



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


Phase de co-construction et de co-rédaction

- Plusieurs grandes étapes
 1. Identification des grandes catégories de compétences
 2. Opérationnalisation des intitulés et prise en compte des spécificités
 3. Opérationnalisation et compréhension des définitions
 4. Élaboration des progressivités
 5. Construction des blocs et compréhension du référentiel
 6. Consultations et points de vigilance
 7. Rédaction des fiches compétences



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*

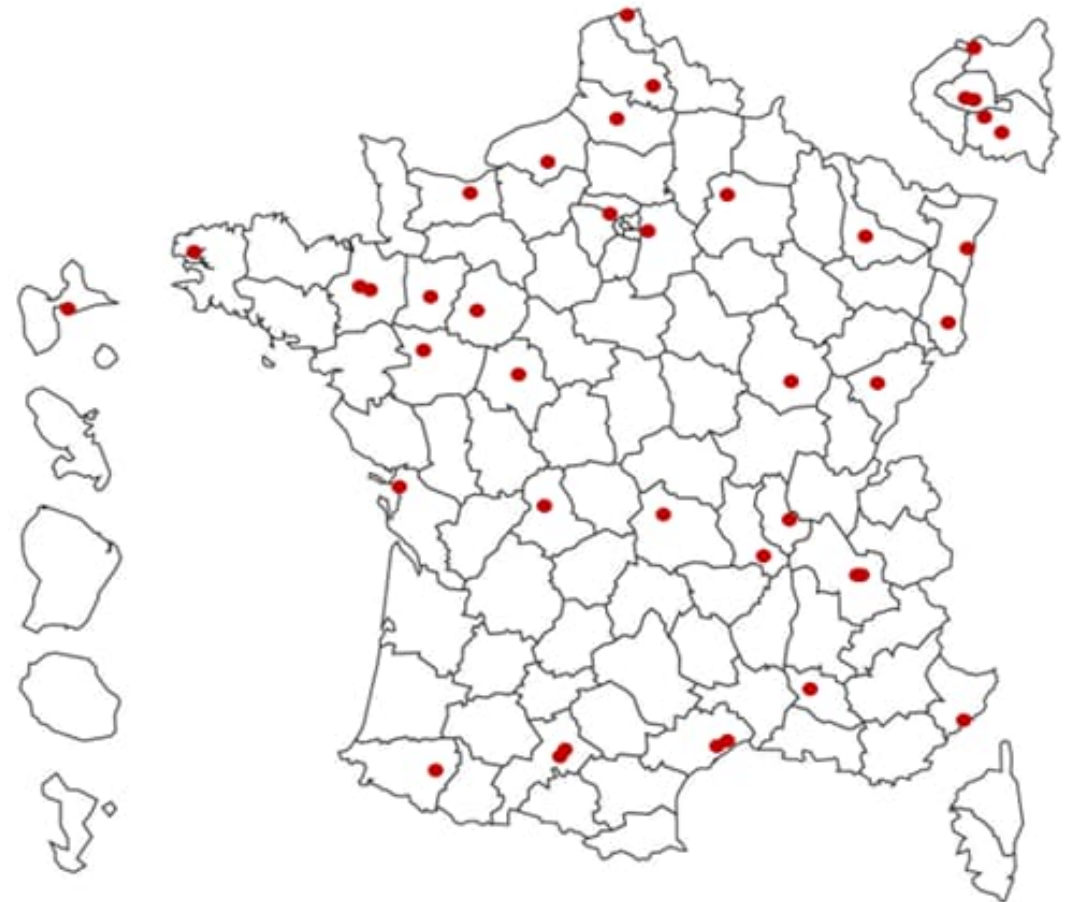
*Accepter les imprévus
et saisir des opportunités*

*Gérer et anticiper
les transitions*

*Construire, développer
et mobiliser mes réseaux*

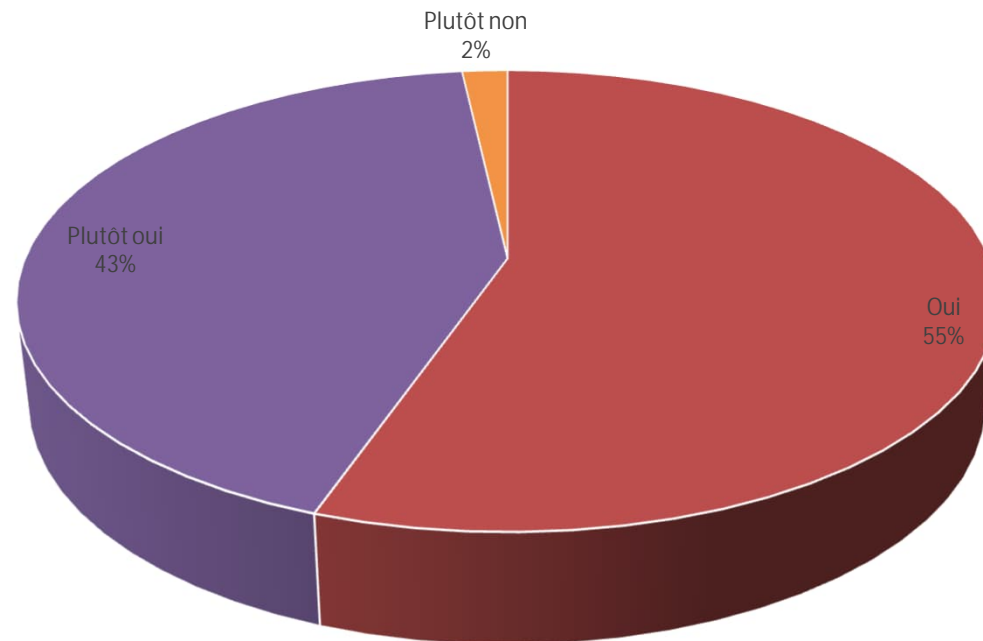
Profils des personnes interrogées

- 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 « jargonnage » (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 !