

ÉTUDE SUR LES EFFETS ET USAGES DE RECTEC **SYNTHÈSE**



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union





SOMMAIRE

1	ÉDITO	04
2	INTRODUCTION	05
	Contexte de l'étude	05
	Principaux objectifs de l'étude	06
	Méthodologie de l'étude	06
3	LE RÉFÉRENTIEL REC TEC	07
	Un référentiel construit grâce à plusieurs expérimentations	08
	Une démarche fondée sur quatre piliers socles	12
4	LES DIFFÉRENTS USAGES DE REC TEC	14
	Des usages diversifiés selon les objectifs et besoins	14
	Des plus-values significatives du référentiel REC TEC par rapport à d'autres outils	16
5	LES CONDITIONS DE RÉUSSITE	21
6	CONCLUSIONS GLOBALES DE L'ÉTUDE	24



Agenda européen pour la formation des adultes s'inscrit dans la stratégie pour les compétences qui a été initiée par la Commission européenne en 2016 et confirmée en 2020. Laquelle consacre le droit à la formation et l'apprentissage pour tous, tout au long de la vie, avec un objectif clair : permettre qu'au moins 30% des adultes peu qualifiés puissent accéder à la formation et à l'apprentissage à l'horizon 2025.

Depuis 2012, l'Agence Erasmus+ France / Éducation Formation, qui coordonne l'AEFA en France, met à disposition des professionnels des outils favorisant l'accès à la formation des adultes qui en sont le plus éloignés. Ces outils sont construits à travers des expérimentations de pratiques innovantes menées par des groupes d'experts sur le territoire national et sur des thématiques identifiées comme prioritaires (formation en situation de travail, inclusion numérique ou compétences transversales).

La coordination française de l'AEFA a choisi de travailler dès le commencement sur la reconnaissance et l'évaluation des compétences transversales considérées comme nécessaires ou utiles pour l'ensemble des métiers ou activités¹.

Elles représentent un enjeu majeur pour améliorer la formation et l'insertion des publics peu qualifiés et permettent de faire la différence sur le marché du travail. Par conséquent, elles intéressent les politiques de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle en France, et plus largement en Europe.

Afin de développer et d'expérimenter une démarche pour identifier, évaluer et renforcer les compétences transversales en contexte professionnel, un premier groupe de travail s'est constitué, il y a maintenant 10 ans. Le référentiel RECTEC, pour l'évaluation et la reconnaissance de ces compétences, a été élaboré en lien avec ces expérimentations mais aussi dans le cadre de plusieurs projets construits avec des acteurs français et européens de la formation, de l'emploi et de l'orientation.

En 2024, la coordination française a commandé cette étude portant sur les projets conduits dans le cadre du programme Erasmus+ en lien avec l'élaboration, l'expérimentation et l'utilisation du référentiel RECTEC.

Je suis ravie de vous présenter cette synthèse des résultats qui est destinée aux partenaires de l'AEFA et à l'ensemble des acteurs Formation – Emploi (formateurs, professionnels de l'insertion, entreprises, service de recrutement, prescripteurs et financeurs de la formation, etc.). Les professionnels y trouveront des pistes pour leur utilisation de RECTEC et notamment pour former, recruter et accompagner l'insertion des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Je remercie l'ensemble des partenaires engagés dans ces projets et toutes celles et tous ceux qui se sont impliqués dans cette étude sur les effets et les usages du référentiel RECTEC.

Nelly Fesseau, Directrice de l'Agence Erasmus+ France / Éducation Formation



¹ CEDEFOP, glossaire multilingue : <https://www.cedefop.europa.eu/fr/tools/vet-glossary>



INTRODUCTION

Contexte de l'étude

Les compétences transversales désignent un ensemble de compétences distinctes des compétences dites techniques et qui sont utiles, voire nécessaires à l'ensemble des métiers. Ces compétences transversales peuvent englober des savoirs de base liés à la maîtrise de la langue ou du numérique et des compétences comportementales comme la capacité à travailler en équipe ou la maîtrise de la communication et qui sont communes à plusieurs secteurs ou métiers. **Il s'agit ainsi de compétences mobilisées dans différentes situations professionnelles et qui ne sont pas attachées à un métier ou un secteur d'activité spécifique¹.**

Au niveau européen, le sujet des compétences fait l'objet d'une recommandation du Conseil de l'Union européenne en 2016. Le Conseil reconnaît l'importance des compétences transversales notamment pour les adultes peu ou pas qualifiés pour qui des difficultés majeures en matière d'accès à l'emploi sont constatées². La recommandation du Conseil aux Etats membres vise le développement des parcours de renforcement de compétences à destination de ces publics, une offre de formation adaptée et flexible et des dispositifs d'évaluation de ces compétences.

En France, depuis 2012, l'AEFA a soutenu et coordonné des travaux autour de l'identification objectivable, de l'évaluation et de la reconnaissance partagée des compétences transversales qui peuvent s'appliquer dans tous les contextes professionnels. **En 2016, le projet de partenariat européen Erasmus+ « RECTEC » a permis de construire un référentiel pour identifier, mesurer et graduer les compétences transversales** en situation professionnelle avec la définition de 12 compétences transversales, de leur degré de maîtrise et **leur mise en correspondance avec les certifications professionnelles**. Ce projet, porté par le GIP-Compétences de l'Académie de Versailles avait pour enjeu de créer un référentiel commun aux acteurs des champs de l'insertion, de l'emploi et de la formation professionnelle, permettant ainsi la comparaison et la transférabilité de ces compétences transversales.

Parallèlement et en lien avec ces travaux, **l'AEFA assure la coordination, depuis 10 ans, d'un groupe de travail sur la thématique des compétences transversales en contexte professionnel**. C'est dans ce cadre que l'AEFA a souhaité réaliser une étude pour évaluer les effets et les usages du référentiel RECTEC. L'étude a été confiée au cabinet Itinere Conseil, cette synthèse en présente les principaux résultats.

1 Lainé F. (2018), « Situations de travail, compétences transversales et mobilité entre les métiers », Document de travail n°2018-3, France Stratégie et France Stratégie (2017a), Compétences transférables et compétences transversales. Quels outils de repérage, de reconnaissance et de valorisation pour les individus et les entreprises ?, rapport du Réseau Emploi Compétences.

2 Recommandation du Conseil du 16 décembre 2016 relative à des parcours de renforcement des compétences : de nouvelles perspectives pour les adultes (2016/C 484/01) et Study supporting the evaluation of the Council Recommendation of 19 December 2016 on Upskilling Pathways, new opportunities for adults, final report, European Commission (2022), <https://data.europa.eu/doi/10.2767/997479>

Principaux objectifs de l'étude

Cette étude visait plusieurs objectifs :

- Évaluer les effets des projets et actions de formation mobilisant le référentiel RECTEC pour les bénéficiaires finaux, pour les professionnels des structures accompagnées et pour les partenaires mobilisés.
- Identifier les conditions de réussite des projets et les facteurs de risque sur différents volets : l'outillage et la professionnalisation des acteurs impliqués, la communication, les échanges de pratiques, la diffusion, les modalités pédagogiques, les moyens mobilisés, etc.

Le périmètre de l'étude

L'étude porte sur trois projets liés à RECTEC :

- Le projet de partenariat Erasmus+ « RECTEC » (2016-2019) a été déployé simultanément dans 3 pays : Belgique, France, Luxembourg. Il est centré sur les niveaux 1 à 4 du CEC.
- Le projet « Fab'Map – La Fabrique à mailer les parcours » (2019-2021) a permis d'expérimenter et de déployer la démarche en l'intégrant à des dispositifs existants et adaptés aux besoins des publics éloignés de l'emploi sur plusieurs territoires en France et dans l'objectif de construire des parcours menant à une insertion professionnelle pérenne. Il a été financé par le programme européen EaSI³.
- Le projet « Fab'Map, la suite » (2022-2023) visait à consolider et approfondir l'expérimentation Fab'Map en France. Il a été financé par l'AEFA.



Méthodologie de l'étude

La méthodologie de l'étude a consisté en une enquête par questionnaire à destination des professionnels, en la réalisation d'investigations qualitatives (entretiens) auprès des professionnels et de bénéficiaires, ainsi qu'en une analyse documentaire. La matière récoltée au cours de l'étude a servi de base aux recommandations proposées par Itinere Conseil.

³ Volet « Emploi et innovation sociale » (EaSI) du Fonds social européen plus (FSE+) : <https://european-social-fund-plus.ec.europa.eu/fr/fse-direct-easi>

Outils et méthodologie déployés pour l'étude

Les entretiens semi-directifs

- 34 entretiens réalisés auprès de différents types de professionnels (experts, membres des groupes de travail ou partenaires, formateurs, personnels de direction, ...).
- 2 entretiens réalisés auprès des stagiaires participant à des dispositifs mobilisant RECTEC.

L'enquête par questionnaire

- Une enquête à destination des professionnels : formateurs, équipes pédagogiques, équipes de direction, experts RECTEC, formateurs de formateurs, conseillers en insertion ou chargés d'accompagnement socio-professionnel, partenaires externes, personnels administratifs de structure de formation-insertion.
- Diffusée du 4 juin au 2 juillet 2024 auprès de l'ensemble des contacts mails recueillis par la coordination française de l'AEFA et relayée via LinkedIn et un mailing de diffusion du Synofdes (Syndicat National des Organismes de Formation).
- 92 réponses recueillies au questionnaire.

L'analyse documentaire

- Repérage d'outils (référentiels, plateformes, ...) autour de l'identification, du renforcement, de l'évaluation ou encore de la reconnaissance des compétences transversales en France.
- 4 entretiens semi-directifs conduits auprès des professionnels impliqués dans des projets autour des compétences transversales au niveau national et européen.



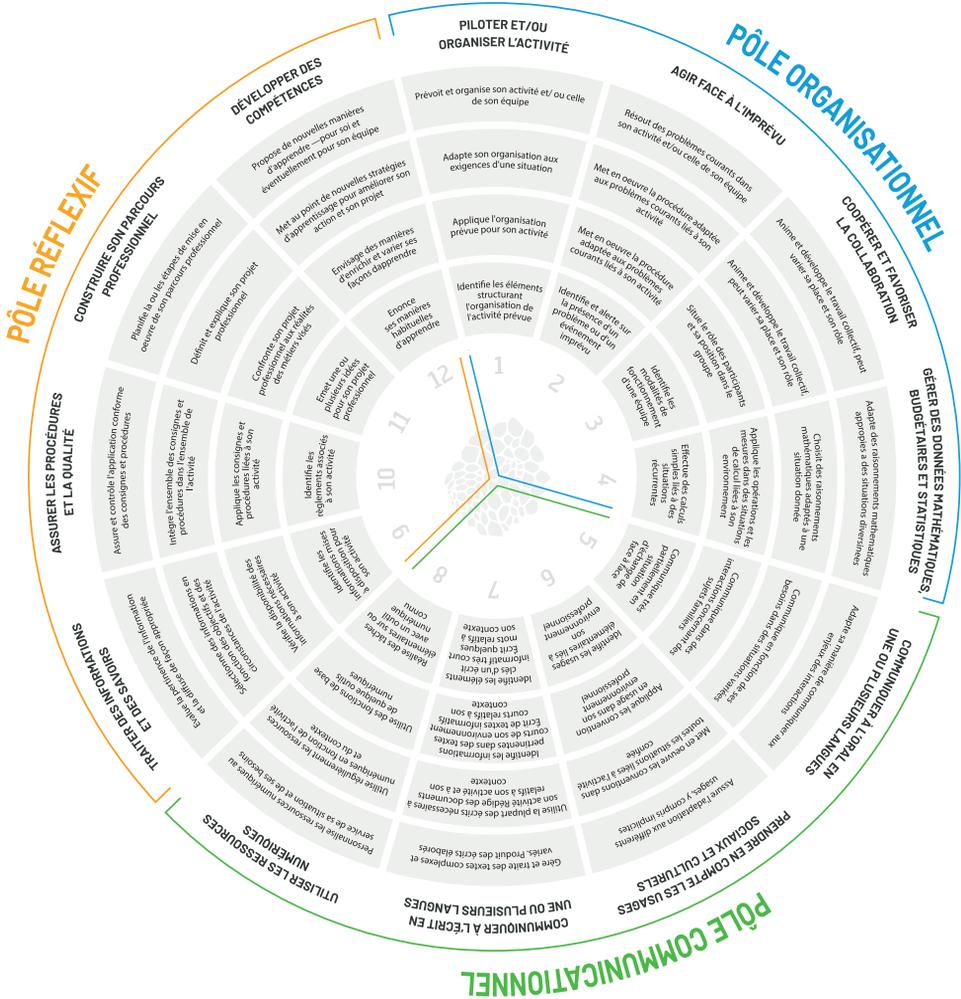
LE RÉFÉRENTIEL RECTEC

RECTEC signifie **Reconnaître les Compétences Transversales en lien avec l'Employabilité et les Certifications**. C'est un référentiel gradué de compétences transversales. Il identifie au total **12 compétences transversales regroupées autour de trois pôles** : un pôle organisationnel (ex. : organiser son activité, agir face à l'imprévu), un pôle réflexif (ex. : traiter des informations, construire son parcours professionnel) et un pôle communicationnel (ex. : communiquer à l'oral ou à l'écrit, utiliser des ressources numériques). **Chacune de ces compétences est associée à 8 niveaux de maîtrise différents** (paliers) qui sont précisés à partir de « descripteurs de compétences » basés sur l'autonomie et la responsabilité.

Les niveaux de maîtrise définis pour chaque palier sont **en correspondance avec les 8 niveaux du cadre européen des certifications** (CEC). Ce cadre offre une présentation commune aux États membres de la Communauté européenne des compétences et connaissances, permettant ainsi une comparaison entre les certifications/qualifications des différents pays et institutions. Il couvre tous les niveaux de certification et favorise la transparence et la transférabilité des certifications entre les pays.

RECTEC est conçu pour être adaptable en fonction des contextes professionnels et en lien avec des référentiels de métiers, de qualifications ou certifications.

Une représentation synthétique, sous forme de carte circulaire de compétences ou sous forme de tableau, a été réalisée pour simplifier l'utilisation du référentiel.



	1	2	3	4	5	6	7	8	
PÔLE ORGANISATIONNEL	PILOTER ET/OU ORGANISER L'ACTIVITÉ	Identifie les éléments structurant l'organisation de la l'activité prévue	Applique l'organisation prévue pour son activité	Adapte son organisation aux exigences d'une situation	Prévoit et organise son activité et/ou celle de son équipe	Coordonne et suit les activités de son équipe	Planifie et supervise l'activité d'une ou plusieurs équipes	Élabore les orientations stratégiques de l'organisation et garantit leur mise en œuvre	Conçoit et/ou valide des perspectives stratégiques globales
	AGIR FACE À L'IMPRÉVU	Identifie et alerte sur la présence d'un problème ou d'un événement imprévu	Identifie la procédure et propose une solution aux imprévus	Met en œuvre la procédure adaptée aux problèmes courants liés à son activité	Resout les problèmes courants dans son activité et/ou celle de son équipe	Identifie et évalue des situations-problèmes imprévus, précise des solutions	Évalue et entérine des solutions relatives aux situations-problèmes imprévus	Élabore des procédures adaptées aux situations exceptionnelles	Crée des stratégies d'anticipation et de gestion de risques nouveaux ou émergents
	COOPÉRER ET FAVORISER LA COLLABORATION	Identifie les modalités de fonctionnement d'une équipe	Situe le rôle des participants et sa position dans le groupe	Fait des propositions et prend en compte les avis des membres de l'équipe	Anime et développe le travail collectif, peut varier sa place et son rôle	Favorise l'implication individuelle au service de son collectif de travail	Assure la coopération des équipes et contribue à la distribution des rôles	Co-construit des méthodologies destinées à améliorer les dispositifs de collaboration	Crée des stratégies pour promouvoir la coopération des réseaux internes ou externes
PÔLE COMMUNICATIONNEL	GÉRER LES DONNÉES MATHÉMATIQUES, BUDGÉTAIRES ET STATISTIQUES	Effectue des calculs simples liés à des situations récurrentes	Applique les opérations et les mesures dans des situations de calcul liées à son environnement	Choisit des raisonnements mathématiques adaptés à une situation donnée	Adapte des raisonnements mathématiques appropriés à des situations diversifiées	Recense et contrôle les résultats quantitatifs et qualitatifs d'un budget	Analyse et contrôle des données statistiques et budgétaires	Élabore de nouvelles formes de traitement des données	Conçoit des méthodologies pour le contrôle et la suivi des données
	COMMUNIQUER À L'ORAL EN UNE OU PLUSIEURS LANGUES	Communique très partiellement en situation de face à face	Communique dans des interactions concernant des sujets familiers	Communique en fonction de ses besoins dans des situations variées	Adapte sa manière de communiquer aux enjeux des interactions	Construit et anime des présentations liées à son champ d'action. Gère des interactions courantes, internes et externes	Explicite des choix argumentés sur l'évolution de l'activité. Gère des points de vue contradictoires et facilite la construction de consensus	Mobilise et élabore des stratégies adaptées aux objectifs, enjeux et auditeurs visés	Conçoit des argumentaires adaptés aux objectifs, enjeux et auditeurs visés. Mène et arbitre des échanges à forts enjeux stratégiques et internationaux.
	PRENDRE EN COMPTE LES USAGES SOCIAUX ET CULTURELS	Identifie les usages élémentaires liés à son environnement professionnel	Applique les conventions en usage dans son environnement professionnel	Met en œuvre les conventions dans toutes les situations liées à l'activité conface	Assure l'adaptation aux différents usages, y compris implicites	Facilite la compréhension individuelle et collective des usages liés à son activité	Formalise des usages en fonction de la diversité des rôles et des contextes	Élabore des stratégies pour la prise en compte de contextes culturels variés	Valorise la diversité et construit des consensus d'usage
PÔLE RÉFLEXIF	COMMUNIQUER À L'ÉCRIT EN UNE OU PLUSIEURS LANGUES	Identifie les éléments clés d'un écrit informatif très court. Écrit quelques mots relatifs à son contexte	Identifie les informations pertinentes dans des textes courts de son environnement. Écrit des textes informatifs courts relatifs à son contexte	Utilise la plupart des écrits nécessaires à son activité. Rédige des documents relatifs à son activité et à son contexte	Gère et traite des textes complexes et variés. Produit des écrits élaborés	Produit des textes informatifs et explicatifs pour son périmètre d'action	Traite et produit des documents relevant de son domaine d'intervention	Élabore des textes à visées multiples ou exposant des connaissances nouvelles	Crée et diffuse des textes sur des connaissances inédites ou faisant référence
	UTILISER LES RESSOURCES NUMÉRIQUES	Réalise des tâches élémentaires sur/ou avec un outil numérique connu	Utilise des fonctions de base de quelques outils numériques	Utilise régulièrement les ressources numériques en fonction de l'activité et du contexte	Personnalise les ressources numériques au service de sa situation et de ses besoins	Propose des ressources numériques à autrui et accompagne leur appropriation	Évalue le choix et l'utilisation des ressources numériques mobilisées dans les activités des équipes	Définit des dispositifs pour accompagner l'impact numérique dans une organisation	Supervise l'élaboration de solutions inédites en lien avec la stratégie
	TRAITER DES INFORMATIONS ET DES SAVOIRS	Identifie les informations mises à disposition pour son activité	Vérifie la disponibilité des informations nécessaires à son activité	Sélectionne des informations en fonction des objectifs et des circonstances de l'activité	Évalue la pertinence de l'information et la diffuse de façon appropriée	Sélectionne et organise la diffusion de l'information nécessaire à l'activité en interne	Mobilise un système de veille et organise la circulation de l'information en interne et externe	Élabore des formats de vulgarisation et de diffusion au service de la vision stratégique	Expertise des sources de référence et produit des savoirs liés à des enjeux stratégiques et/ou sociétaux
PÔLE COMMUNICATIONNEL	ASSURER LES PROCÉDURES ET LA QUALITÉ	Identifie les règlements associés à son activité	Applique les consignes et procédures liées à son activité	Intègre l'ensemble des consignes et procédures dans l'ensemble de l'activité	Assure et contrôle l'application formelle des consignes et procédures	Contrôle la qualité des services rendus	Élabore des indicateurs de suivi de la qualité des projets	Pilote la qualité suivant l'évolution de la vision stratégique	Conçoit une démarche de management par la qualité
	CONSTRUIRE SON PARCOURS PROFESSIONNEL	Émet une ou plusieurs idées pour son projet professionnel	Confronte son projet professionnel aux réalités des métiers visés	Définit et explique son projet professionnel	Planifie la ou les étapes de mise en œuvre de son parcours professionnel	Fait le bilan de ses compétences au regard de son champ d'action	Mobilise des ressources et des opportunités pour son évolution professionnelle	Analyse et oriente ses choix de carrière au regard de ses compétences	Se positionne sur des postes ou fonctions rattachées à des enjeux sociétaux d'avenir
	DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES	Énonce ses manières habituelles d'apprendre	Envisage des manières de varier ses façons d'apprendre	Met au point de nouvelles stratégies d'apprentissage pour améliorer son action et son projet	Propose de nouvelles manières d'apprendre pour soi et éventuellement pour son équipe	Met en œuvre une démarche de développement pour soi et son équipe	Construit des plans de développement pour soi et plusieurs équipes	Élabore des plans de développement adaptés aux stratégies de l'organisation et actualise ses compétences en conséquence	Conçoit des politiques de développement en cohérence avec les mutations sociétales et actualise son expertise

Illustrations des pôles et descriptifs du Référentiel RECTEC : sous forme de carte de compétences pour les niveaux 1 à 4 et sous forme de tableau pour les niveaux 1 à 8.

Source : De Ferrari M. et De Ketelè J.M. (2021), Compétences transversales et cadre européen des certifications, Guide RECTEC+.

A télécharger sur l'espace ressources AEFA :
<https://view.genially.com/65ae7ac66dcfee00144af4cd>



Un référentiel construit grâce à plusieurs expérimentations

Le guide RECTEC est issu du projet de partenariat Erasmus+ RECTEC (2016 – 2019) coordonné par le GIP-Compétences de l'Académie de Versailles. Mais les travaux autour du référentiel sont antérieurs à ce projet. Ils se sont poursuivis après 2019 et plusieurs acteurs y ont participé. Le schéma ci-dessous présente les éléments principaux de l'historique de RECTEC.

Une phase préliminaire

Dès 2004, Mariela De Ferrari⁴ travaille sur la question de l'enseignement de la langue à visée professionnelle, sur la création d'outils d'évaluation et sur la conception d'un outil de positionnement transversal. Une publication « Français en situations professionnelles, un outil de positionnement transversal » traite notamment des enjeux autour de la promotion des formations linguistiques au sein de la formation professionnelle et de l'élaboration de référentiels de compétences langagières pour le monde du travail.

Les phases d'élaboration

En France, l'AEFA a été impliquée dans ces travaux de 2013 à 2023, à travers la coordination d'un groupe de travail sur les compétences transversales, longtemps piloté par Mariela De Ferrari. Parallèlement, à la demande de la Région Ile-de-France, Mariela De Ferrari travaille également sur la conception d'une carte régionale conçue pour ancrer l'approche par compétences transversales graduées sur ce territoire.

D'autres travaux suivront et alimenteront de nombreuses expérimentations sur des terrains variés et qui aboutiront à la construction du référentiel RECTEC et des cartes de compétences, avec l'appui de chercheurs et la participation de professionnels de terrain.

⁴ Professeure de français, linguiste, didacticienne du français et enseignante-chercheuse, Mariela De Ferrari a consacré une grande partie de ses travaux aux compétences transversales. Elle est la conceptrice de l'approche par compétences graduées.

Les premières expérimentations

En 2013, dans le cadre du projet « Compétences transversales en contexte professionnel » porté par la coordination française de l'AEFA et piloté par Mariela De Ferrari, une dizaine de projets autour des compétences transversales et de leur évaluation ont permis de mener des réflexions sur la notion de « transversalité » et ses différentes acceptions.

Les réflexions de ce groupe de travail constitué de plusieurs experts dans le champ de la formation sont alimentées par une phase exploratoire (2013) et deux terrains expérimentaux (2014).

Ces travaux permettent d'identifier **douze compétences transversales regroupées en trois pôles.**

Les travaux lancés en 2015

La question sur l'évaluation des compétences transversales et son adaptation aux différents publics constitue un des enjeux principaux des travaux conduits par le groupe de travail en 2015. Pour y répondre, 4 nouvelles expérimentations de terrain seront menées.

Cette phase du projet a été caractérisée par une forte mobilisation d'acteurs nouveaux (SIAE, structures de l'insertion par l'activité économique, CIBC, centres interinstitutionnels de bilan de compétences ...) avec un intérêt croissant pour l'opérationnalité des outils d'évaluation des compétences transversales.

Les résultats des expérimentations ont confirmé la pertinence des approches situationnelles pour l'évaluation et la reconnaissance des compétences transversales en situation professionnelle.

Les Guides de l'AEFA

Ces expérimentations de terrain aboutissent à la rédaction d'un premier guide pratique en 2017 qui vise à proposer une méthodologie pour l'identification et la reconnaissance des compétences transversales en situation professionnelle.

Dans ce guide, les 12 compétences transversales et leurs degrés de maîtrise pour les niveaux 1 à 4 du CEC sont présentés sous forme de carte circulaire graduée.

En 2019, l'AEFA publie un deuxième guide pour outiller les professionnels de l'orientation, de la formation, de la certification et du recrutement à l'identification et l'évaluation des compétences transversales en situation professionnelle.

5 Sources : AEFA (2014), Compétences transversales en contexte professionnel : objectiver, graduer et évaluer, Rapport de synthèse du Comité opérationnel 4.

La formalisation et la diffusion de RECTEC

Projet Erasmus+ RECTEC 2016 – 2019

En parallèle avec le groupe de travail de l'AEFA, plusieurs experts, dont Mariela De Ferrari, ont initié un projet de partenariat européen Erasmus+.

Ce projet, porté par le GIP-Compétences de l'Académie de Versailles, regroupait des acteurs de l'insertion et de la formation professionnelle de trois pays francophones : la Belgique, la France et le Luxembourg. Il a abouti à l'élaboration du référentiel RECTEC pour identifier, mesurer et graduer les compétences transversales en situation professionnelle pour les niveaux 1 à 4 du CEC.

En 2019-2021, un deuxième projet de partenariat Erasmus+ a permis de mettre en correspondance les 12 compétences transversales avec les 4 niveaux supérieurs du CEC (Niveaux 5 à 8).

La diffusion de RECTEC à partir de 2019

Dans la continuité du projet RECTEC, le GIP-Compétences Académie de Versailles et les experts ont construit le projet « Fab'Map – Fabrique à mailler les parcours » (2019 – 2021) pour poursuivre les expérimentations notamment pour accompagner des personnes peu ou très peu qualifiées. Financé par le fonds EaSI, ce projet avait pour objectif de construire des parcours de renforcement des compétences transversales en lien avec les attendus professionnels (référentiel métier, fiche de poste...), avec les besoins du marché du travail et avec les qualifications des niveaux 3 et 4 du CEC.

Le projet « Fab'Map, la suite » financé par l'AEFA (2022 – 2023) avait pour objectif de consolider la professionnalisation des acteurs et d'approfondir l'expérimentation de cette approche méthodologique « Fab'Map » dans les structures de la formation et de l'insertion des adultes.

Ce processus de construction et de diffusion du référentiel RECTEC est caractérisé par la spécificité de la démarche, basée sur l'expérimentation et impliquant de nombreux acteurs, des chercheurs et des professionnels.

Une démarche fondée sur quatre piliers socles

● Reconnaître les compétences avant les lacunes :

RECTEC cherche à reconnaître et valoriser les compétences déjà acquises, totales ou partielles. Toutes les compétences méritent d'être reconnues et peuvent être graduées en fonction des projets professionnels visés et des situations individuelles. Cela implique un changement dans la posture des formateurs/accompagnateurs et dans la manière d'évaluer les compétences par rapport à de nombreuses approches, qui ciblent prioritairement les lacunes à combler.

AEFA (2015), Évaluation des compétences transversales en contexte professionnel : phase diffusion et expérimentation, Rapport final. Évaluer les compétences transversales, Guide AEFA, 2017 : <https://agence.erasmusplus.fr/publications/evaluer-les-competences-transversales/>
Reconnaître les compétences transversales en situation professionnelle, Guide AEFA, 2019 : <https://agence.erasmusplus.fr/publications/reconnaître-les-competences-transversales-en-situation-professionnelle/>

● **Observer les compétences dans leur contexte :**

Il est important de comprendre l'environnement professionnel, d'évaluer finement les situations professionnelles en termes de tâches et de compétences requises. Pour cela, le référentiel RECTEC est « contextualisable » en fonction des métiers ou des projets visés (accès à l'emploi, accès à la formation...). C'est cette contextualisation qui permet par la suite l'évaluation des compétences.

Qu'est-ce que la contextualisation du référentiel RECTEC ?

La contextualisation consiste en l'identification des compétences et la définition de leur niveau de maîtrise nécessaire pour un métier, un secteur professionnel ou une certification/ diplôme.

Exemple de contextualisation pour les 3 premiers niveaux de la compétence : « Organiser son activité »

Descripteurs de compétences	Autonomie et responsabilité	Indicateurs génériques	Exemples
<p>Cercle 1</p> <p>Identifie les éléments structurant l'organisation de l'activité prévue.</p>	<p>L'organisation de l'activité est imposée et énoncée par le responsable désigné.</p>	<p>Les éléments constitutifs de l'organisation de l'activité sont clairement énoncés.</p>	<p>Identifie et respecte les éléments de son planning professionnel (ordre des chantiers) mais également le protocole lié au référentiel d'activité.</p>
<p>Cercle 2</p> <p>Applique l'organisation prévue pour son activité.</p>	<p>L'organisation peut aussi inclure une part d'initiative sous supervision.</p>	<p>La réalisation de l'activité est conforme à l'organisation imposée.</p>	<p>Complète et/ou adapte un planning d'activités partiellement établi selon la situation.</p>
<p>Cercle 3</p> <p>Adapte son organisation aux exigences d'une situation.</p>	<p>L'organisation de son activité est réalisée en autonomie et en fonction des exigences situationnelles.</p>	<p>L'organisation de l'activité intègre entièrement les exigences. L'organisation permet la réalisation dans les temps impartis.</p>	<p>Élabore un planning d'activités à partir de consignes laissées à l'oral ou à l'écrit.</p>

Illustration du référentiel décliné dans le cadre du titre professionnel APH – Agent Propreté Hygiène proposé par l'INSUP Formation. Cet exemple présente une déclinaison du référentiel pour une branche métier.

- **Évaluer en situation :**

Les compétences sont analysées par rapport à des situations professionnelles concrètes, à des tâches et activités précises. Les objectifs, le contexte et le niveau de maîtrise sont pris en compte dans l'évaluation de la compétence. Pour cela RECTEC s'appuie sur des indicateurs précis qui aident la personne à objectiver son niveau de maîtrise.

- **Placer l'individu au centre de la démarche :**

La démarche d'évaluation s'appuie sur la réflexivité. Cela implique que l'individu devienne le principal acteur de l'évaluation de ses compétences. Ainsi, RECTEC doit permettre à la personne de s'autopositionner sur la carte de compétences et de s'auto-évaluer par rapport aux compétences acquises. Le formateur guide et accompagne cette démarche en fonction de l'autonomie acquise progressivement par chaque individu.



LES DIFFERENTS USAGES DE RECTEC

Les entretiens menés dans le cadre de cette étude montrent que l'usage de RECTEC est souvent lié à un projet spécifique. Généralement, une structure le déploie d'abord sur une formation ou un parcours et prend le temps de développer une ingénierie de formation basée sur RECTEC.

Des usages diversifiés selon les objectifs et besoins

Les « cas d'usages » mis en avant dans les entretiens montrent qu'il y a plusieurs manières d'utiliser RECTEC. Ci-dessous sont présentés 4 cas d'usages observés dans les structures qui ont participé à l'évaluation. Toutefois, il ne s'agit là que d'une partie de la diversité des usages possibles pour : (1) l'orientation ou la construction d'un projet professionnel ; (2) la formation ; (3) la certification ou la VAE ; (4) le recrutement ou l'employabilité.



Usage n°1 : Identifier les compétences transversales pour s'orienter et construire un projet professionnel

- Qui ? Un organisme intervenant en amont de la qualification, une structure de l'orientation ou un SIAE
- L'intérêt ?

- RECTEC permet de valoriser les compétences issues des expériences acquises en stage ou en alternance ou encore issues d'autres biais (bénévolat, tâches réalisées dans la vie quotidienne...).
- Le fait de se positionner sur une carte de compétences RECTEC invite la personne à identifier différentes situations et à les expliciter avec un professionnel ou un pair. Les paliers de la carte de compétences permettent ensuite de définir des objectifs de progression.
- La démarche améliore la confiance en soi de la personne accompagnée en lui montrant qu'elle dispose de compétences et en lui apprenant à en parler pour les mettre en valeur.

Usage n°2 : Intégrer les compétences transversales dans une formation professionnelle, qualifiante ou certifiante

- Qui ? Un organisme de formation
- L'intérêt ?

- En intégrant RECTEC aux outils pédagogiques, l'organisme peut travailler les compétences transversales en lien avec les attendus de la certification (y compris pour l'acquisition de compétences et de certifications en langue).
- L'utilisation du référentiel RECTEC rend plus concret le développement des compétences et les apprentissages en les liant avec le contexte professionnel du métier ciblé.

Usage n°3 : Identifier les compétences transversales dans une validation des acquis de l'expérience

- Qui ? Un candidat à la VAE
- L'intérêt ?

- RECTEC favorise la détection des compétences acquises et leur mise en relation avec un référentiel de certification.
- Les cartes et indicateurs de compétences aident la personne à décrire des tâches et compétences mobilisées dans un contexte professionnel particulier. Ceci lui permet ensuite de déterminer celles qui sont en lien avec la qualification visée et ainsi de mieux préparer le dossier et l'entretien VAE.

Usage n°4 : Intégrer les compétences transversales aux entretiens d'évaluation ou de recrutement.

- Qui ? Un recruteur, un manager, un conseiller mobilité, un service RH ou encore un salarié.
- L'intérêt ?

- En construisant des outils RH avec RECTEC, le professionnel identifie les compétences transversales associées à un poste, ainsi que les acquis et les marges de progression de la personne qui l'occupe.
- En utilisant RECTEC pour préparer des entretiens, on utilise une logique d'explicitation. Il s'agit pour le candidat ou la personne en poste de présenter ses compétences à partir de ses expériences passées concrètes. Il ne s'agit plus de partir des manques mais des acquis et expériences passées, pour expliciter les compétences détenues et transférables sur le poste.
- RECTEC contribue ainsi à valoriser des acquis en vue d'une mobilité professionnelle, à identifier des objectifs annuels ou à argumenter en vue d'une progression professionnelle.

Des plus-values significatives du référentiel RECTEC par rapport à d'autres outils

- **Un référentiel qui dispose d'une solide assise scientifique.** La rigueur de sa conception est visible dans ses outils : précision des descripteurs, graduations de la carte de compétences, approche méthodologique basée sur l'évaluation des compétences et l'explicitation⁶, etc. La plupart des acteurs interrogés dans le cadre de cette étude, quelle que soit la manière dont ils ont initialement connu RECTEC, soulignent un point fort en particulier : la scientificité de la démarche.

« RECTEC proposait une expertise très intéressante et scientifique pour aller plus loin. L'objectif était de bénéficier de l'expertise du partenariat pour monter une marche supplémentaire. RECTEC est construit très finement. »

Hélène*, Responsable au sein d'un organisme de formation.

* Les prénoms ont été modifiés pour garantir l'anonymat des personnes.

- **Une complémentarité avec le cadre européen des certifications.** RECTEC a été conçu sur les principes du CEC, ce qui confère à l'évaluation un point de comparaison avec la plupart des certifications et qualifications existantes, classées selon ce cadre (en France : du niveau 3 – CAP au niveau 8 – Doctorat).
- **Une entrée par les compétences professionnelles pertinente pour tous les publics.** Les ingénieries construites à partir de RECTEC se réfèrent aux situations réelles pour identifier les compétences. Elles ne cherchent pas à identifier des savoirs ou des connaissances mais à analyser des expériences vécues. Cette approche basée sur la contextualisation du référentiel RECTEC permet de l'adapter à différents secteurs professionnels, différents diplômes et titres, en fonction des niveaux de compétences attendus.
- **Une approche qui valorise les acquis plutôt que les lacunes.** Comme évoqué, par rapport à d'autres approches (notamment les formations de remise à niveau), la démarche RECTEC part des compétences déjà acquises par les stagiaires et non pas de celles manquantes, ce qui valorise les acquis et facilite l'adaptation de la formation pour la rendre plus pertinente au regard du projet professionnel. Ceci est noté comme un point fort dans l'accompagnement car il permet aux formateurs de partir du concret et de se baser sur ce que la personne sait faire.

6 L'approche RECTEC s'appuie notamment sur la méthodologie de Pierre Vermersch pour la conduite d'entretien d'explicitation. Cette méthodologie vise à faire décrire de façon détaillée et non inductive l'action passée, afin de la rendre verbalement explicite. Elle s'appuie sur le vécu propre de la personne, via une méthodologie qui permet à la personne de se rappeler de ce vécu passé au travers de grille d'écoute dont l'objectif est uniquement l'explicitation et non le jugement. Vermersch P. (2006), L'entretien d'explicitation, Paris, ESF.

- **Un référentiel qui place les personnes évaluées dans une démarche active et réflexive.** Les systèmes « classiques » d'évaluation de compétences se limitent souvent à une appréciation « directive » ou sommative de la part des formateurs sur l'acquisition ou non des compétences.

« Ce qui a changé fondamentalement avec RECTEC, c'est le système d'évaluation avec une explicitation. Ce n'est pas juste acquis/non acquis. Il faut expliciter. [... par exemple] : X a travaillé comme chef d'équipe sur la propreté sur un site. Je sais organiser, coordonner. Si je passe à la restauration, est-ce que je [saurais] faire ? Je dois expliciter les écarts de contenu de chaque secteur, pour identifier les besoins en compétences et voir la correspondance. »

Nadia, Experte/Formatrice de formateurs.

Une démarche auto-évaluative implique un rôle central de la personne dans son positionnement par compétence et niveau de maîtrise. Les personnes sont amenées à expliciter leurs compétences acquises en lien avec leur projet professionnel et les compétences à travailler.

« [L'idée c'est d'être dans une posture permettant] d'aider l'apprenant à expliciter les compétences qu'il a mis en œuvre et le processus qui lui a permis d'y arriver. »

Cédric, Expert/Formateur de formateurs.

Les interlocuteurs rencontrés constatent que, même si cette auto-évaluation est guidée par le formateur, l'autonomie des stagiaires s'installe progressivement ainsi que la compréhension de la carte de compétences.

« L'auto-évaluation ne peut être que guidée. Jamais [les formateurs] ne vont mettre le référentiel devant une personne et lui dire « évaluez-vous ». L'approche est amenée, décryptée [...]. Il y a un accompagnement à l'usage de la carte. Une fois que la carte est comprise, que les stagiaires arrivent à se positionner au fil de l'eau, ils la comprennent très clairement. Ils s'approprient la carte et sont capables de comprendre la progression. »

Chloé, Experte.

- Des effets en termes de confiance en soi très largement constatés sur les personnes accompagnées. La mise en valeur des compétences acquises, la confiance en soi, la capacité à parler de soi et à se présenter ont été largement constatés chez les bénéficiaires à la suite d'une formation intégrant le référentiel RECTEC.

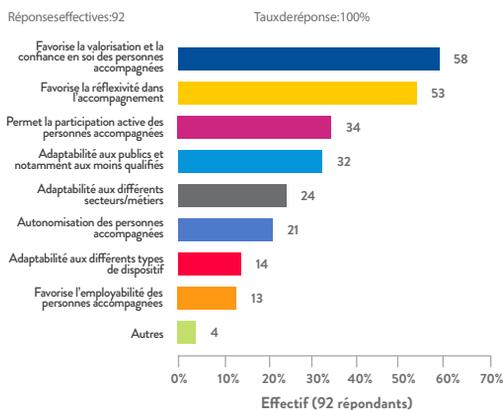
Les professionnels interrogés mettent en avant que les personnes formées et accompagnées avec RECTEC arrivent plus facilement à s'exprimer sur leurs expériences et leurs compétences.

« La confiance en soi. C'est quelque chose qu'il faut vraiment souligner. Les personnes viennent, ça fait très longtemps qu'ils n'ont pas travaillé, et la formation leur permet de prendre [leurs] marques dans le secteur... »
Noélie, Formatrice.

Graphique 1

Quelles est la plus-values du référentiel RECTEC et de la démarche proposée par rapport aux autres outils / référentiels / approches que vous avez utilisés ?

- RECTEC favorise la valorisation et la confiance en soi des personnes accompagnées
- RECTEC favorise la réflexivité dans l'accompagnement



« Après la formation, j'ai pu dire ce que je voulais faire. J'étais bien dans mon stage, j'ai aimé et j'ai pu dire pourquoi. Je voulais continuer parce que j'ai travaillé [sur ce qui me plaît dans ce travail] pendant la formation. »

Patricia, Ex-apprenante.

Les résultats de l'enquête par questionnaire rejoignent les propos recueillis durant les entretiens : certains interlocuteurs lient directement le travail d'auto-évaluation, la confiance en soi et une meilleure acquisition des compétences. **Le tout favorisant in fine, une meilleure employabilité des publics.**

Ainsi, des sorties positives (entrée en formation ou en emploi) ont été évoquées par certains interlocuteurs rencontrés, mais elles sont difficiles à mesurer. A contrario, la mise en

valeur des expériences et compétences acquises, la confiance en soi et la capacité à parler de soi, à se présenter, à parler clairement de son travail, ont été largement constatées parmi les bénéficiaires à la suite d'une formation intégrant le référentiel RECTEC.

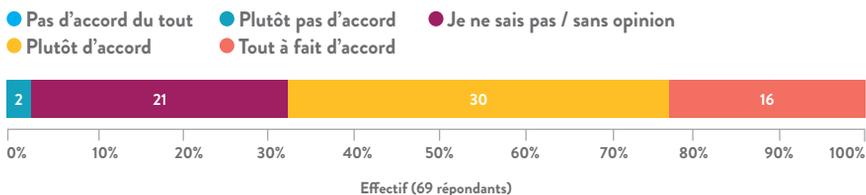
Ce que nous apprend l'enquête sur les effets de RECTEC dans les parcours des stagiaires :

Graphique 2

L'usage du référentiel RECTEC favorise l'accès à la formation

Réponses effectives : 69

Taux de réponse : 100%

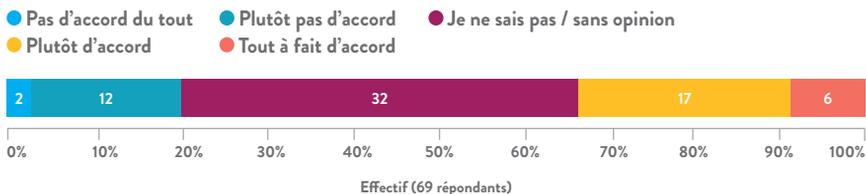


Graphique 3

L'usage du référentiel RECTEC permet de faire diminuer le taux d'abandon

Réponses effectives : 69

Taux de réponse : 100%

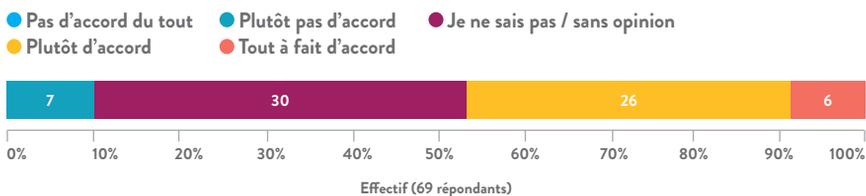


Graphique 4

L'usage du référentiel RECTEC permet d'augmenter les taux de réussite des formations

Réponses effectives : 69

Taux de réponse : 100%



D'après l'enquête, les répondants sont majoritairement d'accord pour dire que la démarche améliore l'accès à la formation (Graphique 2, ci-dessus). Les réponses sont plus contrastées concernant le taux de réussite en formation et la diminution du taux d'abandon (Graphique 3 et 4, ci-dessus). Le regard des répondants est très positif concernant l'acquisition des compétences des publics et leur employabilité (Graphique 5 et 6, ci-dessous).

Graphique 5

L'usage du référentiel RECTEC favorise l'acquisition des compétences des publics

Réponses effectives : 69

Taux de réponse : 100%

- Pas d'accord du tout
- Plutôt pas d'accord
- Je ne sais pas / sans opinion
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord



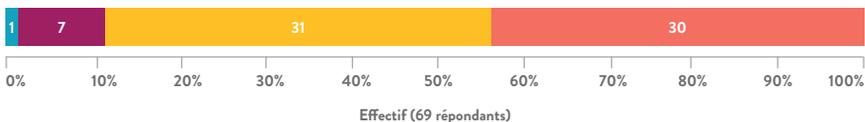
Graphique 6

L'usage du référentiel RECTEC est un atout en faveur de l'employabilité des publics

Réponses effectives : 69

Taux de réponse : 100%

- Pas d'accord du tout
- Plutôt pas d'accord
- Je ne sais pas / sans opinion
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord



Pour l'ensemble des graphiques :

- Source : Enquête en ligne réalisée par Itinere Conseil dans le cadre de l'étude.

- Données traitées par Itinere Conseil (2024). Champ : 92 réponses.

5

LES CONDITIONS DE RÉUSSITE

L'analyse conduite dans le cadre de cette étude a mis en avant des conditions nécessaires pour la réussite des projets utilisant le référentiel RECTEC. Les 4 principaux leviers de réussite identifiés par les professionnels rencontrés sont présentés ci-dessous.

#1

Des moyens humains favorables à l'appropriation, la contextualisation et la mise en œuvre de RECTEC

- L'utilisation de RECTEC dans des dispositifs visant l'employabilité et l'insertion professionnelle nécessite une contextualisation approfondie au regard du métier ou projet visé et du public. Cette contextualisation concerne principalement l'identification des compétences, la définition des niveaux de maîtrise et l'adaptation du langage.
- C'est ce travail de contextualisation et donc d'ingénierie de formation (ou d'ingénierie d'évaluation) qui implique un investissement en termes de temps de travail jugé important par les personnes interrogées dans le cadre de l'enquête.





#2

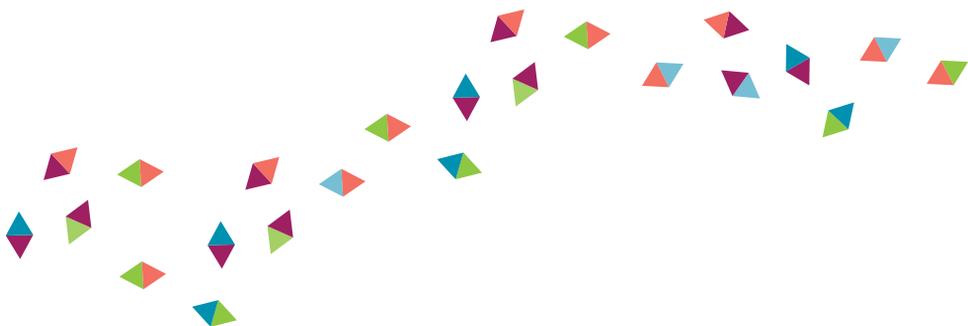
Un accompagnement
et une formation pour
la compréhension
et l'utilisation du
référentiel RECTEC

- RECTEC n'est pas un outil « clé en main ». C'est une approche élaborée qui peut sembler complexe au premier abord. La compréhension et l'utilisation de RECTEC nécessitent souvent une formation et un accompagnement par des experts du référentiel.
- Cette formation et cet accompagnement des formateurs, pour les guider dans le travail de contextualisation et d'adaptation des outils s'avèrent essentiels dans sa mise en œuvre et nécessitent de mobiliser des moyens financiers.

#3

Un travail
collaboratif entre
les formateurs
et les professionnels
métiers

- L'utilisation de RECTEC implique que les formateurs intervenant sur les savoirs de base disposent d'une connaissance des métiers et secteurs visés. Ceci, pour qu'ils puissent identifier de manière pertinente les compétences transversales requises et leur niveau de maîtrise.
- L'implication des professionnels des secteurs/métiers visés ou le travail collaboratif avec les formateurs techniques est un moyen de mieux adapter les outils aux besoins de ces secteurs/métiers.



#4

L'adhésion des acteurs impliqués : formateurs, direction des structures, entreprises et prescripteurs

- La démarche RECTEC implique un investissement réel des formateurs. Leur adhésion est nécessaire pour la compréhension et l'appropriation de RECTEC, pour le changement de pratiques en lien notamment avec l'auto-évaluation, pour le travail collaboratif avec les professionnels métiers et pour adopter une méthodologie basée sur un questionnement et une réflexion constants.
- Le portage par la direction des structures s'avère primordial au regard des moyens nécessaires à la mise en œuvre de RECTEC et à la formation et l'accompagnement des formateurs (cf. Condition de réussite #1 et #2). Cet appui permet d'assurer la pérennisation de la démarche, notamment face au turn-over des formateurs.
- Le référentiel RECTEC doit être partagé avec les entreprises afin de renforcer les effets de la démarche. Leur intervention dans les formations, l'accueil en stages, leur utilisation de RECTEC dans le recrutement ou encore la participation à des bilans de stages sont des exemples d'adhésion des entreprises mis en avant dans les entretiens.
- L'importance de la compréhension de RECTEC par les prescripteurs (France Travail, Mission Locale, Cap emploi, Conseillers en insertion, Collectivités ...) est mise en avant par les professionnels interrogés. La méconnaissance de RECTEC chez ces prescripteurs ainsi que l'absence d'une certification « RECTEC » peuvent limiter la prise en compte des acquis en termes de compétences transversales dans la recherche d'une formation ou d'un emploi.



CONCLUSIONS GLOBALES DE L'ÉTUDE

Conclusion n°1 :

RECTEC est un outil plébiscité par les professionnels pour le renforcement et la valorisation des compétences transversales, notamment pour les publics peu qualifiés

- Les professionnels interrogés dans cette enquête sont convaincus de **l'importance de valoriser et de développer les compétences transversales en contexte professionnel**.
- **RECTEC est souvent choisi en raison de sa solidité, du travail et des expérimentations qui ont permis d'élaborer le référentiel**. Ce travail est jugé « complet », « sérieux », « abouti » et relevant d'une « démarche scientifique ».
- De nombreux points forts de RECTEC sont liés à la rigueur de sa démarche : **RECTEC est utile et adapté aux publics accompagnés** (prise de conscience, être acteur de son projet, approche concrète et adaptable à chaque situation) ; **RECTEC est adaptable à différents usages** (montée en compétences, évaluation des compétences, validation des acquis, formation, VAE, orientation, recrutement, ...) et **pour différents types de publics** (peu ou pas qualifiés, allophones, professionnels, jeunes, mais aussi pour les publics des niveaux de qualification supérieurs et les étudiants).
- Toutefois, adopter une démarche de formation et d'accompagnement basée sur RECTEC nécessite également une certaine rigueur dans sa mise en œuvre (formation, accompagnement, changement des pratiques, travail d'équipe...).
- Dans certains cas, RECTEC est mobilisé en parallèle avec d'autres outils ou référentiels existants, qu'il s'agisse de référentiels « métiers » ou de référentiels « compétences de base ».



Conclusion n°2 :

RECTEC fait évoluer les pratiques professionnelles individuelles et collectives

- **RECTEC fait évoluer les pratiques professionnelles**, à la fois en termes de changement de posture professionnelle et dans les modalités pédagogiques ou d'accompagnement. C'est une démarche porteuse de « bouleversement » pour les structures, les pratiques professionnelles ou la pédagogie.
- Les projets basés sur RECTEC s'accompagnent souvent d'une **dynamique d'équipe et d'un travail en collaboration avec les professionnels métiers**, à la fois pour travailler sur les outils et pour accompagner les stagiaires en formation ou les publics accompagnés.
- Les professionnels de la formation sont amenés à travailler différemment : en intégrant une **logique d'évaluation centrée sur le contexte professionnel et l'explicitation** ; en **construisant une ingénierie de formation qui lie formation technique et formation aux savoirs de base** ; en passant d'une posture de « sachant », d'expert, à une posture de guide ; en individualisant davantage la formation aux publics.

Conclusion n°3 :

RECTEC développe fortement la confiance en soi et la capacité à valoriser ses acquis et son parcours pour les personnes accompagnées

- Pour les professionnels, RECTEC a un **impact bien identifié sur les bénéficiaires en termes de confiance en soi et de valorisation**. Notamment parce que l'utilisation de RECTEC permet aux personnes formées et accompagnées d'apprendre à communiquer sur leur parcours et sur leurs compétences mais aussi à expliciter dans quel contexte elles ont pu être mises en pratique.
- RECTEC a aussi un **effet sur l'assiduité et la motivation** car il permet de rendre plus concrets les apprentissages en les contextualisant (métier, orientation, projet professionnel...). Il peut donc avoir un effet positif sur la prévention des abandons.
- Il est en revanche plus complexe d'évaluer l'impact de RECTEC sur l'insertion ou l'accès à la qualification. Si les professionnels s'accordent à dire que, par définition, le travail mené renforce l'employabilité du bénéficiaire, il leur est **plus difficile d'évaluer avec certitude les effets sur l'obtention d'un diplôme ou d'un emploi**. En effet, il est souvent complexe de garder le contact avec les publics accompagnés dans les formations de niveau 3 et 4 ou dans les dispositifs d'insertion et d'orientation. À l'heure actuelle, on ne dispose pas d'éléments suffisants pour évaluer l'impact de RECTEC sur les parcours de formation et d'insertion des bénéficiaires.

Conclusion n°4 :

la mise en place de RECTEC et sa pérennisation passent par des conditions de réussite qui reposent sur l'organisation et le pilotage

Plusieurs **facteurs de réussite** ont pu être recensés au cours de l'étude :

- **Le temps disponible** et la question des moyens (humains et financiers) sont deux éléments clés pour favoriser le déploiement en interne.
- **Le portage et le pilotage en interne**, l'implication de toute l'équipe et de la hiérarchie pour organiser, coconstruire et accompagner le changement.
- **La formation et l'accompagnement** par des experts, permettant de bien saisir l'ensemble des spécificités de RECTEC et les possibilités de mise en œuvre.
- **La compréhension et l'adhésion de l'ensemble des acteurs** impliqués, formateurs et conseillers, équipes de direction, entreprises et prescripteurs.

Conclusion n°5 :

RECTEC a un fort potentiel de mobilisation mais se heurte à deux difficultés principales

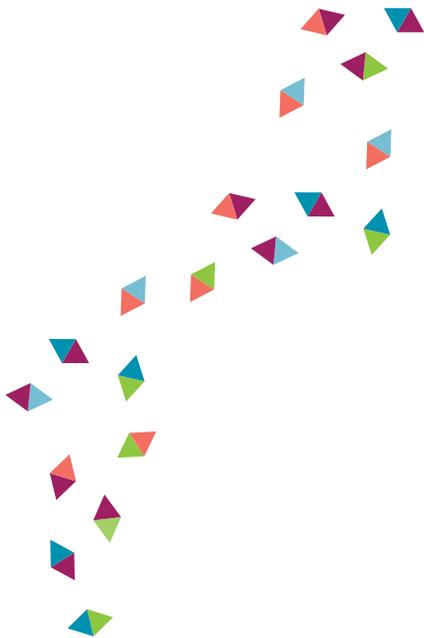
- La première difficulté identifiée est **la nécessité d'être formé et accompagné pour la prise en main et l'utilisation de RECTEC**. De plus, pour certains publics accompagnés, le vocabulaire utilisé dans RECTEC peut sembler complexe, il nécessite donc d'être adapté et expliqué. Pour cette raison, la plupart des professionnels interrogés ont choisi de construire des outils « ludiques » à partir du référentiel, permettant de faciliter sa mobilisation.
- La seconde difficulté identifiée est **la nécessité de diffuser et disséminer à plus grande échelle le référentiel RECTEC**. Malgré des retours et résultats très positifs issus de nombreuses expérimentations menées sur plusieurs territoires en France, certaines administrations publiques d'État, collectivités territoriales, financeurs (Régions, OPCO...) ne se sont pas encore saisis de RECTEC ou ont rencontré des difficultés à le faire. RECTEC mériterait également d'être plus largement diffusé au sein des entreprises ou dans les services des ressources humaines.
- L'étude met en avant plusieurs pistes de réflexion et perspectives pour poursuivre le développement de RECTEC. Nous pouvons citer entre autres : une meilleure connaissance par les acteurs institutionnels, la poursuite du travail d'accompagnement des utilisateurs, le partage de bonnes pratiques ou encore la mise à disposition d'outils clés en main qui permettraient de lever les freins liés aux coûts humains et financiers néanmoins indispensables à l'utilisation de RECTEC.



©Agence Erasmus+ France / Education et Formation

Réalisé avec le soutien financier de la Commission européenne.

Le contenu de cette publication et l'usage qui pourrait en être fait n'engagent pas la responsabilité de la Commission européenne.
Crédits photos : ShutterstockImages. Novembre 2024.



AGENCE ERASMUS+ FRANCE /
EDUCATION FORMATION

9, rue des Gamins
33800 BORDEAUX
05 56 00 94 00

agence.erasmusplus.fr
aefa@agence-erasmus.fr

CONTACT

Pour plus d'informations, vous pouvez
contacter l'équipe AEFA ou consulter
notre page web :

<https://agence.erasmusplus.fr/programme-erasmus/outils/aefa/>

Partager des ressources avec des pairs et
connaître les actions européennes pour
l'éducation et la formation des adultes :

<https://ec.europa.eu/epale/fr>

EPALE

France



Ce projet a été financé avec le soutien de la
Commission européenne et de l'Agence
Erasmus+ France / Education Formation.
Cette publication n'engage que son auteur et la
Commission n'est pas responsable de l'usage qui
pourrait être fait des informations qui y sont
contenues. NOVEMBRE 2024.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union