

Thématique : Outil collaboratif (4)

DéCoD (Développer ses Compétences Douces)

Sponsor : Onisep



CONTACT POUR LE CHALLENGE

Nom, Prénom : Alexandre-Bailly Frédérique

Fonction : Directrice générale

Numéro de téléphone : 01 64 80 35 25

RESUME DU CHALLENGE

Les élèves ne sont pas explicitement formés aux compétences douces, pourtant clés de l'employabilité. Identifier les compétences transversales requises pour bien exercer un emploi peut permettre à un jeune d'affiner ses projets d'avenir, mieux choisir et mieux réussir.

Ce challenge consiste à outiller élèves et enseignants afin qu'ils puissent conscientiser, travailler, et valider ces compétences douces dans la perspective de mieux piloter le projet d'orientation, et de valoriser la candidature à une formation ou un emploi.

Sommaire

1. CONTEXTE ET OBJECTIFS DU CHALLENGE.....	3
2. PRESENTATION DU SPONSOR ET EXPRESSION DU BESOIN.....	3
3. ÉTAT DE L'ART ET CHALLENGE A RESOUDRE.....	4
4. RESULTATS ATTENDUS.....	6
5. ENGAGEMENT DU SPONSOR, ÉQUIPE MOBILISEE ET MODALITES OPERATIONNELLES	7
L'EQUIPE MOBILISEE COMPREND AU SEIN DE L'ONISEP :.....	7
6. RESSOURCES ET/OU JEUX DE DONNEES PROPOSES PAR LE SPONSOR.....	7
7. DEROULEMENT DU CHALLENGE – METHODOLOGIE.....	7
8. CRITERES DE SELECTION	8
9. RESTITUTION DU CHALLENGE.....	8
10. PERSPECTIVES ET RETOMBEES POSSIBLES DU CHALLENGE POUR LE LAUREAT	9

1. CONTEXTE ET OBJECTIFS DU CHALLENGE

Les compétences non académiques (ou compétences douces, soft skills en anglais) sont aujourd'hui considérées par les employeurs comme de plus en plus importantes pour le recrutement et la progression de carrière. Ils exigent à présent que les jeunes, en plus des savoirs et des savoir-faire acquis dans leurs formations, fassent preuve d'un savoir-être qui facilite leur intégration dans le monde du travail. Or, le vocabulaire n'est pas totalement stabilisé ; savoir-être, compétences relationnelles et sociales, compétences non académiques, recouvrent des domaines apparemment similaires, mais sans dictionnaire réellement partagé. D'ailleurs, les définitions et les exemples varient d'un secteur à l'autre. Il n'en demeure pas moins que les recruteurs recherchent ces compétences non seulement pour la tenue de l'emploi pour lequel ils recrutent à un moment particulier mais également dans une visée d'évolution de carrière future. Les métiers, les technologies et les organisations évoluant, il est devenu nécessaire que les jeunes embauchés utilisent leurs compétences douces pour mieux réaliser leurs tâches et pour mieux s'adapter à l'évolution de leur poste, de leur métier ou de leur emploi. Coopération, intelligence émotionnelle, capacités de leadership, capacité de travailler en équipe dans des rôles différents, capacité d'adaptation, capacité de se former rapidement. Autant de compétences qui s'acquièrent tout au long de la vie, lors d'expériences diverses et qui ne sont pas toujours conscientisées, travaillées et évaluées au sein du système éducatif. Or l'école n'a que très peu (dans le socle commun de connaissances et de compétences et dans les parcours éducatifs) formalisé ces aspects, si bien qu'en l'absence d'une prise en compte explicite, leur importance renforce les inégalités sociales car dans les familles conscientes des attentes des employeurs et de l'évolution du marché du travail, ces aspects sont mieux préparés. Il devient donc nécessaire de fournir aux élèves puis aux étudiants, les éléments leur permettant de comprendre ce que sont ces compétences, puis de les développer voire de démontrer leur degré de maîtrise de ces compétences.

Si ces compétences devenaient plus explicitement enseignées et validées, la démonstration de leur maîtrise permettrait aux jeunes de faire la différence lors d'une candidature à une formation ou à un emploi. Pour parvenir à conscientiser ces compétences, il est nécessaire de disposer d'un **outil collaboratif apte à proposer aux élèves et à leurs accompagnateurs un parcours d'acquisition et de reconnaissance**.

2. PRESENTATION DU SPONSOR ET EXPRESSION DU BESOIN

L'Office National d'Information sur les Enseignements et les Professions (ONISEP) est un opérateur de l'État, établissement public national à caractère administratif (EPA) sous tutelle du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Il est régi par les articles D313-14 à D313-24 et D313-27 à D313-33 du code de l'éducation.

L'Onisep poursuit deux missions complémentaires :

- Informer : délivrer à tous les publics une information fiable et exhaustive sur les activités professionnelles, les métiers, les systèmes de formation et de qualification. Leur en assurer un accès facilité et adapté aux usages via des services, des productions numériques et imprimés, adossés à des bases de données actualisées en permanence.

- Accompagner : mettre à disposition des jeunes, de leurs familles et de celles et ceux qui les guident, des outils et des dispositifs pédagogiques qui permettent d'acquérir la compétence à savoir s'orienter tout au long de la vie.

Garant de l'intérêt général, l'Onisep participe à la coordination des actions qui développent la capacité à savoir devenir et s'assure en permanence de l'impact de ses services sur la diversité de ses publics.

L'Onisep développe par ailleurs de nombreux partenariats, notamment avec les collectivités territoriales et les acteurs du monde économique et professionnel.

<https://www.onisep.fr/>

- Description du besoin spécifique

Pour répondre à la problématique de mise en cohérence entre le monde éducatif et le monde économique, il est nécessaire d'assurer une continuité des compétences douces, partagées par ces deux mondes.

C'est pourquoi, le besoin spécifique exprimé pour DéCoD réside dans le fait de diffuser dans l'enseignement et dans la société française une culture des compétences douces et la possibilité de leur développement et de leur évaluation tout au long de la vie

- Cas d'usage

- *Un service spécifiquement pensé pour les enseignants*

Cas d'usage enseignants : les former sur le sujet des compétences douces et leur proposer des outils simples à utiliser avec les élèves dans le cadre des heures dédiées à l'orientation pour repérer leurs compétences douces et les développer. Un service pensé avec les enseignants et pour les enseignants.

- *Un service pour tous*

Cas d'usage élèves, étudiants, salariés... : comprendre ce que sont les compétences douces, identifier et valoriser ces compétences, les rapprocher de formations ou de métiers (proposition de matching).

Cas d'usage enseignant : accéder à la cartographie des compétences douces d'un élève dans le cadre d'un entretien d'orientation.

Cas d'usage recruteur / RH / : accéder à la cartographie des compétences douces d'un ou plusieurs individus dans le cadre d'un recrutement ou d'un plan de formation.

Cas d'usage conseiller Pôle Emploi : accéder à la cartographie des compétences douces d'un bénéficiaire et l'accompagner dans le cadre de sa recherche d'un emploi

3. ÉTAT DE L'ART ET CHALLENGE A RESOUDRE

Il existe sur le marché de l'emploi, pour le recrutement et pour la gestion de carrières, plusieurs outils qui traitent des compétences douces.

Mais d'une part, il n'existe aucune sémantique commune entre les différents référentiels « de compétences sociales et relationnelles » liés à l'emploi comme le RECTEC, PASSPRO...

Et, d'autre part, les solutions développées dans la sphère de l'emploi sont méconnues par le système éducatif et on ne prépare donc pas les élèves à développer leurs compétences non académiques.

Cet état de fait a deux types de conséquences :

- En l'absence de référentiel partagé entre emploi et formation initiale, il y a une incompréhension mutuelle sur les attendus : les employeurs se plaignent de l'absence de savoir-être de la part des jeunes en stage ou lors de leurs premiers pas professionnels, mais ce savoir-être en entreprise est peu enseigné, et lorsqu'il l'est, il ne s'appuie pas sur un référentiel commun, si bien qu'en définitive, les jeunes issus de milieux éloignés des secteurs dans lesquels ils ont envie de travailler, s'en trouvent potentiellement rejetés faute d'être préparés clairement à y exercer.
- D'autre part, le système perd en cohérence globale et par conséquent l'égalité de traitement n'est pas assurée : si un référentiel commun était utilisé pour qualifier les formations et l'emploi, les acteurs verraient une cohérence entre ce qu'ils maîtrisent, ce qui est demandé dans un emploi ou à l'entrée d'une formation, ce que la formation va leur apprendre et du coup vers quels emplois elle ouvre.

C'est pourquoi, Pôle Emploi restructure son ROME. Sa prochaine version, **le ROME 4.0** enrichira notamment la structure du référentiel pour identifier les compétences transversales dans les fiches métiers, (<https://www.pole-emploi.org/opendata/repertoire-operationnel-des-meti.html?type=article>) afin d'en faire un langage des compétences agile et partagé. Il est au cœur des réflexions de l'Onisep et alimente le projet de préparation à l'univers des compétences transversales. En effet, l'objectif est de fournir un nouveau référentiel de compétences transversales au bénéfice de l'ensemble des actifs comme des entreprises.

C'est donc en s'appuyant sur ce référentiel partagé, que nous souhaitons positionner les bases de DéCoD.

Ce challenge se situe dans le cadre du projet de plateforme numérique Horizons (d'accompagnement à l'orientation) que l'Onisep commence à développer pour réaliser la proposition 14 des Etats Généraux du Numérique Educatif dans l'idée de doter l'élève d'un outil de conscientisation puis de progression en matière de compétences douces. Pour ce faire, il est nécessaire de mutualiser, de formaliser et de structurer les compétences douces présentes dans les différents référentiels existant dans les environnements liés à la pratique sportive, artistique et sociale (engagement citoyen et en particulier engagement pour le développement durable). Les compétences douces développées par les élèves lors de ces activités seront formalisées dans le cadre d'un référentiel commun.

C'est le rapprochement entre ce référentiel commun et celui des compétences du ROME 4.0 de pôle emploi qui permettra de mettre en cohérence le monde éducatif et celui de l'emploi en ce qui concerne ces compétences douces.

Verrous à lever dans le cadre du challenge (techniques, organisationnel, etc.)

Un point sensible réside dans le fait de ne pas transformer la conquête des compétences douces en course à la performance mais au contraire à mettre en avant les particularités de chacun, avec la mise en valeur de profils différents.

Un autre écueil réside dans la création d'un nouvel adéquationnisme entre profil de compétences non académiques et types d'emploi. Pour éviter ce point, il conviendra que l'outil soit utilisable dans le travail réflexif au cours du parcours d'orientation, mais pas forcément livré tel quel aux recruteurs.

Il sera aussi nécessaire de lever les représentations liées aux compétences douces auprès des enseignants mais aussi des élèves qui, bien souvent, se sentent désarmés en ce qui concerne leur repérage et de ce fait, leur évaluation.

Points de vigilance

- Mise en lien des compétences non académiques avec les compétences à s'orienter que l'Oni-sep travaille par ailleurs.
- Légitimité de la preuve de validation d'un niveau de compétences.
- Lourdeur d'un système de validation pour tous les élèves d'une génération, à mettre en regard de son utilité.
- Passage du monde éducatif au monde de l'emploi : comment parler avec les mêmes mots et comment valoriser ce référentiel à des mondes différents.
- Prise en compte du cadre réglementaire de protection des données personnelles.

4. RESULTATS ATTENDUS

Il est attendu un POC qui comprenne une application, insérable au sein d'Horizons, utilisable sur ordinateur, tablette et smartphone, qui permette non seulement des fonctionnalités techniques, mais surtout de mettre en place un écosystème favorable au développement des compétences douces.

Ce POC aura pour finalité de proposer un outil de conscientisation des compétences non académiques développées dans des activités diverses.

Il permettra aux enseignements de reconnaître plus facilement chez leurs élèves, indépendamment de leurs résultats scolaires, la présence de compétences douces et de les accompagner dans la conscientisation, le développement et la mobilisation de ces compétences.

Dans ce cadre, le POC devra proposer au moins 4 fonctionnalités clés en interaction entre elles :

- Permettre de visualiser simplement le niveau de maîtrise des compétences douces acquises par le jeune ;
- Permettre de visualiser simplement les principales compétences douces mises en avant par chaque famille de métiers identifiées dans le ROME 4.0. ;
- Permettre de visualiser les proximités et les différences entre les compétences douces utiles à un métier et celles maîtrisées par le jeune ;
- Proposer des modalités concrètes de progression d'un niveau de compétence à l'autre.

En outre, la fonctionnalité suivante serait très appréciée :

- Proposer des pistes de réemploi de ses compétences non académiques dans d'autres domaines que là où elles ont été développées, notamment dans le domaine académique.

5. ENGAGEMENT DU SPONSOR, ÉQUIPE MOBILISÉE ET MODALITÉS OPERATIONNELLES

L'équipe mobilisée comprend au sein de l'Onisep :

- la directrice générale de l'Office
- la direction de l'offre de service et de la relation usagers : sa directrice
- la direction accompagnement et pédagogie : sa directrice, son adjoint, deux spécialistes
- la direction du web et du numérique: son directeur
- un directeur territorial au sein du réseau de l'Onisep, issu de la sphère emploi

Au démarrage du projet, des réunions de travail sur la réalisation et l'appropriation du référentiel des compétences douces « unifié » - en lien avec les pratiques sportives, artistiques et d'engagement citoyen - seront réalisées.

6. RESSOURCES ET/OU JEUX DE DONNÉES PROPOSÉS PAR LE SPONSOR

L'Onisep mettra à disposition du lauréat les résultats des travaux menés en ce qui concerne le référentiel « unifié » des compétences douces liées aux pratiques sportives, artistiques et d'engagement, pour une mise en relation avec le ROME 4.0 en cours de réalisation.

L'Onisep mettra aussi à disposition du lauréat les résultats obtenus, dans le cadre d'un contrat de recherche avec le CNAM, portant sur les compétences douces attendues par les OPCO et les employeurs.

Enfin, l'Onisep proposera au lauréat d'expérimenter des parties du POC puis le POC sur ses panels d'utilisateurs.

7. DEROULEMENT DU CHALLENGE – METHODOLOGIE

Le challenge se déroulera sur une période de 18 mois.

Le candidat devra proposer une organisation de cette durée dans un calendrier général à partir de la validation du projet. Ce calendrier sera complété par une présentation de la méthodologie utilisée tout au long du projet.

Le challenge commencera par une phase majeure d'ajustage de la méthode de travail qui se conclura à T0 plus 1 mois par une feuille de route précise, validée par la directrice générale de l'Onisep. Une réflexion sera à mener avec le lauréat dès cette phase d'initialisation du POC pour garantir l'usage et la propriété des données fournies par l'Onisep comme condition de mise à disposition de l'outil développé par le lauréat et garantir l'utilisation de la solution par l'opérateur à l'issue du projet selon des principes à discuter.

Le challenge débutera idéalement en octobre 2021.

Le phasage pour réaliser le POC sera le suivant :

- T0 (1 mois) = début des travaux : réunion d'initialisation et co construction de la feuille de route
- T1 = T0 + 2 mois : cadrage
- T2 = T1 + 11mois : réalisation
- T3 = T2 + 4 mois : finalisation

Une régularisation sera faite, le cas échéant à T0+ 8 mois pour ajuster le calendrier au regard de la feuille de route arrêtée et à l'initiative du sponsor ou du lauréat en cas d'évolution majeure nécessaire identifiée lors de la réalisation.

Le candidat complètera ce calendrier par une présentation de la méthodologie utilisée tout au long du projet.

8. CRITERES DE SELECTION

Ces critères complètent ceux exposés dans l'article 4 du cahier des charges.

- La proposition devra reposer sur une démarche de conception innovantes (expérimentation sociale, transfert d'innovation) associant des expertises de terrain et des chercheurs
- La proposition devra pouvoir être interopérable avec d'autres dispositifs existants d'application numérique (exemple : dispositif proposant aux jeunes d'explorer leurs expériences pour prendre conscience de leur compétence)
- La proposition devra présenter la méthodologie générale pour respecter le calendrier des travaux des exemples de livrables
- La proposition devra être élaborée en open source , le choix de la licence sera discuté conjointement entre le lauréat et le sponsor.
- Interface qui convienne à tous les publics : du second degré, de l'enseignement supérieur et de la sphère professionnelle.

9. RESTITUTION DU CHALLENGE

Les restitutions attendues du Sponsor sont les suivantes :

- Pour initier le projet
 - Une note de cadrage sur la méthodologie détaillée et les étapes prévues pour les 2 services (enseignant / utilisateur final)
- Les livrables à fournir pour le (ou les) POC réalisé(s) :

- Une note de cadrage du POC (problème à résoudre, méthodologie utilisée...)
- Un prototype / démonstrateur
- Une synthèse des tests utilisateurs avec les enseignements
- Une note technique avec un retour d'expérience (REX)
- La validation par un collège d'experts
- Si plusieurs POC dans le projet
 - Une synthèse finale des travaux réalisés avec les différents enseignements

10. PERSPECTIVES ET RETOMBÉES POSSIBLES DU CHALLENGE POUR LE LAUREAT

La notoriété de l'Onisep est une vraie plus-value pour la visibilité de lauréat, le POC fourni pourrait être mis en valeur sur l'ensemble du territoire auprès des collectivités territoriales, de grandes entreprises publiques et privées.

Ce projet pourrait aussi être valorisé et déployé au niveau européen (la nécessité d'harmoniser la sémantique autour des compétences douces dans l'objectif d'asseoir la mobilité professionnelle)

La mise au point de ce type d'algorithmes ou de procédés sera exploitable dans d'autres projets / services / usages.