



Professional reconversion to ensure a better professional future

2022-1-ES01-KA220-ADU-000085069

Introduction



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Ce document a été créé sous la licence Creative Commons :
Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage dans les Mêmes Conditions
(CC BY-NC-SA)

Tout ou partie de ce document peut être utilisé, copié et divulgué à condition
que son origine soit mentionnée, qu'il ne soit pas utilisé à des fins commerciales
et que sa licence ne soit pas modifiée.

Tous droits réservés.

Copyright 2023 ConvertYourFuture

Avertissement

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenues pour responsables.

Information

Projet	Convertissez votre avenir - La reconversion professionnelle pour un meilleur avenir professionnel
N° du projet	2022-1-ES01-KA220-ADU-000085069
Dossier de travail	2 - Cours en ligne - Compétences pour la reconversion professionnelle
Date	15/04/2024
Type de document	Manuel
Langue	Français
Editeurs	Eduardo Isla, Cristina Liquete, Manuel Carabias Herrero, Flavia Chiarelli, Eirini Theochari, Maria Malliora, Marek Lukáč, Klaudius Šilhár, Sophie Pérez Poveda, Guillaume Henri, Rita Silva Varisco, Rachele Meda, Alice Quitadamo

Consortium



L'Union européenne est actuellement confrontée au défi de **saisir les opportunités offertes par la nouvelle vague d'innovation**, tout en garantissant la participation de tous ses citoyens aux bénéfices qui en découlent. Cependant, la capacité à tirer profit de l'innovation dépend de l'accès aux compétences pertinentes, qui est l'un des principaux déterminants de la compétitivité. Selon la Commission européenne (2020), "le lien fondamental entre l'innovation, les compétences et la croissance fait de l'investissement dans les compétences et des politiques proactives en la matière, adaptées à l'évolution du paysage industriel et technologique, une condition préalable à une société dynamique et inclusive".

Les innovations technologiques, mais aussi les changements démographiques, les changements environnementaux et climatiques, ainsi que la mondialisation, sont des **facteurs de transformation du monde du travail**, qui ont des répercussions profondes tant pour les employeurs que pour les employés. Comme le souligne l'Organisation internationale du travail (2021), "les compétences d'aujourd'hui ne correspondront pas aux emplois de demain et les compétences nouvellement acquises deviendront rapidement obsolètes. De nombreux emplois disparaîtront et d'autres seront créés au fur et à mesure que les pays seront transformés par ces moteurs mondiaux, générant d'innombrables opportunités. Alors que le monde du travail connaît une transformation sans précédent, les pays sont confrontés au défi d'une inadéquation croissante entre les compétences et les emplois".

Les pénuries de main-d'œuvre et de compétences constituent un défi pour les entreprises depuis de nombreuses années, mais la crise de la pandémie COVID-19 a accentué ce phénomène. Avant la pandémie, 40 % des employeurs européens déclarent avoir des difficultés à trouver des personnes possédant les bonnes compétences (Commission européenne, 2020) ; en 2021, près de 70 % des employeurs déclarent avoir des problèmes d'embauche et considèrent qu'il s'agissait d'un problème majeur. Dans le même temps, de nombreux salariés ont le sentiment d'occuper des emplois qui ne correspondent pas à leurs talents. Selon les principales organisations européennes de partenaires sociaux, **ces lacunes et inadéquations de compétences résultent du fait que les choix d'éducation et de formation des individus ne sont pas suffisamment alignés sur les besoins du marché du travail**. Même dans certains pays, un taux de chômage élevé coexiste depuis des années avec des taux d'inoccupation élevés (BusinessEurope, 2022).

Dans cet environnement professionnel et sociétal en mutation, **les compétences transférables** (parallèlement aux compétences techniques et aux connaissances académiques) **sont de plus en plus reconnues et essentielles à la réussite**. Après tout, il est peu probable que la technologie remplace les travailleurs dont les emplois requièrent de la créativité et des interactions sociales complexes. Comme l'observe l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (2019), "à mesure que des tendances telles que la mondialisation et les progrès de l'intelligence artificielle modifient les exigences du marché du travail et les compétences nécessaires aux salariés pour réussir, les personnes doivent s'appuyer encore davantage sur leur capacité uniquement humaine (jusqu'à présent) de créativité, de responsabilité et d'apprentissage tout au long de leur vie".

Il n'existe pas de **terminologie** standard pour désigner les compétences transférables. Les termes alternatifs incluent les compétences non techniques, les aptitudes à la vie quotidienne,

les compétences de base, les compétences d'employabilité, les compétences essentielles, les compétences transférables, et d'autres encore. L'Organisation Internationale du Travail (2021) les définit comme "un ensemble de compétences non techniques (...) transférables d'un emploi à l'autre et d'une profession à l'autre, ainsi qu'entre des emplois de bas et de haut niveau". Par conséquent, les compétences transférables sont des capacités et des qualités qui peuvent être appliquées dans différents milieux professionnels. Il s'agit de compétences qui peuvent être acquises et développées dans un contexte donné, mais qui peuvent être transférées dans un autre contexte.

Les compétences transférables peuvent être classées de différentes manières, mais les organisations internationales font généralement **la distinction entre les compétences sociales et émotionnelles puis les compétences cognitives**. Selon l'Organisation Internationale du Travail (2021), les compétences sociales et émotionnelles font référence aux "capacités à réguler ses pensées, ses émotions et son comportement" et sont en accord avec le cadre, l'environnement et la société dans lesquels l'individu vit. Elles sont fondamentales pour une interaction sociale efficace au travail et ont un rôle important à jouer dans le processus d'apprentissage. Les compétences cognitives font référence à la "capacité du cerveau à traiter de nouvelles informations, à les comprendre, à s'en souvenir et à les utiliser". En développant ses compétences cognitives, un individu peut mieux gérer le processus d'analyse de nouvelles informations et les appliquer à d'autres contextes plus rapidement et plus efficacement.

Il est prouvé que ces catégories de compétences transférables ne sont pas distinctes, mais profondément liées. Comme le souligne l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (2018), "les compétences socio-émotionnelles et les compétences cognitives requièrent la capacité d'envisager les conséquences de ses actes, d'évaluer les risques et les récompenses et d'accepter la responsabilité des produits de son travail. Cela suggère une maturité morale et intellectuelle, avec laquelle une personne réfléchit et évalue ses actions à la lumière de ses expériences, de ses objectifs personnels et sociétaux, de ce qu'on lui a enseigné et dit, et de ce qui est bien ou mal".

Dans le monde d'aujourd'hui, **les compétences transférables sont très appréciées des employeurs** car elles démontrent qu'un candidat possède un large éventail de capacités et qu'il peut les appliquer dans différents contextes. Les compétences transférables sont particulièrement importantes sur un marché du travail en évolution rapide, où l'on attend des employés qu'ils soient polyvalents et capables de s'adapter à différentes situations. En outre, les compétences transférables ne sont pas seulement utiles pour obtenir un emploi, elles sont également essentielles pour le développement de la carrière professionnelle. Les employés qui possèdent ces compétences ont plus de chances d'être promus à des postes de direction ou d'accéder à de nouvelles fonctions au sein de la même organisation ou dans une organisation différente. Selon le Forum Économique Mondial (2021), le développement des compétences transférables "apporterait des avantages supplémentaires en préparant les gens à acquérir non seulement les compétences qui sont demandées aujourd'hui, mais aussi celles qui seront demandées à l'avenir".

Sur cette base, le projet "**Convert Your Future**" ("Convertissez votre avenir") vise à fournir des méthodologies, des approches et des ressources éducatives qualitatives aux éducateurs

d'adultes afin d'améliorer le processus d'enseignement et d'apprentissage des apprenants adultes, en particulier ceux qui ont moins d'opportunités, en favorisant l'inclusion et le développement des compétences du 21^e siècle nécessaires pour (ré)adapter et (ré)intégrer le marché du travail en évolution rapide. Les principaux résultats du projet sont un cours hybride théorique et pratique (en ligne et hors ligne) et des activités d'apprentissage pratiques, qui serviront de support aux éducateurs d'adultes pour former les apprenants adultes à risque d'exclusion sociale et économique, afin qu'ils acquièrent, développent et améliorent ces compétences.

Plus précisément, **les objectifs du projet sont les suivants :**

- Créer des ressources éducatives afin de soutenir les éducateurs d'adultes et les centres d'éducation pour adultes dans leur travail de formation, d'orientation et de conseil des apprenants adultes en matière d'emploi.
- Doter les éducateurs d'adultes des connaissances nécessaires concernant les changements actuels du marché du travail et des compétences et outils permettant d'aider les apprenants adultes à améliorer leur employabilité.
- Améliorer les compétences des apprenants adultes (en particulier les personnes peu qualifiées, les NEET, les personnes ayant des difficultés à s'intégrer ou à se réintégrer sur le marché du travail), afin de favoriser leur reconversion professionnelle et leur insertion sur le marché du travail.

Les principaux résultats du projet sont les suivants:

- Un cours en ligne intitulé "Skills for Professional Conversion", incluant des livrets électroniques, leçons vidéo, présentations et outil d'auto-évaluation.
- Un livret contenant un ensemble d'activités visant à responsabiliser les éducateurs et les apprenants par le biais de méthodes pratiques, destinées à l'enseignement et à l'apprentissage de compétences transférables.
- Un document contenant des lignes directrices sur la manière de concevoir et de mettre en œuvre des activités d'apprentissage pratique dans le cadre de l'éducation des adultes et sur la manière de créer du matériel d'apprentissage pratique à partir de ressources recyclées.

Ce cours comprend 8 modules, chacun abordant l'une des compétences transférables nécessaires à la reconversion professionnelle :

- Adaptabilité et résilience : capacité à répondre aux changements et à réagir à l'adversité en trouvant des solutions, même en temps de crise.
- Pensée critique : capacité à analyser les faits et à former un jugement. Il s'agit d'une forme d'intelligence émotionnelle.
- Initiative : capacité à faire preuve d'ingéniosité et à travailler sans qu'on lui dise toujours ce qu'il faut faire.
- Créativité et innovation : capacité à générer des idées qui créent de la valeur et améliorent les processus.

- Leadership : capacité de guider et d'influencer des individus ou un groupe de personnes en vue d'atteindre un objectif commun.
- Intelligence émotionnelle : capacité à évaluer, comprendre, traiter et gérer les états émotionnels des personnes.
- Communication : capacité à transmettre des informations pour une meilleure compréhension.
- Travail d'équipe et collaboration : capacité à travailler en équipe pour atteindre un objectif commun.

Le choix de ces compétences a été décidé à la suite d'une recherche (une analyse des besoins effectuée par les partenaires dans leur réseau d'entreprises, sur la base d'un échantillon de 35 organisations). Il en a été conclu qu'il s'agissait des compétences transférables les plus pertinentes pour que les personnes réussissent.

Les modules proposent des informations sur l'importance des compétences sur le marché du travail actuel, en fournissant des exemples clairs de situations dans lesquelles les compétences sont nécessaires, cela, dans différents domaines. Chaque module aborde les thèmes suivants :

- Informations sur les compétences,
- Approches pédagogiques de la compétence,
- Bonnes pratiques et applications en matière d'éducation des adultes liées à la compétence.

À travers les différentes activités, le projet vise à offrir une vue d'ensemble du marché du travail, en termes de changements actuels, d'exigences et de direction vers laquelle tend le paysage économique. En outre, il vise à aider les personnes à prendre des décisions libres et efficaces concernant leur formation et/ou leur reconversion professionnelle.

Références

- OIT (2021), "Compétences et apprentissage tout au long de la vie: repenser ces outils essentiels pour l'avenir du travail". Disponible ici : [Compétences et apprentissage tout au long de la vie: repenser ces outils essentiels pour l'avenir du travail](#)
- OCDE (2018), "L'avenir de l'éducation et des compétences : Éducation 2030". Disponible ici : [Le futur de l'éducation et des compétences Projet Éducation 2030 de l'OCDE](#)



CONVERT YOUR FUTURE



Co-funded by
the European Union