



# RAPPORT DE RECHERCHE

N° 2023-9

**PROGRAMME « PASSEPORT COMPETENCES /  
BADGES NUMERIQUES »  
REGIONS BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE  
ET NORMANDIE**

EQUIPE PORTEUSE : CREM CAEN, TEPP

[www.tepp.eu](http://www.tepp.eu)

TEPP – Théorie et Evaluation des Politiques Publiques - FR CNRS 2042



## **Rapport final (tranche ferme)**

15/04/2021

### **Programme**

**« Passeport compétences / badges numériques »  
Régions Bourgogne-Franche-Comté et Normandie**

**Equipe porteuse : CREM Caen, Tepp**

# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>4</b>
Contexte et objectifs .....	4
En théorie.....	5
En pratique.....	8
Evaluation des dispositifs.....	12
<b>Partie I BFC, un outil numérique pour identifier et stocker les connaissances acquises au cours de la formation et de la vie professionnelle : Du « Passeport/Parcours Compétences » à « Trace Tes Acquis ».....</b>	<b>14</b>
I.1 Introduction .....	15
I.2. Audit des systèmes d'information disponibles .....	16
I.2.1 Le nouvel outil numérique « Traces tes acquis ».....	16
I.2.1.1 L'Arborescence du site et son fonctionnement.....	16
I.2.1.2 Liens avec les outils externes d'orientation et d'emploi .....	25
I.2.2 Etude de cas fictifs .....	29
I.2.2.1 Profil A : Gérard DELLILE .....	29
I.2.2.2 Profil B : Véronique LANFRANC.....	35
I.2.2.3 Profil C : Éric BOUCLER .....	39
I.2.2.4 Profil D : Marine HAUTEL .....	44
I.2.3 Bilan sur les aspects pratiques du dispositif TTA .....	49
I.3 Etat des lieux de l'utilisation du dispositif préexistant « Passeport/Parcours Compétences ».....	50
I.3.1 Contexte.....	50
I.3.2 Analyse statistique des taux d'utilisation.....	50
I.3.3 Analyse du profil des usagers.....	53
I.4 Protocole d'évaluation contrefactuelle.....	56
I.5 Conclusion sur la faisabilité de l'évaluation .....	60
Annexes.....	62
I.A.1 Compétences Gérard DELLILE dans CLÉOR.....	62
I.A.2 CV de Gérard DELLILE.....	65
I.B CV de Véronique LANFRANC.....	67
I.C CV d'Éric BOUCLER .....	68
I.D CV de Marine HAUTEL .....	73

<b>compétences acquises au cours de la formation et de la vie professionnelle : « La Normandie badge les compétences »</b> .....	<b>75</b>
II.1 Introduction .....	76
II.2. Le projet de la Région Normandie.....	77
II.2.1 Badger les structures en vue d'un endossement de leurs badges par la Région Normandie.....	77
II.2.2 La définition des méta-badges régionaux.....	78
II.3. ... vient accompagner et labelliser la pratique des acteurs régionaux.....	80
II.3.1 Un écosystème régional riche.....	80
II.3.2 Les pratiques de différents organismes normands en matière de délivrance de badges .....	80
II.4. Le protocole de testing .....	82
II.5. Conclusion sur la faisabilité de l'évaluation .....	86
<b>CONCLUSION</b> .....	<b>87</b>

# INTRODUCTION

Tout le monde n'arrive pas sur le marché du travail avec les mêmes opportunités. Certaines personnes, parce qu'elles présentent peu de caractéristiques susceptibles de retenir l'attention des employeurs, ont beaucoup plus de difficultés que les autres à décrocher un poste ou même simplement un entretien. Parmi ces personnes, des profils récurrents peuvent être identifiés. Il y a notamment ceux que l'on appelle les invisibles, des jeunes sortis sans diplôme du système de formation initiale et qui ne sont ni en formation, ni en emploi, ni pris en charge par un système d'accompagnement vers l'emploi. Il y a également les chômeurs de longue durée peu qualifiés ou les personnes qui cherchent à se réinsérer sur le marché du travail après en avoir été absentes pendant longtemps et qui sont en difficulté du fait de leur manque d'expérience. C'est à l'aide de ces personnes les plus éloignées de l'emploi que sont plus particulièrement destinés les dispositifs mis en place par les Régions Bourgogne-Franche-Comté et Normandie.

## Contexte et objectifs

Dans le cadre des « Pactes Régionaux d'Investissement dans les Compétences », la Bourgogne-Franche-Comté et la Normandie ont mis au point des outils permettant la mise en valeur des compétences des personnes en vue de leur insertion sur le marché du travail ou de leur progression professionnelle en s'appuyant sur un support numérique. C'est là que s'arrête les points communs entre les deux démarches. Le dispositif de la Région Bourgogne-Franche-Comté consiste dans l'identification et l'autoévaluation des compétences à travers une plateforme qui s'est appelée « Passeport/Parcours Compétences » et dont la nouvelle version se nomme désormais « Trace tes acquis ». Ce support numérique de la Région Bourgogne-Franche-Comté est également, entre autres fonctions, un coffre-fort numérique où les utilisateurs peuvent stocker une copie de leurs diplômes, certifications et autres documents liés à leur vie professionnelle et une interface pour éditer un CV. Tous ces aspects font de « Trace tes acquis » (TTA) un outil multifonction, mais toujours à usage personnel dont le contenu est accessible uniquement à l'utilisateur. Par opposition, les badges numériques de la Région Normandie sont à la fois une labellisation extérieure des compétences en ce qui concerne l'octroi et l'endossement des badges et un mode d'affichage de ses compétences pour ceux des récipiendaires qui décident de les accepter et de les utiliser.

Cependant, les deux dispositifs se rejoignent à nouveau en ce qui concerne leurs objectifs individuel et collectif. Comme indiqué précédemment, les personnes les plus éloignées de l'emploi ou de la formation sont particulièrement ciblées pour être les bénéficiaires de l'ex-Parcours Compétences et des badges numériques. L'objectif au niveau individuel est, dans les deux cas, d'améliorer leur employabilité à travers une approche

compétences qui permet de compenser les faiblesses que pourraient avoir leur profil du fait de l'absence de certains des éléments dont les employeurs se servent usuellement pour vérifier la productivité de leurs futurs employés : les diplômes, les certifications, les expériences ... Pour contrebalancer ce qui pourrait détourner les employeurs potentiels de leur candidature, il faut que quelque chose mette en évidence les compétences qui ne se dégageraient pas immédiatement du CV. Ce sont soit les personnes concernées qui elles-mêmes vont mettre en avant leurs compétences les plus adéquates pour un emploi donné grâce à l'utilisation de TTA qui leur aura permis de les identifier, soit les badges délivrés par un organisme habilité par la Région Normandie qui permettent cette mise en lumière. Dans les deux cas, le dispositif régional doit permettre aux individus qui l'utilisent de réduire la durée de leur recherche d'emploi. Collectivement, cela doit aboutir à une réduction du chômage frictionnel et donc à une réduction du taux de chômage régional. On peut aussi en espérer un accroissement de la production des entreprises dont les emplois resteront moins longtemps vacants et seront occupés par des travailleurs particulièrement bien adaptés à leurs besoins. C'est du moins ce que peut laisser espérer les résultats de la littérature théorique à laquelle renvoie les deux dispositifs étudiés.

L'objectif du volet quantitatif de l'évaluation est de mesurer l'efficacité de ces dispositifs numériques dans la réduction des frictions sur le marché du travail, c'est-à-dire d'estimer le degré d'efficacité de ces outils en matière de transition vers l'emploi et/ou d'évolution professionnelle.

## En théorie

Si les dispositifs mis en œuvre s'inspirent l'un et l'autre de la littérature sur le marché du travail qui présente les fondements microéconomiques du chômage, ils ne relèvent pas exactement des mêmes développements théoriques. En effet, pour expliquer les effets attendus des badges numériques de la Normandie, il convient de mobiliser la *théorie du signal*, alors que l'ex-Parcours Compétences de la Bourgogne-Franche-Comté relève plutôt d'une analyse en termes de *mismatch*, c'est-à-dire d'inadéquation entre les caractéristiques des travailleurs et les besoins des entreprises pour leurs postes vacants.

Pour pourvoir un emploi vacant, l'entreprise cherche un travailleur possédant les capacités qui lui semblent nécessaires pour l'occuper. Cependant, il est compliqué pour les entreprises au cours du processus d'embauche de déceler les compétences réelles des candidats. En conséquence, il est souvent plus simple pour elles de choisir leur nouvel employé à partir de critères éducatifs, tels que le niveau et l'orientation de leur diplôme. Mais, comme le souligne [Chevalier \(2003\)](#)<sup>1</sup>, l'hétérogénéité des travailleurs ne s'arrête aux différences que

---

<sup>1</sup> CHEVALIER A. (2003) « Measuring over-education », *Economica*, 70(279), pp 509-531.

révèlent leur diplôme puisqu'elles sont aussi déterminées par leurs capacités innées ou celles acquises, obtenues grâce à leurs expériences. Il en résulte que le *mismatch* de compétences ne se résume pas au *mismatch* éducatif (Pecararo, 2014<sup>2</sup>), notamment faute de prise en compte des compétences acquises ou perdues par les travailleurs après leur sortie du système éducatif comme le souligne l'OCDE dans son rapport de 2011<sup>3</sup> sur les perspectives de l'emploi.

Différentes études empiriques ont démontré l'impact considérable que peut avoir, au niveau de l'économie dans son ensemble, la plus ou moins grande adéquation des travailleurs à leurs emplois et l'importance de l'identification des savoirs et des compétences des actifs pour réduire les défauts d'appariement sur le marché du travail. Les gains potentiels en termes de productivité du travail sont estimés à 2,4% en moyenne dans l'Union européenne (Comité Economique et Social Européen (2018)<sup>4</sup>). Ainsi, d'après l'OCDE, avec une meilleure adéquation, la productivité horaire en Europe pourrait augmenter de 80 centimes, soit 2,2% au regard de son niveau moyen actuel. Dans une autre étude récente, l'Organisation souligne d'ailleurs que les écarts en termes de compétences offertes et désirées touchent 35% des travailleurs dans les pays adhérents (OCDE (2018)<sup>5</sup>). La proportion de travailleurs surqualifiés correspond pratiquement à celles des travailleurs sous-qualifiés. A l'échelle de la France, une étude sur données d'enquête auprès d'environ 22000 étudiants souligne l'impact négatif de ces phénomènes d'inadéquation sur le salaire, sur la satisfaction au travail et sur le désir de mobilité professionnelle (Bédoué et Giret (2018)<sup>6</sup>).

Cette présentation de l'inadéquation sur le marché du travail en termes de compétences permet de comprendre la logique qui est à l'origine de l'outil dit Parcours Compétences puis TTA. En donnant aux utilisateurs la possibilité d'identifier les compétences qu'ils ont acquises au cours de leur vie, ils leur permettent d'indiquer celles-ci à un employeur potentiel dans leur CV, lettres de motivation et/ou au cours d'un entretien d'embauche. Les compétences ainsi révélées et étayées par des éléments de parcours peuvent aider les utilisateurs à compenser un moindre niveau de diplôme ou toute autre faiblesse de leur profil. En étant capable de faire ressortir ce que sont véritablement leurs meilleurs atouts professionnels, les travailleurs peuvent espérer trouver plus rapidement un emploi et qui plus est un emploi qui leur convienne. En même temps, un emploi vacant pourra être pourvu plus vite et par l'employé adéquat. Pour résumer, le Parcours Compétences (ou TTA) se présente comme un outil susceptible d'améliorer l'adéquation sur le marché du travail au niveau régional, en d'autres termes de réduire le *mismatch* de compétences en Bourgogne-Franche-Comté. Ce dispositif

---

<sup>2</sup> PECORARO M. (2014) « Is there still a wage penalty for being overeducated but well-matched in skills? A panel data analysis of Swiss graduate cohort », *Labour*, 28(3), pp 309-337.

<sup>3</sup> OCDE (2011) « Right for the job. Over-qualified or under-skilled », in OECD Employment Outlook 2011, OECD Publishing.

<sup>4</sup> Comité Economique et Social Européen (2018). Skills Mismatches– An Impediment to the Competitiveness of EU Businesses, <https://doi.org/10.1787/5kg3nh9h52g5-en>

<sup>5</sup> OCDE (2018). Skills for Jobs, rapport.

<sup>6</sup> BEDUWE C. et J.-F. GIRET (2018). Mismatch of Vocational Graduates: What Penalty on French Labour Market?, *Journal of Vocational Studies*.

pourrait s'avérer d'autant plus utile que nous traversons une période de crise sanitaire mais aussi économique, car, comme l'a montré Zago (2020)<sup>7</sup> sur données américaines, ces situations ont un impact particulièrement négatif sur la qualité de l'allocation aux emplois pour les travailleurs les moins qualifiés.

Le principe des badges numériques mis en place par la Région Normandie peut s'expliquer à travers la théorie du signal (ou du filtre). En 1972, Phelps<sup>8</sup> souligne que l'imperfection de l'information sur le marché du travail ne permet pas aux entreprises de connaître la productivité potentielle des candidats aux postes qu'elles offrent. Faute de cette information, Spence (1973)<sup>9</sup> explique que ces entreprises sont contraintes de faire leur choix à partir des seuls éléments d'information visibles disponibles, les fameux « signaux ». Parmi eux, il y a notamment le niveau de diplôme. Ce signal prend une telle importance dans la décision d'embauche faute de sources d'information alternatives pour les employeurs sur la qualité des travailleurs, que ces derniers surinvestissent dans l'éducation lorsqu'ils le peuvent. Poussant à l'extrême ce raisonnement, Arrow (1973)<sup>10</sup> va même jusqu'à affirmer que la période consacrée aux études n'accroît en rien les capacités productives des individus ne faisant que les sélectionner. Pour cet auteur, il n'est pas pour autant irrationnel pour les entreprises de se référer aux diplômes pour choisir leurs employés, puisque ces diplômes constituent un filtre que ne passent que des travailleurs de plus en plus productifs au fur et à mesure que le niveau s'accroît. Mais cela laisse de côté des travailleurs qui, pour différentes raisons, n'ont pas franchi le filtre en dépit de leurs qualités.

Dans ses développements les plus récents, résumés notamment par Milgrom (2011)<sup>11</sup>, cette littérature montre dans le cadre de la théorie des mécanismes de marché (*market design*) comment la simplification des messages transmis aux participants peut améliorer son fonctionnement. Les badges numériques rentrent pleinement dans cette catégorie, car ils permettent, ou en tout cas devraient permettre si leur utilisation est efficace, aux employeurs d'appréhender aisément les capacités spécifiques des travailleurs qui se présentent à eux. Il faut ajouter à cela le fait que les badges numériques offrent aux organismes de formations et à ceux qui y enseignent un outil supplémentaire d'évaluation de leurs étudiants qui leur donne la possibilité de mettre en avant certaines qualités qu'ils connaissent et dont ils mesurent l'importance alors qu'elles ne peuvent pas être soulignées dans le cadre un peu rigide des diplômes supposés sanctionner les mêmes aptitudes chez tous les individus (voir Laffont et Martimort (2002)<sup>12</sup>).

---

<sup>7</sup> ZAGO R. (2020) « Job polarization, skill mismatch and the Great Recession », WP 755, Banque de France. <https://publications.banque-france.fr/sites/default/files/medias/documents/wp755.pdf>

<sup>8</sup> PHELPS E. (1972) « The statistical theory of racism and sexism », *American Economic Review*, 62 pp 659-661.

<sup>9</sup> SPENCE M. (1973) « Job market signalling », *Quarterly Journal of Economics*, 87, pp 355-374.

<sup>10</sup> ARROW K. J. (1973) « Higher education as the filter », *Journal of Public Economics*, 2, pp 193-216.

<sup>11</sup> MILGROM, P. (2011), "Critical issues in the practice of market design", *Economic Inquiry*, Vol. 49, Issue 2

<sup>12</sup> LAFFONT, J.,J. et D. MARTIMORT (2002), "A theory of incentives", Princeton University Press

L'existence de badges numériques pourrait même compenser ce besoin de diplômes en tant que signal ou que filtre en offrant une source d'information alternative aux employeurs potentiels en les rassurant sur les compétences de candidats qu'ils auraient écartés sinon. C'est ce qui permet d'expliquer la valeur et les attendus d'un dispositif mis en place par la Région Normandie. En renforçant voire en restaurant l'employabilité de certains travailleurs, en éclairant la nature de leurs compétences, les badges numériques ont vocation à amender la situation individuelle des personnes qui en bénéficient, mais aussi à améliorer le fonctionnement au niveau régional du marché du travail tout entier en facilitant le processus d'embauche des entreprises. Cela souligne encore une fois que, bien que passant par des canaux différents, les dispositifs respectivement mis en place par la Normandie et la Bourgogne-Franche-Comté ont des finalités qui se rejoignent quant à la fluidification et à l'augmentation de l'efficacité de leurs marchés du travail locaux.

## En pratique

Le Passeport Compétences, nom initial du Parcours Compétences devenu lui-même TTA, est un concept qui vient du management des ressources humaines. Dans cette optique, [Finot \(2012\)](#)<sup>13</sup> présente la notion de « passeport compétences » en le définissant comme « la mémoire professionnelle du salarié » lui permettant la mise en évidence des compétences qu'il(elle) peut « vendre », c'est-à-dire valoriser sur le marché du travail. [Alonso \(2012\)](#)<sup>14</sup> note qu'il existe (en 2012) un modèle gratuit de passeport compétences mis en place par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) (organisme qui a depuis été remplacé par France Compétences qui est l'instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage) et qui se présente comme un CV ultra détaillé que remplissent eux-mêmes les détenteurs pour ne pas oublier les compétences qu'ils ont apprises et mises en œuvre au fur et à mesure de leur parcours professionnel. Alonso notait la faible utilisation de cet outil, une faible utilisation qu'elle attribuait au fait que ce support n'était pas suffisamment connu. Nous pouvons avancer d'autres pistes d'explications à ce constat. La faible utilisation d'un passeport compétences complexe pourrait ainsi résulter d'une absence d'aide à sa réalisation, ce qui valide indirectement la démarche de la Région Bourgogne-Franche-Comté puisque son dispositif TTA peut faire l'objet d'un accompagnement dans différents cadres, mais elle peut aussi découler de la difficulté pour les travailleurs à en appréhender les retombées positives sur le déroulement de leur carrière, et,

---

<sup>13</sup> FINOT A. (2012) « L'employabilité des juniors et des séniors : Vers une gestion active des âges et des compétences », Entreprise-Carières, ed. Liaisons.

<sup>14</sup> ALONSO N. (2012) « Le passeport compétences, un outil méconnu pour booster sa carrière », <https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/conseils-carriere/detail/article/le-passeport-competences-la-memoire-professionnelle-du-salarie.html>

à ce stade, il semble de l'obstacle de l'intérêt bien compris ne soit pas totalement levé concernant le dispositif de la Région Bourgogne-Franche-Comté (voir infra).

La notion de passeport compétences a également fait l'objet de différentes mises en œuvre ciblées au sens où le dispositif en question est réservé à un champ de compétences très particulier ou à un ensemble de métiers restreint. En citant quelques exemples connus de tels dispositifs présentés comme des « passeports compétences », on se rend compte que ce même vocable a été utilisé pour des outils qui ne relèvent pas de la même logique et qu'il ne faut pas s'arrêter au terme, lorsque l'on veut analyser de tels dispositifs. Ainsi, avec le [Passeport Compétences Informatique Européen \(PCIE\)<sup>15</sup>](#) qui existe depuis 1997, nous sommes très loin de la plateforme conçue en Bourgogne-Franche-Comté ou du concept envisagé par le management des ressources humaines, car il s'agit ici d'une certification de compétences informatiques unifiée au niveau européen soit une démarche totalement inverse à l'autoévaluation des compétences. Au contraire, le [Passeport de langues<sup>16</sup>](#), initié en 2001 par le Conseil de l'Europe, repose sur cette idée d'autoévaluation, même si les certifications détenues par les utilisateurs pour y être intégrées. Concernant les passeports compétences ciblés sur un type de métiers, on peut prendre l'exemple de la [COREPS \(Commission Régionale des Professions du Spectacle\) d'Occitanie](#) qui propose un outil<sup>17</sup> aux travailleurs intégrant les informations concernant leur formation et leurs expériences. L'outil proposé par la COREPS a particulièrement pour objectif d'améliorer la communication aux personnes concernées avec les professionnels du secteur. Face à cette notion qui recouvre des réalités si différentes, le mode d'évaluation de l'efficacité proposé devra tenir compte des spécificités du dispositif étudié.

Les *Open Badges* ou badges numériques constituent un outil plus récent que le passeport pour la mise en valeur des compétences. C'est en effet en 2010 seulement que le premier prototype d'Open Badges a été présenté au festival Mozilla de Barcelone à l'initiative des Fondations Mozilla et Mac Arthur ([Ravet \(2017\)<sup>18</sup>](#)). Dès le départ, les Open Badges sont destinés à la reconnaissance des personnes incluant la reconnaissance de leurs apprentissages informels mais aussi d'autres aspects de leur vie (leurs réalisations, leurs engagements, ...) <sup>19</sup> en s'appuyant sur l'outil numérique infalsifiable qu'ils constituent.

L'article de [Garou-Epaule \(2015\)<sup>20</sup>](#) nous éclaire sur les premières utilisations des badges numériques. Cet article fait mention d'un grand nombre d'applications dans les milieux

---

<sup>15</sup> <https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/137/>

<sup>16</sup> <https://www.coe.int/fr/web/portfolio/the-language-passport>

<sup>17</sup> « Lumière sur vos compétences. Passeport Compétences spectacle vivant, audiovisuel, cinéma », Guide d'utilisation. <https://www.coreps-occitanie.fr>

<sup>18</sup> S. RAVET (2017) « Réflexions sur la genèse des Open Badges », <https://journals.openedition.org/dms/2043>

<sup>19</sup> <https://openbadges.info/tout-savoir-sur-les-open-badges/>

<sup>20</sup> G. GAROU-EPAULE (2015) « L'usage des badges numériques dans les différentes sphères de la société », <https://oce.uqam.ca/usage-des-badges-numeriques-dans-le-monde-academique-du-travail-et-social/>

scolaires et universitaires, particulièrement aux Etats-Unis et au Canada. Dans les cas évoqués, il s'agit souvent de mettre en lumière des attitudes et des qualités qui ne sont pas directement sanctionnées par les diplômes, telles que la compréhension des valeurs ou la communication interpersonnelle. Il y est aussi fait mention d'utilisations dans le monde du travail, les badges numériques se développent particulièrement au sein des systèmes de formation continue, à nouveau en Amérique du Nord. Mais l'expérience des badges numériques dépasse le cadre des apprentissages initiaux ou continus. Geoffroi Garon-Epaule rapporte aussi plusieurs exemples montrant qu'une grande partie de la société s'est emparée de l'outil dans différents objectifs d'incitation souvent à destination des jeunes, comme les encourager à faire du sport.

En Europe, une étape importante a été franchie en 2016. Dans la lignée du processus de Bologne qui depuis 1999 tend à la normalisation de la structure des systèmes d'enseignement supérieur en Europe afin de permettre la reconnaissance internationale des études et de développer la mobilité, la Déclaration de Bologne de 2016<sup>21</sup> a adopté les Open Badges comme outil de la Reconnaissance Ouverte des apprentissages. Dans la foulée, de nombreuses initiatives ont été prises dans différents contextes. Ainsi, le dispositif d'échange international des étudiants, Erasmus+, se sert des badges numériques pour donner de la visibilité et reconnaître la qualité de ses « développeurs » (ceux qui conseillent et informent les candidats aux projets de mobilité) (Bonaso(2018)<sup>22</sup>) ou aux jeunes qui utilisent la plateforme Erasmus+ Virtual Exchange<sup>23</sup> pour réaliser des expériences interculturelles en ligne.

Au niveau territorial, plusieurs Régions françaises se sont lancées dans l'emploi des badges numériques. Outre la Normandie, les Régions Pays-de-Loire et Centre-Val-de-Loire sont notamment en train d'adopter des dispositifs de reconnaissance des apprentissages grâce à ces badges numériques, à travers la mise en place de collectifs « Badgeons les Pays-de-Loire »<sup>24</sup>, « Badgeons le Centre-Val-de-Loire »<sup>25</sup>, « B.O.A.T. Reconnaître en Nouvelle-Aquitaine »<sup>26</sup>, « Bravo-BFC. Reconnaître nos talents en Bourgogne-Franche-Comté »<sup>27</sup>, « Badgeons La Réunion »<sup>28</sup> et sans doute bientôt d'autres plateformes sur les Hauts-de-France et le Grand-Est, alors que certains militent aussi pour « Badgeons l'Occitanie »<sup>29</sup>. Dans les plus avancées d'entre elles, différents organismes, comme les centres de formation, sont

---

<sup>21</sup> « Déclaration de Bologne pour une Reconnaissance Ouverte ».

<https://www.openrecognition.org/declaration-de-bologne-pour-une-reconnaissance-ouverte/?lang=fr>

<sup>22</sup> P. BONASO (2018) « Développeurs Erasmus+ : Le badge numérique, un nouvel outil dans l'animation de réseau » ? <https://enroutepourlemonde.org/actualites/developpeurs-erasmus-un-nouvel-outil-dans-lanimation-du-reseau/>

<sup>23</sup> [https://europa.eu/youth/erasmusvirtual/quest-ce-quun-%C2%AB%C2%A0open-badge%C2%A0%C2%BB-du-projet-erasmus-virtual-exchange\\_fr](https://europa.eu/youth/erasmusvirtual/quest-ce-quun-%C2%AB%C2%A0open-badge%C2%A0%C2%BB-du-projet-erasmus-virtual-exchange_fr)

<sup>24</sup> <https://openbadges.info/badgeons-les-pays-de-la-loire/>

<sup>25</sup> <https://badgeonsleclv.fr/>

<sup>26</sup> <https://boat.openrecognition.org/>

<sup>27</sup> <https://bravo-bfc.fr/>

<sup>28</sup> <https://ftlvreunion.fr/zoom-sur/news/badgeons-la-reunion-pour-la-reconnaissance-de-toutes-les-competences.html>

<sup>29</sup> <https://www.echosciences-sud.fr/articles/badgeons-l-occitanie>

en train de mettre en place leur propres badges numériques, comme, nous verrons dans la partie II, c'est le cas depuis plusieurs années en Normandie. Cependant, la Normandie faisant figure de région pionnière sur la mise en place des badges numériques, il n'y a pas de résultats supplémentaires à attendre de ces autres expériences au niveau régional. Quelques éléments sur les effets des Open Badges peuvent néanmoins être tirés de travaux réalisés dans d'autres contextes, on peut notamment retenir deux exemples, l'un provient des sessions de formation externe offertes par l'entreprise IBM entre 2014 et 2016<sup>30</sup>, l'autre retrace l'analyse d'une expérience menée en Normandie auprès des étudiants de l'Institut d'Administration des Entreprises (IAE) de Caen entre 2016 et 2018 (Ciéply et Grand (2019)<sup>31</sup>).

Dans le cadre des opérations de formation proposées aux utilisateurs extérieurs de son matériel, IBM a introduit en 2014 l'attribution d'Open Badges spécifiques à l'entreprise. Il s'agissait de signaler et d'attester des compétences des participants dans les différents domaines d'activité d'IBM en vue de simplifier la vie des recruteurs et de les fidéliser à la marque. Un très fort impact a été observé à la fois sur les inscriptions à ces formations (+129%) et sur la motivation des participants à achever celle-ci et à se présenter au test final (+694%). Cet effet sur la motivation rejoint le constat fait par Ciéply et Grand (2019) à l'IAE de Caen. Ces auteurs obtiennent suite de l'introduction des badges numériques une forte amélioration de l'assiduité des étudiants en formation à distance (FOAD). Si seuls 60% allaient précédemment au bout de leur formation, ce chiffre est monté à 90% avec l'incitation liée aux badges. Ces résultats rejoignent ceux d'autres expériences, puisque Gobert (2017)<sup>32</sup>, De Lièvre et al. (2017)<sup>33</sup> et Higashi (2018)<sup>34</sup> montrent aussi combien l'existence de badges numériques incitent les étudiants à s'impliquer dans leur formation.

Les deux exemples que nous venons d'évoquer ont en commun le fait d'avoir été établis auprès de publics plus qualifiés que ceux ciblés par le dispositif « la Normandie Badge les compétences » que ce contrat a vocation à analyser, on peut néanmoins espérer que les effets positifs qui ont été observés sur l'implication dans leur formation des personnes pouvant aspirer aux badges, se vérifiera également. Quant aux résultats concernant les performances des détenteurs de badges sur le marché du travail, ils restent à déterminer et sont l'objet du protocole d'évaluation proposé.

---

<sup>30</sup> <https://www.slideshare.net/DavidLeaser/open-badges-at-ibm-overview-for-external-audiences>

<sup>31</sup> S. CIEPLY et I. GRAND (2019) « Quels usages pour les *Open Badges* dans l'enseignement supérieur ? Analyse de la diffusion d'une innovation à l'IAE de Caen », *Management & Avenir*, 113(7), pp. 15-38.

<sup>32</sup> GOBERT T. (2017). *Badges et Certifications : Ressentis d'Apprenants Ayant Suivi des MOOC, Distances et Médiations des Savoirs*, vol. 20.

<sup>33</sup> DE LIEVRE B., G. TEMPERMAN et C. PALM (2017). *Open Badges : Analyse des Effets de leur Mise à Disposition Selon Deux Modalités de Tutorat (Proactive ou Réactive)*. *Distances et Médiations des Savoirs*, vol. 20.

<sup>34</sup> HIGASHI R. (2007). *The Effect of Perceived Relevance of Digital Badges on Student Engagement*. Thèse de Doctorat, Université de Pittsburgh.

## Evaluation des dispositifs

Etant données les différences que nous avons identifiées précédemment, les protocoles permettant d'évaluer l'efficacité des dispositifs des deux Régions ne relèvent pas de la même logique.

Dans le cas de la Bourgogne-Franche-Comté, une enquête auprès des utilisateurs devrait montrer si ceux qui ont fait un usage régulier du dispositif d'autoévaluation des compétences en ont tiré des bénéfices en termes de retour à l'emploi ou de progression professionnelle, par rapport à ceux qui n'en aurait eu qu'un usage plus ponctuel. L'étude suppose la réalisation d'une comparaison en double différence portant à la fois sur l'accès à l'emploi des chômeurs et la progression dans l'emploi des salariés, techniquement comparable aux comparaisons menées par exemple par [L'Horty et Petit \(2011\)](#)<sup>35</sup> et [Anne et al. \(2018\)](#)<sup>36</sup>.

Dans le cas de la Normandie, c'est un testing, aussi appelé test de correspondance par paires, qu'il conviendrait de mettre en œuvre pour voir si les candidats badgés seraient recontactés plus fréquemment que les autres par les employeurs potentiels. De telles opérations de testing ont déjà été réalisées avec d'autres finalités et notamment la question des discriminations, dans le domaine de l'accès de l'accès à l'emploi ([Bunel et al., 2016](#)<sup>37</sup>, [2020](#)<sup>38</sup>). Méthodologiquement, la mise en œuvre serait conforme à celle de ces précédentes expérimentations.

Ces protocoles d'enquête et de testing seront respectivement proposés à la fin des parties I et II, après la présentation du dispositif de la région concernée et un point sur son déploiement.

Le présent rapport correspond à l'étude préalable (tranche ferme, 6 mois) qui prévoyait un audit des systèmes d'information disponibles, un état des lieux des dispositifs existants, et la mise en place du protocole d'évaluation contrefactuel. La mise en œuvre de l'évaluation expérimentale à proprement dit (tranche optionnelle, 30 mois) aurait dû consister dans la réalisation et l'analyse des enquêtes et testing conformément aux protocoles établis. Toutefois, l'étude de faisabilité a conclu que les conditions n'étaient pas réunies pour poursuivre l'évaluation quantitative de ces deux dispositifs régionaux. Le calendrier de leur mise en œuvre d'une part et les spécificités du marché du travail pendant la crise sanitaire

---

<sup>35</sup> Y. L'HORTY et P. PETIT (2011), « Evaluation aléatoire et expérimentations sociales », Revue française d'économie, vol.XXVI, pp 13-48.

<sup>36</sup> D. ANNE, S. CHAREYRON et Y. L'HORTY (2018). Evaluer une action intensive pour l'insertion des jeunes: le cas du Service Militaire Volontaire. halshs-01877681.

<sup>37</sup> S. CHAREYRON et Y. L'HORTY (2018). Evaluer une action intensive pour l'insertion des jeunes: le cas du Service Militaire Volontaire. halshs-01877681.

<sup>38</sup> M. BUNEL, Y. L'HORTY et P. PETIT (2020), « Les discriminations à l'embauche dans la sphère publique : effets respectifs de l'adresse et de l'origine », Revue Economique, 71(1), pp 31-56.

d'autre part sont en effet tels que les dispositifs pourraient être à la fois sous-utilisés sur la période de l'étude et voir leur impact affaibli, ce qui pourrait ne pas permettre de conclure quant à leur efficacité réelle.

# Partie I

BFC, un outil numérique pour identifier et stocker les connaissances acquises au cours de la formation et de la vie professionnelle :

Du « Passeport/Parcours Compétences »  
à « Trace Tes Acquis »

**Audit, bilan et protocole expérimental**

## I.1 Introduction

Le « Passeport Compétences », devenu ensuite « Parcours Compétences », est un outil en ligne lancé en 2013 par la Région Bourgogne<sup>39</sup> puis repris à partir de 2017 par la nouvelle Région Bourgogne-Franche-Comté (BFC) qui l'élargit à l'ensemble de son périmètre. Initialement, le Passeport/Parcours Compétences a été présenté comme une façon pour l'utilisateur de se créer une carte d'identité professionnelle susceptible de l'accompagner dans sa recherche d'emploi ou ses demandes de formation, mais lui permettant aussi de stocker les documents importants liés à sa formation et à sa vie professionnelle en toute confidentialité et d'évaluer son niveau en informatique ou en anglais. Fin 2019, à l'occasion d'une refonte de l'outil et du site internet, le dispositif prend le nom de « Trace tes acquis » (TTA). TTA, présenté comme un « révélateur de compétences », s'inscrit dans le vaste ensemble du Plan Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC) signé par la Bourgogne-Franche-Comté pour la période 2019-2022. Il s'agit toujours d'un dispositif en ligne d'identification et d'auto-évaluation des compétences par les usagers en fonction de leurs parcours scolaire et/ou professionnel. Cet outil permet aux utilisateurs d'identifier leurs points forts et leurs lacunes pour leur permettre de s'orienter au mieux vers des formations complémentaires ou des emplois correspondant à leurs compétences actuelles, afin de maximiser leur chance d'embauche et leur espérance de salaire.

L'outil actuel « Traces tes acquis » est mis en place par l'EMFOR-BFC (Emploi Métier Formation Orientation en Bourgogne-Franche-Comté), un groupement d'intérêt public ayant pour but d'aider les décideurs régionaux et les professionnels de l'emploi et de la formation à améliorer leurs offres pour se mettre en adéquation avec les besoins de la population de la Région BFC. Cet outil est accessible à tous les types d'usagers, mais il est principalement conçu pour aider les populations les plus en difficulté. Concernant les jeunes, il s'adresse notamment à ceux que l'on appelle « les invisibles ». Il s'agit de jeunes qui sont sortis du système de formation initiale et qui ne sont actuellement ni en emploi, ni en formation, ni pris en charge dans le cadre d'aucun dispositif d'accompagnement. Les chômeurs de longue durée font également partie des cibles prioritaires. Généralement peu ou pas diplômés, ces individus possèdent des compétences - parfois sans en avoir conscience - qu'ils pourraient mettre en avant pour pouvoir obtenir un emploi ou qu'ils pourraient compléter par des formations très spécifiques / très pointues pour leur permettre d'en obtenir un.

La section suivante présente dans un premier temps l'outil TTA en lui-même, son fonctionnement et ses liens avec les sites extérieurs d'orientation et d'emploi, puis, dans un deuxième temps, le cas de 4 travailleurs fictifs dont les profils permettent de mettre en lumière le fonctionnement et la pertinence des propositions de l'outil. La section 3 analyse l'utilisation de l'outil Passeport/Parcours Compétences par les usagers à partir des données

---

<sup>39</sup> C. M. de CONDINGUY (2013) « Un passeport compétences pour favoriser la mobilité des actifs » <https://www.centre-inffo.fr/site-regions-formation/actualites-regions/region-bourgogne-un-passeport>

de connexion extraites avant le basculement dans le dispositif TTA. Le protocole expérimental susceptible de juger de l'efficacité du dispositif est finalement proposé dans la dernière section.

## I.2. Audit des systèmes d'information disponibles

### I.2.1 Le nouvel outil numérique « Traces tes acquis »

#### I.2.1.1 L'Arborescence du site et son fonctionnement

##### *Arborescence du site*

La page principale du site « Trace tes acquis » (TTA)<sup>40</sup> permet aux utilisateurs soit de créer leur parcours, soit de se connecter à un compte préexistant, la capture d'écran ci-contre illustre cette page (cf. Capture I.1). Un compteur indique le nombre de personnes ayant déjà créées leur parcours sur le site. Pour un nombre important de parcours créés, cette information peut devenir incitative pour de nouveaux utilisateurs potentiels.

La création d'un compte est indispensable pour accéder au reste du contenu du site. Le formulaire de cette création de compte (cf. Capture I.2) demande d'indiquer via, selon les cas, une réponse libre ou un menu déroulant les informations suivantes : état civil, coordonnées, catégorie socio-professionnelle, niveau de formation. Le choix d'une adresse email et d'un mot de passe de connexion permet ensuite les reconnexions sécurisées. Ces informations sont modifiables ultérieurement dans la rubrique du site portant le nom du titulaire de ce compte, celui qui dans l'arborescence est appelé « usager ». Le Tableau I.1 reprend l'ensemble de la structure du compte et des items des menus déroulants.

**Capture I.1** : Interface de connexion



<sup>40</sup> <https://www.tracetesacquis.org/>

Capture I.2 : Formulaire de création de compte « Je crée mon parcours »

Une mention « CV » indique en bout de champ les informations qui seront reprises dans le CV analytique que l'utilisateur peut générer à partir du site TTA.

Tableau I.1 : Structure des comptes d'utilisateur

Question	Nature du champ	Modalités	Valeur par défaut
<b>PRENOM</b> <sup>CV</sup>	champ libre		
<b>NOM</b> <sup>CV</sup>	champ libre		
<b>CIVILITE</b> <sup>CV</sup>	Curseur à déplacer	Madame / Monsieur	
<b>DATE DE NAISSANCE</b> <sup>CV</sup>	menu déroulant	Jour / Mois / Année	
<b>EMAIL</b> <sup>CV</sup>	champ libre		
<b>PAYS</b>	menu déroulant		France
<b>ADRESSE</b> <sup>CV</sup>	champ libre		
<b>TELEPHONE FIXE</b> <sup>CV</sup>	champ libre		
<b>TELEPHONE PORTABLE</b> <sup>CV</sup>	champ libre		
<b>ETES-VOUS</b>	Curseur à déplacer	Non renseigné En formation En apprentissage Bénévole En recherche d'emploi En activité Autre	Non renseigné

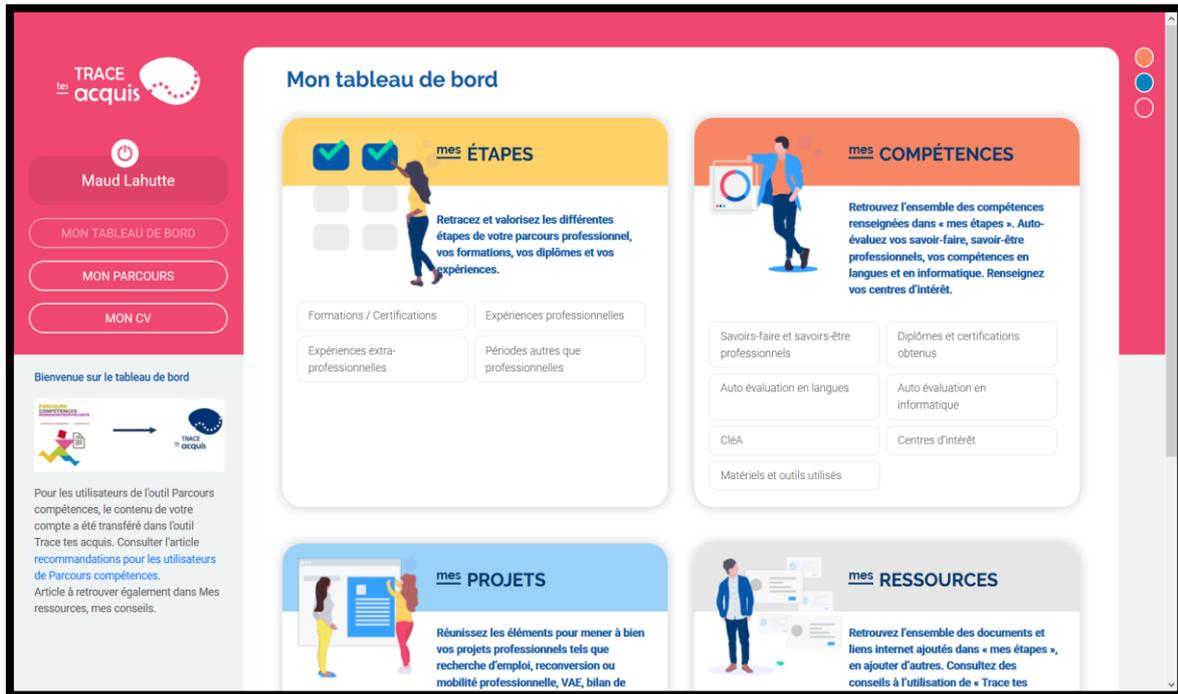
**Tableau I.1 : Structure des comptes d'utilisateur (suite)**

<b>NIVEAU DE FORMATION</b>	menu déroulant	<b>Niveau 6 (ou VI) : sans diplôme</b> <b>Niveau 5bis (ou V bis) : DNB CFG CEP</b> <b>Niveau 5 (ou V) : CAP</b> <b>Niveau 4 (ou IV) : BAC</b> <b>Niveau 3 (ou III) : BTS</b> <b>Niveau 2 (ou II) : licence</b> <b>Niveau 1 (ou I) : DEA DESS Master ou grandes écoles</b> <b>Autre</b> <b>Je ne sais pas</b>	
<b>DUREE DE VOTRE</b>	menu déroulant	Aucune expérience Moins de 2 ans d'expérience De 2 à 5 ans d'expérience De 5 à 10 ans d'expérience > à 10 ans d'expérience	
<b>CATEGORIE SOCIO-PRO</b>	menu déroulant	Agriculteurs, exploitants Artisans, commerçants, chefs d'entreprise Cadres et professions intellectuelles supérieures Professions intermédiaires Employés Ouvriers Retraités Techniciens supérieurs, professions (cadres) intermédiaires Autres Je ne sais pas	
<b>ACCOMPAGNEMENT</b>	Curseur à déplacer	Non renseigné / Oui / Non	Non renseigné
<b>LIENS EXTERNES <sup>CV</sup></b>	Bouton « Ajouter un lien »		

Nota bene : Telle qu'elle est présentée la rubrique « Durée de votre expérience » pourrait être délicate à renseigner pour les utilisateurs ayant tout juste 5 ans d'expérience, car ils pourraient avoir du mal à se positionner entre les options « 2 à 5 ans » et « 5 à 10 ans ».

Une fois son compte créé, l'utilisateur arrive sur la page d'accueil de son profil (cf. Capture I.3), à partir de cette page il peut accéder à toutes les autres pages du site.

Capture I.3 : Mon tableau de bord



Le schéma ci-dessous reprend l'organisation du site (cf. Figure I.1). A quelques exceptions près, le site est construit de telle sorte que, de n'importe quel endroit du site, on puisse accéder rapidement (en un ou deux clics) à n'importe quel autre endroit du site.

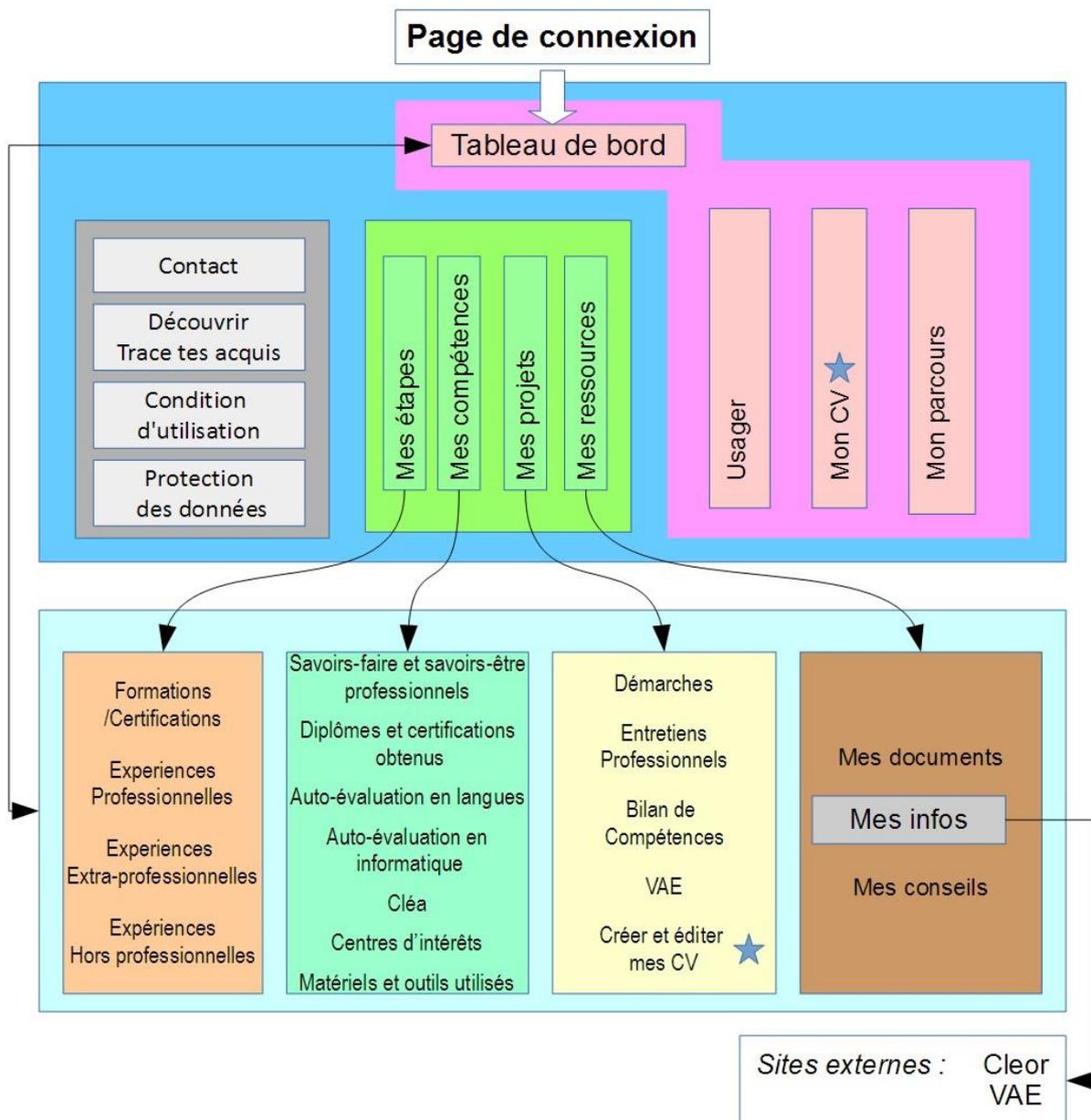
o *rborescence*

La figure I.1 synthétise la navigation sur le site.

Clés de lectures de l'arborescence :

- l'onglet « Tableau de bord » correspond à la page d'accueil une fois que l'utilisateur est connecté sur son compte.
- le logo étoile signifie que les deux pages concernées sont en fait une seule et même page.
- la zone bleue foncée (en haut) contient les pages accessibles depuis n'importe où dans le site.
- la zone bleue claire (en bas) contient les pages dont l'accès n'est pas toujours direct.

**Figure I.1.** Arborescence du site « Trace tes acquis »

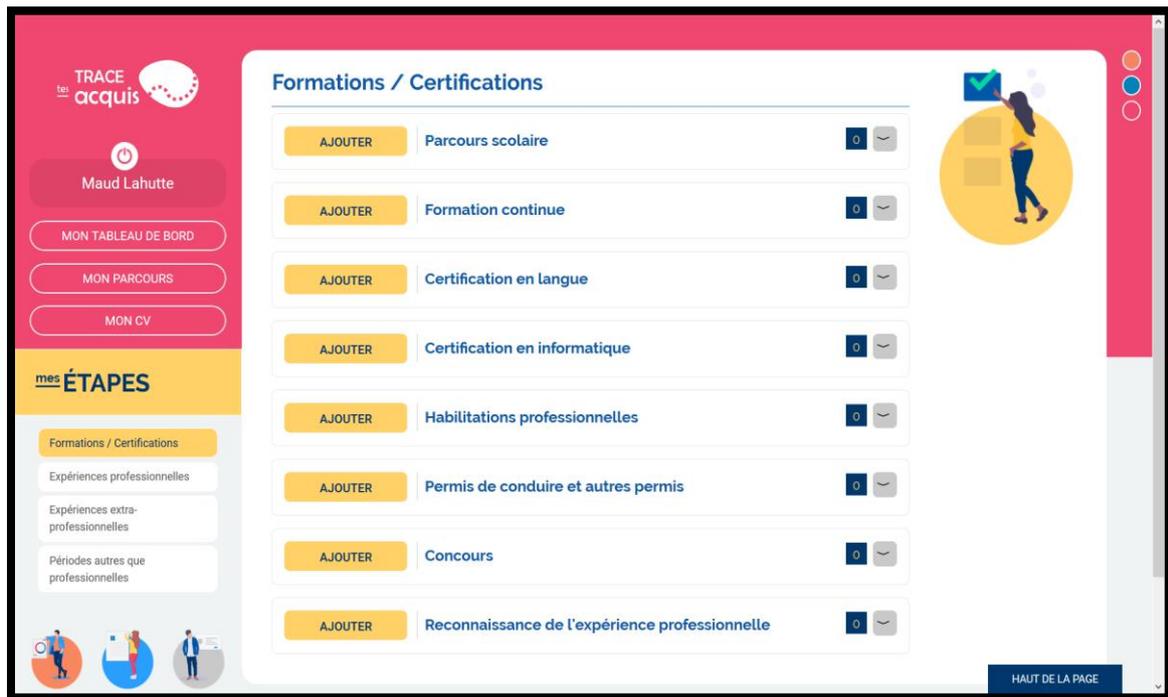


Les paragraphes suivants du rapport reprennent les autres étapes du remplissage de son profil par un utilisateur via les rubriques « Mes étapes », « Mes compétences », « Mes projets », « Mes ressources » ainsi que la rubrique « Mon parcours », tous accessibles depuis l'ensemble du site.

### *Rubrique Mes étapes*

Afin de compléter ses informations personnelles, l'utilisateur doit de se rendre dans la rubrique « Mes étapes » puis dans la section « Formations/Certifications » pour y ajouter son cursus de formation (initiale et continue) ainsi que d'autres certifications utiles à l'emploi telles que le permis de conduire (cf. Capture I.4).

Capture I.4 : Formations/Certifications



La saisie peut être manuelle, mais si le diplôme ou l'élément de formation a été obtenu, il sera sélectionnable depuis un menu déroulant. C'est en effet le fait de cocher « obtention d'un diplôme ou d'une certification » qui permet d'avoir accès au menu déroulant qui apparaît dans la Capture I.5.

## Capture I.5 : Intitulés de formations/certifications

Mes Ressources

EN APPRENTISSAGE  Oui  Non \*

OBTENTION D'UN DIPLOME OU D'UNE CERTIFICATION  Oui  Non \*

INTITULÉ DE LA CERTIFICATION

ba| ✓

- Mastère spécialisé mastère spécialisé chimie - Niveau I (Bac + 5 et plus) [1874]
- Mastère spécialisé mastère spécialisé sciences de gestion - Niveau I (Bac + 5 et plus) [1875]
- Mastère spécialisé mastère spécialisé sciences de la vie - Niveau I (Bac + 5 et plus) [1876]
- Mastère spécialisé mastère spécialisé sciences et technologie industrielles - Niveau I (Bac + 5 et plus) [1877]
- Mastère spécialisé air-ground collaborative systems engineering - Niveau I (Bac + 5 et plus) [71900]
- Mastère spécialisé ingénierie et management de systèmes logistiques - Niveau I (Bac + 5 et plus) [83445]
- Mastère spécialisé ingénierie et stratégies fiscales du patrimoine - Niveau I (Bac + 5 et plus) [81429]
- Mastère spécialisé régulation de l'économie numérique - Niveau I (Bac + 5 et plus) [81447]
- Mastère spécialisé ingénierie, économie et nouvelles technologies pour la construction à l'international - Niveau I (Bac + 5 et plus) [85712]
- Mastère spécialisé chimie - Niveau I (Bac + 5 et plus) [42159]
- Mastère spécialisé électronique - EEA - Niveau I (Bac + 5 et plus) [42160]

Barman

Chauffeur livreur

déménageur

vendange

fundraiser

ASSOCIER UN OU PLUSIEURS STAGES À CE PARCOURS

Une fois toutes les formations scolaires indiquées (à noter que le brevet des collèges ne fait pas partie des diplômes sélectionnables dans un menu déroulant), il convient d'en faire de même avec les expériences professionnelles, les périodes hors professionnelles et les expériences extra-professionnelles. Pour chacune des rubriques de formation ou d'expérience, l'association d'un stage, d'une alternance ou simplement du métier exercé par la suite, permet la sélection, par cochage/décochage, de compétences en rapport avec le domaine concerné. Plus précisément, les compétences directement proposées sont celles qui apparaissent sur la fiche-métier de Pôle emploi correspondante, ainsi que son référentiel de savoir-être professionnels. Mais, il est aussi possible d'indiquer des compétences supplémentaires a priori liées à d'autres fiches-métiers.

### *Rubrique Mes compétences*

Une fois la rubrique « Mes étapes » complétée, l'utilisateur est invité à se rendre dans la rubrique « Mes compétences ». Notons que cette rubrique ne peut être complétée si celui-ci s'y rend avant d'avoir renseigné son parcours. En effet, les compétences sont associées aux expériences enregistrées par l'utilisateur et donc aux compétences précédemment

consignées dans attente de leur auto-évaluation via un système d'étoiles de 1 à 3. Ce système d'étoiles correspond à un niveau de maîtrise de la compétence, l'utilisateur l'indique en cliquant sur le nombre d'étoile qu'il pense pouvoir s'attribuer (cf. Capture I.6). L'utilisateur peut aussi autoévaluer ses compétences en langues en ajoutant la(es) langue(s) concernée(s) et en informatique en précisant les « outils » qu'il considère être en mesure d'utiliser sans que cela relève d'une certification et en utilisant le système d'étoiles pour estimer sa maîtrise. Il peut, dans cette même rubrique, renseigner ses centres d'intérêt.

**Capture I.6 :** Auto-évaluation des savoir-être professionnels et des compétences en langue(s) et en informatique

**SAVOIRS-ÊTRE PROFESSIONNELS**

Capacité d'adaptation (6)	★★★	⌵
Persévérance (1)	★★★	⌵
Réactivité (6)	★★★	⌵
Gestion du stress (2)	★★★	⌵
Travail en équipe (5)	★★★	⌵
Sens de la communication (5)	★★★	⌵
Curiosité (1)	★★★	⌵
Autonomie (3)	★★★	⌵
Sens de l'organisation (2)	★★★	⌵

**DIPLÔMES ET CERTIFICATIONS**

Aucun diplôme pour le moment

**AJOUTER** AUTO-ÉVALUATION EN LANGUES

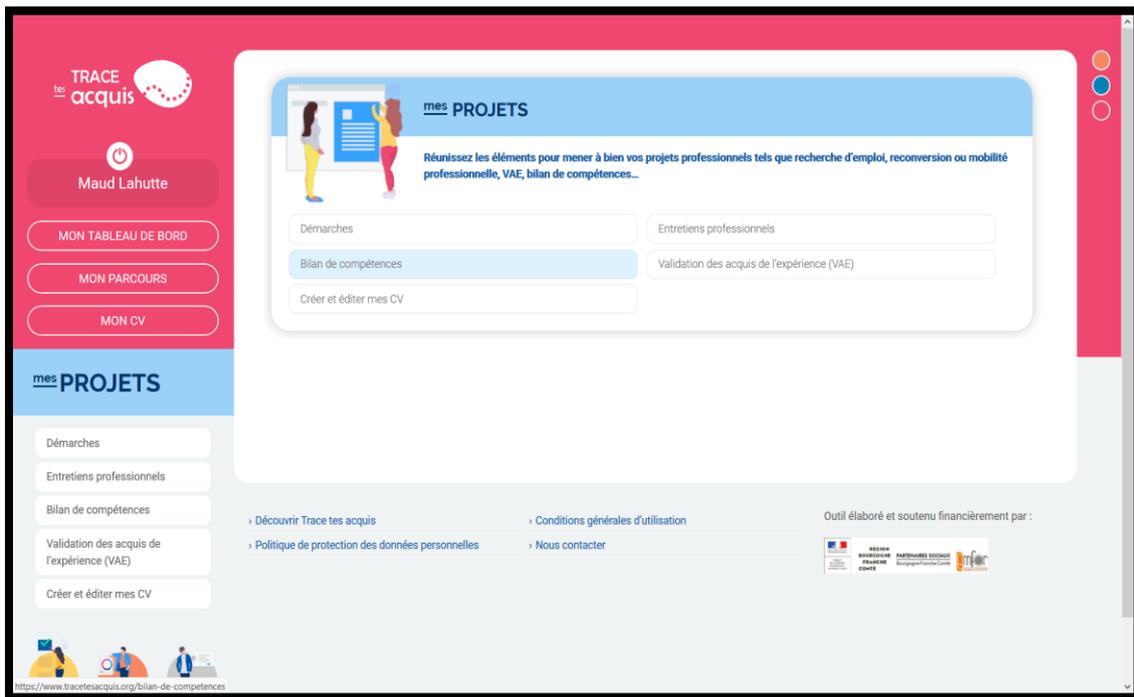
**AJOUTER** AUTO-ÉVALUATION EN INFORMATIQUE

**CLÉA SOCLE DE CONNAISSANCES ET COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES**

### *Rubrique Mes projets*

La rubrique « Mes projets » retrace ensuite les démarches réalisées par l'utilisateur dans l'objectif d'obtenir un emploi ou une formation (cf. Capture I.7). Il peut ainsi renseigner ses entretiens d'embauche et les VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) qu'il possède. La rubrique permet également d'accéder à l'outil d'édition de CV. L'autre méthode pour accéder à cet outil consiste à cliquer sur la rubrique « Mon CV » présente sur toutes les pages du site.

## Capture I.7 : Rubrique « Mes projets »

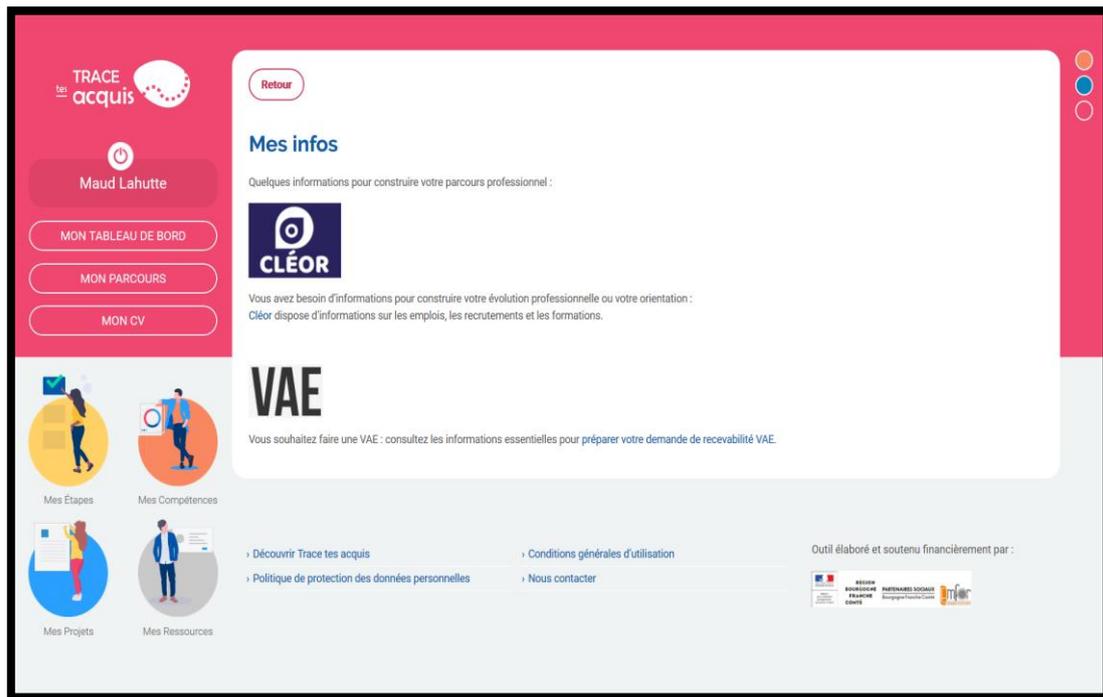


### Rubrique Mes ressources

La rubrique « Mes ressources » contient l'onglet « Mes infos » qui permet de se rediriger vers les renseignements nécessaires à la préparation d'une demande de VAE (cf. Capture I.8) Il s'agit grâce à l'expérience acquise en emploi d'obtenir certaines certifications professionnelles, des CQP (Certificat de Qualification Professionnelle), qui ne sont pas des diplômes délivrés par l'État mais par des professionnels de la branche concernée. Les CQP obtenus via une demande de VAE sont inscrits au RNCP (Répertoire National des Qualifications Professionnelles) et sont donc reconnus par l'État. Dans cette rubrique se trouve aussi un lien vers le site CLÉOR qui, nous le verrons par la suite, est l'outil d'orientation en lien avec « Traces tes acquis »<sup>41</sup>.

<sup>41</sup> <http://www.emfor-bfc.org/actualites/3224-cleor-cles-pour-l-evolution-professionnelle-et-l-orientation-en-region.html>

## Capture I.8 : Rubrique « Mes ressources »



### *Rubrique « Mon parcours »*

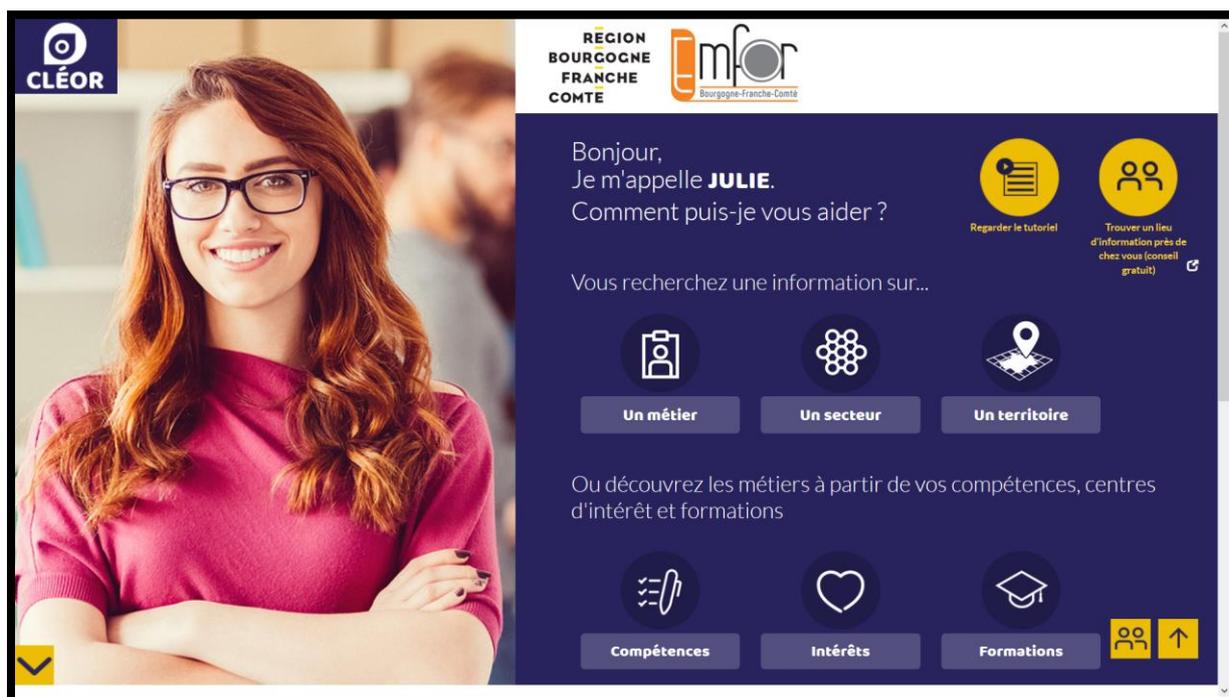
Enfin, la rubrique « Mon parcours », disponible sur toutes les pages du site, résume sous forme d'une ligne temporelle verticale l'ensemble des formations et des expériences réalisées par l'utilisateur et saisies sur le site (voir les études de cas fictifs ci-dessous pour différentes représentations de parcours).

### 1.2.1.2 Liens avec les outils externes d'orientation et d'emploi

« Traces tes acquis » apparaît ainsi comme un outil permettant de déterminer soi-même ses atouts dans le domaine professionnel. Pour ce qui est de l'orientation, le site nous renvoie vers l'outil externe qu'est CLÉOR<sup>42</sup>. Sur ce site, l'utilisateur est amené à choisir une méthode de recherche parmi les 6 proposées en page d'accueil (cf. Capture I.9), à savoir une recherche par métier, par secteur, par territoire, par compétences, par intérêt ou par formation.

<sup>42</sup> <https://bourgogne-franche-comte.cleor.org/>

Capture I.9 : Site externe : CLÉOR



L'intérêt de « Traces tes acquis » étant d'avoir permis à l'utilisateur de déterminer ses compétences-clés, c'est ce mode de recherche qu'il semble logique de privilégier ici pour faire suite au dispositif TTA. En cliquant donc sur « compétences », l'utilisateur est invité à sélectionner jusqu'à 8 compétences principales parmi plusieurs choix répartis en domaines (cf. Capture I.10 pour un exemple). A noter qu'il n'y a pas d'option permettant de transférer directement les compétences sélectionnées d'un outil à l'autre, de « Trace tes acquis » à CLÉOR.

Capture I.10 : Sélection des compétences (CLÉOR)

Sélectionnez 8 compétences maximum dans la liste ci-dessous :

ACCUEILLIR, INFORMER, CONSEILLER

<input type="checkbox"/> Délivrer des informations qui nécessitent un questionnement interactif	<input type="checkbox"/> Délivrer des informations sur un programme, un circuit, une situation particulière
<input type="checkbox"/> Délivrer un premier niveau d'informations	<input type="checkbox"/> Apporter un appui technique
<input type="checkbox"/> Apporter un conseil pour une prise de décision	<input type="checkbox"/> Apporter une assistance technique pour l'utilisation d'une machine, d'un système
<input type="checkbox"/> Conseiller et accompagner dans la démarche	<input type="checkbox"/> Donner un avis d'expert
<input type="checkbox"/> Analyser les besoins du client pour la réalisation d'un projet, d'une action, d'un ouvrage	<input type="checkbox"/> Déterminer des besoins matériels pour préparer un projet
<input type="checkbox"/> Etablir un diagnostic	

AMÉNAGER, CONSTRUIRE, DÉCORER

APPLIQUER UNE RÈGLE, CONTRÔLER, SURVEILLER

CONFECTIONNER, PRODUIRE

FORMER, ANIMER UN GROUPE DE PERSONNES

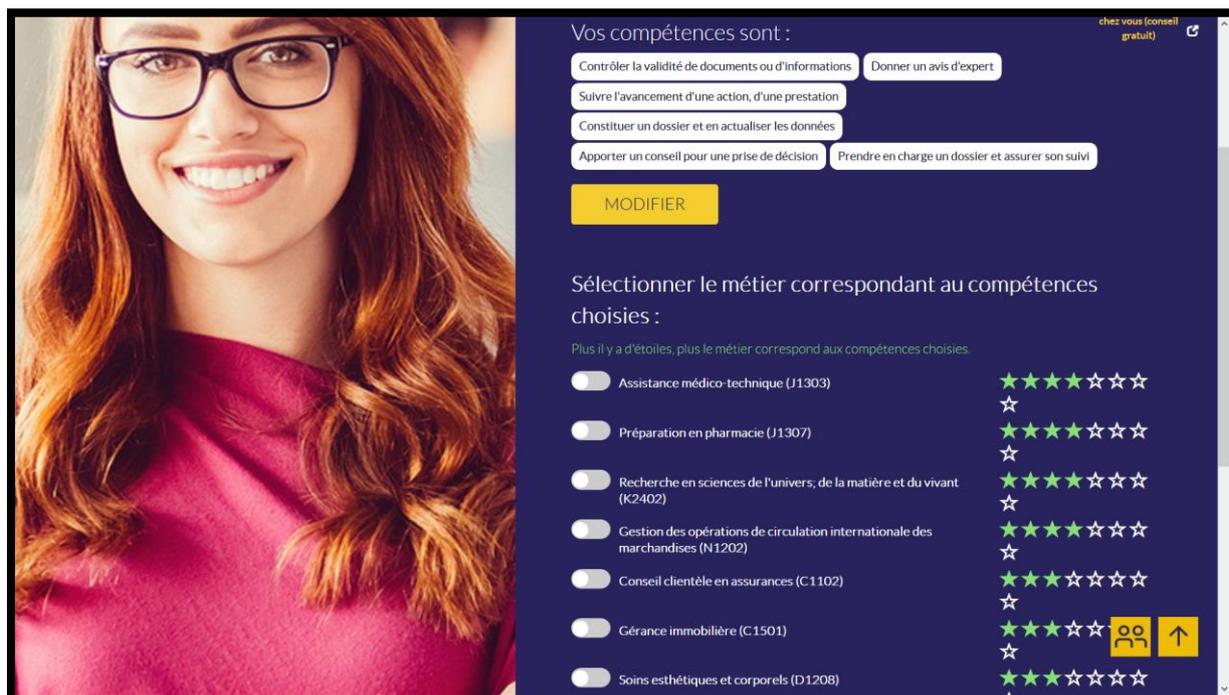
GÉRER, ORGANISER

MANAGER DES ÉQUIPES, DIRIGER DES ENTREPRISES, COORDONNER DES ACTIONS



Une fois les compétences sélectionnées et validées, le site propose des métiers correspondants à ces compétences, en classant les métiers en question par niveau de pertinence avec un système d'étoiles (cf. Capture I.11).

Capture I.11 : Sélection de métiers (CLÉOR)



Pour chaque métier, on peut avoir accès à une fiche qui donne plusieurs informations sur l'état du marché du travail pour ce métier, dès lors que la zone géographique de la recherche d'emploi a été définie (plus bas sur la même page). Sont également proposées plusieurs formations associées au métier consulté, ainsi que des liens qui renvoient vers Pôle emploi et/ou sur le site de l'APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres) pour consulter les offres d'emploi correspondantes.

Dans la section suivante, l'étude de quatre profils fictifs de personnes de différents âges en recherche d'emploi va nous permettre d'éclairer quelques aspects pratiques du site « Trace tes acquis » et de ces sites externes.

## I.2.2 Etude de cas fictifs

Nous proposons d'étudier 4 profils fictifs d'utilisateurs : 2 hommes, 2 femmes. L'un des hommes correspond à un parcours totalement linéaire : formation initiale, emploi en relation avec cette formation n'ayant connu qu'un seul employeur, mais licencié à la cinquantaine. Le second, trentenaire, non diplômé, offre un profil heurté avec un ensemble de petits boulots disparates et le besoin de faire une synthèse de ses compétences pour espérer une insertion plus stable sur le marché du travail. Les deux femmes ont été relativement moins présentes sur le marché du travail. L'une ayant travaillé jeune dans une entreprise puis ayant été ensuite occupée par des « emplois familiaux » cherche à 45 ans à retourner sur le marché du travail avec la nécessité de synthétiser voire d'actualiser ses compétences. L'autre, diplômée du supérieur (licence) s'est consacrée à l'éducation de ses enfants sans chercher d'emploi ; à défaut d'expérience professionnelle, elle dispose d'une expérience associative importante et cherche à s'insérer sur le marché du travail.

Ces quatre cas permettent d'étudier l'efficacité des outils disponibles. Il s'agit en effet de personnes susceptibles de rencontrer des difficultés sur le marché du travail en raison de leur âge, de leur manque de diplôme ou d'expérience, mais qui disposent en revanche de compétences dont elles peinent à faire la synthèse elles-mêmes du fait de la nature de leurs expériences professionnelles ou non-professionnelles, alors que ce sont ces compétences qu'elles devraient mettre en avant pour être (ré)embauchées de façon pérenne. Il sera ainsi possible d'étudier la pertinence des propositions de profil d'emplois, et leur adéquation avec les diplômes effectivement détenus par ces usagers.

### I.2.2.1 Profil A : Gérard DELLILE

#### *Résumé du parcours*

Homme de 50 ans, Gérard DELLILE a obtenu en formation initiale un CAP « employé de vente spécialisée ». Depuis l'obtention de ce diplôme, il a toujours travaillé chez le même concessionnaire automobile, « Supercars ». Il se voit contraint, après un licenciement dû à une restructuration de la concession automobile et à la fermeture en mars 2019 du site où il était employé, de trouver un nouvel emploi.

La Capture I.12 montre comment les certifications et le déroulement de carrière de Gérard Dellile sont retracés par la page « Mon parcours » du site TTA.

Capture I.12 : Parcours de Gérard DELLILE

The screenshot displays a user profile page titled "MON PARCOURS" with an "Imprimer" button in the top right corner. The profile is organized into four main sections, each with a circular icon and a date range:

- Top Section:** Icon of a person with a globe. Text: "Recherche d'emploi Licenciement pour fermeture - Pôle emploi - en cours" (03/2019 - en cours).
- Second Section:** Icon of a car. Text: "Permis de conduire catégorie B - 04/1989" (04/1989 - en cours).
- Third Section:** Icon of a person with a car. Text: "Vendeur automobile / Supercars - 01/1986 - 03/2019" (01/1986 à 03/2019).
- Bottom Section:** Icon of a car. Text: "CAP employé de vente spécialisé option B : produits d'équipement courant - 06/1986" (09/1984 à 06/1986).

### *Profil et résultats*

Après avoir entré les informations concernant le parcours de Monsieur Dellile sur la plateforme « Traces tes acquis », et notamment son CAP en vente et son expérience de plus de 30 ans dans la concession « Supercars », ses compétences professionnelles ont pu être définies comme indiqué sur les Captures I.13 et I.13 bis.

Capture I.13 : Compétences de Gérard DELLILE

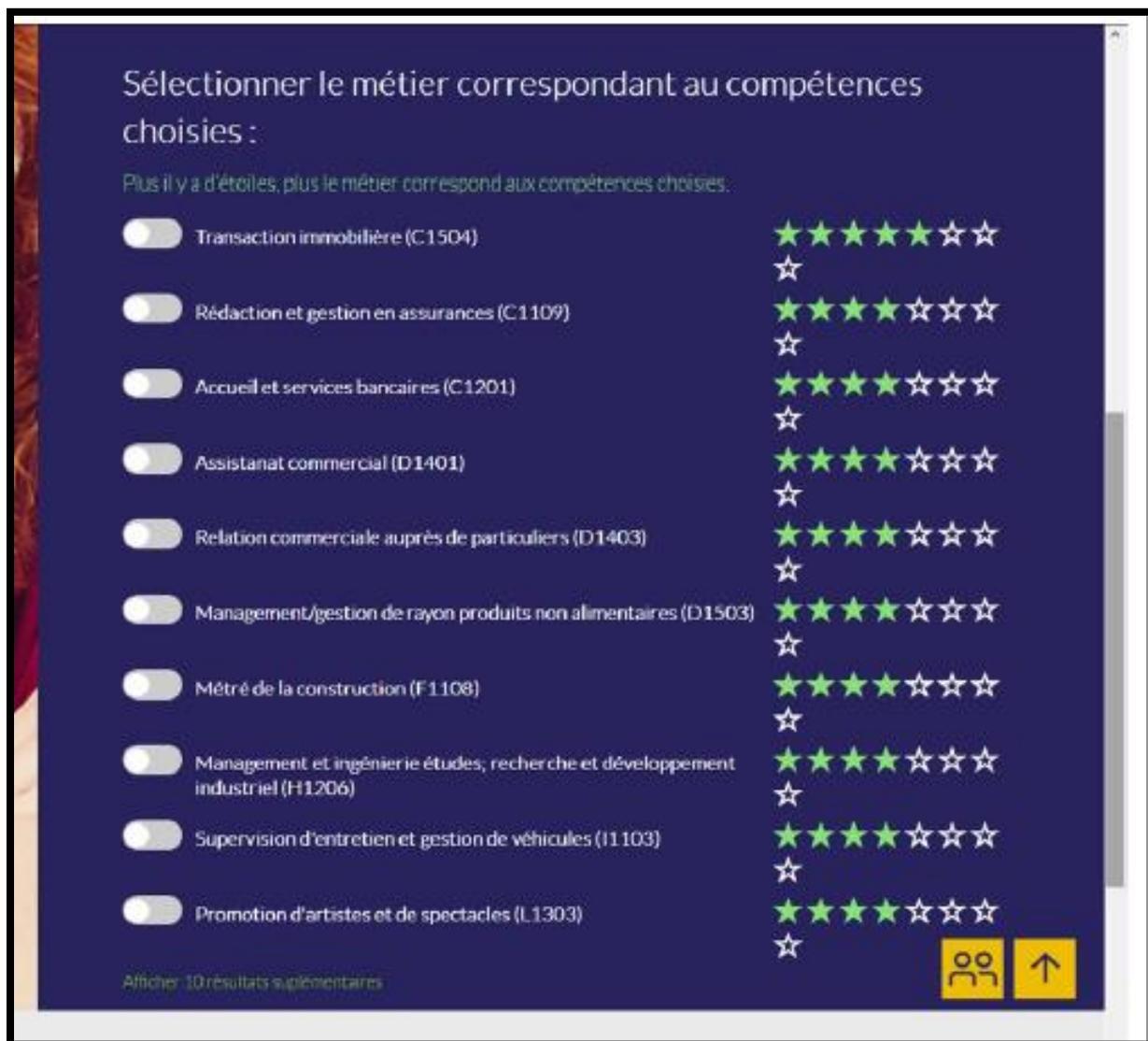
Mes compétences et savoirs être professionnels		Imprimer
Retrouvez l'ensemble des compétences renseignées dans « mes étapes ». Évaluez dès à présent le niveau de maîtrise de chaque compétence à l'aide des étoiles ★★. Cette évaluation sera visible à l'identique sur votre CV.		
<b>COMPÉTENCES DE BASE</b>		
Techniques de vente (1)	★★★	(
Suivre le traitement d'une commande client (1)	★★★	(
Analyser les besoins du client (1)	★★★	(
Collaborer avec l'ensemble des intervenants à la réalisation d'un objectif commun (1)	★★★	(
Techniques commerciales (1)	★★★	(
Mener une action commerciale (1)	★★★	(
Proposer une solution commerciale appropriée (1)	★★★	(
Présenter les caractéristiques d'un modèle (1)	★★★	(
Conseiller un client (1)	★★★	(

Capture I.13 bis : Compétences de Gérard DELLILE (suite)

<b>COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES</b>		
Intervenir auprès d'une clientèle de particuliers (1)	★★★	(
Caractéristiques des véhicules deux roues (1)	★★★	(
Assurer un service après-vente (1)	★★★	(
Logiciel de gestion clients (1)	★★★	(
Vendre des produits ou services (1)	★★★	(
Caractéristiques des voitures neuves (1)	★★★	(
Caractéristiques des voitures d'occasion (1)	★★★	(
Assister un client lors de la prise en main d'un véhicule/matériel (1)	★★★	(
<b>SAVOIRS-ÊTRE PROFESSIONNELS</b>		
Persévérance (1)	★★★	(
Travail en équipe (1)	★★★	(
Sens de la communication (1)	★★★	(
Autonomie (1)	★★★	(
Sens de l'organisation (1)	★★★	(

Après la sélection de ses meilleures compétences dans le logiciel du site CLÉOR (cf. Annexe A.1), on obtient une liste de métiers par ordre de pertinence ainsi que plusieurs informations sur ces derniers (cf. Capture I.14) :

**Capture I.14** : Métiers suggérés à Gérard DELLILE par CLÉOR



Capture I.14bis : Métiers suggérés à Gérard DELLILE par CLÉOR (suite)

The screenshot displays the CLÉOR website interface. On the left, there is a photograph of a car dealership where a salesperson is handing a car key to a customer, and they are shaking hands. The website header includes the CLÉOR logo and the logo for the 'RÉGION BOURGOGNE FRANCHE COMTE' (mfor). The main content area features a dark blue background with the following text:

Vous recherchez des informations sur :

## Relation commerciale en vente de véhicules

Ce métier relève de la famille professionnelle "Représentants auprès des particuliers" (R2Z83) et de la famille de métiers ROME "Relation commerciale en vente de véhicules" (D1404).

Présente des équipements (voitures, motos, camping car, bateaux, ...) à la clientèle, la conseille dans son choix, lui propose des services annexes (financement, extension de garanties, contrat d'entretien...) et conclut la vente.

[En savoir plus sur ce métier](#)

Les indicateurs ci-dessous sont calculés pour la région "Bourgogne-Franche-Comté"

Potentiel d'embauche du métier ?

At the bottom of the page, there is a navigation bar with buttons for 'DÉCOUVRIR', 'LOCALISER', 'TRAVAILLER', 'RECHERCHER', 'ÉVOLUER', and 'SE FORMER', along with icons for user profile and navigation.

En choisissant par exemple parmi les suggestions celle qui correspond à la profession qu'il exerçait précédemment, à savoir « relation commerciale en vente de véhicules » (cf. Capture I.14bis), le site CLÉOR indique d'un soleil les bonnes perspectives d'emploi dans ce métier. Il offre aussi la possibilité de consulter les liens de Pôle emploi et de l'APEC. Les résultats sont ceux retracés respectivement par les Captures I.15 et I.16 :

Capture I.15 : Postes indiqués à Gérard DELLILE par Pôle emploi

The screenshot shows a search results page on the Pôle emploi website. At the top, there is a search bar with 'D1404' and a dropdown menu showing 'Bourgogne-Franche-Comté'. A search icon and a button 'ENREGISTRER MA RECHERCHE' are also visible. Below the search bar, there is a checkbox 'Inclure les offres de nos partenaires' which is checked. The main heading is '46 offres pour D1404 - Relation commerciale en vente de véhicules - Bourgogne-Franche-Comté'. There are two buttons: 'AFFICHER LA CARTE' and 'MA SÉLECTION D'OFFRES'. The results are sorted by 'Pertinence'. Three job listings are visible:

Logo	Job Title	Location	Description	Contract Type	Star
pbccolo	VENDEUR AUTOMOBILES HALL H/F	25 - MORTEAU	Vous assurez le traitement des leads dans les délais impartis. Remunération : Fixe complète par un variable fonction du règlement des ventes. PROFIL: De formation initiale BEP - CAP, vous...	CDI Non renseigné	★
renault	VENDEUR AUTOMOBILES HALL (H/F)	RENAULT - BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	VENDEUR AUTOMOBILES HALL Vous êtes passionné(e) d'automobile et souhaitez mettre à profit vos compétences commerciales pour vendre les véhicules de demain ? Rejoignez les concessions du Groupe...	CDI Non renseigné	★
pbccolo	Conseiller commercial sociétés (H/F) (2373)	21 - DIJON	Vous assurez la vente de financements et de produits périphériques associés ainsi que la reprise des véhicules d'occasion, le cas échéant. Vous maintenez une relation durable et de confiance avec les...	CDI Non renseigné	★

Capture I.16 : Postes indiqués à Gérard DELLILE par l'APEC

The screenshot shows a search results page on the APEC website. At the top, there is a dropdown menu 'TRIER PAR: Date' and a button 'ALERTE EMPLOI'. Two job listings are visible:

Logo	Job Title	Location	Salary	Description	Contract Type	Date
Dresma Search	Technicien sûreté en contrôle d'accès vidéosurveillance et intrusion F/H	DRESMA SEARCH	€ 35 - 35 k€ brut annuel	Rattaché (e) au Responsable maintenance, vous aurez la charge de réaliser les interventions de maintenance et le suivi administratif de vos interventions. Pour cela, lors des interventions vous : - Conseillez et quantifiez les besoins du client - Réalisez les relevés..	CDI	Lille - 59 02/06/2020
Tech Valley	Développeur mobile IOS et Android - Paris F/H	TECH VALLEY	€ 24 - 50 k€ brut annuel	Quelle sera votre mission ? - Rédiger les spécifications techniques - Développer l'application - Effectuer les tests unitaires - Assurer la maintenance corrective et évolutive de		

On observe que les résultats obtenus sur le site Pôle emploi sont en adéquation avec la demande et les qualifications de Gérard Dellile, alors que les propositions de l'APEC sont plutôt inattendues et clairement inadaptées au profil de ce chômeur.

Après avoir identifié un ou des postes qui l'intéresseraient, Gérard peut éditer un CV via « Trace tes acquis », ce qui constitue clairement un gain de temps pour quelqu'un qui, comme lui, n'avait pas de raison d'avoir tenu un CV à jour. Le CV ainsi obtenu est présenté en annexe I.A.2.

#### *Apport TTA relativement au profil*

Avec un parcours professionnel linéaire comme celui de Monsieur Dellile et en l'absence de volonté de profiter de sa période de chômage pour changer d'orientation professionnelle, ainsi que nous l'avons supposé, l'outil TTA et CLÉOR, bien qu'ayant des résultats très adaptés au profil, n'apparaissent pas indispensables au retour à l'emploi. Gérard Dellile aurait en effet pu s'adresser directement à Pôle emploi pour obtenir directement des offres d'emploi pertinentes. Pour un tel profil, le principal intérêt de l'outil TTA réside dans le support qu'il constitue pour la réalisation d'un nouveau CV (cf. Annexe I.A.2).

L'ensemble des outils proposés par l'Emfor pourrait également s'avérer utiles pour lui permettre d'accéder localement à une formation complémentaire courte, par exemple pour la remise à niveau et l'actualisation de ses techniques commerciales.

### **I.2.2.2 Profil B : Véronique LANFRANC**

#### *Résumé du parcours*

Véronique LANFRANC, 45 ans, a obtenu un BEP dans le domaine du secrétariat en formation initiale. A la suite de quoi elle a été embauchée comme secrétaire dans une PME où elle est restée 5 ans. Madame Lanfranc a ensuite stoppé sa carrière pour assurer le secrétariat de son mari qui venait de se lancer comme autoentrepreneur. Une fois l'entreprise devenue rentable, son mari a pu engager des salariés dont une véritable secrétaire. Mais la prise en charge de sa mère handicapée, en plus de l'éducation de ses enfants, a poussé Véronique Lanfranc à ne pas reprendre le travail immédiatement. Quelques années plus tard, avec le départ de ses enfants pour poursuivre leurs études et la décision de placer sa mère en maison médicalisée, Madame Lanfranc aimerait retourner à la vie active.

## Capture I.17 : Parcours de Véronique LANFRANC

The screenshot displays a user interface titled "MON PARCOURS" with a dark blue "Imprimer" button in the top right corner. The main content area features a vertical timeline with four entries, each accompanied by a circular icon and a date range:

- 04/1996 - en cours**: Permis de conduire catégorie B - 04/1996 (Icon: Driver's license)
- 01/2000 à 05/2004**: Secrétaire - 01/2000 - 05/2004 (Icon: Secretary)
- 01/1994 à 10/1999**: Secrétaire / PME Les boulons - 01/1994 - 10/1999 (Icon: Secretary)
- 09/1990 à 06/1993**: BEP communication administrative et secrétariat - 06/1993 (Icon: Diploma)

At the bottom of the interface, there are several links and logos:

- Links: [Découvrir Trace tes acquis](#), [Conditions générales d'utilisation](#), [Politique de protection des données personnelles](#), [Nous contacter](#)
- Text: "Outil élaboré et soutenu financièrement par :"
- Logos: French Republic, "RÉGION BOURGOGNE FRANCHE-COMTE Bourgogne Franche-Comté", and "PARTENAIRES SOCIAUX Bourgogne Franche-Comté".

### *Profil et résultats*

Après saisie de son parcours retracé dans la Capture I.17, Madame Lanfranc peut indiquer les compétences que ses expériences professionnelles et personnelles lui ont donné (cf. Captures I.18 et I.18bis).

Capture I.18 : Compétences de Véronique LANFRANC

**Mes compétences et savoirs être professionnels** Imprimer

Retrouvez l'ensemble des compétences renseignées dans « mes étapes ». Évaluez dès à présent le niveau de maîtrise de chaque compétence à l'aide des étoiles ★★. Cette évaluation sera visible à l'identique sur votre CV.

**COMPÉTENCES DE BASE**

Sténographie (1)	★★★	
Règles d'affranchissement du courrier (1)	★★★	
Organiser des déplacements professionnels (1)	★★★	
Planifier des rendez-vous (1)	★★★	
Réaliser la gestion administrative du courrier (1)	★★★	
Classer les documents, informations et fonds documentaires d'une activité (1)	★★★	
Techniques de prise de notes (1)	★★★	

**COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES**

Comptabilité générale (1)	★★★	
Terminologie juridique (1)	★★★	
Suivre les conditions d'exécution d'un contrat (1)	★★★	

Capture I.18bis : Compétences de Véronique LANFRANC (suite)

**COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES**

Comptabilité générale (1)	★★★	
Terminologie juridique (1)	★★★	
Suivre les conditions d'exécution d'un contrat (1)	★★★	
Vérifier les conditions d'exécution d'un contrat (1)	★★★	
Archiver des dossiers et documents de référence (1)	★★★	
Mettre à jour une documentation technique (1)	★★★	
Construire un dossier professionnel (1)	★★★	
Indexer des dossiers et documents de référence (1)	★★★	
Réaliser une gestion comptable (1)	★★★	
Réaliser une gestion administrative (1)	★★★	
Saisir des documents juridiques (1)	★★★	

**SAVOIRS-ÊTRE PROFESSIONNELS**

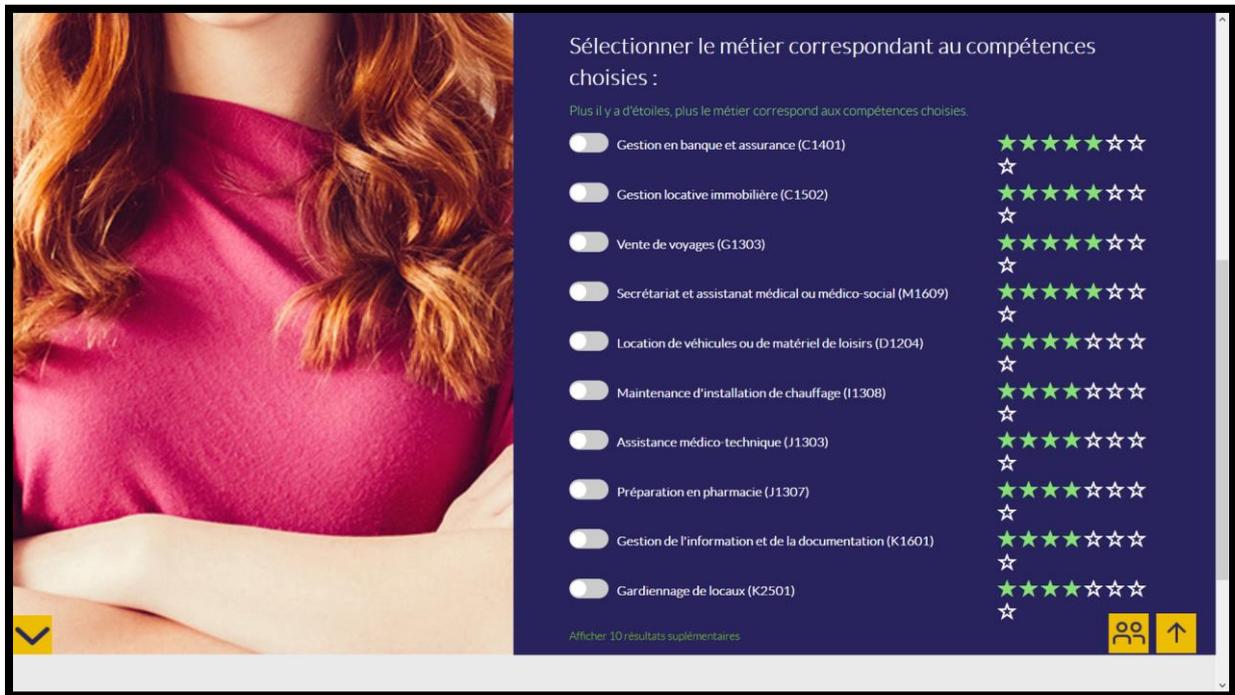
Persévérance (1)	★★★	
Prise de recul (2)	★★★	
Gestion du stress (1)	★★★	

HAUT DE LA PAGE

A supposer que Madame Lanfranc ait le sentiment de n'avoir rien perdu de ses compétences dans le domaine du secrétariat, les métiers proposés à la suite de la sélection desdites compétences sur CLÉOR sont plutôt en adéquation avec son parcours. Cependant, certains des métiers proposés réclament des diplômes qu'elle n'a pas (cf. Capture I.19), ce qui

pourrait plaider pour un transfert plus direct et intégral des informations saisis dans TTA à CLÉOR, le choix d'opérer ce transfert étant bien entendu laissé à l'appréciation de l'utilisateur.

**Capture I.19 : Métiers suggérés à Véronique LANFRANC par CLÉOR**



Si l'on sélectionne par exemple le secrétariat médical, la fiche métier est plutôt rassurante pour elle, car le profil moyen des personnes exerçant ce métier coïncide avec le sien au sens où il est généralement assuré par des femmes de la même tranche d'âge qu'elle, et semble offrir de réelles possibilités d'emploi (cf. Capture I.19bis). Mais encore faudrait-il qu'elle complète sa formation par un diplôme spécifique.

## Capture I.19bis : Métiers suggérés à Véronique LANFRANC par CLÉOR (suite)



Pour un profil comme celui de Madame Lanfranc, l'outil « Traces tes acquis » est probablement un bon guide. Il lui permet en effet de faire le point des compétences dont elle dispose et qu'elle devra bien mettre en valeur pour revenir efficacement sur le marché du travail. En prenant en compte la date d'obtention de ses diplômes et sa dernière période salariale (cf. en Annexe I.B le CV généré sur le site TTA), elle pourrait aussi avoir besoin de formations complémentaires ou de la mise à jour de ses compétences.

### I.2.2.3 Profil C : Éric BOUCLER

#### *Résumé du parcours*

Éric BOUCLER, 30 ans, n'ayant pas d'autre diplôme que le brevet des collèges, a commencé à travailler à l'âge de 18 ans comme serveur/plongeur dans une brasserie de sa commune. Il a ensuite connu un enchaînement de CDD et d'emplois saisonniers dans divers domaines, entrecoupés de périodes de chômage. Les Captures I.20 et I.20bis proposent respectivement son parcours professionnel tel qu'il a été saisi et tel qu'il est retracé par le site TTA. Éric Boucler aimerait aujourd'hui utiliser ses compétences pour trouver un CDI afin de pouvoir investir dans des projets à long terme et souhaite pour cela bénéficier de conseils d'orientation.

Capture I.20 : Parcours de Éric BOUCLER (saisies)

### Expériences Professionnelles

AJOUTER **Emploi** 6

Modifier	serveur en brasserie Du 01/2009 au 09/2011	
Modifier	Barman Du 02/2012 au 11/2012	
Modifier	Chauffeur livreur Du 03/2013 au 10/2014	
Modifier	déménageur Du 01/2015 au 06/2016	
Modifier	vendange Du 07/2016 au 09/2016	
Modifier	fundraiser Du 02/2018 au 08/2019	

Capture I.20bis : Parcours de Éric BOUCLER (présentation TTA)

### MON PARCOURS

Imprimer

Permis de conduire catégorie B - 05/2009		05/2009 - en cours
02/2018 à 08/2019		fundraiser / Greenpeace - 02/2018 - 08/2019
vendange / vignoble ramos - 07/2016 - 09/2016		07/2016 à 09/2016
01/2015 à 06/2016		déménageur / go away - 01/2015 - 06/2016
Chauffeur livreur / piznananas - 03/2013 - 10/2014		03/2013 à 10/2014
02/2012 à 11/2012		Barman / le calypso - 02/2012 - 11/2012
serveur en brasserie / Chez Rémi - 01/2009 - 09/2011		01/2009 à 09/2011

## Profil et résultats

Après avoir renseigné les éléments de son parcours professionnel, Éric Boucler peut identifier et quantifier les compétences qui ressortent de ses expériences (cf. Capture I.21).

**Capture I.21 : Compétences d'Éric BOUCLER**

The screenshot displays a user interface for reviewing professional skills. At the top, there is a title 'Mes compétences et savoirs être professionnels' and a blue 'Imprimer' button. Below the title, a paragraph explains that the user can evaluate their mastery of each skill using a star rating system (1-3 stars), which will be visible on their CV. The skills are listed under the heading 'COMPÉTENCES DE BASE'. Each skill entry includes the skill name, a star rating, and a dropdown arrow icon.

Compétence	Évaluation	Actions
Règles d'hygiène et de sécurité alimentaire (1)	★★★	⌵
Accueillir le client et l'installer (1)	★★★	⌵
Essuyer et ranger la vaisselle, la verrerie, les ustensiles de cuisine (2)	★★★	⌵
Techniques de port de plateaux/plats (1)	★☆☆	⌵
Débarrasser une table (1)	★★★	⌵
Entretien des locaux (1)	★★★	⌵
Encaisser le montant d'une vente (1)	★★★	⌵
Prendre la commande des clients (1)	★★★	⌵
Caractéristiques des alcools (1)	★★★	⌵
Utilisation de matériel de bar (1)	★★★	⌵
Préparer des boissons chaudes ou froides (1)	★★★	⌵
Réaliser un service au bar (1)	★★★	⌵

La retranscription sélective des compétences les mieux notées par Éric Boucler lui-même sur le logiciel de CLÉOR donne la liste de métiers proposée à la Capture I.22.

**Capture I.22 : Métiers suggérés à Éric BOUCLER par CLÉOR**

Sélectionner le métier correspondant aux compétences choisies :

Plus il y a d'étoiles, plus le métier correspond aux compétences choisies.

Métier (Code)	Nombre d'étoiles
Boucherie (D1101)	4
Personnel polyvalent en restauration (G1603)	7
Fabrication de crêpes ou pizzas (G1604)	7
Boulangerie - viennoiserie (D1102)	6
Charcuterie - traiteur (D1103)	6
Poissonnerie (D1105)	6
Vente en alimentation (D1106)	6
Nettoyage d'articles textiles ou cuirs (D1205)	6
Vente de végétaux (D1209)	6
Personnel d'attractions ou de structures de loisirs (G1205)	6

[Afficher 10 résultats supplémentaires](#)

On y retrouve un métier qu'Éric BOUCLER a déjà exercé « Personnel polyvalent en restauration » (cf. Capture I.23). Malgré un « climat » assez mitigé dans cette profession, le site de Pôle emploi permet d'obtenir différentes offres d'emploi dans la région (cf. Capture I.23bis). Il y a aussi d'autres suggestions de métier, mais certaines supposent d'avoir des diplômes qu'il ne possède pas.

Capture I.23 : Exemple de métier suggéré à Éric BOUCLER par CLÉOR

REGION BOURGOGNE FRANCHE COMTE

emfor  
Bourgogne-Franche-Comté

Vous recherchez des informations sur :

## Personnel polyvalent en restauration

Ce métier relève de la famille professionnelle "Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration" (S1Z20) et de la famille de métiers ROME "Personnel polyvalent en restauration" (G1603).

Prépare et assemble des produits (pain, viennoiseries), des plats simples chauds ou froids (sandwichs, salades, glaces, ...) et en effectue la vente selon les règles d'hygiène et de sécurité alimentaires et la charte qualité de l'établissement.

[En savoir plus sur ce métier](#)

Les indicateurs ci-dessous sont calculés pour la région "Bourgogne-Franche-Comté"

Potentiel d'embauche du métier

Capture I.23bis : Offres d'emploi pour Éric BOUCLER sur Pôle emploi

55 offres pour G1603 - Personnel polyvalent en restauration - Bourgogne-Franche-Comté

TRIER PAR Pertinence

AFFICHER LA CARTE MA SÉLECTION D'OFFRES

Logo	Titre	Localisation	Description	Type de contrat	Statut
jobcoco	EMPLOYE RESTAURATION H/F	89 - ARCÈS DILO	Food Industry - EMPLOYE RESTAURATION H/F - Réf 106085447 - Arces-Dilo Bourgogne-Franche-Comté: Food Industry, (...) recherche de nouveaux collaborateurs. Nous sommes une société familiale à dimension...	CDI Non renseigné	★
jobcoco	Employé Polyvalent de Restauration F/H (H/F)	89 - VENOY	Employé Polyvalent de Restauration F/H - Réf 106152288 - Venoy 89: Vous pouvez être en charge d'accueillir et de servir le client, de fabriquer les produits, de la mise en place du service, et de...	CDI Non renseigné	★
jobcoco	Employé Polyvalent de Restauration F/H (H/F)	89 - SCEAUX	Employé Polyvalent de Restauration F/H - Réf 106163498 - Sceaux: Vous pouvez être en charge d'accueillir et de servir le client, de fabriquer les produits, de la mise en place du service, et de...	CDI Non renseigné	★

Pour ce type de parcours assez heurté et en l'absence de diplôme, TTA est un bon outil d'aide à l'identification des principales compétences en vue de leur valorisation sur le marché du travail. Dans ce cas, il semble également pertinent d'utiliser le site TTA pour générer un CV par compétences. Le CV qui apparaît en annexe I.C, fait apparaître la nécessité de réaliser

un tri préalable des compétences à mettre en avant, au risque de générer une liste beaucoup trop longue pour être compréhensible et utile, et donc avoir une idée claire du poste visé avant d'éditer le CV.

Pour le profil de Monsieur Boucler, TTA s'avère être un outil efficace qui lui permet de prendre conscience de ses compétences, de les ordonner, et ainsi de s'orienter au mieux vers un métier qui lui corresponde en fonction de celles qu'il décidera de mettre en avant.

## I.2.2.4 Profil D : Marine HAUTEL

### *Résumé du parcours*

Marine HAUTEL, 33 ans, mère au foyer et bénévole dans une association d'aide aux devoirs et à la lecture pour les jeunes et moins jeunes. Marine a accouché à la fin de sa dernière année de licence en sociologie, une licence qu'elle a obtenue, et a décidé de se consacrer à l'éducation son premier enfant. Elle a ensuite eu deux autres enfants, ce qui a retardé son entrée sur le marché du travail. Maintenant que ses enfants sont tous en âge d'aller à l'école, Marine Hautel souhaiterait commencer une vraie carrière professionnelle en adéquation avec son diplôme et ses compétences. Dans cet objectif, elle saisit son parcours sur le site TTA (cf. Captures I.24 et I.24 bis).

Capture I.24 : Parcours de Marine HAUTEL (saisies)

The screenshot shows the 'Formations / Certifications' section of the TRACE acquis platform. The interface is in French and features a pink header with the logo 'TRACE acquis' and the user's name 'Marine Hautel'. On the left, there is a sidebar with navigation options: 'MON TABLEAU DE BORD', 'MON PARCOURS', and 'MON CV'. Below this, a section titled 'mes ÉTAPES' lists 'Formations / Certifications', 'Expériences professionnelles', 'Expériences extra-professionnelles', and 'Périodes autres que professionnelles'. The main content area is titled 'Formations / Certifications' and contains several sections: 'Parcours scolaire' with two entries (Bac série littéraire and Licence sciences humaines), 'Formation continue', 'Certification en langue' (Certificat de compétences en langues de l'enseignement supérieur), 'Certification en informatique', and 'Habilitations professionnelles'. Each entry includes an 'AJOUTER' button, a 'Modifier' button, and a trash icon. A circular icon of a person with a checkmark is visible on the right side of the main content area.

Capture I.24bis : Parcours de Marine HAUTEL (présentation TTA)

The screenshot displays the 'MON PARCOURS' (My Journey) section of the TRACE acquis platform for Marine Hautel. The interface is divided into a left sidebar and a main content area. The sidebar includes the user's name 'Marine Hautel' and navigation buttons for 'MON TABLEAU DE BORD', 'MON PARCOURS', and 'MON CV'. Below these are icons for 'Mes Étapes', 'Mes Compétences', 'Mes Projets', and 'Mes Ressources'. The main content area, titled 'MON PARCOURS', lists several activities and qualifications, each with a date and status 'en cours' (in progress). The activities are: 'Recherche d'emploi Premier emploi - Pôle emploi - en cours' (09/2019), 'Mère au foyer - 01/2009 - en cours' (01/2009), 'Bénévolat association - 06/2007 - en cours' (06/2007), 'Permis de conduire catégorie B - 02/2006' (02/2006), 'Certificat de compétences en langues de l'enseignement supérieur - CLES B2 - 01/2006' (01/2006), and 'Licence sciences humaines mention sociologie - 06/2008' (09/2005 à 06/2008). A 'Imprimer' button is located in the top right corner.

Activité / Qualification	Date	Status
Recherche d'emploi Premier emploi - Pôle emploi	09/2019	en cours
Mère au foyer	01/2009	en cours
Bénévolat association	06/2007	en cours
Permis de conduire catégorie B	02/2006	
Certificat de compétences en langues de l'enseignement supérieur - CLES B2	01/2006	en cours
Licence sciences humaines mention sociologie	09/2005 à 06/2008	

### *Profil et résultats*

Faute d'avoir travaillé, Marine Hautel ne peut pas revendiquer de « compétences », mais seulement et grâce à son expérience associative des savoir-être professionnels (cf. Capture I.25). De fait, l'application ne permet pas de prendre réellement en compte les compétences qu'elle a pu acquérir dans le cadre des tâches qui lui ont été confiées en 13 ans de bénévolat.

Capture I.25 : Savoir-être de Marine HAUTEL

The screenshot displays a user profile for Marine Hautel. The left sidebar contains navigation options: 'Marine Hautel', 'MON TABLEAU DE BORD', 'MON PARCOURS', 'MON CV', and 'mes COMPÉTENCES'. Under 'mes COMPÉTENCES', there are categories: 'Savoirs-faire et savoir-être professionnels', 'Diplômes et certifications obtenus', 'Auto évaluation en langues', 'Auto évaluation en informatique', 'CléA', 'Centres d'intérêt', and 'Matériels et outils utilisés'. The main content area is divided into three sections: 'COMPÉTENCES DE BASE', 'COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES', and 'SAVOIRS-ÊTRE PROFESSIONNELS'. The 'SAVOIRS-ÊTRE PROFESSIONNELS' section lists several skills with star ratings and dropdown menus: 'Capacité d'adaptation (1)' (3 stars), 'Curiosité (1)' (3 stars), 'Travail en équipe (1)' (3 stars), 'Sens de la communication (1)' (3 stars), 'Autonomie (1)' (3 stars), and 'Sens de l'organisation (1)' (3 stars). Below this is the 'DIPLÔMES ET CERTIFICATIONS' section, which lists three items: 'Licence sciences humaines mention sociologie | 06/2008', 'Certificat de compétences en langues de l'enseignement supérieur - CLES B2 | 01/2006', and 'Bac série littéraire (L) profil lettres, langues | 06/2005'. Each item has a 'Modifier' button. At the bottom, there are buttons for 'AJOUTER', 'AUTO-ÉVALUATION EN LANGUES', and 'HAUT DE LA PAGE'.

Ces savoir-être étant des capacités générales lors de la retranscription sur le site CLÉOR les résultats sont assez peu pertinents, si l'on fait une recherche par compétences, même lorsque Marine Hautel définit elle-même ce que son expérience de bénévole lui a appris. Les métiers qui en ressortent, correspondent donc très peu à son parcours (cf. Capture I.26).

Capture I.26 : Métiers suggérés à Marine HAUTEL par CLÉOR, par compétences

Sélectionner le métier correspondant aux compétences choisies :

Plus il y a d'étoiles, plus le métier correspond aux compétences choisies.

<input type="checkbox"/>	Maintenance d'installation de chauffage (I1308)	★★★★☆
<input type="checkbox"/>	Médecine de prévention (J1101)	★★★★☆
<input type="checkbox"/>	Santé animale (A1504)	★★★★☆
<input type="checkbox"/>	Souscription d'assurances (C1110)	★★★★☆
<input type="checkbox"/>	Gestion en banque et assurance (C1401)	★★★★☆
<input type="checkbox"/>	Location de véhicules ou de matériel de loisirs (D1204)	★★★★☆
<input type="checkbox"/>	Vente de voyages (G1303)	★★★★☆
<input type="checkbox"/>	Assistance de direction d'hôtel-restaurant (G1401)	★★★★☆
<input type="checkbox"/>	Pharmacie (J1202)	★★★★☆
<input type="checkbox"/>	Assistance médico-technique (J1303)	★★★★☆

Afficher 10 résultats supplémentaires

Personne et flèche ascendante

Les métiers proposés sont en effet tous dans des domaines sans lien avec le parcours de Marine Hautel. En revanche, si elle procède à une nouvelle recherche en fonction de ses centres d'intérêt actuels, qui sont l'aide ou la formation de personnes jeunes et moins jeunes et l'animation d'activités de façon ludique et créative, elle obtient des résultats plus pertinents mais qui demandent souvent une formation additionnelle longue par rapport aux diplômes qu'elle a déjà (cf. Capture I.26bis).

### Capture I.26bis : Métiers suggérés à Marine HAUTEL par CLÉOR, par centres d'intérêt

The screenshot shows a user interface for CLÉOR. At the top, it says 'Vos centres d'intérêts sont :'. Below this, there are three input boxes containing the interests: 'm'occuper d'enfants ou d'adolescents', 'animer des activités culturelles, ludiques ou éducatives', and 'enseigner, éduquer'. A yellow 'MODIFIER' button is below the interests. The main section is titled 'Merci de selectionner un métier :'. It lists ten professions with a toggle switch on the left and a star rating on the right. The professions and their ratings are: 'Éducation en activités sportives (G1204)' (3 stars), 'Éducation de jeunes enfants (K1202)' (3 stars), 'Encadrement technique en insertion professionnelle (K1203)' (3 stars), 'Intervention socioéducative (K1207)' (3 stars), 'Gestion de l'information et de la documentation (K1601)' (3 stars), 'Enseignement artistique (K2105)' (3 stars), 'Enseignement des écoles (K2106)' (3 stars), 'Enseignement général du second degré (K2107)' (3 stars), 'Enseignement technique et professionnel (K2109)' (3 stars), and 'Animation d'activités culturelles ou ludiques (G1202)' (2 stars and 1 empty star). At the bottom left, there is a link 'Afficher 10 résultats supplémentaires'. At the bottom right, there are two yellow icons: a person icon and an upward arrow icon. The top right corner has the text 'chez vous (conseil gratuit)' and a share icon.

Métier	Évaluation
Éducation en activités sportives (G1204)	★★★
Éducation de jeunes enfants (K1202)	★★★
Encadrement technique en insertion professionnelle (K1203)	★★★
Intervention socioéducative (K1207)	★★★
Gestion de l'information et de la documentation (K1601)	★★★
Enseignement artistique (K2105)	★★★
Enseignement des écoles (K2106)	★★★
Enseignement général du second degré (K2107)	★★★
Enseignement technique et professionnel (K2109)	★★★
Animation d'activités culturelles ou ludiques (G1202)	★★☆

Si elle choisit de reprendre une formation longue, Marine Hautel devra postuler dans des établissements proposant les formations en question, elle peut donc éditer son CV sur le site et obtient alors le résultat présenté en annexe I.D.

#### *Apport TTA relativement au profil de*

Pour le profil de Madame Hautel, la version actuelle du site TTA ne permet pas l'identification de compétences, puisque ce n'est pas prévu pour quelqu'un qui n'a ni exercé d'activité professionnelle, ni effectué de stage. Malgré son expérience associative, elle ne peut revendiquer que des savoir-être. Le dispositif est donc d'un intérêt limité, puisque ce n'est en effet pas ce qui va lui permettre de faire le point sur ses compétences. Dans ces conditions, la recherche par compétences sur CLÉOR n'est malheureusement pas concluante. Marine Hautel devra s'en tenir à une recherche par centres d'intérêt, ce qui ne nécessite pas un passage par TTA. Même si cette recherche est plus pertinente, les métiers proposés lui demandent soit le passage d'un concours, soit une reprise d'études par exemple la réalisation d'un master en

vue de concours plus élevés que ceux accessibles au niveau licence. Dans le cas de Marine Hautel, l'aide à l'édition d'un CV est la principale utilité du site TTA.

### I.2.3 Bilan sur les aspects pratiques du dispositif TTA

L'outil « Trace tes acquis » remplit bien sa fonction d'identification et d'auto-évaluation des compétences en vue de leur mise en valeur, bien que pour des expériences extra-professionnelles, comme le bénévolat, seules des compétences humaines, des savoir-être, puissent être pris en compte et non pas les autres connaissances que peuvent apporter ce genre de pratique.

Par ailleurs, le fait que l'orientation professionnelle se fasse via le site CLÉOR, sans que le transfert d'informations d'un site à l'autre soit possible, est parfois préjudiciable. Seule une partie du profil-compétences peut en effet être retranscrit et intégré dans la recherche. De fait, les usagers de TTA pourraient juger que l'ensemble du travail d'enregistrement ne sert réellement que pour l'édition de CV. Le risque, dans ce cas, est que la lourdeur de la première saisie complète puisse rebuter des utilisateurs qui n'en auraient pas bien perçu la finalité en termes de révélation des compétences.

Pour ce qui est de l'édition de CV pour laquelle il existe les quatre options qui ont été tour à tour testées pour nos quatre profils-type, elle peut effectivement être très utile pour des personnes qui n'avaient pas de raison d'en tenir un à jour précédemment. Le format basique ainsi fourni n'est qu'une trame, il peut et doit être amendé par l'utilisateur pour le personnaliser davantage et le recentrer sur des objectifs précis de recherche d'emploi.

Pour profiter des avantages du dispositif TTA et malgré d'éventuelles difficultés d'appropriation et d'utilisation, encore faut-il que les usagers, et notamment le public cible des personnes en difficulté sur le marché du travail, s'en emparent réellement. S'il est trop tôt pour savoir ce qu'il en est du nouvel outil « Trace tes acquis », nous pouvons en revanche voir ce qu'il en a été du précédent, à savoir le Passeport/Parcours Compétences, à partir des données statistiques qui ont été extraites au moment du basculement dans le nouveau dispositif en décembre 2019.

## I.3 Etat des lieux de l'utilisation du dispositif préexistant « Passeport/Parcours Compétences »

### I.3.1 Contexte

En 2013, la Région Bourgogne propose la création gratuite en ligne d'un « Passeport Compétences » - devenu ultérieurement « Parcours Compétences » – un outil personnel correspondant à la « carte d'identité professionnelle » de l'utilisateur. Y sont inscrits son parcours professionnel et ses compétences, et éventuellement stockés ses diplômes et autres certifications. Ce « carnet de voyage » professionnel présente une ambition large de valorisation des expériences et compétences tout au long de vie, dans la perspective d'aider chaque usager à :

- Construire son projet de formation (valorisation ses compétences pour entreprendre une démarche de formation) ;
- Valoriser ses compétences, expériences et savoir-faire sur le marché du travail ;
- Faire le bilan de son parcours professionnel ;
- Préparer ses entretiens et faire son CV ;
- Constituer un accompagnement dans ses démarches de mobilité professionnelle, de demande de VAE, et de recherche d'emploi.



Il s'adresse principalement aux jeunes sortis de la formation initiale, notamment les moins diplômés d'entre eux, ou de l'apprentissage, ainsi qu'aux travailleurs plus âgés en cas de chômage et de reprise d'activité après une interruption professionnelle. Plus généralement, il est accessible à tous les actifs.

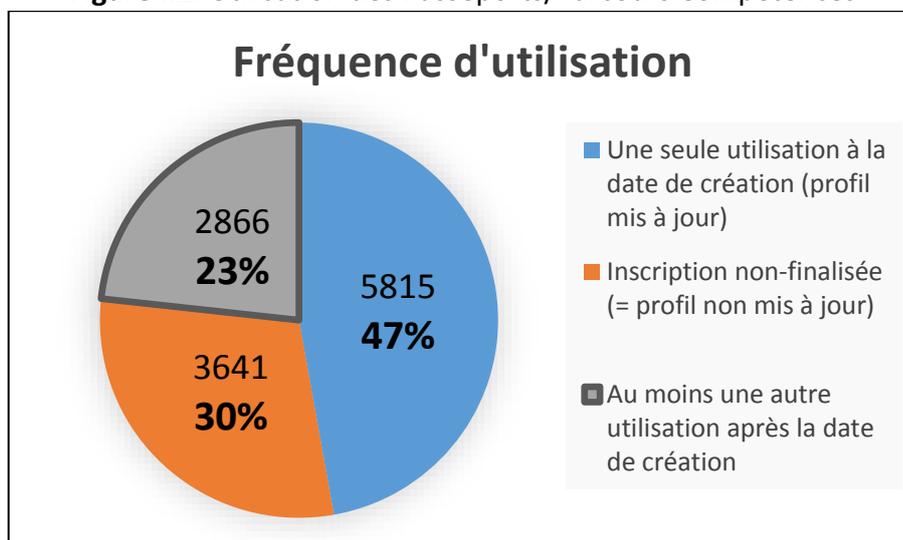
### I.3.2 Analyse statistique des taux d'utilisation

L'ancien dispositif a été en activité du 15 avril 2013 au 17 décembre 2019. Sur cette période, **12322** comptes ont été créés. Pour chacun de ces comptes, les informations suivantes sont disponibles :

- Date de création
- Date de la dernière mise à jour du passeport
- Date de la dernière connexion
- (éventuellement) Date de suppression du compte

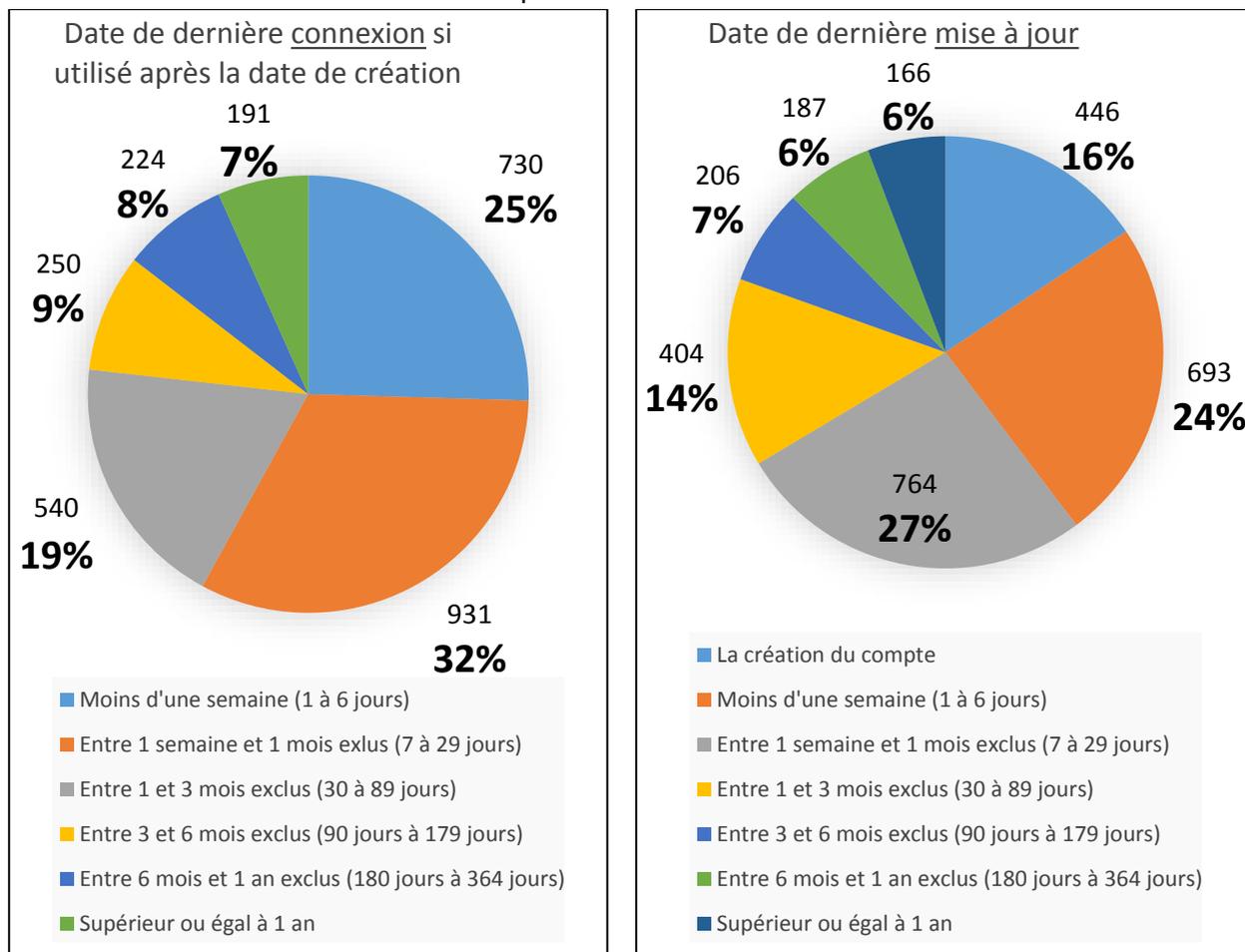
Le nombre de 12322 Passeport/Parcours n'est pas forcément révélateur. Le Passeport/Parcours Compétences peut avoir été créé mais jamais utilisé, l'inscription peut même ne pas avoir été finalisée. Des informations sur ces questions vont nous permettre de juger de l'intensité de l'utilisation de ces Passeports/Parcours par les personnes qui en détenaient un (cf. Figure I.2).

**Figure I.2.** Utilisation des Passeports/Parcours Compétences



La figure I.2 nous montre que sur les 12322 Passeports/Parcours référencés une part significative correspond à des inscriptions qui n'ont pas été finalisées. On ne dénombre en effet **que 8 681 inscriptions finalisées**, soit un taux d'abandon initial de 30%. Sur les inscriptions finalisées, 5 815 ont été remplies et utilisées une seule et unique fois à la date de création du compte, cela représente 67% des utilisateurs actifs. Il ne reste donc **des utilisateurs (2 866 au moins une fois après sa date de création**. Sur ce tiers, beaucoup ont utilisé l'outil dans la semaine suivant la création de leur compte pour la dernière fois (cf. Figures I.3 et I.3bis).

**Figures I.3. et I.3bis.** Durée d'utilisation des 2866 Passeports/Parcours Compétences utilisés après leur date de création



D'après la figure I.3bis, **1139** utilisateurs ont mis à jour leur profil pour la dernière fois soit le jour soit dans les 6 jours suivant la création de leur compte. Pour la majorité d'entre eux, il s'agissait également de leur dernière date de connexion à la plateforme. Parmi les autres, on en dénombre peu à avoir eu une utilisation prolongée du dispositif : 250 (9%) se sont connectés pour la dernière fois entre 1 et 3 mois après la date de création, 224 (8%) entre 3 et 6 mois et 191 seulement plus d'un an après. Seuls 166 usagers ont mis à jour leur profil 1 an ou plus après la création du compte.

Pour résumer, il apparaît que sur les 2866 usagers à avoir réellement utilisé l'outil Passeport/Parcours Compétences :

- < **446** ont mis à jour leur profil pour la dernière fois **le jour** de création de leur compte mais ils l'ont utilisé par la suite.
- < **963** ont mis à jour pour la dernière fois leur profil au-delà de **1 mois** après la création de leur compte.
- < **559** ont mis à jour pour la dernière fois leur profil au-delà de **3 mois** après la création de leur compte. Et pour, **509** d'entre eux cela correspondait également à la date de leur dernière connexion.

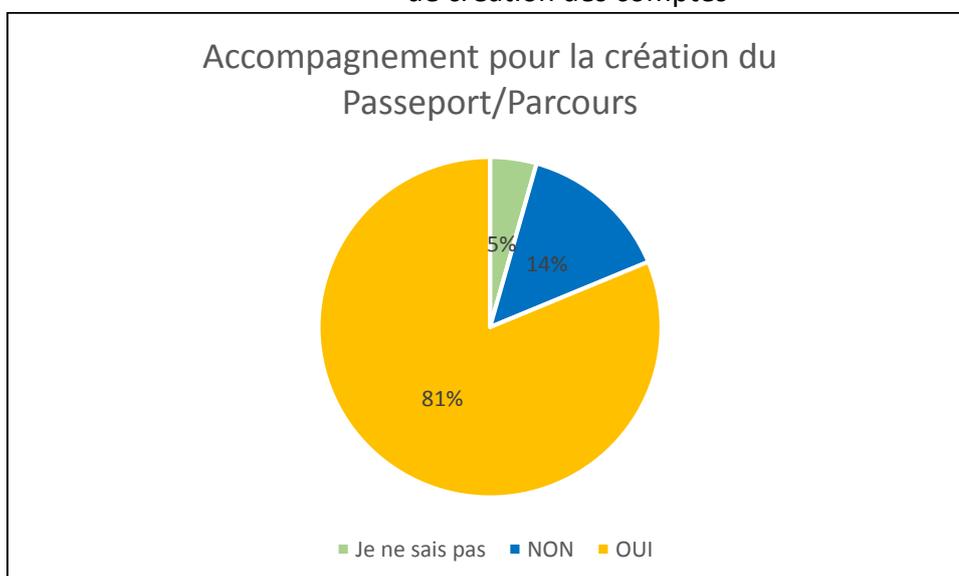
- ◁ **353** ont mis à jour pour la dernière fois leur profil au-delà **de 6 mois** après la création de leur compte. Pour **325** d’entre eux cela correspondait également à la date de leur dernière connexion.
- ◁ Seuls **166** usagers ont fait leur dernière mise à jour plus d’un an après la création de leur compte.

Ces informations donnent plusieurs indications quant à l’utilisation de l’ancienne plateforme. L’inscription obligatoire dans le dispositif dans le cadre de certaines formations a conduit à un taux d’utilisation dans le temps très faible. Et même pour le public qui l’a réellement utilisé, l’outil s’est clairement plus apparenté à une **aide ponctuelle**, par exemple pour rédiger un CV au moment d’une recherche d’emploi, qu’à l’idée d’un coffre-fort de stockage de son parcours et d’une auto-évaluation des compétences supposant une utilisation régulière. Le paragraphe suivant permet de se forger une idée plus claire du public des utilisateurs.

### I.3.3 Analyse du profil des usagers

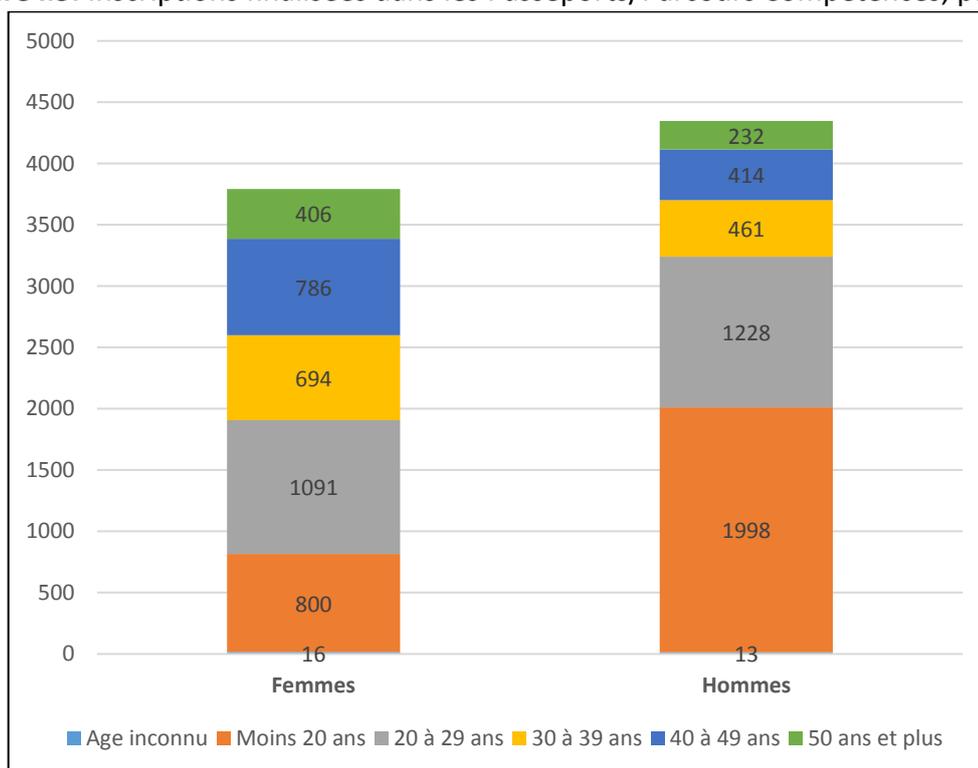
Les informations concernant le profil des usagers ne sont disponibles que pour **8139** usagers ayant finalisé la création de leur Passeport/Parcours. Parmi eux, **1167** (14%) n’ont pas été accompagnés dans cette création et **357** (5%) ne savent pas répondre à la question de l’accompagnement (cf. Figure I.4). **6615** ont au contraire répondu par l’affirmative à cette question. Les plus nombreux (2043) ont été accompagnés dans leur création par le CFA (Centre de Formations des Apprentis) ou suivis du CIBC (Centre Interinstitutionnel de Bilan de Compétences) pour 1012. Il faut rajouter environ 2000 autres créations dans le cadre de différents organismes de formation pour dresser un panorama plus complet des conditions d’entrée dans l’ancien dispositif.

**Figure I.4.** Inscriptions finalisées des Passeports/Parcours Compétences, conditions de création des comptes



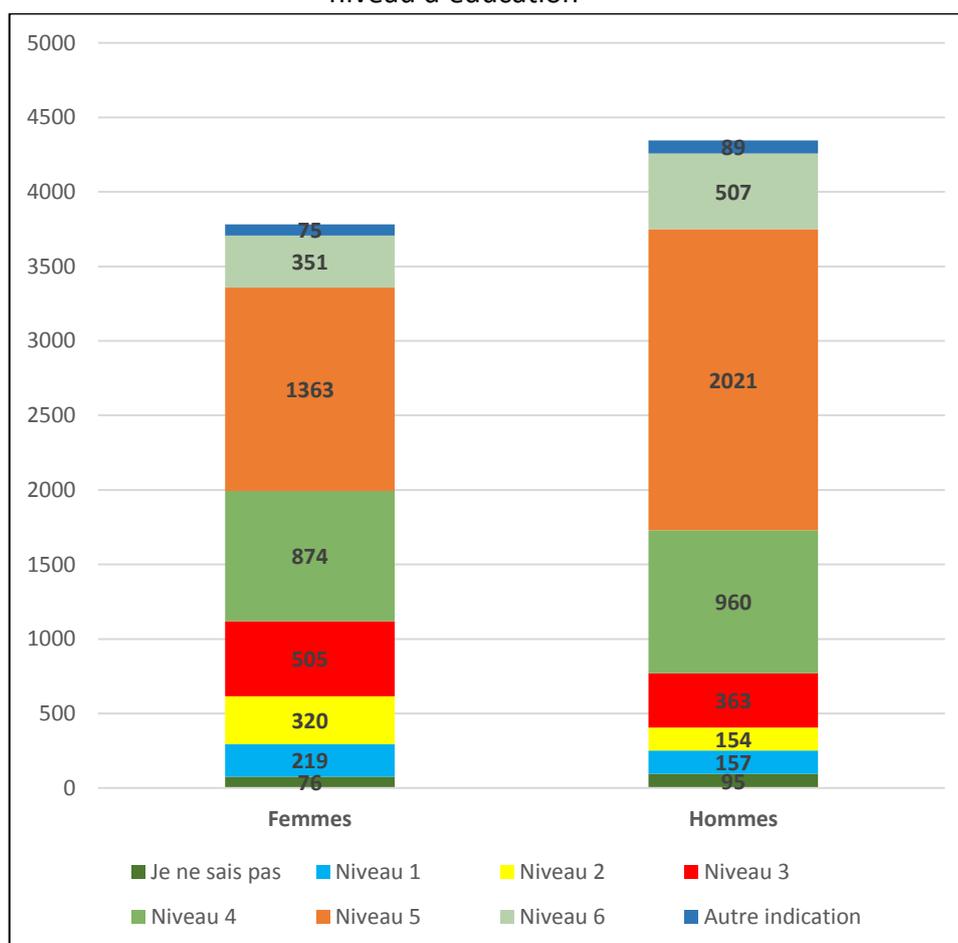
Parmi les usagers qui ont ainsi été inscrits une majorité, un peu plus de 53%, sont des hommes. Sans doute du fait des créations dans le cadre de centres d'apprentissage, les moins de 20 ans à la date de création sont nombreux (cf. Figure I.5), et notamment parmi les hommes puisque c'est le cas de 46% d'entre eux. Les femmes détenant des Passeports/Parcours sont un peu plus âgées, puisque la tranche d'âge la plus représentée est celle des 20 à 29 ans (environ 29% des utilisatrices). Dans les tranches d'âges supérieures, 30 à 39 ans, 40 à 49 ans et 50 ans et plus, les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes dans les Passeports/Parcours finalisés.

**Figure I.5.** Inscriptions finalisées dans les Passeports/Parcours Compétences, par âge



Le dispositif est supposé s'adresser avant tout aux populations rencontrant le plus de difficultés d'insertion ou de retour à l'emploi, c'est-à-dire aux moins diplômés. Il n'est donc pas étonnant que 52% des usagers aient un niveau d'étude (V ou VI) inférieur au bac (cf. Figure I.6). Le cadre de création de la plupart ces Passeports/Parcours n'est pas non plus étranger à ce constat. Cependant, dans plus de 10% des cas, cet outil a été utilisé par des personnes ayant un niveau d'étude au moins égal à un bac + 2, la majorité d'entre elles étaient des femmes.

**Figure I.6.** Inscriptions finalisées dans les Passeports/Parcours Compétences, par niveau d'éducation



La structure de la population qui a créé un Passeport/Parcours Compétences, parfois en ayant eu l'obligation de le créer, explique sans doute qu'une faible proportion des usagers ait eu une utilisation réelle et prolongée de leur compte. Cette observation est corroborée par le fait qu'à peine plus de mille de ces comptes avaient été transférés dans le nouveau dispositif TTA au mois de novembre 2020, transferts qui supposaient l'accord des intéressés. Encore fallait-il que ces derniers soient joignables et beaucoup de l'étaient pas, leur adresse mail étant devenue obsolète. Cela laisse peu d'opportunités pour pouvoir réaliser une enquête ayant des résultats potentiellement significatifs auprès des utilisateurs de l'ancien dispositif. Nous présentons néanmoins dans le paragraphe suivant le protocole d'enquête qui pourrait être mis en œuvre.

## I.4 Protocole d'évaluation contrefactuelle

Afin d'apprécier l'efficacité du dispositif Passeport/Parcours Compétences et ultérieurement de TTA, nous proposons une enquête susceptible de faire ressortir un meilleur retour à l'emploi et/ou une meilleure progression de carrière chez ses usagers actifs que dans le reste de la population présentant les mêmes caractéristiques. Le protocole d'enquête suivant (cf. Tableaux I.2.1 à I.2.3) devrait permettre de réaliser les analyses économétriques susceptibles de trancher cette question, à condition qu'il existe suffisamment d'utilisateurs actifs dans l'échantillon obtenu. Comme nous l'avons vu précédemment si l'enquête se fait au sein de la population ayant créé un Passeport/Parcours Compétences, cette dernière condition pourrait être difficile à remplir compte tenu du faible nombre d'usagers ayant activé leur compte pendant une période suffisamment longue pour être considérés comme réellement actifs.

### *Etude économétrique : une comparaison en double différence*

Comme indiqué précédemment, il est possible d'identifier deux objectifs pratiques au dispositif TTA pour ses usagers : réduire leur durée de la recherche d'emploi et leur permettre une meilleure progression de carrière. Ces deux objectifs pourront être testés dans le cadre d'une comparaison entre le groupe d'utilisateurs réels, actifs, et le groupe de contrôle, une comparaison qui porte à la fois sur l'efficacité de la recherche d'emploi et sur l'évolution salariale. Plus précisément, les hypothèses suivantes seraient testées : (Hypothèse 1) Un salarié qui active et utilise régulièrement son Passeport/Parcours Compétences parce qu'il connaît mieux ses forces et ses faiblesses retrouvera plus facilement un emploi, car il sera capable d'identifier les postes qui lui correspondent réellement. (Hypothèse 2) Un salarié qui active et utilise régulièrement son Passeport/Parcours Compétences connaîtra une meilleure progression salariale grâce à une recherche d'emploi mieux orientée, mieux à même de valoriser ses diplômes comme ses expériences précédentes.

Une évaluation en double différence devrait permettre de trancher ces deux points en éliminant les biais dus à l'effet des facteurs individuels observables et inobservables comme celles des évolutions qui ne seraient pas liées au dispositif. L'équation estimée prendrait alors la forme suivante :

$$y_{it} = \beta_0 + \beta_1 1_{t1} + \beta_2 1_{\tau_i=1} + \delta 1_{t1} 1_{\tau_i=1} + \gamma X_{it} + \mu_{it}$$

Avec  $y_{it}$  une variable de résultat, par exemple la durée nécessaire pour retrouver un emploi ou la progression salariale,  $1_{t1}$  une indicatrice pour la période,  $1_{\tau_i=1}$  une indicatrice de traitement qui vaut zéro pour l'individu a eu une utilisation faible du passeport de compétences et un sinon, et  $X_{it}$  l'ensemble des variables observables qui sont susceptibles d'avoir une influence sur la variable de résultat. L'utilisation de la double différence nécessite que la variable de résultat du groupe de contrôle évolue de la même façon que le groupe test en l'absence de participation au dispositif. Une manière de vérifier cette hypothèse est d'observer si les tendances qui affectent la variable de résultat sont semblables entre les deux

groupes avant l'application du dispositif. On réalise pour cela des tests de tendance commune avant entrée dans le dispositif. Ces tests consistent à évaluer la significativité des différences d'évolution de la variable de résultat entre le groupe de contrôle et le groupe à utilisation forte avant l'utilisation du dispositif.

Le questionnaire proposé porte donc sur 3 thèmes : les caractéristiques individuelles (cf. tableau I.2.1), le parcours professionnel récent (cf. tableau I.2.2), l'utilisation du dispositif (cf. tableau I.2.3).

Tableau I.2.1 Questionnaire d'enquête : caractéristiques individuelles

QUESTIONS	MODALITES	REPONSE
<b>THEME 1 : CARACTERISTIQUES INDIVIDUELLES</b>		
Etes-vous une femme ou un homme ?	F / H	
Vous avez :	Moins de 20 ans Entre 20 et 29 ans Entre 30 et 39 ans Entre 40 et 49 ans 50 ans et plus	
Quel niveau de formation avez-vous atteint en formation initiale ?	Niveau I : Master, Doctorat Niveau II : Licence Niveau III : Bac + 2, DUT, DUT Niveau IV : Bac Niveau V : CAP – BEP – Classe de seconde Niveau VI : Pas de diplôme	
Avez-vous suivi au moins une formation continue diplômante (au sens de diplôme national) ?	OUI / NON	
Si oui, quel niveau de formation avez-vous atteint en formation continue ?	Niveau I : Master, Doctorat Niveau II : Licence Niveau III : Bac + 2, DUT, DUT Niveau IV : Bac Niveau V : CAP – BEP – Classe de seconde Diplôme non acquis	

Tableau I.2.2 Questionnaire d'enquête : parcours professionnel récent

QUESTION	MODALITES	REPONSE
<b>THEME 2 : PARCOURS PROFESSIONNEL</b>		
Situation professionnelle au 1 <sup>er</sup> janvier 2019 :	Salarié CDI Salarié CDD Chômeur Autoentrepreneur En formation initiale En formation continue	
Situation professionnelle au 31 décembre 2019 :	Salarié CDI Salarié CDD Chômeur Autoentrepreneur En formation initiale En formation continue	
Avez-vous changé au moins une fois de situation professionnelle en 2019 ? ( <i>subi un licenciement, démissionné, trouvé un emploi, changé d'emploi dans une autre entreprise, changé de poste au sein de votre entreprise</i> )	OUI / NON	
Si oui, combien de fois	1 / 2 / 3 ou plus	
Si au moins une fois en 2019, vous avez trouvé un nouvel emploi après une période de chômage, combien de temps étiez-vous resté au chômage avant de le trouver ?	Durée (Si vous avez connu plusieurs période de chômage avant de retrouver un emploi, indiquez votre plus longue période de chômage).	
Si vous étiez en emploi le 1 <sup>er</sup> et le 31 décembre 2019, votre rémunération a-t-elle progressé entre ces deux dates ?	OUI / NON	
Si oui, à combien évaluez-vous cette progression ? Moins de 5% Entre 5 et 10 Plus de 10%	Moins de 5% Entre 5 et 10 Plus de 10%	
Avez-vous connu une période de formation continue au cours de l'année 2019 ?	OUI / NON	
Si vous avez connu une période de formation continue au cours de l'année 2019, celle était-elle ?	A l'initiative de l'entreprise A votre initiative (en reconversion, en acquisition d'expérience complémentaire)	

Tableau I.2.3 Questionnaire d'enquête : utilisation du dispositif Passeport/Parcours Compétences

<b>THEME 3 : UTILISATION DU DISPOSITIF</b>		
Avez-vous utilisé votre compte Passeport/Parcours Compétences après le jour de sa création	Non jamais Oui au moins une fois	
Avez-vous utilisé votre compte Passeport/Parcours Compétences plus d'une semaine après sa création	Non Oui au moins une fois	
Avez-vous utilisé votre compte Passeport/Parcours Compétences plus d'un mois après sa création	Non Oui au moins une fois	
Avez-vous utilisé votre compte Passeport/Parcours Compétences plus de 6 mois après sa création	Non Oui au moins une fois	
Pour quelle raison avez-vous arrêté de l'utiliser	Pas pratique Pas besoin Pas pensé J'ai utilisé un autre outil. Si oui lequel ? Je l'ai utilisé jusqu'à la transformation du dispositif en TTA Autre : champ libre	
Avez-vous utilisé votre Passeport/Parcours Compétences pour : (plusieurs réponses possibles)	Evaluer vos compétences et savoir-être Saisir votre parcours professionnel Editer des CV Définir les emplois correspondant à vos compétences Stocker les documents correspondant à votre parcours de formation et d'emploi	

## I.5 Conclusion sur la faisabilité de l'évaluation

Le dispositif numérique de mise en valeur des compétences de la Région Bourgogne-Franche-Comté est déjà opérationnel. Pour être tout à fait exact, l'outil numérique actuellement en ligne, « Trace tes acquis », est une version améliorée du précédent site « Passeport/Parcours Compétences ». Cela fait un an que le basculement vers TTA a été effectué.

La première partie de l'évaluation du plan d'investissement dans les compétences de la Région Bourgogne-Franche-Comté était supposée porter sur les utilisateurs du premier dispositif « Passeport/Parcours Compétences ». Une enquête devait être réalisée parmi eux pour savoir si ceux qui avaient fait une utilisation intensive de leur compte sur le site, en avaient retiré des bénéfices sur le marché du travail, sous forme de retour plus rapide à l'emploi et/ou de meilleure progression salariale, par rapport à ceux qui s'y seraient inscrits mais sans l'utiliser réellement.

Cependant, d'importantes difficultés conduisent à douter de la possibilité de mettre en œuvre cette première tranche de l'évaluation. Même en ayant accès aux adresses mails correspondant aux anciens Passeport/Parcours, on se heurterait au fait que beaucoup d'entre elles sont devenues invalides. Il faut rajouter à cela un probable faible taux de retour des utilisateurs interrogés. Il y aurait ainsi d'importants obstacles pratiques dans la réalisation de l'enquête. En outre, étant donné le très faible nombre de personnes ayant utilisé dans la durée leur Passeport/Parcours Compétences, l'échantillon qu'une enquête pourrait constituer ne permettrait d'obtenir que très peu d'utilisateurs intensifs, et il serait presque vain d'espérer en tirer un résultat significatif concernant l'efficacité de l'outil.

A ce stade, il convient de s'interroger sur les raisons qui ont conduit à cette faible utilisation du dispositif Passeport/Parcours Compétences. Bien qu'il soit difficile voire impossible d'avoir une certitude en la matière faute d'informations suffisantes, des pistes d'explication peuvent être avancées. Il est déjà possible qu'il y ait eu un défaut dans le public ciblé et la méthode. En effet, une grande partie des Passeports/Parcours Compétences ont été créés par des apprentis ayant l'obligation de le faire. Ces très jeunes usagers ont sans doute ouvert ces comptes sans voir réellement l'intérêt que le dispositif pourrait avoir pour eux et s'en sont détournés d'autant plus rapidement qu'ils étaient à un âge où la vie évolue rapidement, en passant par la mobilité géographique et le changement de l'adresse mail qui ont compliqué le suivi d'un outil régional. Cependant, ce problème de compréhension de l'utilité va sans doute au-delà de ce public d'apprentis, et c'est sans doute là le principal souci de fond, la balance entre la relative lourdeur du remplissage en profondeur nécessaire pour révéler les compétences et les bénéfices qui vont en être retirés en termes de retour à l'emploi et de progression de carrière. Sans remettre en cause la réalité de ces bénéfices, encore faut-il que les usagers en soient vraiment convaincus pour utiliser régulièrement leur compte. De fait, s'agissant des populations en difficulté sur le marché du travail à l'aide desquels le nouvel outil, TTA, comme les anciens sont prioritairement dédiés, il faut logiquement prévoir un

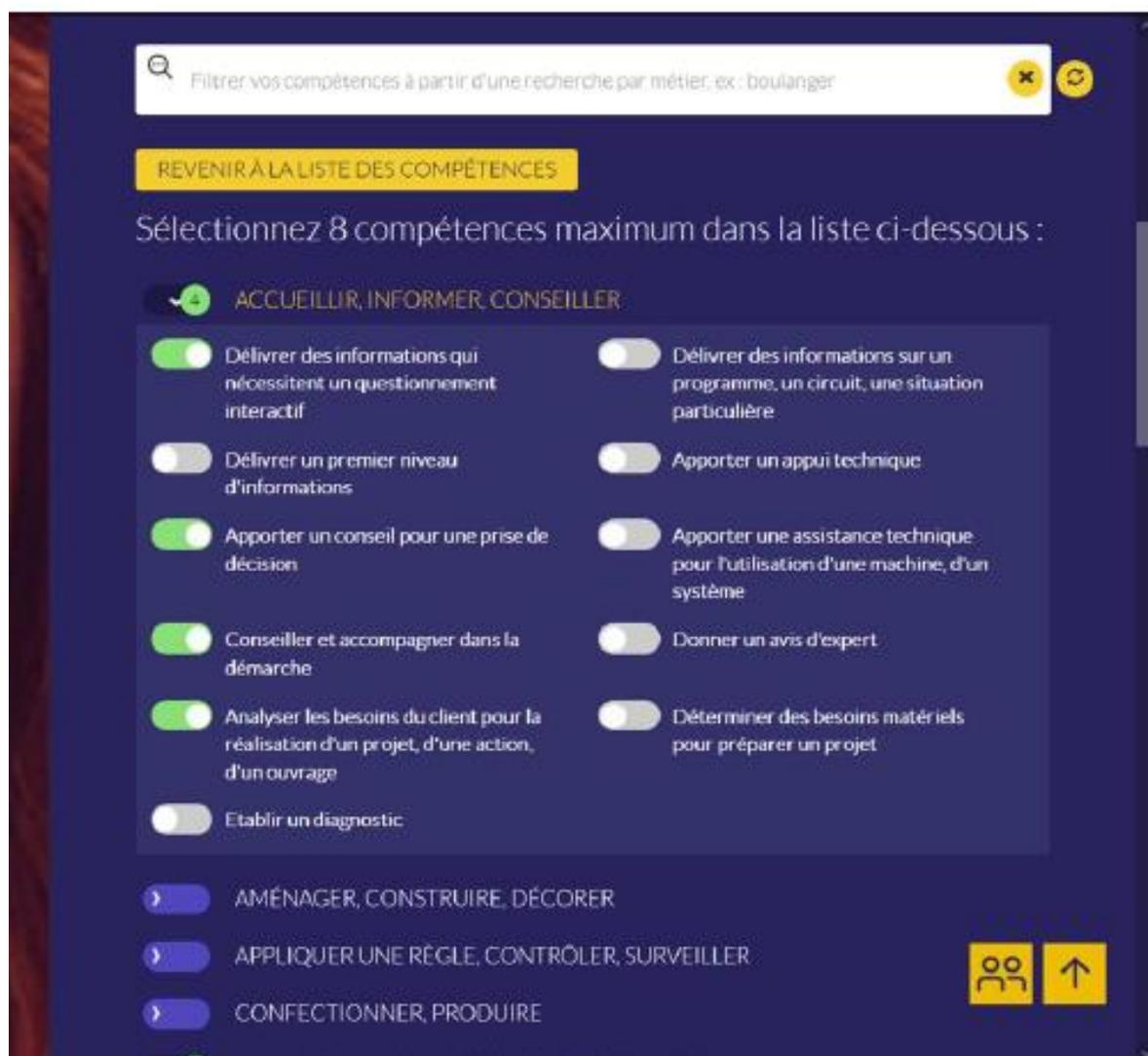
accompagnement important avant que ces usagers puissent pleinement s'en emparer efficacement en autonomie au risque de voir resurgir la même désaffection.

En ce qui concerne la deuxième phase de l'évaluation portant sur le nouveau dispositif, il est probable qu'il soit trop tôt pour la mettre en œuvre en 2022. La montée en puissance de TTA a évidemment souffert de la crise sanitaire en 2020 et il en sera probablement de même 2021 au moins pour le premier semestre, d'où un nombre moindre d'utilisateurs et surtout d'utilisateurs actifs que ce qui était espéré pour la période sur laquelle porterait l'enquête. Qui plus est, cette enquête concernerait une période avec une situation dégradée, presque « figée », du marché du travail du fait de cette même crise, avec pour les usagers quel que soit leur niveau d'utilisation beaucoup moins d'opportunités d'embauche et d'évolution de carrière que dans un moment normal. Cette situation inédite entraînerait donc un fort biais conjoncturel sur les résultats d'une éventuelle seconde phase de l'évaluation.

En résumé, des investissements importants ont été réalisés la Région Bourgogne-Franche-Comté pour promouvoir les compétences à travers ses outils numériques successifs, mais il semble trop tôt pour envisager de mener à bien une évaluation quantitative de son efficacité qui puisse donner des résultats significatifs incontestables.

## Annexes

### I.A.1 Compétences Gérard DELLILE dans CLÉOR



Filterer vos compétences à partir d'une recherche par métier, ex : boulanger

REVENIR À LA LISTE DES COMPÉTENCES

Sélectionnez 8 compétences maximum dans la liste ci-dessous :

**ACCUEILLIR, INFORMER, CONSEILLER**

- Délivrer des informations qui nécessitent un questionnement interactif
- Délivrer des informations sur un programme, un circuit, une situation particulière
- Délivrer un premier niveau d'informations
- Apporter un appui technique
- Apporter un conseil pour une prise de décision
- Apporter une assistance technique pour l'utilisation d'une machine, d'un système
- Conseiller et accompagner dans la démarche
- Donner un avis d'expert
- Analyser les besoins du client pour la réalisation d'un projet, d'une action, d'un ouvrage
- Déterminer des besoins matériels pour préparer un projet
- Etablir un diagnostic

**AMÉNAGER, CONSTRUIRE, DÉCORER**

**APPLIQUER UNE RÉGLE, CONTRÔLER, SURVEILLER**

**CONFECTIONNER, PRODUIRE**

**1 FORMER, ANIMER UN GROUPE DE PERSONNES**

- Animer une formation
- Enseigner
- Animer un groupe, une réunion (hors hiérarchie)
- Elaborer une formation
- Former une/des personnes

**2 GÉRER, ORGANISER**

- Accomplir une formalité administrative
- Constituer un dossier et en actualiser les données
- Bourse/Marché/Banque/Assurances
- Comptabilité générale/Trésorerie/Finance
- Planifier une production industrielle ou une prestation
- Effectuer la saisie, la mise en forme
- Effectuer des opérations administratives liée à la gestion des ressources humaines
- Gérer un stock, un approvisionnement
- Prendre en charge un dossier et assurer son suivi
- Renseigner, compléter un document
- Budget/contrôle de gestion/comptabilité analytique
- Définir une production, établir un cahier des charges
- Classer/chiffrer
- Distribuer des courriers, des messages
- Gérer un planning
- Organiser un évènement, superviser une opération

**MANAGER DES ÉQUIPES, DIRIGER DES ENTREPRISES, COORDONNER DES ACTIONS**

- › MANIPULER, PORTER, RANGER, CONDUIRE, TRANSPORTER
- › NETTOYER, LAVER, DÉSINFECTER
- › RÉALISER UNE ACTIVITÉ ARTISTIQUE ET SPORTIVE
- › RECHERCHER, ANALYSER, MESURER, ÉTUDIER, DÉVELOPPER, CONCEVOIR
- › RÉGLER, RÉPARER, ENTRETENIR, DIAGNOSTIQUER
- › SOIGNER, PRENDRE SOIN, APPORTER UN SERVICE
- › TRAITER UNE INFORMATION, CRÉER UN SUPPORT DE COMMUNICATION, COMMUNIQUER

## 2 VENDRE, ACHETER, NÉGOCIER

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Produit  | <input type="checkbox"/> Service                                 |
| <input checked="" type="checkbox"/> Acheter/Négocier                                  | <input type="checkbox"/> Effectuer des opérations de caisse      |
| <input checked="" type="checkbox"/> Établir un devis, contractualiser une transaction | <input type="checkbox"/> Prospecter une clientèle, un partenaire |

Acheter/Négocier x Conseiller et accompagner dans la démarche x

Former une/des personnes x

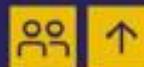
Analyser les besoins du client pour la réalisation d'un projet, d'une action, d'un ouvrage x

Prendre en charge un dossier et assurer son suivi x

Apporter un conseil pour une prise de décision x

Établir un devis, contractualiser une transaction x

Délivrer des informations qui nécessitent un questionnement interactif x



## I.A.2 CV de Gérard DELLILE



Gérard Delille

10/11/1969  
43 rue Roger Salangro  
21300 Chenove  
momarionette@yahoo.fr

Intitulé du poste  
recherché

Indiquer une phrase  
d'accroche mettant en  
avant un aspect de  
votre candidature

### Formations

1986 CAP employé de vente spécialisé option B : produits d'équipement courant

### Compétences

- Techniques de vente
- Suivre le traitement d'une commande client
- Analyser les besoins du client
- Collaborer avec l'ensemble des intervenants à la réalisation d'un objectif commun
- Techniques commerciales
- Mener une action commerciale
- Proposer une solution commerciale appropriée
- Présenter les caractéristiques d'un modèle
- Conseiller un client
- Intervenir auprès d'une clientèle de particuliers
- Caractéristiques des véhicules deux roues
- Assurer un service après-vente
- Logiciel de gestion clients
- Vendre des produits ou services
- Caractéristiques des voitures neuves
- Caractéristiques des voitures d'occasion
- Assister un client lors de la prise en main d'un véhicule/matériel
- Persévérance
- Travail en équipe
- Sens de la communication
- Autonomie
- Sens de l'organisation

### Expériences professionnelles

01/1986 - 03/2019 - Vendeur automobile  
Supercars - 89290 Auxerre

Vente/Conseil clientèle, Formation nouveaux vendeurs

Permis

Permis de conduire catégorie B

Langues

Informatique

- Anglais : Élémentaire

- Informatique : Maîtrise courante

## I.B CV de Véronique LANFRANC

INFORMATIONS  
PERSONNELLES

Véronique LANFRANC  
10/11/1975

POSTE  
VISE



22 rue Maurivard, 25770 Franois (France)  
maud.lahutte@etu.unicaen.fr

### Intitulé du poste recherché

Indiquer une phrase d'accroche mettant en avant  
un aspect de votre candidature

EXPÉRIENCE  
PROFESSIONNELLE

01/1994 - 10/1999

Secrétaire  
PME Les boulons Chateauneuf

EDUCATION ET FORMATION

1993

BEP communication administrative et secrétariat  
Lycée Jeanne Hachette Beauvais

## I.C CV d'Éric BOUCLER

Intitulé du poste recherché

Indiquer une phrase d'accroche mettant en avant un aspect de votre candidature



Eric BOUCLER  
30/08/1990  
22 rue Maurivard  
25770 Franois  
maud.lahutte@etu.unicaen.fr



### COMPETENCES

Règles d'hygiène et de sécurité alimentaire	<div style="width: 100%; height: 15px; background-color: #0056b3;"></div>
Accueillir le client et l'installer	<div style="width: 100%; height: 15px; background-color: #0056b3;"></div>
Essuyer et ranger la vaisselle, la verrerie, les ustensiles de cuisine	<div style="width: 100%; height: 15px; background-color: #0056b3;"></div>
Techniques de port de plateaux/plats	<div style="width: 25%; height: 15px; background-color: #0056b3;"></div> <div style="width: 75%; height: 15px; background-color: #cccccc;"></div>
Débarrasser une table	<div style="width: 100%; height: 15px; background-color: #0056b3;"></div>
Entretenir des locaux	<div style="width: 75%; height: 15px; background-color: #0056b3;"></div> <div style="width: 25%; height: 15px; background-color: #cccccc;"></div>
Encaisser le montant d'une vente	<div style="width: 75%; height: 15px; background-color: #0056b3;"></div> <div style="width: 25%; height: 15px; background-color: #cccccc;"></div>
Prendre la commande des clients	<div style="width: 100%; height: 15px; background-color: #0056b3;"></div>
Caractéristiques des alcools	<div style="width: 25%; height: 15px; background-color: #0056b3;"></div> <div style="width: 75%; height: 15px; background-color: #cccccc;"></div>
Utilisation de matériel de bar	<div style="width: 75%; height: 15px; background-color: #0056b3;"></div> <div style="width: 25%; height: 15px; background-color: #cccccc;"></div>

Préparer des boissons chaudes ou froides	
Réaliser un service au bar	
Règles de conduite et de sécurité routière	
Lecture de plan urbain	
Préparer le véhicule, repérer le parcours et prévoir les aléas	
Charger des marchandises, des produits	
Définir un itinéraire en fonction des consignes de livraison	
Livrer une commande	
Sélectionner et charger le matériel de déménagement en fonction de la commande	
Déballer et ranger des cartons	
Démonter un équipement	
Ranger les éléments déménagés dans un véhicule ou un conteneur	
Faire un état des éléments à déménager et signaler les anomalies au client	
Gestes et postures de manutention	
Entretenir une plantation	
Récolter un produit agricole	
Entretenir un outil ou matériel	

Préparer des plats simples (salades, assiette de crudités, de fromages, desserts, ...)	
Préparer les commandes	
Vendre des produits ou services	
Création de cocktails	
Utilisation d'ustensiles à cocktail	
Concevoir des recettes de cocktails avec ou sans alcool	
Règles d'hygiène et de sécurité alimentaire	
Livrer des plateaux-repas à domicile	
Déplacer et ranger des véhicules dans un parc d'entreposage	
Calcul dimensionnel (surface, volume, ...)	
Lecture de carte routière	
Déménager des objets volumineux (pianos, billards, ...)	
Récolter un produit à maturité selon les consignes de calibrage	
Repérer la présence de nuisibles et constater la nature et l'étendue des dégâts	
Trier des produits	
Calibrer un produit	
Mettre en place une campagne de collecte de fonds	
Capacité d'adaptation	

Persévérance	
Réactivité	
Gestion du stress	
Travail en équipe	
Sens de la communication	
Curiosité	
Autonomie	
Sens de l'organisation	

 **PERMIS**

Permis de conduire catégorie B

 **EXPERIENCES PROFESSIONNELLES**

02/2018 08/2019	● Greenpeace fundraiser Prospection dans les rues passantes afin de lever des fonds
07/2016 09/2016	● vignoble ramos vendange
01/2015 06/2016	● go away déménageur

03/2013	● pizzananas
10/2014	Chauffeur livreur livraison
02/2012	● le calypso
11/2012	Barman
01/2009	● Chez Rémi
09/2011	serveur en brasserie



## **MATÉRIELS ET OUTILS UTILISÉS**

shaker

tireuse à bière

Scooter

## I.D CV de Marine HAUTEL

**Marine  
Hautel**

04/09/1987

8 chemin du canton larizet  
25660 Montrond le chateau  
maud.lahutte@polesup22.com

### COMPÉTENCES

Capacité d'adaptation 

Curiosité 

Travail en équipe 

Sens de la communication 

Autonomie 

Sens de l'organisation 

### LANGUES

Certificat de compétences en langues de  
l'enseignement supérieur - CLES B2 :  
Admis 01/2006

### PERMIS

### FORMATIONS

2008

Licence sciences humaines mention sociologie

2005

Bac série littéraire (L) profil lettres, langues

### EXPÉRIENCES EXTRA-PROFESSIONNELLES

aujourd'hui

Bénévolat association

Permis de conduire catégorie B

CENTRES D'INTÉRÊT

Littérature

cinéma

## Partie II

Normandie, un outil numérique de reconnaissance et d'affichage de compétences acquises au cours de la formation et de la vie professionnelle :

« La Normandie badge les compétences »

**Audit, bilan et protocole expérimental**

## II.1 Introduction

Tout comme la Région Bourgogne-Franche-Comté (BFC), la Région Normandie entend mettre en valeur les compétences des personnes en difficulté sur le marché du travail pour favoriser leur accession ou leur retour à l'emploi. Sur la méthode, en revanche, les deux régions divergent. Si la BFC a choisi de mettre en avant la voie de l'auto-évaluation des compétences, la Normandie a opté pour leur reconnaissance externe sous la forme de l'émission de badges numériques et par leur renforcement ultérieur par l'endossement d'autres acteurs.

Les badges numériques sont des badges virtuels que les individus collectent et regroupent dans un « sac à badges ». Ce profil numérique se partage ensuite via la transmission de l'URL du profil. Ces badges numériques peuvent ainsi être utilisés dans les CV que postent leur détenteur en vue d'une candidature, le lien permettant d'en vérifier l'authenticité et l'importance des endossements auprès de l'organisme émetteur, *Open Badge Factory*<sup>43</sup>. C'est *Open Badge Passport*<sup>44</sup> qui permet aux porteurs de recueillir et de regrouper les badges numériques que leur ont éventuellement délivrés les différents organismes normands engagés dans cette voie.

Le projet porté par la Région Normandie consiste à mettre en place une labellisation des badges les plus attractifs professionnellement parlant, en accordant sa reconnaissance à certains des badges attribués par les organismes de formation ou d'accompagnement. Cette reconnaissance correspond à une certification, à un label régional, assurant de la qualité du badge proposé par l'organisme en question. Par ce biais, la Région souhaite aider à la valorisation de compétences importantes bien que non validées par un diplôme. Les structures qui pourront délivrer des badges susceptibles d'être endossés par la région, devront avoir été badgées elles-mêmes par celle-ci.

L'appellation définitive du dispositif normand des badges numériques, « la Normandie badge les compétences », a été officialisée lors d'une réunion organisée le 26 novembre 2020 entre la Région et les organismes actuellement impliqués dans le projet. Une phase de test d'un peu plus d'un mois de ce dispositif s'est alors ouverte. A ce stade, seuls les badges de compétences informelles ont été déterminés par la Région, mais d'autres concernant notamment les compétences numériques et des compétences techniques spécifiques devraient suivre rapidement.

Qu'il s'agisse des badges déjà définis ou de ceux qui le seront au cours du déploiement du dispositif, ces badges n'ont pas la vocation de se substituer à des diplômes. Mais ils mettent en lumière des capacités qui, bien que non sanctionnées par une quelconque certification, sont suffisamment importantes aux yeux des employeurs potentiels pour améliorer les possibilités d'accès ou de retour à l'emploi pour ceux qui peuvent les revendiquer. C'est donc

---

<sup>43</sup> <https://openbadgefactory.com/fr/>

<sup>44</sup> <https://openbadgepassport.com/>

leur valeur pour les employeurs que le protocole expérimental proposé à la section 4 doit permettre de vérifier. Auparavant, les sections 2 et 3 nous auront permis de présenter successivement le dispositif régional et les pratiques de délivrance de badges par les organismes normands qui les utilisent déjà.

## II.2. Le projet de la Région Normandie...

Les badges numériques ont une double fonction. Faits pour valoriser les travailleurs, notamment les peu qualifiés, ils permettent aussi de motiver ces derniers dans le suivi de leur formation ou de leur accompagnement, à condition que l'acquisition des badges soit liée à une implication forte. Dans cette perspective, les badges régionaux vont constituer un objectif supplémentaire, puisqu'il ne s'agira non plus seulement d'acquérir un(des) badge(s) délivré(s) par l'organisme avec lequel ils sont en contact, mais aussi d'accéder à des badges revêtant une importance particulière puisqu'ils donneront un label régional.

### II.2.1 Badger les structures en vue d'un endossement de leurs badges par la Région Normandie

Les organismes souhaitant délivrer des badges susceptibles de donner l'accès aux badges de la Région Normandie devront avoir été au préalable badgés eux-mêmes par celle-ci.

Dans ce but, un formulaire de candidature vient d'être mis en place par la Région Normandie. Chaque organisme souhaitant délivrer les badges susceptibles d'être endossés par la Région doit indiquer :

- ◁ Son degré d'implication dans le dispositif « La Normandie badge les compétences ». L'organisme peut en effet s'engager simplement comme « participant » ou souhaiter devenir « ambassadeur » de la démarche.
- ◁ Ses nom, adresse, site internet et autres éléments administratifs.
- ◁ Ses activités. L'organisme doit alors renseigner ses principales missions et indiquer s'il est installé ou en réalise certaines sur le territoire normand. Il doit également préciser le nombre de personnes accueillies.
- ◁ Ceux de ses badges qu'il souhaite rattacher aux badges de la Région. Il doit préciser pour chacun des badges concernés : leur nom, le public concerné, le badge régional auquel il peut être rattaché, le niveau de compétences auquel il correspond, et dans quelle mesure il couvre la totalité de ce qui est attendu par la Région pour la délivrance de son badge.

Les conditions pour qu'un organisme demandeur puisse être endossé par la Région Normandie comme susceptible de délivrer des badges menant aux badges régionaux, sont les suivantes :

- ◁ Il doit délivrer au moins un badge correspondant aux objectifs des badges de la Région.
- ◁ Il doit avoir un lien suffisamment important avec le territoire normand.
- ◁ Il doit avoir une véritable expérience en matière de formation ou d'accompagnement des personnes en vue de leur insertion ou de leur évolution professionnelle.
- ◁ Les badges numériques doivent avoir une importance stratégique suffisante dans l'accomplissement de leur mission.
- ◁ Il doit y avoir une personne spécifique en charge des badges dans la structure.
- ◁ Finalement, l'organisme doit disposer d'un compte sur la plateforme *Open Badge Factory*.

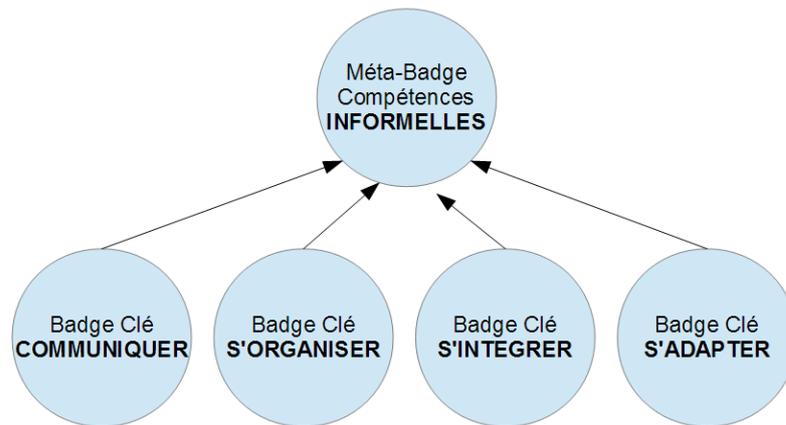
Lorsqu'un organisme sera endossé, certains de ses propres badges qui sont directement reliés aux badges de la Région sur la plateforme *Open Badge Factory*, et leur accumulation permettront d'obtenir ces derniers. Selon leur difficulté d'obtention et leur niveau de correspondance avec l'ensemble des critères du badge régional concerné, il faudra à un récipiendaire un ou trois badges délivré(s) par une structure badgée pour obtenir un badge de la Région.

## II.2.2 La définition des méta-badges régionaux

A terme, les méta-badges édités par la Région Normandie devraient valoriser plusieurs types de compétences acquises par les bénéficiaires :

- Compétences informelles
- Compétences de base
- Compétences numériques
- Compétences techniques spécifiques

Fin 2020, seules les **compétences informelles** ont terminé d'être définies. Ce sont ces compétences qui vont donc pouvoir faire l'objet du test en cours entre les structures qui délivrent les badges et la Région Normandie. Le schéma suivant reprend les compétences informelles choisies :



Pour chacun des badges, deux niveaux sont définis de la façon suivante :

- Niveau 1 correspondant à une maîtrise « usuelle » de la compétence.
- Niveau 2 correspondant à une maîtrise « élaborée » et notamment adaptative de la compétence.

Plus précisément, les badges de compétences informelles sont supposés traduire les capacités suivantes dans un environnement professionnel :

- < Badge « Communiquer » : Le badge « **Communiquer** » signifie qu'un individu est capable :
  - de s'exprimer à l'écrit ou à l'oral sur lui-même comme lors d'un entretien d'embauche, et pour prendre la parole ou faire un court compte-rendu écrit dans un cadre professionnel (Niveau 1) ;
  - de s'exprimer de façon fluide à l'oral en argumentant pour transmettre les informations pertinentes et à produire un compte-rendu écrit adapté à la situation et au public visé (Niveau 2).
- < Badge « S'organiser » : Le badge « **S'organiser** » indique qu'un individu est capable, dans un environnement de travail, d'identifier et de prioriser les tâches, de mobiliser les ressources nécessaires pour les accomplir et de respecter les délais fixés :
  - pour une activité simple (Niveau 1) ;
  - pour une activité complexe (Niveau 2).
- < Badge « S'intégrer » : Le badge « **S'intégrer** » correspond à la capacité d'un individu à comprendre les codes sociaux qui existent dans son environnement professionnel, à respecter le règlement et à développer un réseau relationnel (Niveau 1) et à travailler efficacement en équipe (Niveau 2).
- < Badge « S'adapter » : Le badge « **S'adapter** » permet de traduire la capacité d'un individu à faire face à un changement :
  - par une modification de ses habitudes et de son périmètre géographique et l'utilisation de nouveaux outils de travail (Niveau 1) ;
  - par la définition et l'adoption d'une nouvelle stratégie pour atteindre ses objectifs (Niveau 2).

Ces badges seront délivrés pour 3 ans. Après les avoir acceptés, c'est la durée pendant laquelle les titulaires pourront les faire figurer dans leur CV pour confirmer la réalité des compétences qu'ils mettent en avant.

## II.3. ... vient accompagner et labelliser la pratique des acteurs régionaux

### II.3.1 Un écosystème régional riche

A terme, tous les organismes d'aide à l'insertion et à l'évolution professionnelle, toutes les structures de formation ont vocation à se joindre au dispositif. Mais aussi les employeurs, représentés notamment par les branches professionnelles et les CCI, qui pourront reconnaître les compétences qu'ils auront eu l'occasion de vérifier chez leurs employés ou leurs stagiaires en endossant leurs badges.

Dans l'immédiat, plusieurs organismes ont déjà leur propre pratique des badges numériques. Parmi d'autres acteurs, ils participent au groupe de travail réuni par la Région Normandie pour la mise en place du dispositif régional. Sont ainsi notamment associés à ce groupe de travail :

- ◁ Les experts des badges et notamment le collectif « Badgeons la Normandie »<sup>45</sup>, parmi lesquels sont particulièrement impliqués :
  - Le Dôme. Centre de sciences situé à Caen, le Dôme accueille des actions de culture scientifique et technique autour de projets de recherche et d'innovation.
  - Le CIBC (Centre interinstitutionnel de bilan de compétences) de Normandie et aussi le Labo du CIBC qui est hébergé au Dôme et travaille sur les problématiques d'innovation pédagogique.
- ◁ Des organismes de formation parmi lesquels les GRETA (groupements d'établissements qui organisent des formations pour adultes), le CCCA (Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage) du BTP, la Mission Locale Centre Manche qui propose un accompagnement individualisé aux jeunes de 16 à 25 ans, le Secours Populaire de l'Orne.
- ◁ Différents réseaux comme la Chambre des Métiers et de l'Artisanat Interdépartementale Calvados-Orne et l'un de ses services, le Pôle ATEN spécialisé dans l'innovation par les technologies numériques, les Maisons Familiales Rurales, la Chambre de Commerce et de l'Industrie de Normandie, l'enseignement agricole...

Plusieurs de ces structures ont explicités auprès de nous leur pratique en matière d'attribution de badges numériques.

### II.3.2 Les pratiques de différents organismes normands en matière de délivrance de badges

---

<sup>45</sup> <http://www.badgeonslanormandie.fr/>

Quelques structures normandes peuvent déjà revendiquer une véritable expérience en matière d'émission de badges numériques, une expérience dont bénéficie la mise en place du dispositif de la Région Normandie. Pour donner des éléments plus précis, on peut notamment parler :

- ◁ **Du Dôme.** Le Dôme a initié l'émission de badges numériques en octobre 2017 à l'occasion du *Turf Festival*<sup>46</sup>. Aujourd'hui, ils sont utilisés dans la plupart de ses activités. Dans le cas du Dôme, ce sont les personnes concernées qui doivent demander les badges, des badges qui ne leur sont accordés que si leur investissement dans l'activité badgée est suffisant. Certaines des activités du Dôme s'adressent plus particulièrement au public visé par le dispositif de la Région Normandie, à savoir les jeunes de 15 à 20 ans en marge du système scolaire<sup>47</sup>. Il s'agit du « Parcours digital » réalisé en partenariat avec l'Ecole de la deuxième chance. Les jeunes concernés viennent découvrir la chaîne de conception et de fabrication numérique du Dôme. Ils ont ensuite la possibilité de prendre en main les outils qui la constitue afin de réaliser différents objets. Les badges numériques associés de ce Parcours digital sont délivrés à certains participants depuis mars 2018, ils se veulent la préfiguration des usages en termes d'insertion professionnelle de ces badges.
  
- ◁ **Du CIBC :** Pour le CIBC, le projet des badges numériques a débuté fin 2017, lorsqu'il a rejoint le collectif « Badgeons la Normandie ». Sur le territoire, normand, il a décidé d'en faire un outil important de sa politique d'insertion professionnelle et sociale. Il faut souligner l'investissement précurseur de la Mission Locale de St Lô sur ce projet de badges numériques<sup>48</sup>. C'est dans leur logique que les badges numériques sont apparus à la fois comme un moyen de mettre en lumière des compétences qui ne donnent pas lieu à l'acquisition d'un diplôme bien qu'elles soient précieuses aux yeux des employeurs, comme l'assiduité ou la ponctualité, mais aussi comme un moyen de rendre leur confiance en soi aux populations les plus éloignées de l'emploi, les invisibles<sup>49</sup>. Grâce à la création de différentes expériences leur permettant de montrer leurs compétences en acquérant les badges numériques, ils peuvent retrouver l'espoir et des habitudes leur permettant d'accéder au marché du travail.

---

<sup>46</sup> <https://www.echosciences-normandie.fr/communautes/le-dome/articles/anatomie-d-un-open-badge>

<sup>47</sup> <https://www.echosciences-normandie.fr/communautes/le-dome/articles/des-open-badges-au-service-de-l-insertion-professionnelle>

<sup>48</sup> <https://www.echosciences-normandie.fr/articles/construction-d-ecosysteme-de-reconnaissance>

<sup>49</sup> <https://www.echosciences-normandie.fr/articles/outiller-l-accompagnement-dialogique-pour-developper-un-reflexe-reflexif>

En novembre 2020, le CIBC avait créé en son nom propre 66 badges numériques dont 35 ont déjà été délivrés pour un nombre total de 1040 bénéficiaires. 800 (77%) d'entre eux avait accepté ce badge. Mais il y a eu moins de 300 partages de badges, à parts égales sur Facebook, LinkedIn et Twitter, pour un total de 950 visites sur la page correspondante. Chaque partage de badge a donc donné lieu à un peu plus de 3 consultations. Au nom du projet, « l'Activateur de potentiel » dont le CIBC est partenaire, ce sont 18 badges qui ont été créés. 7 ont été délivrés à un total de 52 bénéficiaires dont 40 les ont acceptés (77%). Ces 40 récipiendaires ont effectué moins de 200 partages de badge, principalement sur Facebook et LinkedIn.

- ◀ Du réseau des **GRETA**. Le réseau des GRETA de Normandie s'est lancé dans la conception et dans l'émission de badges numériques début 2019. Après la distribution de badges de participation à l'occasion de certains événements, les GRETA ont commencé à concevoir des badges plus directement utilisables pour une finalité professionnelle. En septembre 2020, 46 badges numériques avaient été créés par les GRETA, dont 15 ont déjà été délivrés pour un total de 229 bénéficiaires. Parmi eux, on compte notamment 6 badges liés à l'insertion professionnelle, par exemple « Mobilité sur le territoire », « Valoriser ses compétences » ou « Piloter son projet professionnel », et 12 badges de compétences-métiers, par exemple « Métiers du bâtiment », « Métiers des services à la personne » ou « Métier du commerce ». En 2021, le réseau des GRETA envisage de s'engager dans le processus de reconnaissance de ses badges numériques par les acteurs de l'environnement socio-économique.

## II.4. Le protocole de testing

L'évaluation de l'efficacité des badges numériques pour faciliter l'insertion ou le retour à l'emploi des travailleurs est susceptible d'être estimée par le biais d'une campagne de testing. Le résultat de cette expérience serait de savoir si les profils qui affichent des badges numériques, et plus encore des badges numériques de la Région Normandie, seraient ou non privilégiés par les employeurs de la région relativement à des profils identiques ne présentant pas de badges. Le cas échéant, cela se manifesterait par le fait qu'ils décideraient de les convoquer pour des entretiens plus souvent que les profils équivalents sans badges.

Pour mener à bien ce testing, nous avons conçu les deux CV ci-dessous, correspondant à des profils peu qualifiés ayant bénéficié de la formation continue et pouvant faire valoir des compétences informelles utiles pour les employeurs. Il s'agit de 1 CV d'homme : magasinier et 1 CV de femme : auxiliaire de vie. Dans le cadre du testing, chacun de ces 2 profils serait décliné dans des versions équivalentes en version sans badge et avec badge (via un lien renvoyant au badge concerné sur la plateforme *Open Badge Factory*). Concernant les CV féminins, ils seraient adressés sous forme de candidature spontanée aux établissements

médico-sociaux de la région, aux EPHAD et aux agences organisant l'aide à domicile des personnes âgées, ainsi qu'aux agences d'intérim via 3 canaux : des envois par courrier, des envois par email et déposés sur une banque de CV en ligne du type de *Monster*. Quant aux CV masculins, ils seraient adressés aux entreprises gérant des plateformes de stockage, aux grossistes, à la grande distribution et aux agences d'intérim via les 3 mêmes canaux. Le choix de l'envoi d'un profil badgé ou non à un établissement se ferait par tirage aléatoire.

Dans les deux cas, il s'agit de profils pouvant permettre un grand nombre d'envois de candidatures, y compris à l'échelle d'un bassin d'emploi régional.

Ci-après, les CV proposés.

## AUXILIAIRE DE VIE

Marie DELPECHE  
 22 Esplanade de la Paix, 14000 Caen  
 06 06 06 06 06  
[marie.delpeche@hotmail.net](mailto:marie.delpeche@hotmail.net)  
 22 ans, permis B

*Auxiliaire de vie, formée au traitement des situations. Habilitée à préparer des repas, à aider à l'entretien de développer une relation de confiance avec les patients. Spécialisée dans patients âgés.*

### FORMATION

- 2019** Baccalauréat Pro, services aux personnes et aux territoires du secteur sanitaire et social, en apprentissage, CFA Normandie.
- 2012** BEP Carrière sanitaire et sociale, Lycée XXX, Caen
- 2010** Brevet des collègues, Collège XXX, Caen

### EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

#### **2018-19 Apprentie auxiliaire de vie, Résidence pour personnes âgées XXX, Caen**

- Soins d'hygiène corporelle
- Préparation, distribution et aide à la prise de repas
- Entretien des locaux

#### **2014-**

- S'occuper des enfants
- Soins corporels
- Préparation des collations et des repas

#### **2012 Stage en garderie au Centre Social de XXX, Caen**

- Accueil et animation collective
- S'occuper des enfants
- Aide à la préparation des collations

### COMPETENCES

Responsable	*****	
A l'écoute	****	
Organisée	*****	<a href="#">Badge Normandie S'ORGANISER</a>
Capacité d'adaptation	***	<a href="#">Badge Normandie S'ADAPTER</a>
Goût du contact	****	<a href="#">Badge Normandie COMMUNIQUER</a>

### LANGUES

Français : langue maternelle	*****
Anglais : intermédiaire	**

Piscine, participation associative bénévole (Restos du Cœur)

## MAGASINIER

Marc DELPIERRE  
22 Esplanade de la Paix, 14000 Caen  
06 06 06 06 06  
[marc.delpierre@hotmail.net](mailto:marc.delpierre@hotmail.net)  
24 ans, permis B, permis cariste

*Magasinier-cariste connaissant les logiciels d'inventaire des stocks, feuilles de calcul les fonctions des entrepôts. Spécialisé dans les produits périssables.*

### FORMATION

**2019** CAP agent d'entreposage et de messagerie, en apprentissage, CFA Normandie  
**2013** Brevet des collèges, Collège XXX, Caen

### EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

#### **2018-19 Apprenti Magasinier, Plateforme grande distribution XXX, Caen**

Manutention mécanisée  
Entreposage  
Gestions des entrées-sorties

#### **2014-16 Vendeur en épicerie, XXX, Hérouville-Saint-Clair**

Accueil de la clientèle  
Mise en rayon  
Gestion des stocks  
Inventaire

### COMPETENCES

Travail en équipe	*****	<a href="#">Badge Normandie S'INTEGRER</a>
Organisé	****	<a href="#">Badge Normandie S'ORGANISER</a>
Capacité d'adaptation	****	<a href="#">Badge Normandie S'ADAPTER</a>
Rapidité	****	
Sens du détail	***	

### LANGUES

Français : langue maternelle	*****
Anglais : débutant	*

Natation, football, randonnée.

## II.5. Conclusion sur la faisabilité de l'évaluation

Au niveau des structures normandes, la délivrance des badges numériques a commencé à s'élargir quelque peu à partir de 2019. Cependant, le nombre des badges délivrés jusqu'à présent reste restreint et ciblé à quelques populations bien spécifiques. Il est donc logique de penser que le concept reste méconnu de la majorité des employeurs potentiels.

Au niveau de la Région, le calendrier initial prévoyait un déploiement des premiers méta-badge-Région en **mars 2020**. Ce déploiement a été dans un premier temps reporté à **septembre 2020**. Le nouveau calendrier fixe à **avril 2021** le déploiement du dispositif. Les discussions autour du contenu des badges qui restent à définir, se poursuivent par ailleurs.

Le nouveau calendrier suivi par la Région ne permet pas de mettre en œuvre le protocole expérimental que nous avons envisagé lors de l'appel à projet. Nous avons en effet proposé de mettre en œuvre une expérimentation sous la forme de 2 campagnes de testing :

- < 1ère mise en œuvre dès le début de la tranche ferme : début 2021
- < 2ème mise en œuvre 18 mois après ce début : mi-2022

Ce double testing devait permettre de vérifier l'intérêt de l'endossement des badges par la Région relativement à l'absence d'endossement pour un même badge. Pour effectuer le testing initial, l'existence d'un endossement régional n'est pas nécessaire. En revanche, il nécessite de connaître les établissements et la typologie des badges qui seront ultérieurement endossés ou tout du moins endossables par la Région. Sur ce point, il est clair que l'état d'avancement des travaux régionaux ne permet pas la mise en œuvre la première campagne de testing. De même que l'on peut penser que la faible diffusion de l'information auprès des employeurs risque d'altérer les réponses par rapport à ce qu'elles seront lorsque la démarche des organismes « badgeurs » sera mieux connue.

Le deuxième testing devait à lui seul permettre d'évaluer l'employabilité d'un candidat disposant d'un badge endossé par la Région relativement à celle d'un candidat ne présentant pas de badge. Là encore, le retard dans la mise en œuvre laisse présager qu'à la mi-2022, les organismes « badgeurs » n'auront pratiqué que relativement peu de délivrances de badges susceptibles d'une reconnaissance de la Région dans la mesure où il ne se sera au mieux écoulé qu'une année académique entre les endossements de badges par la Région et leur délivrance. Il est donc raisonnable de postuler que le volume des compétences badgées sera trop faible pour que 1) la démarche normande ait une véritable visibilité pour les employeurs, 2) les résultats obtenus soient statistiquement significatifs.

A travailler sur un dispositif encore en construction, le risque serait de conclure à son inefficacité, alors qu'il pourrait n'avoir que manqué de temps pour faire ses preuves.

# CONCLUSION

Pour aider les personnes en difficulté sur le marché du travail à faire valoir leurs compétences pour améliorer leur employabilité, les Régions Bourgogne-Franche-Comté et Normandie ont choisi l'outil numérique. La première Région s'en sert pour permettre aux utilisateurs de « Trace tes acquis » d'identifier eux-mêmes leurs compétences. La seconde Région mise sur les badges numériques pour assoir une reconnaissance externe de compétences importantes pour un employeur, bien qu'elles ne fassent l'objet d'aucune certification.

Après le remplacement de sa première version dénommé « Passeport/Parcours Compétences », le dispositif de la Bourgogne-Franche-Comté est en cours de redéploiement depuis le début de l'année 2020 sous l'appellation « Trace tes acquis ». Les statistiques d'utilisation du premier outil dressées à partir des chiffres enregistrés lors du basculement dans TTA, montrent qu'à peine quelques centaines d'utilisateurs l'ont durablement employé. Même s'il était possible de mener une enquête sur un échantillon aléatoirement tiré de ces premiers usagers, nonobstant les difficultés liées au fait que beaucoup des mails conservés dans la base sont devenus invalides, la probabilité d'interroger des personnes ayant fait une utilisation intensive du dispositif est très faible. Dès lors la possibilité d'obtenir un résultat significatif sur son efficacité devient illusoire. Quant au nouveau dispositif TTA, qui a été mis en place dans les circonstances particulièrement difficiles de l'année 2020, il sera trop tôt pour procéder de façon crédible à son évaluation en 2022.

Une telle évaluation est encore plus difficile à imaginer concernant les badges numériques de la Région Normandie. Seuls quatre badges-Région relatifs aux compétences informelles ont été définis à cette date, pour un dispositif régional d'endossement des structures badgeuses encore en phase de test. Il est donc trop tôt pour savoir quelle correspondance précise sera mise en place entre les badges délivrés par ces structures et les badges définis par la Région. Il est donc impossible de mettre en œuvre la première campagne de testing qui avait été prévue pour juger de l'efficacité de badges non endossés par la Région mais coïncidant avec les badges régionaux. Quant au second testing, qui aurait dû être réalisé en 2022 sur les badges portant le label Région, il est tout aussi difficile à envisager. Aucune campagne d'information à destination des employeurs n'ayant encore pu être menée à bien, il n'est pas imaginable qu'en quelques mois lesdits employeurs se soient suffisamment familiariser avec le dispositif pour que les retours, toujours limités, que l'on pourrait avoir sur des candidatures spontanées nous renseigne réellement sur son efficacité.

## **TEPP Rapports de Recherche 2023**

---

### **23-8. Inégalités de niveau de vie en Nouvelle-Calédonie, l'impact du nickel : mesure et décomposition**

Frédéric Chantreuil, Isabelle Lebon, Heloïse Rozier

### **23-7. Analyse de l'Impact économique Local des établissements caennais d'Enseignement Supérieur et de Recherche**

Frédéric Chantreuil, Isabelle Lebon, Samuel Lerestif

### **23-6. Décomposition des inégalités liées au genre au sein de la fonction publique**

Mathieu Bunel, Frédéric Chantreuil, Frédéric Gavrel, Jean-Pascal Guironnet, Isabelle Lebon

### **23-5. Qu'avons-nous appris en évaluant les accélérateurs de BPI France ?**

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

### **23-4. Sélection à l'entrée en master : les effets du genre et de l'origine**

Sylvain Chareyron, Berlanda Desuza Fils-Aimé, Yannick L'Horty

### **23-3. Discriminations ethno-raciales dans l'accès au logement social : un test des guichets d'enregistrement**

Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty

### **23-2. Le recrutement à l'épreuve de la distance et des crises**

Laetitia Challe

### **23-1. Quels facteurs expliquent la faible coopération en horticulture?**

Serge Blondel, Ngoc-Thao Noet

---

## **TEPP Rapports de Recherche 2022**

---

### **22-8. Discrimination à l'embauche, grossesse et parentalité : une première évaluation expérimentale**

Laetitia Challe, Yannick L'Horty, Pascale Petit, François-Charles Wolff

### **22-7. Origine ou couleur de peau? Anatomie des discriminations à l'embauche dans le secteur du prêt-à-porter**

Dianké Tchabo

### **22-6. Discriminations dans l'accès à l'emploi : les effets croisés du genre, de l'origine et de l'adresse**

Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Pascale Petit

### **22-5. Handicap et discriminations dans l'accès au logement : un test multicritères sur les malvoyants**

Laetitia Challe, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet, Pascale Petit

### **22-4. Discrimination dans l'accès aux masters : une évaluation expérimentale**

Sylvain Chareyron, Louis-Alexandre Erb, Yannick L'Horty

### **22-3. Dynamique des conglomérats et politique antitrust**

Armel Jacques

### **22-2. Droits connexes et aides sociales locales : un nouvel état des lieux**

Denis Anne, Yannick L'Horty

### **22-1. Etat des lieux, menaces et perspectives futures pour le tourisme à La Réunion : un regard macroéconomique à travers la détection de ruptures structurelles**

Jean-François Hoarau

---

## **TEPP Rapports de Recherche 2021**

---

**21-13. Retarder l'âge d'ouverture des droits à la retraite provoque-t-il un déversement de l'assurance-retraite vers l'assurance-maladie ? L'effet de la réforme des retraites de 2010 sur l'absence-maladie**

Mohamed Ali Ben Halima, Camille Ciriez, Malik Koubi, Ali Skalli

**21-12. Discriminations en outre-mer : premiers résultats d'un testing**

Denis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Rebecca Peyrière

**21-11. Evaluation de la mise en place du prélèvement forfaitaire unique**

Marie-Noëlle Lefebvre, Etienne Lehmann, Michaël Sicsic, Eddy Zanoutene

**21-10. Confinement et discrimination à l'embauche : enseignements expérimentaux**

Laetitia Challe, Yannick L'Horty, Pascale Petit François-Charles Wolff

**21-9. Endettement stratégique dans un duopole mixte**

Armel Jacques

**21-8. Recours et non-recours à la prime d'activité : une évaluation en termes de bien-être**

Cyrine Hannafi, Rémi Le Gall, François Legendre

**21-7. Mixité et performances des entreprises**

Laetitia Challe, Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

**21-6. Les écarts de rémunération au recrutement des femmes et des hommes : une investigation en entreprise**

Sylvain Chareyron, Mathilde Leborgne, Yannick L'Horty

**21-5. Discriminations dans l'accès à l'emploi : une exploration localisée en pays Avesnois**

Denis Anne, Sylvain Chareyron, Mathilde Leborgne, Yannick L'Horty, Pascale Petit

**21-4. Droits et devoirs du RSA : l'impact des contrôles sur la participation des bénéficiaires**

Sylvain Chareyron, Rémi Le Gall, Yannick L'Horty

**21-3. Accélérer les entreprises ! Une évaluation ex post**

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

**21-2. Préférences et décisions face à la COVID-19 en France : télétravail, vaccination et confiance dans la gestion de la crise par les autorités**

Serge Blondel, Sandra Chyderiotis, François Langot, Judith Mueller, Jonathan Sicsic

**21-1. Confinement et chômage en France**

Malak Kandoussi, François Langot

---

## **TEPP Rapports de Recherche 2020**

---

### **20-5. Discriminations dans le recrutement des personnes en situation de handicap : un test multi-critère**

Yannick L'Horty, Naomie Mahmoudi, Pascale Petit, François-Charles Wolff

### **20-4. Evaluation de la mise au barème des revenus du capital**

Marie-Noëlle Lefebvre, Etienne Lehmann, Michaël Sicsic, Eddy Zanoutene

### **20-3. Les effets du CICE sur l'emploi, la masse salariale et l'activité : approfondissements et extensions pour la période 2013-2016**

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

### **20-2. Discrimination en raison du handicap moteur dans l'accès à l'emploi : une expérimentation en Ile-de-France**

Naomie Mahmoudi

### **20-1. Discrimination dans le recrutement des grandes entreprises: une approche multicanal**

Laetitia Challe, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty et Pascale Petit

---

## **TEPP Rapports de Recherche 2019**

---

### **19-7. Les effets des emplois francs sur les discriminations dans le recrutement : une évaluation par testing répétés**

Laetitia Challe, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Pascale Petit

### **19-6. Les refus de soins discriminatoires: tests multicritères et représentatifs dans trois spécialités médicales**

Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Pascale Petit

### **19-5. Mesurer l'impact d'un courrier d'alerte sur les discriminations liées à l'origine**

Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Pascale Petit, Souleymane Mbaye

### **19-4. Evaluation de la mise au barème des revenus du capital: Premiers résultats**

Marie-Noëlle Lefebvre, Etienne Lehmann, Michael Sicsic

### **19-3. Parent isolé recherche appartement : discriminations dans l'accès au logement et configuration familiale à Paris**

Laetitia Challe, Julie Le Gallo, Yannick L'horty, Loïc du Parquet, Pascale Petit

### **19-2. Les effets du Service Militaire Volontaire sur l'insertion des jeunes : un bilan complet après deux années d'expérimentation**

Denis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'horty

### **19-1. Discriminations à l'embauche: Ce que nous apprennent deux décennies de testings en France**

Loïc Du Parquet, Pascale Petit

---

## **TEPP Rapports de Recherche 2018**

---

### **18-7. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et l'activité des entreprises: nouveaux approfondissements et extensions pour la période 2013-2015**

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

### **18-6. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et l'activité des entreprises: approfondissements et extensions pour la période 2013-2015**

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi, Xi Yang

### **18-5. Les discriminations dans l'accès à l'emploi privé et public: les effets de l'origine, de l'adresse, du sexe et de l'orientation sexuelle**

Laetitia Challe, Yannick L'Horty, Pascale Petit, François-Charles Wolff

### **18-4. Handicap et discriminations dans l'accès à l'emploi : un testing dans les établissements culturels**

Louise Philomène Mbaye

### **18-3. Investissement et embauche avec coûts d'ajustement fixes et asymétriques**

Xavier Fairise, Jérôme Glachant

### **18-2. Faciliter la mobilité quotidienne des jeunes éloignés de l'emploi: une évaluation expérimentale**

Denis Anne, Julie Le Gallo, Yannick L'Horty

### **18-1. Les territoires ultramarins face à la transition énergétique: les apports d'un MEGC pour La Réunion**

Sabine Garabedian, Olivia Ricci

---

## **TEPP Rapports de Recherche 2017**

---

### **17-12. Le travail à temps partiel en France: Une étude des évolutions récentes basée sur les flux**

Idriss Fontaine, Etienne Lalé, Alexis Parmentier

### **17-11. Les discriminations dans l'accès au logement en France: Un testing de couverture nationale**

Julie Le Gallo, Yannick L'Horty, Loïc du Parquet, Pascale Petit

### **17-10. Vous ne dormirez pas chez moi! Tester la discrimination dans l'hébergement touristique**

Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Souleymane Mbaye, Loïc du Parquet, Pascale Petit

### **17-09. Reprendre une entreprise : Une alternative pour contourner les discriminations sur le marché du travail**

Souleymane Mbaye

### **17-08. Discriminations dans l'accès à la banque et à l'assurance : Les enseignements de trois testings**

Yannick L'Horty, Mathieu Bunel, Souleymane Mbaye, Pascale Petit, Loïc Du Parquet

### **17-07. Discriminations dans l'accès à un moyen de transport individuel : Un testing sur le marché des voitures d'occasion**

Souleymane Mbaye, Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Pascale Petit, Loïc Du Parquet

### **17-06. Peut-on parler de discriminations dans l'accès à la formation professionnelle ? Une réponse par testing**

Loïc Du Parquet, Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Souleymane Mbaye, Pascale Petit

### **17-05. Evaluer une action intensive pour l'insertion des jeunes: le cas du Service Militaire Volontaire**

Dennis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty

### **17-04. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et l'activité des entreprises: une nouvelle évaluation ex post pour la période 2013-2015**

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi, Xi Yang

### **17-03. La faiblesse du taux d'emploi des séniors: Quels déterminants?**

Laetitia Challe

### **17-02. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et la R&D: une évaluation ex post: Résultats complémentaires**

Fabrice Gilles, Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi, Xi Yang

### **17-01. Les discriminations dans l'accès au logement à Paris: Une expérience contrôlée**

Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet, Pascale Petit

---

## **TEPP Rapports de Recherche 2016**

---

### **16-10. Attractivité résidentielle et croissance locale de l'emploi dans les zones d'emploi métropolitaines**

Emilie Arnoult

### **16-9. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et la R&D: une évaluation ex post**

Fabrice Gilles, Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi, Xi Yang

### **16-8. Discriminations ethniques dans l'accès au logement: une expérimentation en Nouvelle-Calédonie**

Mathieu Bunel, Samuel Gorohouna, Yannick L'Horty, Pascale Petit, Catherine Ris

### **16-7. Les Discriminations à l'Embauche dans la Sphère Publique: Effets Respectifs de l'Adresse et De l'Origine**

Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Pascale Petit

### **16-6. Inégalités et discriminations dans l'accès à la fonction publique d'Etat : une évaluation par l'analyse des fichiers administratifs de concours**

Nathalie Greenan, Joseph Lafranchi, Yannick L'Horty, Mathieu Narcy, Guillaume Pierné

### **16-5. Le conformisme des recruteurs: une expérience contrôlée**

Florent Fremigacci, Rémi Le Gall, Yannick L'Horty, Pascale Petit

### **16-4. Sélectionner des territoires de contrôle pour évaluer une politique localisée : le cas des territoires de soin numériques**

Sophie Buffeteau, Yannick L'Horty

### **16-3. Discrimination à l'embauche à l'encontre des femmes dans le secteur du bâtiment : les résultats d'un testing en Ile-De-France**

Emmanuel Duguet, Souleymane Mbaye, Loïc Du Parquet et Pascale Petit

### **16-2. Accès à l'emploi selon l'âge et le genre: Les résultats d'une expérience contrôlée**

Laetitia Challe, Florent Fremigacci, François Langot, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet et Pascale Petit

### **16-1. Faut-il encourager les étudiants à améliorer leur orthographe?**

Estelle Bellity, Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Laurent Sarfati

---

## **TEPP Rapports de Recherche 2015**

---

**15-5. A la recherche des incitations perdues : pour une fusion de la prime d'activité, de la CSG, des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu**

Etienne Lehmann

**15-4. Crise économique, durée du chômage et accès local à l'emploi : Eléments d'analyse et pistes d'actions de politique publique locale**

Mathieu Bunel, Elisabeth Tovar

**15-3. L'adresse contribue-t-elle à expliquer les écarts de salaires ? Le cas de jeunes sortant du système scolaire**

Emilia Ene Jones, Florent Sari

**15-2. Analyse spatiale de l'espace urbain : le cas de l'agglomération lyonnaise**

Emilie Arnoult, Florent Sari

**15-1. Les effets de la crise sur les disparités locales de sorties du chômage : une première exploration en Rhône-Alpes**

Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Florent Sari

---

## **TEPP Rapports de Recherche 2014**

---

### **14-6. Dépréciation du capital humain et formation continue au cours du cycle de vie : quelle dynamique des externalités sociales ?**

Arnaud Chéron, Anthony Terriau

### **14-5. La persistance du chômage ultra-marin**

Yannick L'Horty

### **14-4. Grèves et productivité du travail : Application au cas français**

Jérémy Tanguy

### **14-3. Le non-recours au RSA "socle seul": L'hypothèse du patrimoine**

Sylvain Chareyron

### **14-2. Une évaluation de l'impact de l'aménagement des conditions de travail sur la reprise du travail après un cancer**

Emmanuel Duguet, Christine Le Clainche

### **14-1. Renforcer la progressivité des prélèvements sociaux**

Yannick L'Horty, Etienne Lehmann

---

## **TEPP Rapports de Recherche 2013**

---

### **13-10. La discrimination à l'entrée des établissements scolaires privés : les résultats d'une expérience contrôlée**

Loïc du Parquet, Thomas Brodaty, Pascale Petit

### **13-9. Simuler les politiques locales favorisant l'accessibilité à l'emploi**

Mathieu Bunel, Elisabeth Tovar

### **13-8. Le paradoxe des nouvelles politiques d'insertion**

Jekaterina Dmitrijeva, Florent Fremigacci, Yannick L'Horty

### **13-7. L'emploi des seniors : un réexamen des écarts de taux d'emploi européens**

Laetitia Challe

### **13-6. Effets de quartier, effet de département : discrimination liée au lieu de résidence et accès à l'emploi**

Pascale Petit, Mathieu Bunel, Emilia Ene Jones, Yannick L'Horty

### **13-5. Comment améliorer la qualité des emplois salariés exercés par les étudiants ? Les enseignements d'une expérience contrôlée**

Jekaterina Dmitrijeva, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet, Pascale Petit

### **13-4. Evaluer l'efficacité d'une campagne de valorisation du bénévolat : les enseignements de deux expériences contrôlées sur le marché du travail**

Thomas Brodaty, Céline Emond, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet, Pascale Petit

### **13-3. Les différents parcours offerts par l'Education Nationale procurent-ils les mêmes chances d'accéder à l'emploi?**

Florent Fremigacci, Yannick L'Horty, Loïc du Parquet, Pascale Petit

### **13-2. Faut-il subventionner le permis de conduire des jeunes en difficulté d'insertion ?**

Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Pascale Petit, Bénédicte Rouland, Yiyi Tao

### **13-1. Anatomie d'une politique régionale de lutte contre les discriminations**

Yannick L'Horty

---

## **TEPP Rapports de Recherche 2012**

---

### **12-9. Emploi et territoire : réparer les fractures**

Yannick L'Horty

### **12-8. Inadéquation des qualifications et fracture spatiale**

Frédéric Gavrel, Nathalie Georges, Yannick L'Horty, Isabelle Lebon

### **12-7. Comment réduire la fracture spatiale ? Une application en Île-de-France**

Nathalie Georges, Yannick L'Horty, Florent Sari

### **12-6. L'accès à l'emploi après un CAP ou un baccalauréat professionnel : une évaluation expérimentale**

Florent Fremigacci, Yannick L'Horty, Loïc du Parquet, Pascale Petit

### **12-5. Discriminations à l'embauche des jeunes en Île-de-France : un diplôme plus élevé compense-t-il une origine maghrébine ?**

Emilia Ene Jones

### **12-4. Evaluer les réformes des exonérations générales de cotisations sociales**

Mathieu Bunel, Céline Emond, Yannick L'Horty

### **12-3. Evaluer un dispositif sectoriel d'aide à l'emploi : l'exemple des hôtels cafés restaurants de 2004 à 2009**

Mathieu Bunel

### **12-2. L'intermédiation financière dans l'analyse macroéconomique : le défi de la crise**

Eleni Iliopoulos, Thepthida Sopraseuth

### **12-1. \_Etre Meilleur Apprenti de France : quels effets sur l'accès à l'emploi ? Les enseignements de deux expériences contrôlées sur des jeunes d'Ile-de-France**

Pascale Petit, Florent Fremigacci, Loïc Du Parquet, Guillaume Pierre

---

## **TEPP Rapports de Recherche 2011**

---

**11-14. Quelles politiques publiques pour protéger la biodiversité ? Une analyse spatiale**  
Jean De Beir, Céline Emond, Yannick L'Horty, Laetitia Tuffery

**11-13. Le grand Paris de l'emploi**  
Yannick L'Horty, Florent Sari

**11-12. Le WIKI IO : réduire les risques de décrochage et d'abandon à la sortie du collège**  
Solène Coursaget, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Pascale Petit, Emmanuel Quenson

**11-11. Pourquoi tant de chômeurs à Paris ?**  
Yannick L'Horty, Florent Sari

**11-10. Les effets des aides publiques aux hôtels cafés restaurants et leurs interactions : une évaluation sur micro-données d'entreprises**  
Mathieu Bunel, Yannick L'Horty

**11-9. Evaluer l'impact d'un micro-programme social : une étude de cas expérimentale**  
Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Pascale Petit

**11-8. Discrimination résidentielle et origine ethnique : une étude expérimentale en Île-de-France**  
Pascale Petit, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty

**11-7. "10 000 permis pour réussir". Evaluation quantitative**  
Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Sophie Kaltenmark, Pascale Petit

**11-6. Les effets du bénévolat sur l'accès à l'emploi. Une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés d'Île-de-France**  
Jonathan Bougard, Thomas Brodaty, Céline Emond, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet, Pascale Petit

**11-5. Discrimination à l'embauche des jeunes franciliens et intersectionnalité du sexe et de l'origine : les résultats d'un testing**  
Pascale Petit, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet, Florent Sari

**11-4. Ce que font les villes pour les ménages pauvres. Résultat d'une enquête auprès des villes de plus de 20 000 habitants**  
Denis Anne, Céline Emond, Yannick L'Horty

**11-3. Être mobile pour trouver un emploi? Les enseignements d'une expérimentation en région parisienne**  
Loïc Du Parquet, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Pascale Petit, Florent Sari

**11-2. Comment développer les emplois favorables à la biodiversité en Île-de-France ?**  
Jean de Beir, Céline Emond, Yannick L'Horty, Laëtitia Tuffery

**11-1. Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés en Île-de-France**  
Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Loïc du Parquet, Pascale Petit, Florent Sari

---

## La Fédération TEPP

---

La fédération de recherche « Théorie et Evaluation des Politiques publiques » (FR 2042 CNRS) rassemble des équipes de recherche en Economie, Sociologie et Gestion :

- **L'Equipe de Recherche sur l'Utilisation des Données Individuelles en lien avec la Théorie Economique**, « ERUDITE », équipe d'accueil n°437 rattachée à l'Université Paris-Est Créteil et à l'Université Gustave Eiffel ;
- Le **Centre de Recherches en Economie et en Management**, « CREM », unité mixte de recherche n°6211 rattachée au CNRS, à l'Université de Rennes 1 et à l'Université de Caen Basse-Normandie ;
- Le **Centre Pierre Naville**, « CPN », équipe d'accueil n°2543 rattachée à l'Université d'Evry-Paris Saclay ;
- Le **Centre de Recherche en Economie et Droit**, « CRED », équipe d'accueil n°7321, rattachée à l'Université Panthéon-Assas ;
- Le **Centre d'Etude des Politiques Economiques**, « EPEE », équipe d'accueil n°2177 rattachée à l'Université d'Evry Paris-Saclay ;
- Le **Groupe d'Analyse des Itinéraires et des Niveaux Salariaux**, « GAINS », équipe d'accueil n°2167 rattachée à Le Mans Université ;
- Le **Groupe de Recherche ANgevin en Économie et Management**, « GRANEM », unité mixte de recherche UMR-MA n°49 rattachée à l'Université d'Angers ;
- Le **Laboratoire d'Economie et de Management Nantes-Atlantique**, « LEMNA », équipe d'accueil n°4272, rattachée à Nantes Université ;
- Le **Laboratoire interdisciplinaire d'étude du politique Hannah Arendt - Paris-Est**, « LIPHA-PE », équipe d'accueil n°7373 rattachée à l'Université Paris-Est Créteil et à l'Université Gustave Eiffel ;
- Le **Centre d'Economie et de Management de l'Océan Indien**, « CEMOI », équipe d'accueil n°13, rattachée à l'Université de la Réunion ;
- Le **Centre de Recherche sur l'intégration Economique et Financière**, « CRIEF », équipe d'accueil n°2249, rattachée à l'Université de Poitiers ;
- L'UMR **Structures et marchés agricoles, ressources et territoires**, « SMART », unité mixte de recherche n°1302, rattachée à l'INRAE et à l'Institut Agro Rennes-Angers.

TEPP rassemble 230 enseignants-chercheurs et 100 doctorants. Elle est à la fois l'un des principaux opérateurs académiques d'évaluation de politiques publiques en France, et la plus grande fédération pluridisciplinaire de recherche sur le travail et l'emploi. Elle répond à la demande d'évaluation d'impact de programmes sociaux à l'aide de technologies avancées combinant modélisations théoriques et économétriques, techniques de recherche qualitatives et expériences contrôlées.