



Usages des référentiels dans les activités d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle
Une enquête nationale auprès des SCUIO-IP

Laurent Sovet, Kimberley Brioux, Goran Loiseaux

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées (LaPEA)
Université Paris Cité | Université Gustave Eiffel



Partie 1 | Introduction générale

Définir et circonscrire la notion de compétence

- France Compétences (2023, p. 25)

« La compétence peut être envisagée comme la mobilisation de manière pertinente de ressources (par exemple : savoirs, savoir-faire techniques, savoir-faire relationnels) et de celles de l'environnement dans des situations diverses, pour exercer une activité en fonction d'objectifs à finalité professionnelle à atteindre. Le résultat de sa mise en œuvre est évaluable dans un contexte donné (compte tenu de l'autonomie, des ressources à disposition, de la situation) mais la compétence doit pouvoir être transférable d'un contexte à un autre. »

- Tardif (2006, p. 22)

« Un savoir-agir complexe prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficaces d'une variété de ressources internes et externes à l'intérieur d'une famille de situations. »

Définir et circonscrire la notion de référentiel de compétences

- Postiaux et al. (2010, p. 19)
 - « Le référentiel de compétences est un descriptif global des compétences attendues d'un·e étudiant·e à la fin d'une formation ou d'une partie de formation. »
- Quelques constats
 - Des formations et des métiers basés sur des référentiels de compétences
 - Recommandations sur l'élaboration et l'écriture de référentiels de compétences
 - Réflexions sur la place de l'évaluation dans un référentiel de compétences
 - Au-delà des préconisations, les usages des référentiels de compétences sont encore peu étudiés et documentés

Usages des référentiels de compétences dans l'enseignement supérieur

(Postiaux et al., 2010)

- Cinq usages majeurs identifiés
 - Outil institutionnel relatif à l'évaluation de la qualité des formations et des processus d'accréditation
 - Outil de réforme de programme relatif aux évolutions de l'offre de formation
 - Outil portant sur les aspects didactiques et pédagogiques des formations et des apprentissages
 - Outil de pilotage de l'offre de formation
 - Outil de communication interne et externe

Objectifs de l'étude

- Principaux objectifs
 - ❑ Explorer la place et les usages des référentiels de compétences dans l'enseignement supérieur
 - ❑ Identifier les enjeux et les leviers dans l'utilisation des référentiels de compétences
- Deux enquêtes successives auprès des personnels des SCUIO-IP
 - ❑ *Entre septembre et octobre 2022*: Enquête sur les compétences à s'orienter
 - ❑ *Entre mai et juin 2023*: Enquête sur les usages des référentiels de compétences



Partie 2 | Usages des référentiels de compétences à s'orienter

Comment définir les compétences à s'orienter ?

- Sultana (2012, p. 229)
 - « Les compétences à s'orienter désignent l'ensemble des compétences qui fournissent aux individus et aux groupes des méthodes structurées pour recueillir, analyser, synthétiser et à organiser les informations sur soi, les formations et les métiers mais aussi les compétences pour définir et gérer des décisions et des transitions. »
- Aspects critiques
 - Repères structurants pour l'éducation à l'orientation et pour l'orientation tout au long de la vie
 - Déclinaison en termes de savoirs, savoir-faire, savoir-être
 - Spécificités socio-culturelles

Limites aux modèles théoriques

(Sovet, Zenasni, & Guégan, 2021)

- Principes de construction
 - Cadres théoriques de référence
 - Modèles basés sur le principe de la parcimonie
 - Populations spécifiques
- Proximité avec d'autres concepts
 - Employabilité
 - Compétences transversales / Compétences psychosociales / Soft skills

Vers des référentiels de compétences à s'orienter

(Sovet, Zenasni, & Guégan, 2021)

- Principales caractéristiques
 - Déclinaison en compétences et blocs de compétences
 - Définition opérationnelle de chaque compétence
 - Modèle d'apprentissage
 - Niveaux de progressivité dans l'acquisition de chaque compétence
 - Identification de pistes d'action pour acquérir chaque compétence
 - Réflexions et recommandations sur les modalités d'évaluation des compétences
 - Actualisation et mise à jour de contenus

Quelles pratiques dans l'évaluation des compétences à s'orienter ?

(Neary et al., 2016)

- Enquête auprès de 222 acteurs de l'orientation dans 6 pays (Espagne, Grèce, Italie, Roumanie, Turquie, UK)
 - 55% proposent une forme d'évaluation des compétences à s'orienter
 - 42% s'appuient sur l'observation
 - 24% s'appuient sur l'examen d'un dossier individuel ou collectif
 - 23% s'appuient sur l'examen d'un portfolio
 - Plusieurs pratiques d'évaluation peuvent être utilisées simultanément
- L'enquête ne donne pas d'information sur les usages ou les finalités

Quels impacts dans les pratiques d'éducation à l'orientation ?

- Des impacts à différents niveaux
 - Transposer les compétences à s'orienter en termes d'objectifs pédagogiques
 - Actions structurées et coordonnées pour une acquisition progressive
 - Travailler l'ensemble des compétences à s'orienter durant un parcours scolaire
 - Disposer d'un cadre commun et opérationnel pour concevoir l'orientation
 - Cultiver la diversité des pratiques d'éducation à l'orientation
 - Concevoir l'éducation à l'orientation à travers l'orientation tout au long de la vie

Référentiels de compétences à s'orienter en France

- Au moins cinq éléments de référence diffusés et accessibles publiquement à l'échelle régionale ou nationale

Intitulé / Abréviation	Année	Organisme / Institution	Blocs	Compétences	Public cible
-	2015	Pôle Emploi	-	11	Personnes en recherches d'emploi
Parcours Avenir(s)	2015	Éducation Nationale	3	-	Élèves au collège et au lycée
-	2021	Réseau International de la Cité des Métiers	-	12	Public adulte
Référentiel Avenir(s)	2022	ONISEP	3	15	Public lycéen
CASO	2022	BRIO (Région Bretagne)	4	12	Public lycéen et étudiant

Quelques éléments de contexte

- Réflexions partagées avec l'ONISEP
 - Appréhender l'orientation à travers les compétences à s'orienter
 - Concevoir et améliorer les ressources et les pratiques
 - Fédérer des alliances éducatives
- Recherche-action participative et démarche itérative
 - Croisement et confrontation des sources d'information
 - Implication des acteurs de l'orientation
- Intégration de cette démarche dans le Programme Avenir (2022-2032)



Un processus en deux grandes phases

- Phase de recherche
 - Réalisation d'une enquête auprès de 147 élèves en 2GT
 - Réalisation d'entretien auprès de 61 acteurs de l'orientation
 - Identification de compétences et de catégories de compétences
- Phase de co-construction et de co-rédaction
 - Mise en application des principes du world café
 - Activités mises en place auprès des élèves et des acteurs de l'orientation
 - Démarche étendue sur une très grande partie du territoire national

Principales caractéristiques

- Structuration
 - ❑ 3 blocs de compétences
 - ❑ 15 compétences à s'orienter
 - ❑ Public lycéen
- Une co-construction avec la communauté éducative
 - ❑ 14 régions académiques mobilisées
 - ❑ Près de 2 000 élèves impliqué.e.s
 - ❑ Plus de 350 acteurs et actrices de l'orientation



**S'INFORMER
ET SE REPÉRER
DANS LA SOCIÉTÉ
DE L'INFORMATION**

*Chercher et traiter
l'information*

*Explorer et se repérer dans
les métiers, les domaines
professionnels et le monde
du travail*

*Explorer et se repérer
dans les diplômes, les filières
et les formations*

*Connaître, discerner
et consulter les personnes,
les lieux et les ressources
qui peuvent m'aider dans
mon orientation*

*Interroger et déconstruire
les représentations*



**SE DÉCOUVRIR
ET CULTIVER
SES AMBITIONS**

Apprendre à me connaître

*Mettre en lien les éléments
de connaissance sur moi-même
et mes ambitions*

M'autoriser à rêver

*Traduire mes expériences
personnelles, scolaires
et professionnelles
en compétences*

*Savoir me présenter
et maîtriser mon image*



**SE CONSTRUIRE
ET SE PROJETER DANS
UN MONDE INCERTAIN**

*Identifier et prendre
en compte mes atouts et mes
obstacles pour atteindre mes
objectifs*

*Me projeter et comprendre
les implications
de mes choix*

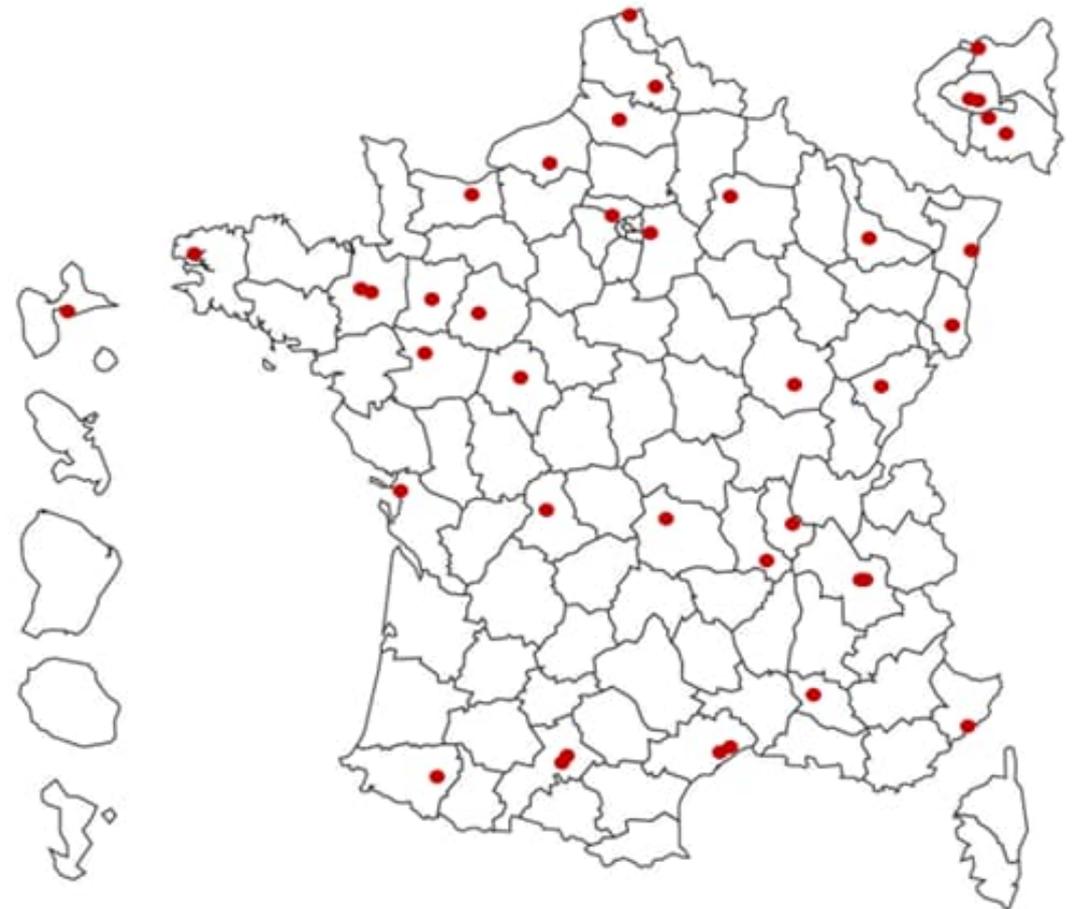
*Accepter les imprévus
et saisir des opportunités*

*Gérer et anticiper
les transitions*

*Construire, développer
et mobiliser mes réseaux*

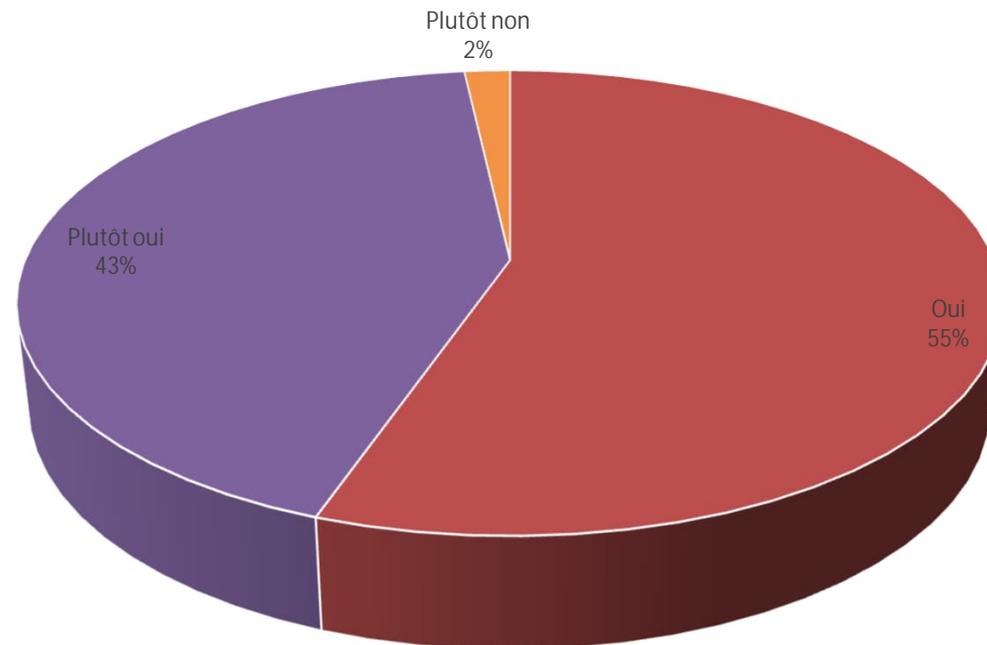
Profils des personnes interrogées

- Diffusion de la première enquête via le réseau COURROIE
 - ❑ Période: Lundi 26 septembre au mardi 4 octobre 2022
 - ❑ 90 personnes travaillant au sein d'un SCUIO-IP
 - ❑ 40 établissements représentés sur le territoire national
- Principales caractéristiques
 - ❑ 83% de femmes
 - ❑ 50% de personnels en charge de l'OIP
 - ❑ 27% de personnels ayant des fonctions de direction
 - ❑ 12% de responsables de pôle
 - ❑ 11% de documentalistes et chargé·e·s de projet



98% des personnes interrogées trouvent le Référentiel Avenir(s) inspirant

« D'une manière générale, trouvez-vous ce référentiel des compétences à s'orienter inspirant pour vos actions menées dans l'enseignement supérieur ? »



Pertinence du Référentiel Avenir(s) dans les actions menées au sein des SCUIO-IP

	Oui	Plutôt oui	Plutôt non	Non
1. Chercher et traiter l'information	82%	14%	4%	0%
2. Connaître, discerner et consulter les personnes, les lieux et les ressources qui peuvent aider dans son orientation	82%	13%	5%	0%
3. Explorer et se repérer dans les diplômes et les formations	86%	14%	0%	0%
4. Explorer et se repérer dans les métiers, les domaines professionnels et le monde du travail	88%	13%	0%	0%
5. Interroger et déconstruire les représentations	77%	23%	0%	0%
6. Apprendre à se connaître	82%	14%	4%	0%
7. Mettre en lien les éléments de connaissance sur soi-même et ses ambitions	77%	21%	2%	0%
8. S'autoriser à rêver	64%	29%	7%	0%
9. Savoir se présenter et maîtriser son image	77%	18%	5%	0%
10. Traduire ses expériences personnelles, scolaires et professionnelles en compétences	88%	13%	0%	0%
11. Accepter les imprévus et saisir les opportunités	71%	25%	4%	0%
12. Construire, développer et mobiliser ses réseaux	82%	16%	2%	0%
13. Gérer et anticiper les transitions	57%	34%	9%	0%
14. Identifier et prendre en compte ses atouts et ses obstacles pour atteindre ses objectifs	73%	25%	2%	0%
15. Se projeter et comprendre les implications de ses choix	75%	23%	2%	0%



Partie 3 | Usages des référentiels de compétences dans les SCUIO-IP

Profils des personnes interrogées

- Diffusion de la seconde enquête via le réseau COURROIE
 - Période: Vendredi 19 mai au mercredi 21 juin 2023
 - 96 personnes travaillant au sein d'un SCUIO-IP
 - 41 établissements représentés sur le territoire national
- Principales caractéristiques
 - 82% de femmes
 - 56% de personnels en charge de l'OIP
 - 14% de personnels ayant des fonctions de direction
 - 12% de responsables de pôle
 - 7% de psychologue

Codage des données

- Construction d'une grille de codage
 - ❑ 96 réponses comprenant entre 27 et 925 caractères, espaces compris ($M=320.71$, $ET=208.02$)
 - ❑ 43 usages identifiés
 - ❑ Codage de chaque réponse par deux membres de l'équipe
- Validation du codage
 - ❑ Nombre d'occurrences identifiées: 318 allant de 1 à 13 occurrences par personne ($M=3.31$, $ET=1.42$)
 - ❑ Taux d'accord sur la segmentation des catégories: 79.9%
 - ❑ Taux d'accord sur le codage des catégories: 50.6%
 - ❑ Nombre de désaccords discutés: 188

Analyse descriptive des usages

- Usages les plus fréquemment cités
 - Identifier et explorer les compétences attendues pour un emploi ou une formation ($n=38$)
 - Identifier et repérer ses compétences ($n=26$)
 - Valoriser ses compétences dans un contexte de candidature à une formation, un emploi, un stage ($n=25$)
 - Faire le lien entre ses capacités et les compétences attendues pour une formation, un emploi, un stage ($n=13$)
 - Faire le lien entre les expériences réalisées et les compétences acquises/mobilisées ($n=12$)
 - Définir une stratégie ou des démarches pour acquérir une compétence ($n=12$)

Identification de 7 clusters d'usages

- Analyse de *clustering* de type *k*-mean sur des variables catégoriques binaires
 - Explorer, gérer et valoriser les compétences de l'étudiant·e ($k=13$)
 - Se familiariser à la notion de compétence et à son vocabulaire ($k=3$)
 - Se situer et se projeter dans une formation ou un métier ($k=5$)
 - Accompagner et évaluer les démarches et les compétences des étudiant·e·s ($k=5$)
 - Structurer et partager un cadre aux activités proposées aux étudiant·e·s ($k=7$)
 - Se coordonner dans le pilotage des actions mises en œuvre dans l'établissement ($k=5$)
 - Favoriser les liens formation-emploi et suivre les évolutions ($k=5$)

Analyse descriptive des avantages

- Avantages les plus fréquemment cités
 - Apporter un élément structurant dans l'offre de service et la mise en œuvre des activités (15.1%)
 - Mieux situer les compétences développées par un·e étudiant·e dans son parcours (13.5%)
 - Apporter des connaissances sur les formations, les métiers, les diplômes (13.1%)
 - Disposer d'outils communs, partagés et exhaustifs regroupant des informations fiables (11.8%)
 - Faciliter l'identification et la mise en place d'actions futures pour le public (11.0%)
 - Valoriser les compétences de l'étudiant·e (10.2%)
 - Utiliser un vocabulaire commun (8.2%)

Analyse descriptive des inconvénients

- Inconvénients les plus fréquemment cités
 - Risque d'un référentiel mal construit et trop rigide (16.5%)
 - Risque de restreindre la réflexion de l'étudiant·e et de ne pas l'amener à chercher plus loin (12.4%)
 - Mise à jour des référentiels lente voire impossible dans certains cas (10.6%)
 - Nécessité d'accompagner à faire le lien entre le référentiel, son parcours, ses envies, ses compétences (8.2%)
 - Ne pas correspondre à la réalité d'une formation, d'un recrutement ou d'un métier (7.1%)
 - Ne pas prendre en compte les spécificités individuelles ou contextuelles (ex : situation de handicap) (5.3%)
 - Utilisation de termes trop compliqués ou du « jargonage » (5.3%)

Référentiels les plus fréquemment utilisés

- Environ 50 référentiels différents mentionnés parmi lesquels se trouvent
 - ROME (19.2%)
 - Fiches RNCP (18.2%)
 - Référentiel des métiers de l'APEC (7.2%)
 - Référentiel Avenir(s) : Compétences à s'orienter au lycée de l'ONISEP (6.2%)
 - Référentiel des métiers du CNFPT (2.9%)
- Environ 78% des personnes interrogées utilisent au moins un référentiel de compétences

Usages des fiches RNCP

- Analyse descriptive
 - Aide à la prise de décision pour l'étudiant·e
 - Consulter le contenu pour faire le lien entre formation, emplois et débouchés
 - Faire le lien entre compétences et situations concrètes
 - Identification de compétences à développer/d'actions à mener
 - Identification et valorisation de ses compétences et *soft skills*
 - Présentation de compétences avec une distinction entre savoir, savoir-être et savoir-faire
 - Reconnaissance des formations reconnues
 - Support d'animation pour des ateliers collectifs ou entretiens individuels

Usages des référentiels de compétences à s'orienter

- Analyse descriptive
 - Support dans la construction de l'accompagnement, de séquences et d'outils
 - Identification et évaluation de ses compétences
 - Identifier des actions à mener
 - Mise en lien avec les objectifs pédagogiques
 - Identifier le degré d'autonomie de l'étudiant·e
 - Identifier les compétences et activités attendues dans un emploi
 - Comprendre la notion de compétence
 - Usage d'un vocabulaire professionnel



Partie 4 | Conclusion

Des usages à documenter, à accompagner et à inventer

- Précautions dans l'examen des usages
 - ❑ Difficultés à recenser la diversité des activités d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle
 - ❑ Difficultés à cartographier l'exhaustivité et la complexité des usages à l'échelle d'un établissement
 - ❑ Appréhender les différences et les écarts entre les usages prescrits et les usages réels
- Perspectives
 - ❑ Les usages identifiés dans la seconde enquête couvrent l'ensemble des usages identifiés dans la littérature
 - ❑ Prééminence des usages centrés sur les aspects didactiques et pédagogiques et sur la communication
 - ❑ Favoriser une meilleure conciliation entre les référentiels de compétences



Merci de votre attention !