

Life Long Learning TRANSVERSALIS

Titre du projet : EFA162/16/LLL-TRANSVERSALIS - LIFE LONG LEARNING - TRANSVERSALIS

RAPPORT SUR LE DEPLOIEMENT DU PROJET LIFE LONG LEARNING – TRANSVERSALIS

Frank SAVANN,

Consultant en développement des compétences

Octobre 2021





Fonds Européen de Développement Régional (FEDER)

Définir les compétences transfrontalières dans la zone Espagne France Andorre

Sommaire
Présentation

1^{er} volet

Rapport Transversalis

Le programme POCTEFA
Le projet Transversalis
Organisation du rapport
Procédé de recueil des données

2^{ème} volet

Activités et réalisations du projet Transversalis

Finalités
Les porteurs du projet
L'alternance transfrontalière
Cadre d'élaboration du projet
Les compétences métiers et les compétences transfrontalières
Méthodologie
Etude des besoins de l'emploi dans l'espace transfrontalier
Qualification de l'offre de formation aux besoins de l'emploi
Analyse comparative des compétences du diplôme
 Identification et comparaison des métiers du tourisme
 Etude de référentiels d'activités existants
 Identification des compétences métiers
 Rapprochement des référentiels métiers et de certifications
 Analyse des grilles de formation
 Organisation de l'alternance transfrontalière
Emergence du « savoir-coopérer »
Réalizations en termes d'alternants
Démarche compétences et insertion professionnelle

3^{ème} volet

L'intégration et la reconnaissance des compétences transfrontalières

Le cadre d'exercice des compétences
Les compétences transfrontalières du Master Tourisme
Compétences transfrontalières / transversales : état des lieux des référentiels existants
Reconnaissance des crédits d'apprentissage acquis à l'étranger



UNIVERSITAT D'ANDORRA



Présentation

En France, l'apprentissage a atteint un nouveau sommet historique avec plus de 500 000 contrats signés en 2020 (1), soit une progression de plus de 40%. Cette dynamique nationale de l'alternance au service de l'insertion professionnelle des jeunes est-elle possible, et à quelles conditions, dans les espaces frontaliers de l'Europe ? Dans cette perspective, comment peut-on développer des compétences transfrontalières entre régions au système éducatif différent ?

C'est le sens des travaux engagés, en zone transfrontalière, par un consortium d'universités en Espagne, en France et en Andorre. Soutenu par l'initiative communautaire « POCTEFA » (2), qui favorise la coopération transfrontalière, ce programme est une réponse considérant le double isolement auxquels seraient exposées les régions frontalières pénalisées à la fois par rapport aux régions frontalières limitrophes et par rapport à leur espace national dont elles sont une périphérie (3).

Ce rapport présente comment, dans le contexte économique et social inhérent aux espaces transfrontaliers, ce consortium d'universités a expérimenté l'harmonisation et le développement de la formation tout au long de la vie, notamment de l'apprentissage afin de répondre aux enjeux de l'espace frontalier : attractivité et compétitivité du territoire, développement des échanges, inclusion et cohésion sociale.

La notion de compétences transfrontalières apparaît comme un préalable, voire un objectif à préciser, dans le cadre de ce projet au moment où la France, au travers de ses dernières réformes de la formation, a placé la compétence comme finalité et ce, jusque dans la restructuration de ses parcours diplômants. En effet, la loi du 5 mars 2014 relative à *la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale* a créé et introduit la notion de bloc de compétences dans ses parcours. La loi du 5 septembre 2018 *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* a défini le bloc de compétence.

Cela sera donc par une analyse comparative de parcours diplômants, existants dans la zone transfrontalière considérée, et structurés en blocs de compétences que la méthodologie reposera, dans l'optique d'un déploiement par voie d'apprentissage, un système particulièrement adapté au développement des compétences.

- (1) Les chiffres de l'apprentissage en 2020 – Ministère du Travail de l'Emploi et de l'Insertion
- (2) POCTEFA est un programme européen de coopération transfrontalière créé afin de promouvoir le développement durable des territoires frontaliers de la zone France Espagne Andorre. Il est destiné à renforcer l'intégration économique et sociale de cette zone frontalière
- (3) Grégory Hamez, Frédérique Morel-Doridat. Les espaces frontaliers, des espaces à la marge ? Candelier-Cabon Martine; Gaudin Solène. *La France des marges*, Presses Universitaires de Rennes (PUR), pp.217-229, 2017, Didact Géographie, 978-2-7535-5537-2. fihal-02165677f
- (4) Guide Pratique de la MOT paru en 2006

1^{er} volet

TRANSVERSALIS dans le cadre de POCTEFA

Ce rapport porte sur les réalisations et les axes de développement du projet Transversalis soutenu par le programme d'initiative communautaire POCTEFA.

POCTEFA

POCTEFA 2014-2020 est l'acronyme du Programme Interreg V-A Espagne-France-Andorre. C'est un programme européen de coopération transfrontalière créé afin de promouvoir le développement durable des territoires frontaliers des trois pays.

Le POCTEFA cofinance des projets de coopération transfrontalière conçus et gérés par des acteurs situés des deux côtés des Pyrénées et des zones littorales qui participent au Programme en préservant la croissance intelligente, durable et inclusive du territoire.

Le programme s'organise autour de cinq grands axes recouvrant au total neuf priorités d'investissement avec des objectifs spécifiques. Dans le cadre de POCTEFA, le projet Transversalis a été retenu pour :

- la priorité d'investissement 8 qui vise à « Favoriser un emploi durable et de qualité et soutenir la mobilité de la main d'œuvre par l'intégration des marchés transfrontaliers du travail, y compris la mobilité transfrontalière, les initiatives locales communes en matière d'emploi, les services d'information et de conseil et la formation commune. »
- et l'objectif spécifique qui vise à « promouvoir le potentiel endogène, le développement des systèmes de formation et les compétences des personnes du territoire transfrontalier afin d'améliorer l'accès à l'emploi ».

Transversalis

Avant d'être un projet mobilisant plusieurs professionnels de la formation autour d'une problématique commune, Transversalis est l'illustration d'une coopération européenne, plus précisément transfrontalière. Ce rapport rappelle la méthodologie qui a été retenue pour atteindre un objectif :

- « spécifique », énoncé par POCTEFA au travers d'une coopération transfrontalière,
- « opérationnel », mis en œuvre dans le cadre de Transversalis, visant à former des étudiants dans le cadre d'une alternance transfrontalière.



Fonds Européen de Développement Régional (FEDER)

Organisation du rapport

La question de la spécificité des compétences transfrontalières est centrale dans le cadre du projet Transversalis. Les conditions et modalités de développement de ces compétences, mais également leur intégration et reconnaissance, sont restituées dans ce rapport autour de 3 volets :

- Le 1^{er} volet rappelle les objectifs visés et restitue la méthodologie telle qu'elle a été appliquée par les porteurs du projet. Cette restitution est complétée par une description des facteurs intervenant dans la production de compétences transfrontalières. Les ressources mobilisées et les productions issues des travaux menés par les acteurs du projet représentent des livrables également partagés sur ce volet et en annexes,
- Le 2^{ème} volet considère que la mise en œuvre du projet Transversalis était elle-même potentiellement source de compétences transfrontalières afin d'en identifier des conditions d'émergence.
- Le 3^{ème} volet porte sur l'identification des compétences transfrontalières au regard des notions de compétences métiers et transversales. Les perspectives de la reconnaissance du parcours visant le développement des compétences transfrontalières est appréciée notamment à la lumière de la recommandation européenne 2021/2027.

Procédé de recueil des données

Les données présentées ont été collectées à partir de ressources documentaires multiples. Certaines sont directement liées au projet (fiche projet, procès-verbal des réunions de travail, présentations...), d'autres à sa dimension transfrontalière (rapport de la Mission Opérationnelle Transfrontalière, retour d'expérience d'autres projets) ou européenne (rapport du Cedefop, recommandation 2021/2027).

Des auditions à distance avec les porteurs du projet, d'autres universités ou d'experts intervenant sur le champ européen ont complété l'analyse documentaire.

La liste des personnes auditionnées et des sources documentaires sont présentées en annexe 1.



UNIVERSITAT D'ANDORRA



2^{ème} volet

Activités et réalisations du projet Transversalis

Finalités

Le développement des compétences se structure par l'atteinte d'objectifs qui tiennent compte, au sein même d'un métier, de situations de travail diverses.

Si l'insertion professionnelle est l'objectif que l'on vise par le développement des compétences, alors le parcours de formation que l'on bâtira sera structuré autour du « *savoir agir** » applicable dans les situations où s'opérera cette insertion.

Dans Transversalis, le parcours de formation est mis en œuvre dans le cadre d'une alternance transfrontalière organisée entre les établissements universitaires.

Ce « *savoir-agir* », en d'autres termes cette combinatoire de ressources personnelles (connaissances, savoirs comportementaux, savoir-faire divers) et externes (réseaux, enseignants, documentation...), que l'on cherche à développer doit favoriser l'insertion professionnelle de publics jeunes dans un espace transfrontalier déterminé.

Autrement dit, à l'issue du parcours de formation certifiant, ces jeunes seront capables de s'insérer professionnellement en mobilisant des compétences métiers et spécifiques aux situations de travail, communes et particulières, à l'intérieur de l'espace transfrontalier.

Telle est la finalité du projet Transversalis : développer les compétences transfrontalières des apprenants pour leur insertion professionnelle sur des bassins d'emplois plus étendus et par ailleurs dynamisés par cet apport de compétences tenant compte des spécificités de la zone.



* « *Savoir-agir* » selon le Guy Le Boterf, expert de l'approche par les compétences, professeur associé à l'Université de Sherbrooke (Canada)

Les porteurs du projet

Initié en janvier 2018 jusqu'à octobre 2021, le projet LLL Transversalis est porté par un consortium d'universités dont l'université de Perpignan est le chef de file.

Les universités composant le consortium sont les suivantes :

1. Université de Perpignan Via Domitia - **Chef de file**
2. Université de Pau et des Pays de l'Adour
3. Université de Toulouse Jean JAURES
4. Université de Toulouse Paul SABATIER
5. Universitat de Girona
6. Universitat de Lleida
7. Universidad de Zaragoza
8. Instituto de Máquina-Herramienta
9. Universitat d'Andorre

L'alternance transfrontalière

La fiche projet de LLL Transversalis précise l'objectif autour duquel le consortium est mobilisé : « (...) *harmoniser et renforcer les pratiques de la Formation Tout au Long de la Vie, notamment de l'apprentissage afin qu'elles répondent aux enjeux de l'espace transfrontalier : attractivité et compétitivité du territoire, développement des échanges, inclusion et cohésion sociale* »

L'apprentissage est un dispositif de formation qui alterne :

- des apports théoriques et techniques dispensés par des établissements de formation,
- avec des activités pratiques et professionnelles réalisées en entreprise tout au long du parcours diplômant.

L'alternance, au sens juridique et contractuel, existe en France. En Espagne, on parle de « formación dual », mais actuellement il n'y a pas de législation pour l'alternance dans l'enseignement supérieur.

La notion d'alternance transfrontalière est donc entendue dans ce rapport comme l'alternance d'enseignements supérieurs assurés par des binômes d'universités parties prenantes de Transversalis. Cette mobilité pédagogique organisée au sein de l'espace transfrontalier et proposée aux étudiants, représente une composante essentielle du développement des compétences transfrontalières.



Fonds Européen de Développement Régional (FEDER)

Cadre d'élaboration du projet

Sur la base de coopérations historiques (TRANSVERSALIS 2009-2013) entre les établissements universitaires et suivant les stratégies fixées par les autorités régionales et nationales, le projet s'est engagé sur 2 thèmes :

1. **Lier compétences et offre de formation** : la création de modèles transfrontaliers doit être un outil d'intégration globale des systèmes de formation et d'aide à la mobilité ;
2. **Prendre en compte les évolutions des modèles d'entreprise** pour faire évoluer les modalités de formation (alternance/apprentissage - reconnaissance d'équivalence des acquis professionnels).

Le 1^{er} thème pose ainsi les conditions préalables de la démarche d'élaboration du projet :

- **...avec un dispositif pédagogique associant enseignements académiques et application dans un cadre professionnel...** En retenant l'apprentissage comme modalité pédagogique privilégiée, il est considéré que les parcours alternant apports théoriques et mises en situation pratiques sont des facteurs indéniables de développement des compétences dans la perspective d'une insertion professionnelle réussie.
- **... à destination d'un public jeunes, éligibles à l'apprentissage...**, qui pour réussir leur insertion professionnelle, font de la mobilité pédagogique une source d'enrichissement supplémentaire de leurs compétences – c'est en effet intéressant d'être mobile pour son insertion professionnelle mais cela devient un atout lorsqu'on l'a expérimenté pendant ses études –,
- **...sur un terrain d'application dédié, au sein d'un espace transfrontalier défini** comprenant la France, l'Espagne et l'Andorre. Il s'agira de favoriser l'acquisition ou le renforcement de connaissances, notamment linguistiques, et les expériences interculturelles. La mobilité pédagogique sera une composante essentielle du projet pour les apprenants qui pourra être construite. Cet espace tient également compte du tissu économique et social structurant les bassins d'emplois,

Le projet LLL-TRANSVERSALIS s'engage dans une démarche de structuration d'une offre globale de services sur 6 régions (Catalogne, Occitanie, Andorre, Aragon, Aquitaine, Pays Basque) en travaillant sur la création d'une structure transfrontalière (cf. annexe 2).



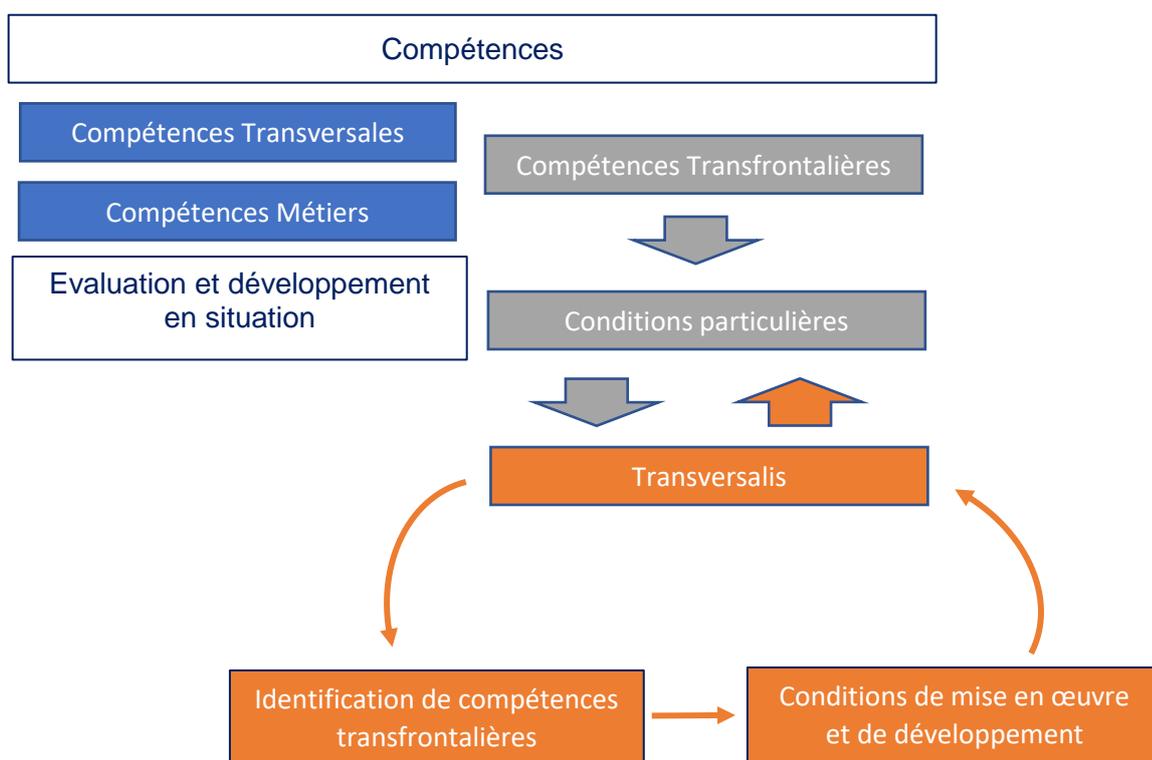
UNIVERSITAT D'ANDORRA



Les compétences métiers et les compétences transfrontalières

Les compétences sont souvent organisées en 2 grandes catégories :

- Les compétences métiers, correspondent à un savoir-faire technique mobilisé dans l'exercice des activités caractéristiques d'un métier ou d'un groupe de métiers.
- Les compétences transversales sont associées aux compétences mobilisables dans différents métiers et secteurs d'activités.



- Les compétences transfrontalières sont identifiées selon une approche partant des compétences métiers et des compétences transversales. Partir du métier permet de poser le socle des compétences à développer.

La caractéristique transfrontalière appelle à définir les conditions de transposition des compétences métiers dans le nouvel environnement. Cela pose la question si l'on peut se suffire de ses seules compétences métier dans une zone transfrontalière ? En quoi les compétences transfrontalières permettent-elles d'enrichir, et à quelles conditions, des compétences métiers ?

Méthodologie

L'approche méthodologique présentée ci-après, appliquée par le consortium d'universités, s'intéresse aux conditions et modalités de conception de l'offre de formation. En effet, le parcours diplômant, quel que soit le métier visé devra permettre aux apprenants d'acquérir et de développer des compétences transfrontalières.

Ces compétences favoriseront l'insertion professionnelle dans les bassins d'emplois de l'espace transfrontalier.

1. Etude des besoins de l'emploi dans l'espace transfrontalier

Pour que les compétences offertes par le parcours diplômant des apprentis soient en cohérence avec les besoins du marché, le projet Transversalis a identifié plusieurs critères essentiels partagés par les universités du consortium :

- **La définition de la finalité du parcours.** Il s'agit de l'insertion professionnelle des alternants au sein de l'espace transfrontalier à l'issue de leur parcours. L'obtention du diplôme, ou du double-diplôme, n'est donc pas l'objectif ultime visé. En revanche, la certification obtenue attestera des compétences acquises par les étudiants, dont les compétences transfrontalières, élément central du rapport, supposées s'accorder avec son environnement.
- **L'étude des bassins d'emplois** de l'espace transfrontalier permet de mettre en évidence plusieurs secteurs d'activités représentatifs. Au sein desquels de ces secteurs, des métiers en tension sont identifiés
 - o *Les secteurs d'activités qui ont été mis en évidence sont ceux du Tourisme, de la Mécanique, du Numérique et de l'Agroalimentaire.*
- **L'étude de l'offre de formation existante.** Il s'agit de s'assurer que les métiers auxquels préparent les parcours diplômants sont similaires. Le parcours à portée transfrontalière à créer conjuguera celui d'universités de part et d'autre de la frontière. Ses objectifs pédagogiques seront enrichis de modules complémentaires visant au développement de compétences transfrontalières adaptées aux situations et à l'environnement dans lesquels elles seront mis en œuvre.

2. Qualification de l'offre de formation aux besoins de l'emploi

La poursuite de la démarche permet d'identifier des diplômes spécifiques aux besoins de l'emploi préalablement identifiés.

TRANSVERSALIS				
1	2	3	4	5
Objectif du projet	Bassins d'emplois	Qualification	Objectif du parcours	Inventaire et sélection des formations
Dynamiser les bassins d'emplois de l'espace transfrontalier	France / Perpignan	Métiers du tourisme	Insertion professionnelle dans l'espace transfrontalier	Master 2 Management sectoriel Parcours : Tourisme et hôtellerie internationale (UPVD)*
	Espagne / Gérone			Master Dirreccion y plannificacion del turismo (UdG)*

* UPVD : Université de Perpignan Via Domitia / UdG : Universitat de Girona

A l'occasion de cette étape, des accords de coopération ont émergé :

1. Master 2 Tourisme et Hôtellerie Internationale (IAE de l'UPVD) avec un Master en Tourisme de l'Université de Gérone – avec Laurent BOTTI, Enseignant-chercheur et responsable pédagogique
2. Licence Professionnelle Métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux Parcours : Administrateur de systèmes et un Bachelor en Informatique de l'Université d'Andorre – avec Samira El Yacoubi, Enseignante-chercheure et responsable pédagogique
3. Licence professionnelle Qualité des Aliments et de l'Environnement (IUT à l'UPVD) avec une Licence en agroalimentaire à l'Université de Gérone – avec Muriel DUVAL, Enseignante-chercheure et responsable pédagogique

Compte tenu du degré d'aboutissement du Master en Tourisme élaboré dans le cadre d'un accord de coopération, il sera retenu à titre d'illustration dans le déroulé de la méthodologie appliquée par le consortium.

La définition et le rapprochement des partenaires sont une étape importante de la coopération transfrontalière. Celle-ci constitue le fondement de la démarche de production de compétences transfrontalières.

La coopération transfrontalière comme composante clé du projet

Le développement de compétences transfrontalières, dans le cadre du projet LLL Transversalis, peut difficilement prendre sa source si les parties prenantes ne construisent pas leurs échanges autour d'une coopération transfrontalière dont est rappelée ci-après la définition par les textes communautaires.

Ainsi, la coopération transfrontalière est définie, dans l'article 2 de la Convention-cadre européenne de Madrid en 1980, comme « *toute concertation visant à renforcer et à développer les rapports de voisinage entre collectivités ou autorités territoriales relevant de deux ou plusieurs Parties contractantes, ainsi que la conclusion des accords et des arrangements utiles à cette fin. La coopération transfrontalière s'exercera dans le cadre des compétences des collectivités ou autorités territoriales, telles qu'elles sont définies par le droit interne.* ».

Si la coopération transfrontalière est largement soutenue par l'union européenne, elle devra s'organiser dans le respect des cadres législatifs propres à chaque partie contractante.

3. Analyse comparative des compétences du diplôme

Réunies en groupe projet, les universités partenaires, se sont réunies pour confronter leur diplôme dans les métiers du tourisme. La démarche compétences est celle qui sera appliquée même si son intégration, aux parcours existants, sera sensiblement différente dans les régions considérées. En effet :

- Pour les espagnols, la maquette pédagogique du diplôme part du référentiel de compétences,
- Pour les français, depuis la loi du 5 mars 2014, les blocs de compétences, centrés sur l'emploi, représentent les éléments de certification de tout parcours diplômant inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'analyse comparative des compétences s'est déroulée, par étape, à partir des besoins métiers dans le tourisme :

○ **Etape 1 : Identification et comparaison des métiers du tourisme**

Chacun université dresse la liste des métiers vers lesquels leur parcours mène.

Ci-après le métier portant sur la conception de produits touristiques (issue de la fiche ROME de Pôle Emploi) et ses appellations :

Etablissement 1 – Université de Perpignan (UPVD)	Etablissement 2 – Universitat de Girona (UdG)
Chef de produit tourisme	Chef de produit tourisme
Responsable service production tourisme	Responsable service production tourisme
Concepteur / Conceptrice de produits touristiques	Concepteur / Conceptrice de produits touristiques
Yield manager	Yield manager
Chargé / Chargée du rendement de produits du tourisme	Chargé / Chargée du rendement de produits du tourisme
Chargé / Chargée de l'optimisation des produits touristiques...	Chargé / Chargée de l'optimisation des produits touristiques...

Que cela soit dans la conception de produits touristiques ou la gestion de structure de loisirs ou d'hébergement touristique, les métiers visés par l'UPVD et l'UdG se sont révélés être les mêmes.

○ **Etape 2 : Etude de référentiels d'activités existants**

Le référentiel d'activité est un outil produit par des acteurs institutionnels, les branches professionnelles ou encore par les entreprises elles-mêmes. Pour chaque emploi-type, on retrouve une présentation de sa finalité, ses activités principales et compétences requises.

A cette étape, ce sont les référentiels d'activité proposés par Atout France* qui sont étudiés à cette étape. Accessibles et synthétiques, ces référentiels permettent d'identifier des thématiques d'activités, ainsi que leurs attendus en termes de réalisations.

Le référentiel d'activité ci-après est présenté à titre d'illustration.

Yield manager		
Définition		
Il adapte et réajuste en temps réel le prix de prestations touristiques : places d'avion, billets de train, nuitées d'hôtel, location de véhicules. Il met en adéquation l'offre et la demande, avec pour objectif d'optimiser la rentabilité des produits touristiques la compétitivité de l'entreprise. Il peut par exemple décider d'une période de réduction de prix, pour susciter les réservations en « périodes creuses » et optimiser le remplissage d'un complexe hôtelier ou d'un avion.		
Activités		
Commercialisation	Contribuer à la fixation des prix de vente des produits touristiques Enregistrer les réservations et optimiser l'occupation marchande	
Communication	Communiquer avec l'ensemble des canaux d'information (dont Internet, e-tourisme et m-tourisme, etc.)	
Gestion courante & Administration de l'activité	Mettre en œuvre et maintenir les systèmes d'informations (application de gestion et web)	
Compétences transversales liées aux activités du Tourisme		
Travailler de façon orientée client ;		
Maîtriser les technologies de l'information et des communications ;		
Tenir compte des enjeux du développement durable ;		
Parler, lire, écrire une ou plusieurs autres langues que le français ;		
Mobiliser des connaissances touristiques et de culture générale.		
Référentiels qui ont servi à la construction des fiches	Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (Pôle Emploi) associés à la fiche	
<ul style="list-style-type: none"> • L'Etudiant : « Les métiers des foires, salons et congrès » (Edition l'Etudiant) • Onisep : « Les métiers du tourisme et des loisirs » (Collection Parcours) • Studyrama : « Le guide des métiers du Tourisme et de l'Hôtellerie-Restaurant » 	Code Rome	Champ professionnel direct
	G1302	Optimisation de produits touristiques
	Code Rome	Champs professionnels proches
	G1301	Conception de produits touristiques
	M1702	Analyse de tendances
	K2111	Formation professionnelle
	Code Rome	Champs professionnels avec évolution
	M1707	Stratégie commerciale
	M1705	Marketing
	M1703	Chef de produit
M1402	Conseil en organisation et management d'entreprise	

Illustration sous forme de fiche emploi-type / métier

*Atout France : opérateur de l'Etat chargé de renforcer le positionnement de la destination France à l'international et accompagner le développement touristique de la France à l'international.

En France, les fiches métiers sont identifiables également par le RNCP, ou les fiches ROME de Pôle Emploi. Dans le cadre du projet, celles qui ont été identifiées dans le secteur du Tourisme sont les suivantes :

- Conception de produits touristiques (G1301)
- Promotion du tourisme local (G1102)
- Optimisation de produits touristiques (G1302)
- Gestion de structure de loisirs ou d'hébergement touristique (G1403)

En Espagne les seules professions règlementées sont celles de médecin, architecte et avocat. Mais il existe un Libros Blancos Red INTUR => Titulo de grado en Turismo (Livres blancs du réseau INTUR => Diplôme en tourisme)

o **Etape 3 : Identification des compétences métiers**

Après l'identification des activités métiers, les universités ont recherché les compétences métiers correspondantes. Celle-ci est établie à partir d'un rapprochement des référentiels d'activité ou fiche emploi avec des référentiels de compétences.

L'identification des compétences métiers est organisée en amont de l'identification des compétences transfrontalières. Les compétences métiers sont ainsi clairement dissociées des compétences transfrontalières.

Ainsi, pour le métier de « Conception de produits touristiques (G1301) » les savoir-faire identifiés sont :

Savoir-faire	Savoirs
<input type="checkbox"/> Recueillir et analyser les informations sur les prestations des partenaires (hôteliers, autocaristes, compagnies aériennes, ...) <input type="checkbox"/> Analyser une réponse à un appel d'offres <input type="checkbox"/> Concevoir un dossier technique <input type="checkbox"/> Contrôler la réalisation d'une prestation <input type="checkbox"/> Négocier un contrat <input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/> Organisation de la chaîne de transport national et international <input type="checkbox"/> Marketing / Mercatique <input type="checkbox"/> Techniques de communication <input type="checkbox"/> Normes rédactionnelles <input type="checkbox"/> ...

Extrait de la fiche métier Pôle Emploi G1301 Conception de produits touristiques
<https://candidat.pole-emploi.fr/marche-du-travail/fichemetierrome?codeRome=G1301>

○ **Etape 4 : Rapprochement des référentiels métiers et de certifications**

L'adéquation des compétences métiers avec celles énoncées dans le référentiel de certification est réalisée, en France, selon une logique de bloc de compétences* que l'on retrouve dans tout parcours certifiant inscrit au Répertoire National de Certification Professionnelle (RNCP).

Le référentiel de certification précise notamment les modalités pédagogiques et les modalités d'évaluation des compétences, les crédits ECTS...

UE	Matières	Métier	Activités	Compétences
Universités			Entreprises	

Etablissement porteur du service FC :		UPVD - IAE - Tourisme - Master 2 Management sectoriel - Parcours : Tourisme et hôtellerie internationale									
Contact :											
Couverture territoriale identifiée :		Locale, départementale et régionale									
Bloc de compétences génériques	Compétences visées	Cours	Modalités pédagogiques	Critères d'évaluation des compétences	Modalités d'évaluation	Durée	ECTS	Lien UE	Prérequis	Diplômes	
										Intitulé	N° RNCP

En France, l'organisation des parcours certifiants en blocs de compétences est une étape visant à rapprocher les enseignements académiques avec les compétences mises en œuvre ou attendues en entreprise.

En Espagne, les maquettes pédagogiques sont réalisées à partir de référentiel de compétences.

Le bloc de compétences, le fil rouge de la certification à l'emploi

Créé en France par la loi du 5 mars 2014, confirmé par la loi du 5 septembre 2018, le bloc de compétences est une des composantes d'un parcours diplômant. C'est un ensemble homogène et cohérent de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées.

Il devient ainsi possible de valider une composante d'une certification ou d'un titre inscrit au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) plutôt que sa globalité. Un parcours de formation peut mobiliser une ou plusieurs modalités de formation permettant d'acquérir des compétences : par des actions de formation en présentiel ou à distance, en situation de travail ou par des actions d'apprentissage.

L'intérêt du bloc de compétences est qu'il permet de développer son employabilité en construisant son parcours professionnel par étapes. Il devient alors possible de certifier les compétences acquises dans un domaine sans suivre l'intégralité d'une formation pour l'obtention du diplôme.

Etape 5 : Analyse des grilles de formation

L'analyse des grilles révèle que 90% des compétences métiers sont similaires.

Le parcours est complété des compétences associées à la mobilité transfrontalière.

Compétences métiers « Modules similaires »	Compétences métiers « Modules spécifiques / régionaux »	Compétences « Mobilité transfrontalière* »
90%	Non requis	Langues étrangères, Connaissance de l'entreprise (réglementation, droit du travail), Interculturalité, Histoire du pays d'accueil

* « pour garantir à un futur employeur que le/la jeune est qualifié.e pour travailler dans cet espace transfrontalier »

Après l'analyse des grilles de formation, il a été trouvé une concordance possible des ECTS la 5^{ème} année du M2 de l'UPVD et de l'UdG.

La mobilité pédagogique est organisée sur 1 année, au cours de laquelle les universités accueilleront les alternants de part et d'autre de la frontière.

4. Organisation de l'alternance transfrontalière

Cette étape porte sur la mise en œuvre par les universités partenaires de la mobilité pédagogique :

- La planification des cours en alternance : calendrier des cours à partir de septembre 2020, rythme d'alternance, organisation de l'envoi et de l'accueil des alternants...
- Les conditions de délivrance de la certification pour le double-diplôme dont le libellé souligne sa dimension transfrontalière :

*Diplôme de l'UPVD et diplôme de l'UdG
« Transfrontalier - complément de formation »*

Il existe deux façons de partir en double-diplôme : par accord académique et par accord de validation de crédits (ECTS). L'accord académique scelle un partenariat entre les établissements : l'alternant est inscrit dans un seul des deux, passe ses examens dans celui qui est à l'étranger, validant ainsi son double-diplôme. Dans le second cas, il doit s'inscrire dans les deux établissements, il valide ses examens dans l'université (espagnole), acquérant ainsi les 60 crédits ECTS qui lui permettent ensuite, par équivalence, de se présenter aux examens de l'établissement (français).

- Consultation des entreprises sur l'accueil des alternants engagés dans des parcours diplômants métiers, enrichis de compétences transfrontalières.

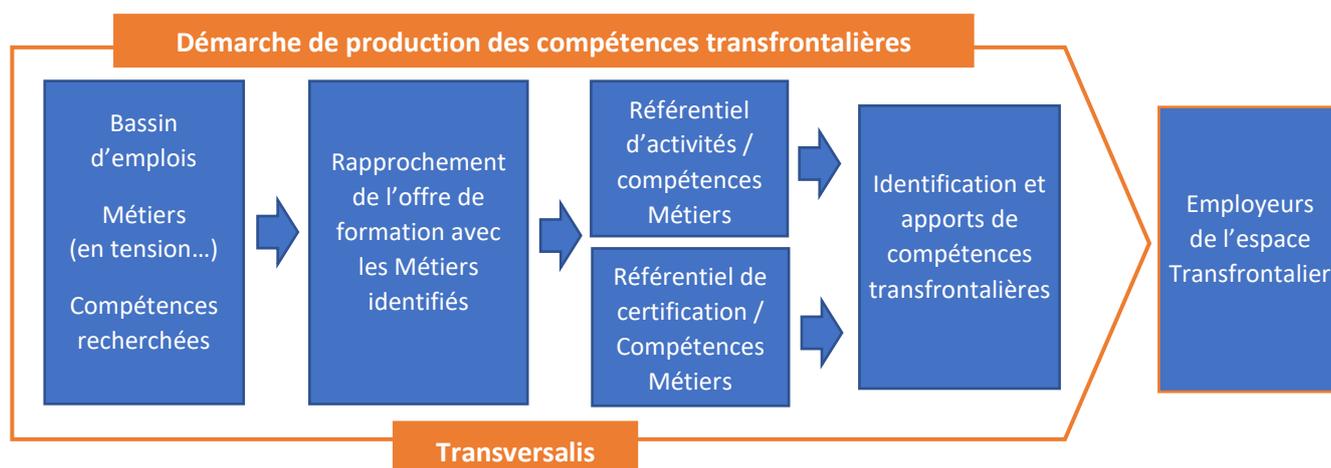
Synthèse

« Comment mieux qualifier les alternants qui partent en mobilité ? »

- **Démarche compétences et insertion professionnelle**

La méthode et les travaux déployés dans le cadre de Transversalis sont résolument tournés vers le développement des compétences.

L'ingénierie du parcours identifie et organise le développement des compétences autour du « savoir-agir » en tenant compte du contexte (conjunctures, tendances et transformations), de l'environnement (secteur d'activité, métiers...) et des structures (opérateurs économiques en tant qu'employeurs).



- **Coopération professionnelle et données prospectives**

Pour apporter de la prospective aux parcours déployés, les universités pourraient se rapprocher des branches professionnelles représentatives des secteurs d'activités identifiés. Les observatoires emplois et qualifications des branches livrent des données techniques (fiches métier...) et prospectives (statistiques sur les tendances de l'emploi) notamment sur l'évolution des savoir-faire impactés, à court ou moyen terme, par les transformations numériques.



Fonds Européen de Développement Régional (FEDER)

- **Emergence du « savoir-coopérer »**

L'objectif visé en commun et la démarche projet ont favorisé la mise en œuvre du « savoir coopérer » entre les membres du consortium.

Considérant la coopération transfrontalière (comme l'action de coopérer pour l'atteinte d'un objectif, défini en commun, entre les représentants du même espace transfrontalier), nous proposons le « savoir coopérer » comme compétence transfrontalière en complément de celles proposées par l'UPVD et l'UdG pour le Master Tourisme.

Retour d'expérience

Articulé à partir de l'axe 5 du POCTEFA 2014-2020, qui vise le renforcement des compétences et l'inclusion au sein des territoires, le projet PropectSaso s'est également engagé dans une démarche d'adaptation des systèmes d'éducation et de formation au marché du travail dans le secteur du sanitaire et social.

Les porteurs du projet ont identifié 3 degrés de coopération transfrontalière :

- 1^{er} degré : « l'interconnaissance » permettant de répondre aux questions « qui sont les autres ? » ou « qu'est-ce qu'ils font ? »
- 2^{ème} degré : « l'interculturalité » visant à mieux comprendre le cadre de travail des autres
- 3^{ème} degré : « l'interaction » portant sur les objets de coopération

De « l'interconnaissance » aux « interactions », les 3 degrés de coopération transfrontalière, dans le cadre du déploiement de Transversalis, ont été atteints.



UNIVERSITAT D'ANDORRA



Au cours de cette coopération, les universités partenaires ouvertes à un apprentissage collectif ont mobilisé du « **savoir coopérer** », compétence indispensable au déploiement du projet selon les étapes précédemment citées dans le 2^{ème} volet du présent rapport.

Degré de coopération		Illustrations d'actions	Thèmes et problématiques transfrontalières
1	Interconnaissance « <i>Qui sont les autres ?</i> » « <i>Qu'est-ce qu'ils font ?</i> »	9 conférences transfrontalières organisées à l'UPVD 250 participants	VAE / Tuteur professionnel / Tuteur académique Réforme de la formation / Compétences France, Espagne, Andorre : 3 modèles de formation
2	Interculturalité « <i>Quel est le cadre de travail des autres ?</i> »	3 ateliers interculturels à Perpignan, à Toulouse et à Lleida / 80 participants	Intercompréhension et Interculturalité Histoire de la zone transfrontalière Espagne - France - Andorre Apprentissage et alternance à l'université VAE – travail à partir de documents authentiques
3	Interaction « <i>Qu'est-ce qu'on peut faire ensemble ?</i> »	Accords de coopération Pilotage de projet transfrontalier	Qualification de l'offre aux besoins de l'emploi Analyse des compétences du diplôme

- **Réalisations en termes d'alternants**

Le bilan du parcours, ouvert en septembre 2020, fait état de 4 alternants intéressés et 1 alternant inscrit en formation dans le cadre du double-diplôme en Tourisme.

Des facteurs structurels d'ordre juridico-administratif ainsi que d'ordre conjoncturel, avec la pandémie et la crise du Covid-19, n'ont pas permis un déploiement plus important en nombre d'alternants.

Par ailleurs, l'Espagne a été confronté à la complexité de valider les diplômes avec les entreprises, en l'absence de dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Partie 3

L'intégration et la reconnaissance des compétences transfrontalières

Le cadre d'exercice des compétences

Les compétences d'un individu s'acquièrent, se développent et s'évaluent en situation. C'est sa capacité à mobiliser ses ressources propres et externes, autrement dit « son savoir-agir » attesté par un diplôme, forgé par l'expérience, individualisé par un savoir-faire social, qui lui permettront d'atteindre un objectif ou résoudre un problème.

Le « **savoir agir** » créé dans le parcours du double-diplôme en Tourisme permet l'acquisition de :

- **Compétences métiers**, celles relatives à l'exercice des activités, qui tiennent compte des attendus du poste par rapport à sa raison d'être (cf. « étape 3 : identification des compétences métiers ») ;
- **Compétences transfrontalières** qui sont étroitement liées à l'exercice des compétences métiers dans le territoire défini :
 - Langues étrangères,
 - Connaissance de l'entreprise (réglementation, droit du travail),
 - Interculturalité,
 - Histoire du pays d'accueil

Les compétences transfrontalières tiennent toutes compte du **territoire** :

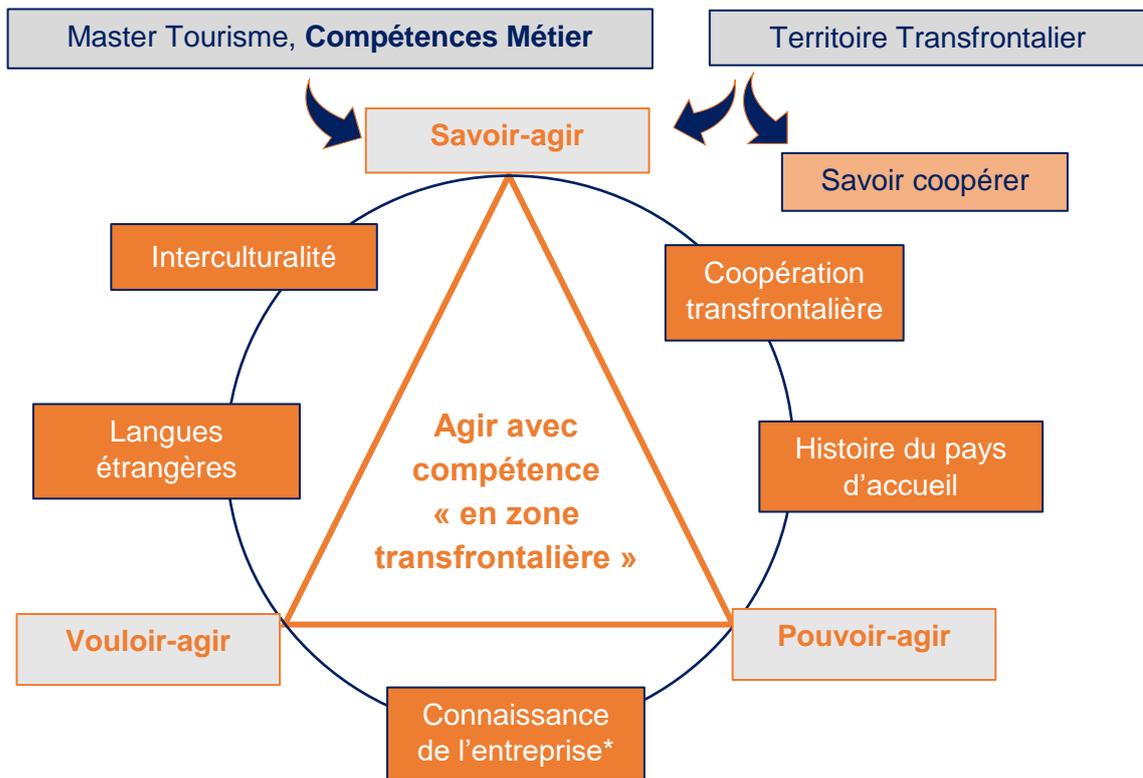
- Langue pratiquée, voire spécificité locale,
- Connaissance de l'entreprise, le métier tel que pratiqué en France ou en Espagne, en tenant compte du contexte économique de la zone transfrontalière,
- Interculturalité, culture nationale mais également caractéristique de la région,
- Histoire du pays d'accueil, grandes étapes de construction du territoire (zone transfrontalière) porté par le national.

L'atteinte de l'objectif ou la résolution du problème confirmera le niveau et/ou l'élargissement des compétences listées dans une situation donnée.

Les situations propices au développement des compétences, métiers et transfrontalières, reposent également sur le :

- **Pouvoir agir*** dans un contexte dans lequel des activités et tâches sont à réaliser, et pour lesquels des moyens et ressources sont mis à disposition (organisation du travail, réseau, documentation...),
- **Vouloir agir*** qui est fonction du sens des activités à effectuer plus ou moins bien explicité, les opportunités de monter en compétences (seul ou en groupe, avec une marge d'autonomie plus ou moins importante...), l'image de l'individu qu'il porte sur lui-même dans son organisation de travail.

Pour favoriser le développement des compétences métiers et transfrontalières (savoir-agir) proposées par le double-diplôme en Tourisme, l'analyse des situations de travail auxquelles les alternants seront confrontés est essentielle. En effet, l'organisation du travail (pouvoir agir) et le sens donné aux activités à réaliser (vouloir agir) favoriseront le développement des compétences.



La coopération transfrontalière organisée à des fins d'apprentissage vérifiées, y compris en situation de travail, participe à l'émergence des compétences transfrontalières

Les compétences transfrontalières du double-diplôme en Tourisme

La notion de compétences transfrontalières se vérifie dès lors que la compétence est associée à un territoire, dont les contours délimitent l'espace transfrontalier. Les travaux engagés par le binôme UPVD et UdG ont dressé une liste de compétences transfrontalières destinées à enrichir le parcours du double-diplôme en Tourisme. Ces compétences transfrontalières présentent l'intérêt d'être « transposables » dans d'autres espaces transfrontaliers :

- Interculturalité
- Langue
- Histoire du pays d'accueil
- Connaissance de l'entreprise

Les 3 degrés de coopération transfrontalière, tels qu'identifiés dans le projet PROSPECTSASO*, pourraient même être des degrés de maîtrise du « **savoir coopérer en espace transfrontalier** » dont le 3^{ème} degré serait développé et évalué en situation, notamment à l'occasion du stage des alternants en entreprise.

	1 ^{er} degré	2 ^{ème} degré	3 ^{ème} degré
	Interconnaissance	Interculturel	Interaction
Savoir coopérer en environnement transfrontalier	Identifier la raison d'être, les missions et activités (<i>de l'entreprise d'accueil</i>)	Identifier et définir l'environnement de travail. Lister et définir des actions spécifiques relatives à la dimension culturelle	Réaliser une action en commun (dont le résultat serait observable et évaluable)

Etat des lieux des référentiels existants

Les compétences transfrontalières, identifiées par l'UPVD et l'UdG, ont du sens au regard des finalités visées par le double-diplôme en Tourisme et l'environnement dans lequel elles seront mises en œuvre.

Cependant, comment ces compétences transfrontalières se positionnent-elles par rapport aux référentiels existants.

- **Le référentiel des compétences transfrontalières**

Ce référentiel, dont l'élaboration a été financée avec le soutien de la Commission européenne dans le cadre du programme Erasmus+, liste 14 compétences transfrontalières.

European Crossborder Skills / 14 compétences transfrontalières posées, non graduées

Sensibilité interculturelle	Pensée critique
Travail d'équipe et collaboration	Pensée stratégique et d'innovation
Communication	Leadership
Adaptation	Pensée systémique
Résolution de problème apprentissage	Prise de décisions
Résolution de conflits et négociation	Orientation
Éthique professionnelle / conscience professionnelle	Organisation et gestion du temps

En ne précisant pas si les compétences transfrontalières s'appliqueraient davantage dans un espace transfrontalier plutôt qu'un autre, nous les considérerons comme génériques. En confrontant, ce référentiel aux compétences transfrontalières identifiées par l'UPVD et l'UdG pour le double-diplôme en Tourisme, l'interculturalité et la coopération transfrontalière sont relevées. Pour caractériser ces deux compétences par rapport aux autres plus « génériques », une définition, les conditions de mise en œuvre et d'évaluation pourraient être proposées par l'UPVD et l'UdG.

Les compétences transversales peuvent-elles être des compétences transfrontalières ?

Les compétences transversales sont mobilisables dans tous métiers et dans tous secteurs d'activités. Les compétences transfrontalières sont mobilisables dans tous métiers et secteurs d'activités mais ne sont transposables que dans des environnements, les espaces transfrontaliers, préalablement définis.

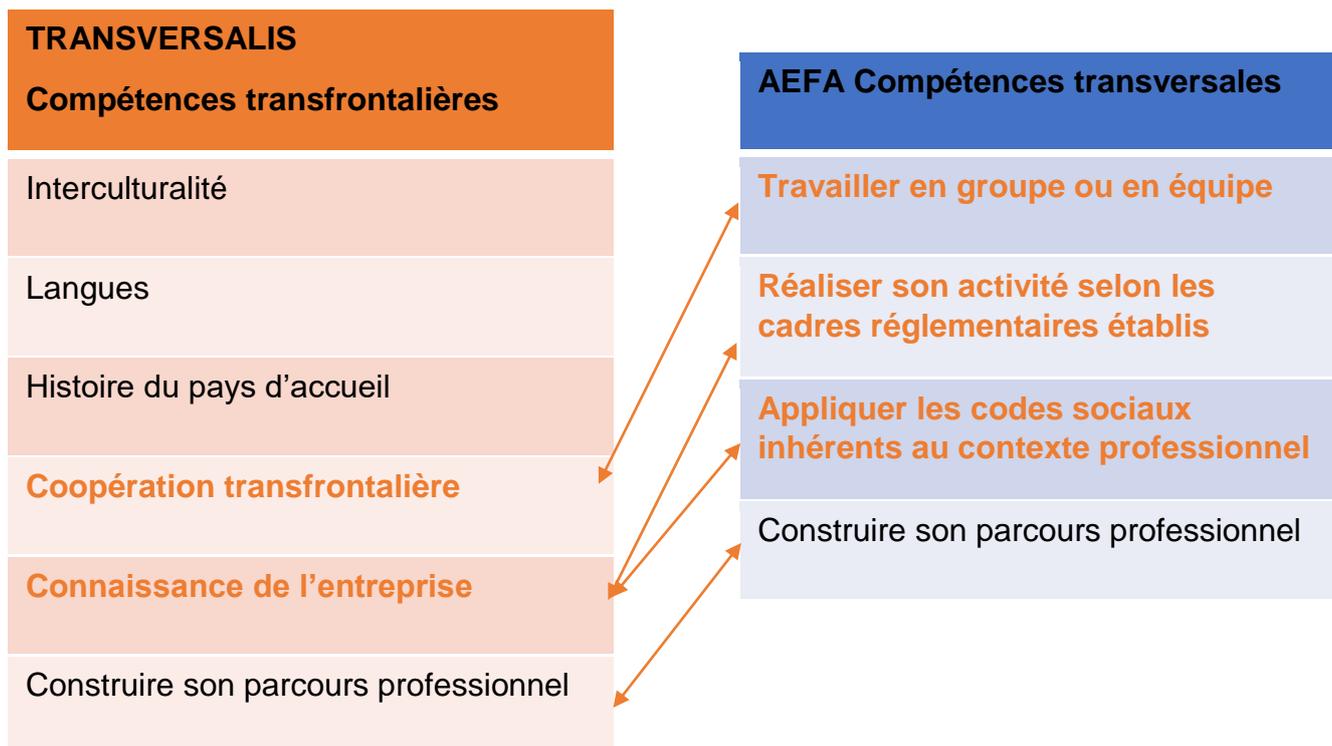
Secteur d'activité	Métier	Compétences Métiers*	Compétences transversales	Compétences transfrontalières**
Tourisme	Yield Manager	<p>Excellente maîtrise de l'économie des prix</p> <p>Connaissance des techniques de détermination des prix d'appel et des bid price</p> <p>Bonnes connaissances générales en marketing</p>	<p>Maîtrise de l'anglais</p> <p>Goût pour les chiffres</p> <p>Esprit de synthèse et d'analyse</p> <p>Réactivité</p> <p>Force de proposition et de conviction</p> <p>Sens de l'écoute et de la communication</p> <p>Esprit d'initiative</p> <p>Organisation</p> <p>Anticipation</p> <p>Sens de l'argumentation</p> <p>Esprit d'équipe</p> <p>Diplomatie</p>	<p>Maîtrise d'une langue</p> <p>↓</p> <p><i>Par rapport à la compétence transversale, la compétence transfrontalière est marquée par une dimension territoriale forte</i></p>

*Source APEC : Agence pour l'emploi des Cadres

** Selon les membres du projet Transversalis

Le référentiel de l'Agenda Européen de la Formation des Adultes (AEFA), présenté en annexe 3, dresse une liste de 12 compétences transversales.

Lorsque l'on croise ce référentiel avec les compétences transfrontalières du double-diplôme en Tourisme, on retrouve des compétences identiques.



L'étape suivante pourrait consister à croiser la définition donnée aux compétences transversales de l'AEFA avec celles que l'on retrouve dans le double-diplôme en Tourisme afin de s'assurer une acception partagée à une échelle plus large.

Les compétences transfrontalières, si elles peuvent être communes aux compétences transversales, elles se distinguent par leur fort attachement au territoire avec lequel elles sont associées :

Compétences transfrontalière	Espace transfrontalier	France	Espagne
Langues étrangères	Zone pyrénéenne France Espagne	Français	Espagnol, catalan



Fonds Européen de Développement Régional (FEDER)

Les caractéristiques des compétences transfrontalières par rapport aux compétences transversales recouvrent :

1. Une dimension territoriale préalablement définie
Les compétences transfrontalières sont nécessairement définies au sein d'un espace géographique dans lequel les pays qui le composent sont précisés du fait du lien avec les compétences (comme les langues pratiquées).
2. Une coopération transfrontalière à des fins d'apprentissage, applicable tant pour les alternants dans le cadre de leur mobilité pédagogique qu'à l'occasion de la réalisation de leur stage en entreprise.

Ces caractéristiques pourraient s'appliquer aux publics salariés à condition, d'organiser les activités professionnelles et / ou d'aménager le poste de travail afin d'en favoriser le développement de compétences transfrontalières.

Pour évaluer les compétences transfrontalières identifiées, l'échelle de graduation proposée par l'AEFA peut également être reprise, en alternative à celle à 3 degrés utilisés dans le cadre de la coopération transfrontalière.

TRANSVERSALIS	1	2	3	4
Interculturalité				
Langues				
Histoire du pays d'accueil				
Coopération transfrontalière				
Connaissance de l'entreprise				
Construire son parcours professionnelle				

Palier 1 : Mise en œuvre partielle en contexte connu, observation, identification

Palier 2 : Réalisation avec compréhension de l'environnement

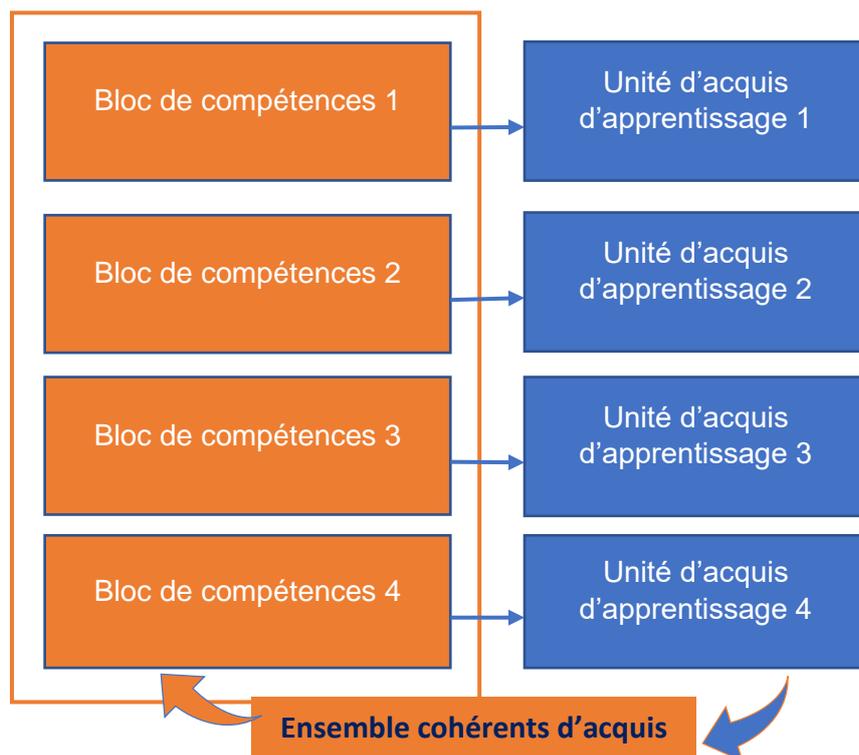
Palier 3 : Adaptation à des situations variées et prise en compte des enjeux

Palier 4 : Analyse critique, propositions d'amélioration, anticipation



Reconnaissance des crédits d'apprentissage acquis à l'étranger Perspectives de la nouvelle recommandation européenne 2021 / 2027

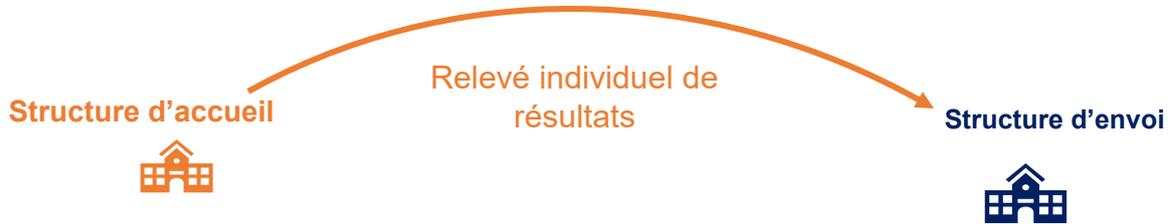
Double-diplôme en Tourisme FR / ESP _ Compétences Métiers



Une charte définit un cadre européen de qualité / Chaque établissement d'enseignement supérieur s'engage à les respecter et à les mettre en œuvre :

- Respecter les principes de non-discrimination, de transparence et d'inclusion
- Assurer un accès à des opportunités égales et équitables aux participants
- Accorder une attention particulière à l'inclusion des participants qui ont moins d'opportunités
- Garantir la reconnaissance de tous les crédits obtenus pour les résultats d'apprentissage pendant une période d'étude ou de stage à l'étranger, ainsi que la reconnaissance des mobilités des enseignants et des personnels
- Ne facturer aucun frais aux étudiants entrants pour la scolarité, l'inscription, les examens, l'accès aux laboratoires et bibliothèques
- Assurer la qualité des activités de mobilité et des projets de coopération tout au long des phases de candidature et de mise en œuvre

Reconnaissance des crédits d'apprentissage acquis à l'étranger Perspectives de la nouvelle recommandation européenne 2021 / 2027



	Principe de confiance mutuelle + contrat pédagogique	Alternants	Structure d'accueil	Structure d'envoi	Certificateur
1	Définit les grilles d'évaluation, outils et procédures			←	
2	Délègue une partie des enseignements			←	
3	Commande d'un résultat attendu exprimé en acquis d'apprentissage			←	
4	Activités adaptés (cf. référentiel de compétences) au résultat attendu	←			
5	Evalue les acquis	←		←	
6	Valide les acquis du relevé individuel de résultats			←	
7	Reconnaît les acquis d'apprentissage	←	←	←	←

Source : Thierry Joseph

Synthèse & Perspectives

Compétences transfrontalières

Distinctes des compétences métiers à partir desquelles elles sont définies dans le processus d'élaboration de la certification

Limitation des compétences transfrontalières et confrontation avec les branches professionnelles et les entreprises (risque de définition différente, association aux compétences transversales...)

Conduite d'enquêtes sur les activités et tâches attendues des postes relevant de métiers en tension pour mise à jour des référentiels / programmes d'enseignements : « *la notion de compétences dans un programme universitaire et la notion de compétences à un poste de travail sont différents* »

Reconnaissance de compétences transfrontalières au sein d'un espace transfrontalier, puis entre espaces transfrontaliers intra-européen

Alternance transfrontalière organisée selon logique de « mobilité pédagogique » plutôt que contrat « d'apprentissage ». Complicé compte tenu des législations différentes selon les pays

Alternance « *meilleure modalité de formation, d'exercices et de développement des compétences transfrontalières* »

Annexe 1

Auditions et sources documentaires

Auditions, classées par ordre de réalisation

- Université de Gérone, Espagne
 - Josep Tresseras, Professeur des université et coordinateur LLL-Transversalis pour l'UdG
 - Manel Alcala, Chargé de projet LLL-Transversalis pour l'UdG
 - Maguy Perez Cabani, Consultante LLL-Transversalis pour l'UdG
- Sara Yadavar, Cheffe de projet LLL-Transversalis
- Université de Pau et des Pays de l'Adour
 - Jean-Yves Puyo, Chargé de mission transfrontalier
- Université de Perpignan Via Domitia
 - Frédéric Brajou, Directeur formation continue et alternance
 - Yves Gilbert, Professeur émérite en sociologie et partie prenante projet Prospect SASO soutenu par l'initiative POCTEFA
- Suzy Salakian, expert ECVET
- Hamid Marande, expert ECVET
- Thierry Joseph, expert ECVET

Sources documentaires

Fiche projet « Transversalis LLL »

Etude « Les espaces frontaliers, des espaces à la marge ? » Grégory Hamez, Professeur des universités, Université de Lorraine et Frédérique Morel-Doridat, Doctorante, Université de Lorraine

« Guide pratique de la coopération transfrontalière », Mission Opérationnelle Transfrontalière (MOT)

Présentation « Mise en œuvre de la mobilité à visée certificative », Thierry Joseph, Agence Erasmus+

PV de réunions et documents de travail produits par le groupe projet Transversalis

Annexe 2

Action 3 : Campus transfrontalier et gestion des compétences

En France comme en Espagne, la notion de compétences devient la base du système de formation professionnelle.

Notre projet vise à : 1. Établir ensemble une approche commune de la notion de « compétences » ; 2. Transformer le modèle descriptif d'offre de formation professionnelle (unités d'enseignement) vers des blocs de compétences. De plus, le projet permettra la création et la structuration administrative et juridique d'une structure transfrontalière pouvant assurer la pérennisation des résultats. Portée par l'Université de Perpignan

Action 4 : L'orientation universitaire et professionnelle comme préalable à l'alternance

Dans un contexte de volonté nationale (Fr et Es) et transfrontalière de développement de l'alternance et de description des formations en compétences, l'orientation devient une étape essentielle dans la construction d'un parcours de formation. Cette action aura pour objectif de professionnaliser et de rendre performant le système d'orientation afin d'accompagner la mutation de notre offre professionnelle (description des formations en compétences et le développement de l'alternance). Portée par l'Université de Zaragoza.

Action 5 : Alternance transfrontalière

Mettre en œuvre trois diplômes transfrontaliers en alternance choisis dans les secteurs tourisme, mécanique, informatique. Cette action nous permettra, en collaboration avec l'ensemble des acteurs, d'identifier les freins au développement de l'apprentissage transfrontalier (contexte règlementaire et juridique, ...). Portée par l'Université de Toulouse 3 Paul Sabatier.

Action 6 : Ingénierie de la formation, notamment l'apprentissage

Modéliser l'organigramme des acteurs de l'alternance (enseignant, tuteur, maître d'apprentissage, chargé de développement), pour établir les fiches de postes en termes de compétences et définir les actions de formation (3 parcours de formation transfrontalière) nécessaires pour soutenir le développement de l'alternance transfrontalière. Portée par l'Université de Lleida.

Action 7 : Les démarches de certification et de qualification, Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Le projet expérimentera la démarche de VAE (30 jurys transfrontaliers) sur des métiers intéressant les trois pays (métiers de la montagne /tourisme). Un travail spécifique sur les outils d'évaluations (ECTS/ECVET) devrait apporter des recommandations aux décideurs de l'UE (document). Portée par l'Université Toulouse 2 Jean Jaurès

Annexe 3

Liste des compétences transversales selon l'AEFA (Agenda Européen de la Formation des Adultes)

Les expérimentations réalisées entre 2013 et 2015 dans le cadre de l'Agenda Européen pour la Formation des Adultes (AEFA) ont permis de recenser les expériences significatives, en France, dans le champ des compétences transversales. Un travail de concertation a été mené avec les porteurs de ces projets et, dans le but de proposer un cadre commun, un consensus s'est dégagé autour de douze compétences, chacune d'elle graduée en quatre paliers :

	Palier 1	Palier 2	Palier 3	Palier 4
	Mise en œuvre partielle en contexte connu, observation, identification	Réalisation avec compréhension de l'environnement	Adaptation à des situations variées et prise en compte des enjeux	Analyse critique, propositions d'amélioration, anticipation
1- Communiquer à l'oral dans le monde professionnel				
2- Communiquer à l'écrit dans le monde professionnel				
3- Mobiliser les raisonnements mathématiques				
4- Utiliser les outils numériques et l'informatique				
5- Gérer des informations				
6- S'organiser dans son activité professionnelle				
7- Appliquer les codes sociaux inhérents au contexte professionnel				
8- Travailler en groupe et en équipe				
9- Apprendre et se former tout au long de la vie				
10- Construire son parcours professionnel				
11- Réaliser son activité selon les cadres réglementaires établis				
12- Adapter son action face à des aléas				