

SECURISER LES PARCOURS : LA DEMARCHE PORTEFEUILLE DE COMPETENCES

Dans un contexte politico-socio-économique en constante évolution, tous les acteurs s'accordent pour souligner l'importance de l'expérience dans la vie professionnelle et la nécessité d'en formaliser la trace. Des institutions et des acteurs ont développé des démarches et des outils « Portefeuille de compétences » pour permettre aux personnes de retracer, conserver et analyser leurs expériences et leurs acquis.

Les évolutions introduites par la loi sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale du 5 mars 2014 renforcent la nécessité de poursuivre et d'étendre les initiatives au plus grand nombre.

En Haute-Normandie, une réflexion a été menée par un groupe rassemblant plusieurs institutions (1) pour :

- Explorer les démarches et outils « Portefeuilles de compétences »
- A partir de l'analyse de ces outils, formaliser des constats et des perspectives.

Le portefeuille de compétences, c'est quoi ?

"Ils sont là depuis le début de l'orientation professionnelle".

Le Portefeuille de compétences est une démarche qui a été développée en France il y a plus de 30 ans. Construit par la personne, il permet d'expliciter ses expériences en vue de les faire reconnaître pour soi et pour autrui. Il favorise la capitalisation des expériences et des preuves de ses acquis et peut faciliter le développement de projets tout au long de la vie.

Bien que nous ne disposions pas, en Haute-Normandie, de données quantitatives ni d'études réalisées sur ce sujet, nous observons cependant que les personnes engagées dans des parcours d'orientation, de formation, d'insertion, de mobilité professionnelle sont quelquefois informées voire encouragées à réaliser leur portefeuille de compétences. Exceptionnellement, elles peuvent bénéficier d'un accompagnement durant le processus. Pourtant démarche et outil continuent d'être présents dans le paysage de l'orientation et de la formation professionnelle.

Le portefeuille de compétences, support ou démarche ?

Sans aucun doute, le portefeuille de compétences désigne à la fois l'outil et la démarche qui s'adosse à lui.

De nombreux outils, souvent **numériques** (2) sont proposés sur initiatives publique ou privée, témoignant d'une volonté partagée de doter l'individu d'un outil qui l'aide dans son cheminement professionnel.

La plupart des initiatives insistent cependant sur le fait que l'outil est un support technique au service d'une **démarche pédagogique** qui lui permet de se déployer et de prendre sa véritable dimension. Cette démarche doit faire l'objet d'un apprentissage ; elle n'est pas « naturelle », on a plutôt le réflexe de faire confiance à sa mémoire et elle doit donc être accompagnée par des professionnels. Ces derniers sont des praticiens bien souvent formés à différentes approches du courant « histoire de vie », qui travaillent dans le champ de l'accompagnement. Toutes les pratiques montrent aussi que c'est bien la question de l'usage de cet outil qui est centrale, et qu'il est difficile de le maintenir opérationnel sur le long terme et auprès d'interlocuteurs variés.

(1) Cité des métiers, Centre de ressources emploi formation (Crefor), Formanat', Institut du développement social, Pôle Emploi, Région Haute-Normandie, Université de Rouen

(2) Trois exemples de portefeuille

<http://www.pole-emploi.fr/candidat/le-passeport-orientation-formation-@/suarticle.jspz?id=73382>

Le portefeuille de compétences, un acte ponctuel ou en continu ?

On ne fait pas son portefeuille de compétences une bonne fois pour toutes ! Au contraire, il s'inscrit dans la durée, au service des démarches d'orientation et d'éducation tout au long de la vie. Plus la démarche est initiée tôt, plus il est aisé de le tenir à jour et plus son intégration dans le déroulement des parcours d'apprentissage et d'expériences professionnelles est facilitée.

L'approche est « éducative » : elle encourage la prise de conscience de ses compétences, le décryptage de son environnement et la mise en cohérence des parcours parfois erratiques. L'investissement personnel est important (remémoration, recueil de preuves, introspection, exposition à autrui....) et demande un travail d'actualisation permanente.

Le rôle de l'accompagnateur est fondamental pour initier la démarche aux côtés de la personne et en faciliter son évolution et son usage.

Outil personnel à usage social : un outil partagé ?

Selon les textes réglementaires, le portefeuille de compétences est la propriété exclusive de la personne qui le renseigne. Cette dernière en est responsable, tant dans la forme (mise à jour régulière) que dans le contenu (exhaustivité, fiabilité, sincérité).

L'outil prend tout son sens dans l'usage que pourra en faire **la personne** : un usage bien sûr personnel (outil de mémoire, de projet...) et des usages sociaux (recherche d'emploi, évolution de carrière, VAE...).

A l'heure de la mise en œuvre de l'orientation tout au long de la vie et des travaux sur le Service public de l'orientation, la prise en compte de « là où en est la personne » dans son questionnements et ses recherches, la volonté de ne pas refaire ou redire ce qui a déjà été fait ou exprimé par ailleurs, est essentielle. Le Portefeuille de compétences, dans cette perspective d'usage social, peut alors servir une meilleure articulation des services auxquels s'adressent la personne.

De même, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les réflexions sur le conseil en évolution professionnelle, engendrent un besoin pour les entreprises d'une lisibilité sur les compétences ou pour le moins des salariés en capacité à dialoguer en terme de compétences. Il est entendu que la démarche peut accompagner cette dynamique.

Les entreprises peuvent l'utiliser dans leurs politiques ressources humaines, **les organismes de formation** dans l'individualisation de la formation, **les conseillers ou les référents** dans les processus de construction de projets professionnels et/ou d'accompagnement des parcours d'insertion sociale et professionnelle. Enfin, pour les acteurs impliqués dans le **Service public régional de l'orientation** (loi du 5 mars 2014), le Portefeuille de compétences présente l'intérêt d'un outil partagé entre différents réseaux.

On voit bien l'intérêt à favoriser cette approche « multi usages » indépendamment du moment où le portefeuille de compétences aura été initialisé.

Une démarche fédératrice : avec qui et comment ?

Pour vivre, le portefeuille de compétences doit concerner en parallèle plusieurs niveaux d'acteurs : les publics bénéficiaires en premier lieu, les professionnels amenés à accompagner ces publics et les acteurs institutionnels et socio-économiques.

Ainsi pour développer l'opérationnalité de la démarche, il est indispensable de non seulement l'impulser, mais aussi de l'accompagner en visant les différents niveaux d'acteurs et en intervenant selon différentes modalités

- informer largement l'ensemble des acteurs sur la démarche/outil,
- intégrer dans différents dispositifs (formation, orientation...) déployés sur le territoire régional,
- professionnaliser les acteurs.

La plus-value d'une démarche PFC est qu'elle constitue un outil de travail commun qui au-delà des questions de coordination/articulation, harmonisation des usages peut concerner chacun dans sa vie professionnelle, personnelle et bénévole, et donc nous amener à être tour à tour producteur, accompagnateur ou utilisateur. Cet usage périphérique est aussi un levier pour engager une dynamique régionale

Historique

Le portefeuille de compétences a été développé en France dans le cadre de la politique de reconnaissance et de validation des acquis dans les années 1980. La délégation générale à la formation professionnelle a importé du Québec cette démarche et cet outil inspirés du portfolio nord-américain.

Le portefeuille de compétences a été expérimenté dans différents dispositifs et lieux et en particulier au sein des CIBC (Centres interinstitutionnels de bilan de compétences). Il est constitué par la personne en vue d'une reconnaissance personnelle, professionnelle et/ou institutionnelle des acquis. Résultat d'une démarche personnelle, il demeure la propriété de son auteur qui reste maître de son utilisation et de son actualisation.

Depuis 30 ans, il s'est imposé comme une démarche qui facilite la reconnaissance des acquis de l'expérience et accompagne les transitions professionnelles et de formation.

Régions, entreprises, collectivités territoriales, partenaires sociaux, organismes de formation, universités ont développé leurs propres supports et démarches qui ont pris des formes et des noms diversifiés tout en poursuivant la même finalité : faciliter l'insertion et les transitions professionnelles.

Portefeuille d'expériences et de compétences, passeport formation, e-portfolio, livret individuel de formation, les noms sont encore aujourd'hui variés et si le numérique a modifié l'outil, ses fondements restent identiques.
