



## COMITÉ MONDIAL POUR LES APPRENTISSAGES TOUT AU LONG DE LA VIE (CMA)

### COMPTE RENDU SEMINAIRE CNAM DES 2 et 3 JUILLET 2018 Alexandre GINOYER

Ce compte-rendu est développé à partir des éléments de synthèse que j'ai évoqués en conclusion du séminaire.

- 1) Les expériences évoquées durant le séminaire -merci à André MOISAN de l'avoir organisé et animé- démontrent **le caractère indispensable de l'acquisition de compétences complémentaires aux compétences techniques/métiers**, telles que les 8 « Compétences-clé européennes » rassemblées dans la CHARTE, lorsqu'il s'agit de concevoir des dispositifs visant à accompagner durablement des personnes vers l'insertion et l'emploi.
- 2) L'acquisition de ces « CCE » **élève l'Homme** en développant sa capacité réflexive, sa motivation, ainsi que l'image qu'il a de lui-même. Il est engagé à s'autoévaluer avec plus d'objectivité et à entreprendre un travail de développement personnel, préalables indispensables pour sa recherche d'insertion et d'emploi durables. La démarche renforce l'individuation (1) de la personne. Il a été précisé que la personne est à la fois acteur et auteur dans/de sa démarche.
- 3) Cependant la personne évolue **au sein d'un système humain/social**, en interaction avec les membres d'un collectif. Elle est influencée par les autres et a une influence sur les autres. Il est donc nécessaire :
  - a. D'adopter une approche systémique,
  - b. De mettre au jour l'intérêt commun et obtenir l'adhésion de toutes les personnes concernées.
- 4) Dans les règles de la systémique, nous retrouvons par exemple l'interactivité accompagnant-accompagné : les deux sont en interdépendance continue. Or nous constatons que l'accompagnant apprend aussi en permanence dans cette démarche, on ne peut plus parler d'un seul « apprenant » dans cette relation ! Un tel travail impacte les **modes d'enseignement**. Plus que les modes, ce sont certains **métiers qui changent** fondamentalement, les enseignants devenant des médiateurs entre les bénéficiaires et les savoirs de toutes sortes, la révolution est en marche ! L'intégration des CCE dans un processus d'enseignement est un vecteur pour accéder à cette transformation.
- 5) La question de la **professionnalité des accompagnants** des bénéficiaires, qui n'a pas été, à mon sens, suffisamment posée durant le séminaire, paraît incontournable. Qui sont les accompagnants des bénéficiaires, quels sont les prérequis pour être accompagnant ? Comment sont-ils formés, préparés, eux-mêmes accompagnés ? Comment un accompagnant pourrait-il prétendre accompagner les autres vers ces acquisitions s'il n'est pas dans une démarche similaire envers lui-même ? Observons quelques-unes de ces compétences-cle :
  - a. Apprendre à apprendre, par exemple, est un processus en évolution constante et non



## COMITÉ MONDIAL POUR LES APPRENTISSAGES TOUT AU LONG DE LA VIE (CMA)

un ensemble de savoirs.

- b. Motivation : l'envie de travailler sur soi se propage par une alchimie qui ne peut se réduire à des messages unilatéraux émetteur-récepteur.
- c. Compétences sociales : la question du lien entre individu et collectif pose aussi et d'abord la question du lien entre accompagnant et accompagné...

Le suivi des accompagnants, notamment par des **séances d'analyse de pratiques entre pairs**, apparaît comme un minimum nécessaire.

- 6) Les CCE s'avèrent plus **difficiles à évaluer** que les compétences techniques. Elles font plus intervenir le ressenti. L'élaboration de référentiels pose problème. Leur évaluation oriente vers la constitution de groupes, de jurys. Cette idée repose sur le présupposé que l'on a moins de chances de se tromper à plusieurs. Mais cela pose la question des prérequis et de la formation des membres du groupe, de l'animation, de la fiabilité du processus, de l'éthique requise... et quand-même des critères. Et la question de la validation des compétences des accompagnants s'avère toute aussi délicate à aborder.
- 7) Le nombre de personnes en besoin d'insertion et d'emploi est colossal, en et hors de France. Le nombre de « NEET's » (2) notamment représente un échec social en même temps qu'une bombe à retardement. Les expériences menées dans le cadre présent de EURE'K le sont avec de petits groupes (qui plus est composés de personnes a priori volontaires). Se pose la question de la « **massification** » : comment tirer le maximum de profit d'une expérience personnelle ? d'un ensemble d'expériences ? comment démultiplier ? Ce point est apparu comme capital pour l'avenir des CCE, promu par la Charte.
- 8) Les expériences menées ont révélé des changements notables dans **la gouvernance** des systèmes concernés : celle-ci est passée d'un mode vertical à un mode plus horizontal. On peut donc considérer l'acquisition de CCE par certains acteurs de l'entreprise comme un moyen d'y faire évoluer les modes de gouvernance et de management.
- 9) Il est nécessaire que le mode fonctionnement du **groupe qui promeut la Charte** pour l'accès de tous aux CCE (APAPP, CCI France, CMA, COPANEF), et pourquoi pas ses partenaires, soit en corrélation avec les effets recherchés et, donc, fonctionne lui-même de façon horizontale, **collaborative**. Et je rajoute : que ses membres soient eux-mêmes dans cette démarche de développement personnel.

(1) K. G. Jung : « J'emploie l'expression d'individuation pour désigner le processus par lequel un être devient un in-dividu psychologique, c'est-à-dire une unité autonome et indivisible, une totalité ».

(2) NEET : not in education, employment or training. Ces jeunes de 15 à 24 ans ni étudiants, ni employés, ni stagiaires seraient 1,9 millions en France et 14 millions en Europe (source FSE) !