



QUALIFYING DIFFERENCES



MANUEL MÉTHODOLOGIQUE

“Évaluation des compétences clés pour la certification scolaire universelle ”



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



Centro Oficial de Formación
Profesional de Grado Superior



MUNI



PROJETOS INTERNACIONAIS

Production intellectuelle 01

Manuel méthodologique « Évaluation des compétences clés pour la certification scolaire universelle »

L'objectif du projet Qualifying Differences est basé sur le besoin d'une méthodologie commune et innovante pour les professionnels qui travaillent dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes avec des personnes handicapées.

Les objectifs du projet sont les suivants :

- Développer des approches plus ouvertes et flexibles pour la validation et la certification des connaissances et des compétences des adultes handicapés
- Encourager l'apprentissage tout au long de la vie.
- Aider les adultes handicapés à trouver un emploi et à jouer un rôle actif sur le marché du travail.
- Soutenir toutes les institutions qui s'occupent de l'éducation et de la formation des adultes aux niveaux national et européen.
- Indirectement, augmenter le niveau d'emploi en Europe, en particulier pour les personnes handicapées résultant d'une maladie ou d'un accident du travail.

<https://www.qualifying-differences-project.eu/>

Copyright © 2021 Différences de qualification DIFFÉRENCES DE QUALIFICATION. Tous les droits sont réservés. La reproduction et la distribution de l'intégralité ou d'une partie de la publication sont autorisées, sauf à des fins commerciales, à condition que le partenariat du projet soit cité comme source



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

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qui y sont contenues.

Numéro de projet : 2019-1-PT01- KA204-061247

Indice

1. Introduction
2. Présentation générale
3. Notions
4. Méthodologies
5. Guide méthodologique pour les professionnels
6. Un ensemble d'outils
7. Conclusion
8. Glossaire
9. Références

Introduction

Les systèmes éducatifs européens présentent différentes approches de l'éducation de qualité qu'ils offrent à leurs citoyens. Il y a une forte conviction liée au fait que l'éducation est le principal moyen par lequel la société contribue au caractère d'une personne, augmente sensiblement ses capacités, la rend plus autonome et intègre différentes dimensions d'apprentissage (cognitive, affective et axiologique), de sorte que l'éducation profite à tous. Chaque pays européen présente une situation spécifique.

Les personnes handicapées, notamment celles résultant d'une maladie ou d'un accident du travail, posent un double défi aux systèmes de qualification en question. D'une part, une ouverture et une flexibilité vis-à-vis de leur situation et de leur diversité, qui peuvent être acceptées et gérées dans le cadre de leur intervention. D'autre part, une attention et un effort accrus mis en évidence par leur moindre niveau de qualification par rapport à la population en général.

À la lumière d'un des principes fondamentaux des sociétés modernes, celui de l'éducation universelle, ou capacité universelle d'apprendre, l'enjeu est de concevoir des systèmes capables d'assurer la promotion de cette capacité, de manière efficace, permettant à chacun de développer et d'optimiser sa potentiel.

1.1 Partenariat

Ce projet implique 6 entités de 6 pays différents (Espagne, Italie, France, Grèce, Portugal et République Tchèque) démontrant une expérience de terrain et des relations solides avec d'autres organisations sociales, économiques, culturelles et locales.

EPRALIMA_Escola Profissional do Alto Lima, CIPRL – Coordinateur

(Le Portugal)



Epralima a été constituée par acte public en 1999, et c'est une école privée et coopérative, qui se concentre sur l'enseignement professionnel, tout en offrant des cours d'éducation et de formation pour les jeunes, des cours d'éducation et de formation pour adultes et des cours technologiques spécialisés de niveau V. Actuellement, l'école est située dans trois municipalités de la région de Minho-Lima : Arcos de Valdevez, Ponte da Barca et Ponte de Lima. Il dispose d'une équipe technique qualifiée qui travaille avec des adultes depuis 2002 et cette expérience offre aux adultes des procédures d'inscription appropriées qui mènent à un diagnostic exceptionnel, des références et la validation et la certification des compétences formelles et informelles.

CESUR_Centro Superior de Formación Europa Sur - Espagne



Le CESUR (Centro Superior de Formación Europa Sur) est l'une des principales composantes du Grupo Coremsa, un holding de prestataires d'EFP avec plus de 25 ans d'expérience dans l'enseignement et la formation professionnels orientés vers l'emploi. Aujourd'hui, le CESUR est composé de 18 centres d'EFP différents répartis dans tout le pays (Málaga, Séville, Murcie, Badajoz, Madrid, Saragosse, Cáceres et les îles Canaries). Nous offrons plus de 120 cours de formation formelle accrédités par le ministère espagnol de l'éducation et nous avons plus de 6500 étudiants.

Unione Italiana Lotta alla Distrofia Muscolare – Sezione di Saviano - Italie

Unione Italiana Lotta alla Distrofia Muscolare – Sezione di Saviano (- Union italienne pour la lutte contre la dystrophie musculaire) est une association bénévole fondée en 1994 dans le but de poursuivre la pleine intégration des personnes avec handicapées. L'Association compte environ 9 000 membres et est présente dans tout le pays avec 66 branches provinciales qui effectuent un travail social étendu et des soins médicaux et de

réadaptation étendus, gérant dans certains cas des centres de réadaptation ambulatoire, de prévention et de recherche, en étroite collaboration avec l'Université et socio-sanitaires structures. UILDM Saviano est l'une des 66 branches provinciales et se trouve donc dans un vaste réseau qui couvre l'ensemble du territoire national.



DAFNI KEK - Grèce

DAFNI KEK est certifié LLL-Center qui développe ses activités en lien avec les besoins et défis locaux, depuis 1996. DAFNI KEK participe à divers appels en faveur de l'apprentissage des adultes en répondant aux cadres de financement nationaux et européens. Nous coopérons en permanence avec la communauté élargie des éducateurs, ainsi qu'avec les conseillers (de vie et d'emploi) en comprenant (leurs) besoins de formation, en particulier en travaillant avec des groupes défavorisés et en planifiant des opportunités de formation au niveau local ou européen pour leur évolution professionnelle. La communication interculturelle et la sensibilisation à la diversité sont au centre de nos interventions d'apprentissage en faisant appel à des groupes de contact et à des individus de la communauté au sens large.



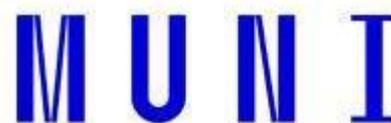
E-Seniors - France

E-Seniors est une organisation non gouvernementale à but non lucratif, fondée en 2005 par Monique Epstein, la directrice générale de l'association. E-Seniors vise à lutter contre la e-exclusion en proposant des formations aux TIC aux seniors (personnes âgées de 55 ans et plus). Ses principaux objectifs sont de combler le fossé numérique entre les générations, de favoriser la participation sociale des seniors et de proposer des activités incitant les seniors à passer activement leur temps libre.



Université Masaryk - République tchèque

L'université Masaryk est la deuxième plus grande université tchèque et a son siège à Brno. Elle a été fondée en 1919. Elle compte dix facultés et plus de 200 départements, instituts et lieux de travail et gère, entre autres, son musée Mendel, le cinéma universitaire Scala et la station polaire antarctique. L'université Masaryk est depuis longtemps classée parmi les meilleures universités du monde par le QS TopUniversities. La faculté d'éducation de l'université Masaryk se concentre sur la formation du futur personnel pédagogique et de conseil dans le cadre de programmes d'études de licence, de master et de doctorat. Une partie de l'enseignement est également axée sur les groupes cibles défavorisés, tels que les enfants, les adolescents et



les adultes souffrant de handicaps ou de désavantages sociaux, et soutient leur éducation et leur intégration dans tous les domaines de la vie, à la fois dans des programmes d'études séparés et comme partie intégrante de tous les programmes d'études.

Présentation générale

La proposition "Qualifying Differences" naît de la nécessité de créer une méthodologie totalement innovante (création d'un manuel méthodologique, d'une plateforme numérique et d'un livret "Comprendre le Handicap"), tant au niveau national qu'international, dans le but de fournir la même ligne d'action, dans l'accompagnement assuré à l'adulte. Nous visons avant tout à permettre à l'adulte et au professionnel d'initier et/ou de développer et/ou de finaliser le processus de certification et de validation des compétences, en s'appuyant sur une même méthodologie de travail (guide méthodologique à destination des professionnels et batterie d'outils d'aide au diagnostic processus et RVCC dans n'importe quelle partie du pays ou du pays partenaire Face à une société mondiale qui se veut inclusive,

Le travail à réaliser se reflétera dans les activités quotidiennes des organisations impliquées, avec des résultats visibles dans le changement des mentalités de la communauté en général, concernant le handicap et la culture de l'employabilité et de l'entrepreneuriat des adultes handicapés qui répond aux stratégies de une croissance intelligente, durable et inclusive. L'éducation des adultes contribue au niveau européen à atteindre les valeurs d'équité. Cohésion sociale, citoyenneté active, créativité et innovation, pour élever le niveau d'emploi en Europe des personnes handicapées en favorisant le retour à l'emploi par la validation, la mise à jour des connaissances et la reconversion, réduisant ainsi le nombre élevé de personnes handicapées. avec un faible niveau de scolarisation.

1.1 Objectifs

L'objectif principal de ce manuel, en tant qu'outil de formation et méthodologique, est d'aider le professionnel qui travaille avec des personnes handicapées et l'adulte handicapé à travers ce qui suit :

a) Les professionnels

- Se familiariser avec les compétences-clés au travail;
- Appliquer le processus d'évaluation des compétences de manière interdisciplinaire;
- Utiliser des méthodologies participatives pour stimuler les sessions.

b) L'Adulte

- Assurer l'auto-analyse et l'auto-réflexion en identifiant les potentiels et les moyens de surmonter les lacunes ;
- Accroître le processus d'auto-responsabilité, de croissance et d'apprentissage tout au long de la vie ;

- Acquérir des atouts/stratégies pour se construire un avenir qualifié – (ré)insertion sur le marché du travail ;
- Acquérir des compétences entrepreneuriales.

2.2. Groupe ciblé

Les bénéficiaires de ce manuel méthodologique sont associés à deux groupes cibles :

- a) Les professionnels impliqués dans le processus d'éducation et de formation des adultes, tels que : les coordonnateurs, les enseignants, les formateurs, les professionnels de l'animation et de l'orientation professionnelle.
- b) Adultes en situation de handicap et peu scolarisés qui souhaitent faire reconnaître, valider et certifier leurs compétences.

Les professionnels impliqués dans la démarche doivent comprendre et appliquer les méthodologies proposées, ainsi que maîtriser les différents concepts associés à la thématique (voir glossaire).

2.3. Présentation et candidature

Le manuel méthodologique suit la structure identifiée dans l'index. Il sera appliqué dans le cadre de l'éducation et de la formation des adultes menées par le Centre de qualification, au Portugal, et les institutions équivalentes au niveau européen. Concrètement, en termes d'accompagnement et d'encadrement lors des phases d'Inscription, de Diagnostic, d'Information et d'Orientation/Orientation et d'Orientation, en plus de la mise en œuvre des processus de Reconnaissance, de Validation et de Certification au niveau secondaire, auprès des personnes handicapées.

Notions

3.1. Que sont les savoirs, savoir-faire et compétences ?

Les concepts identifiés ci-dessus, bien que différents, sont associés.

- a) **Connaissances**- le résultat de l'assimilation d'informations par l'apprentissage, l'expérience ou la conscience de soi. La connaissance est l'ensemble des faits, des principes, des théories et des pratiques liés à un domaine de travail ou d'étude.
- b) **Compétence**- Le concept de compétence est étroitement lié à la capacité d'accomplir une tâche spécifique avec un certain niveau de dextérité.

b.1)- Compétence cognitive - Les capacités cognitives sont des mécanismes du cerveau liés aux processus d'apprentissage et de mémorisation d'informations.

b.2) - Habileté motrice- consiste en des mouvements exécutés avec précision. Un individu doué pour la motricité démontre une grande capacité à coordonner les mouvements. Ce type de compétence est lié à l'équilibre, à la stabilité et à la manipulation d'autres objets.

b.3) - Compétence professionnelle -est toute caractéristique d'un individu qui lui permet de réussir professionnellement. Il peut s'agir de caractéristiques psychologiques telles que la motivation et la confiance en soi, ou d'autres acquises grâce à une formation dans un domaine spécifique.

b.4) - Habileté sociale -est la capacité d'interagir socialement avec d'autres personnes et sont des caractéristiques essentielles pour tout le monde dans une société. Les compétences en communication et en persuasion, le travail d'équipe et l'empathie sont des compétences sociales très importantes.

- c) **Compétence**- c'est un ensemble de compétences et de connaissances connexes qui permettent à une personne d'être efficace dans un travail ou une situation. Une compétence est plus que de simples connaissances et aptitudes. Elle implique la capacité à répondre à des demandes complexes, en puisant et en mobilisant des ressources, dans un contexte particulier.

La compétence devrait être l'aptitude de chaque adulte à opérationnaliser un ensemble de connaissances et d'aptitudes concrètes pour réussir. Étant une compétence capable de répondre à une tâche donnée, sa structure est définie, y compris comme des attitudes, des valeurs, des connaissances et des compétences qui peuvent être interdépendantes - rendre l'action/mobilisation possible. La compétence, ne peut jamais, se réduire à la connaissance cognitive.

La compétence est associée à un ensemble de variables :

- a) **Connaissances**:schémas et représentations mentales sur un sujet donné ;
- b) **Aptitude et Compétence** :réussir dans un domaine particulier, un savoir-faire ;
- c) **Attitudes**:prédispositions à agir d'une certaine manière ;
- d) **Situation**:ensemble de stimulation externe;
- e) **Opérationnalisation** :agir de manière préparée et organisée pour mobiliser quelque chose ;
- f) **Efficacité**:atteindre les objectifs souhaités par des moyens appropriés.

Trois types de compétences peuvent être distinguées : fondamentales, transversales et techniques.

1.De base : celles acquises dans l'enfance et l'adolescence, au sein du système éducatif formel et à caractère personnel (savoir lire et écrire, organisation et respect des règles) ;

2. Technique :ceux directement liés à l'activité d'un métier (par exemple : maniement d'une machine à coudre dans le cas d'un Technicien Couture).

3. Transversale ou douce :ceux qui sont communs à différentes tâches/activités et qui dictent la façon dont nous nous comportons et réagissons dans différents contextes.

Cependant, ceux-ci doivent être adaptés en fonction du handicap, du besoin éducatif et de la compétence en question.

En ce sens, il est extrêmement important de comprendre les caractéristiques de chacun des handicaps et des besoins éducatifs. En voici quelques-unes, que les professionnels de l'éducation rencontrent dans leur travail quotidien, telles que :

Dyslexie:La dyslexie est un trouble génétique et héréditaire du langage, d'origine neurobiologique, qui se caractérise par une difficulté à décoder un stimulus écrit ou un symbole graphique. La dyslexie compromet la capacité d'apprendre à lire et à écrire correctement et couramment et de comprendre un texte.

Il existe trois types de dyslexie :

1. **Dyslexie visuelle** :difficultés à différencier les côtés droit et gauche, erreurs de lecture dues à une mauvaise visualisation des mots.
2. **Dyslexie auditive** :se produit en raison d'un manque de perception des sons, ce qui entraîne également des difficultés d'élocution.
3. **Dyslexie mixte** :c'est l'union de deux ou plusieurs types de dyslexie.

Dysgraphie :Lorsque l'écriture est illisible et/ou que l'enfant écrit très lentement à cause d'un problème moteur, on parle de dysgraphie. Beaucoup de gens pensent que c'est une 'écriture laide', mais ce n'est pas le cas : si l'écriture est laide mais lisible, et que l'enfant écrit vite, c'est bien, c'est une caractéristique.

Dyscalculie :La dyscalculie est un trouble neurodéveloppemental marqué par une incapacité ou un manque de capacité pour les tâches liées au nombre. En pratique, les personnes atteintes de dyscalculie ne peuvent pas associer le chiffre 1 au mot "un", par exemple. Ainsi, en phase scolaire, les personnes atteintes de dyscalculie ont du mal à composer avec une suite arithmétique et à effectuer une opération mathématique. Ils peuvent même comprendre la logique, mais font face à un énorme obstacle pour la mettre en pratique.

Discalculie : symptômes

- Incompréhension de la signification des nombres
- Lenteur dans l'apprentissage ou l'exécution du comptage
- Incapable de relier le nombre au mot et à son son, par exemple, le nombre 1 au mot "un"
- Difficulté à comprendre des concepts tels que plus ou moins, court et long, haut et bas, ou à reconnaître des modèles ;

- Incapacité ou faible capacité à comprendre et à développer la pensée logique
- Peu de capacité à mémoriser des nombres, des séquences ou la nature étape par étape d'une opération mathématique
- Difficulté à comprendre les signes d'opérations mathématiques, de formules, de rapports, de quantités, de mesures et de formes. Et d'appliquer la théorie
- Problèmes d'interprétation de graphiques, de résolution d'équations et d'exécution de calculs mentaux
- Peu de sens du temps et de l'espace, comme comprendre le temps, mesurer des distances ou des quantités

Malentendant :¹La surdité est la perte partielle ou totale de l'ouïe, ce qui rend la compréhension et la communication difficiles. La surdité peut être congénitale, lorsque la personne est née avec le handicap, ou acquise au cours de la vie en raison d'une prédisposition génétique, d'un traumatisme ou d'une maladie qui affecte l'oreille.

La surdité, également appelée déficience auditive, peut survenir dans une seule oreille ou dans les deux, entraînant une diminution de la capacité à percevoir les sons, partiellement, dans lesquels il peut encore y avoir un certain degré d'audition, ou également survenir complètement, avec une perte totale de l'audition capacité.

Les causes de la perte auditive et de la surdité peuvent être dues à différents facteurs qui peuvent se manifester tout au long de la vie.

Les principaux symptômes de la surdité sont la difficulté ou l'incapacité à entendre clairement les sons, ce qui peut être identifié par certains signes tels que :

- Demander aux gens de répéter ce qu'ils disent ou de parler plus fort ;
- Écouter la télévision ou de la musique à un volume plus fort que les autres ;
- Difficulté à suivre une conversation;
- S'isoler ou éviter les conversations ;
- Devoir se concentrer davantage lorsque l'on parle aux gens ;
- Lecture labiale pour comprendre ce qui se dit;
- Difficulté à entendre lorsque vous parlez au téléphone ;
- Difficulté à communiquer dans les endroits bruyants
- Ne pas réagir aux sons normalement irritants.

De plus, il est courant que la personne ait une intolérance aux sons intenses, des sautes d'humeur ou de l'irritabilité parce qu'elle ne peut pas percevoir les sons ou ne comprend pas ce que les gens disent.

¹La source: <https://www.tuasaude.com/causas-da-surdez/>

Selon l'intensité des symptômes et la capacité auditive, la surdité peut être classée en différents degrés, notamment :

Béni: lorsque la perte auditive atteint 40 décibels, ce qui empêche d'entendre un son faible ou lointain. La personne peut avoir de la difficulté à comprendre une conversation et demander que la phrase soit souvent répétée, semblant être constamment distraite, mais cela n'entraîne généralement pas de changements graves dans le langage;

Modéré: il s'agit d'une perte auditive entre 40 et 70 décibels, dans laquelle seuls les sons de haute intensité sont compris, entraînant des difficultés de communication, telles qu'un retard de langage, et la nécessité de compétences en lecture labiale pour une meilleure compréhension ;

Sévère: il provoque une perte auditive entre 70 et 90 décibels, ce qui permet la compréhension de certains bruits et voix intenses, rendant la perception visuelle et la lecture labiale importantes pour la compréhension ;

Profond: c'est la forme la plus sévère, et elle survient lorsque la perte auditive dépasse 90 décibels, empêchant la communication et la compréhension de la parole.

Ce que l'équipe d'accompagnement (enseignants et techniciens) doit faire pour inclure ces élèves dans le processus de reconnaissance classe/compétences, c'est faciliter leur compréhension du cours magistral, en s'appuyant sur des mesures exploitant le canal visuel pour l'acquisition d'informations :

utiliser un programme de sous-titrage à l'écran pendant les sessions/leçons utiliser des références visuelles pendant les explications, telles que des photos ou du multimédia pour renforcer le thème de la discussion, soutenir l'acquisition de concepts et maintenir l'attention, utiliser une police facile à lire lors de l'affichage du texte, comme Helvetica, Open Sans, Verdana ou la police Easy Reading (disponible sur le site officiel). Clé de soulignement

concepts et en utilisant des titres clairs avec des mots clés clairement visibles dans le texte affiché, en utilisant si possible des phrases claires et brèves, qui seront toujours accompagnées de commentaires descriptifs ou d'explications.

Déficience visuelle:² se caractérise par une altération totale ou partielle de la capacité visuelle d'un ou des deux yeux, qui ne peut être corrigée ou améliorée par l'utilisation de lentilles ou par un traitement clinique ou chirurgical.

Ce type de déficience peut être causé de deux manières, la première étant congénitale, comme certaines malformations oculaires et certaines maladies oculaires héréditaires, comme le glaucome.

²La source: <https://www.significados.com.br/deficiencia-visual/>

Types de déficience visuelle

Selon les critères de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), les différents degrés de déficience visuelle peuvent être classés en :

Basse vision :cette classification comprend également les degrés légers, modérés ou profonds. Il peut être compensé par l'utilisation de loupes, de télescopes et à l'aide de cannes et d'un entraînement à l'orientation.

Quasi-cécité :Lorsque la personne est encore capable de distinguer la lumière et l'ombre dans le champ visuel, mais utilise déjà le système braille pour lire et écrire, et utilise la voix pour accéder aux programmes électroniques et numériques. Ces personnes se déplacent à l'aide d'une canne et ont besoin d'une formation à l'orientation et à la mobilité.

Cécité:Alors qu'en fait il n'y a pas de perception de la lumière et de l'ombre. Dans ces cas, le système Braille, l'utilisation d'une canne et la formation à l'orientation et à la mobilité sont fondamentaux.

Il est important que les enseignants et les techniciens connaissent l'histoire et les causes de la perte visuelle, le type, les besoins spécifiques d'adaptation à l'environnement et les ressources matérielles. Ce n'est qu'alors qu'ils comprendront le fonctionnement visuel des élèves et comment ils peuvent tirer parti de la fonctionnalité visuelle dont ils disposent.

Ainsi, l'Agence européenne pour le développement de l'éducation a identifié quatre priorités pour soutenir l'éducation inclusive.

Développement professionnel de qualité- les enseignants doivent assumer la responsabilité de leur propre apprentissage tout au long de la vie

Travailler avec les autres- la collaboration et le travail d'équipe sont des pratiques essentielles pour tous les enseignants

Accompagnement de tous les apprenants- les enseignants doivent avoir de grandes ambitions pour la réussite de tous les apprenants.

Valoriser la diversité- la différence des élèves est perçue comme une ressource et un atout dans l'éducation. » (cité dans Donnelly & Watkins, 2011, p.15)

Ce manuel méthodologique s'intéresse en grande partie aux compétences transversales (soft) ou clés, dites également nucléaires, génériques ou compétences de vie : celles qui sont communes à plusieurs activités car transférables, d'une fonction à l'autre, et concernent globalement la vie. Ceux-ci permettent à l'adulte de comprendre et de participer à la société du savoir, en mobilisant à travers eux des savoirs, des savoir-être et des savoir-faire et en résolvant les problèmes auxquels il est confronté. Ce sont des compétences liées à la

personnalité et au comportement, qui impliquent des compétences mentales, émotionnelles et sociales, construites et développées en fonction des compétences personnelles, des expériences de vie, de la culture et de l'éducation. Les compétences transversales sont directement liées à la manière dont l'adulte entretient des relations et interagit avec les autres, affectant les relations de travail et la productivité.

Le Forum économique mondial est une organisation internationale de coopération public-privé qui parvient à impliquer les principaux dirigeants politiques, économiques et autres de la société civile autour de la discussion et de l'analyse de la croissance, de l'équilibre et de la durabilité du marché du travail, et mentionne l'importance de doter les adultes des compétences nécessaires pour les futurs marchés du travail.

Il est très important que les adultes développent des compétences et des capacités professionnelles plus larges, qui facilitent d'éventuels changements d'emploi ou de plans de carrière d'un moment à l'autre. Il est donc nécessaire de créer une méthode puissante et efficace pouvant être utilisée par les écoles et les centres de formation afin de fournir aux adultes les compétences non techniques qui les rendent employables.

Suite aux évolutions de la société, les entreprises sont confrontées à de nouveaux environnements et ressentent le besoin de s'adapter, c'est pourquoi le rapport « The Future of Jobs », du Forum économique mondial (2016), donne ce point de vue sur les 10 compétences transversales les plus valorisées des le marché du travail pour 2020.

Top 10 skills



in 2020

1. Complex Problem Solving
2. Critical Thinking
3. Creativity
4. People Management
5. Coordinating with Others
6. Emotional Intelligence
7. Judgment and Decision Making
8. Service Orientation
9. Negotiation
10. Cognitive Flexibility

Figure 1 : 10 principales compétences

Ainsi, le partenariat a analysé la liste des 10 meilleures compétences, réfléchi et décidé d'élaborer le manuel méthodologique basé sur les éléments suivants et leurs concepts correspondants :

- a) **Résolution de problèmes complexes**- La capacité de comprendre les problèmes et de penser à des solutions créatives, efficaces et efficaces. Capacité à planifier et à exécuter des stratégies de résolution de problèmes, qui valident les résultats obtenus grâce à la projection des leçons futures, dans une perspective d'amélioration continue. L'adulte comprend la cause d'un problème et prend des décisions qui le résolvent plus efficacement.
- b) **Esprit critique**- La capacité d'utiliser l'imagination, le raisonnement, les expériences passées et la recherche, et les ressources disponibles pour résoudre les problèmes. Face à des situations compliquées, l'adulte résout le problème en utilisant son esprit critique.
- c) **La créativité**- C'est probablement la compétence non technique la plus sous-estimée, car il faut généralement quelqu'un de créatif pour apprécier le besoin de ceux qui le sont, et la plupart des gens ne sont tout simplement pas aussi créatifs. La créativité ne signifie pas être un artiste; cela signifie faire preuve d'ingéniosité et d'innovation dans la recherche de solutions aux problèmes.
- d) **Ressources humaines**- La capacité de créer et d'entretenir des relations avec les gens. En milieu de travail, avoir ces compétences signifie pouvoir entretenir des relations avec des collègues et des assistants. Pour les salariés occupant un poste d'encadrement, il s'agit d'apporter à l'équipe

une motivation appropriée, rester sur la bonne voie des projets, connaître les besoins de chaque membre de l'équipe et comment ils peuvent aider à satisfaire ces besoins et à atteindre les objectifs.

- e) **Communication**- Les employeurs veulent des employés ayant de bonnes compétences en communication; qui démontrent la capacité d'écouter, de parler et d'écrire. Ils veulent des personnes capables de nouer facilement de nouveaux contacts, d'établir et d'entretenir des relations positives et fructueuses avec leur entourage ; influencer les autres facilement et vendre leur produit ou service.
- f) **Coordination avec les autres**- La capacité d'organiser son propre travail et de le relier au flux de travail global. La coordination comprend la capacité de mener plusieurs activités simultanément, en hiérarchisant et en modifiant les priorités selon les besoins. Cela comprend l'imbrication des programmes de travail avec les flux de travail des autres. Il s'agit notamment de gérer les crises, les obstacles ou les interruptions imprévus, et de remettre efficacement le travail sur les rails pour éviter de nouvelles crises.
- g) **Intelligence émotionnelle**- La capacité de reconnaître et d'évaluer ses propres sentiments et ceux des autres, en plus de la capacité de les gérer. Il est responsable de la majeure partie du succès et de la capacité de leadership d'un être humain dans divers contextes de la vie.
- h) **Jugement et prise de décision**- La capacité de prendre des décisions réfléchies et efficaces, de tirer des conclusions sensées, de percevoir et de distinguer les relations, de comprendre les situations et de former des opinions objectives, en particulier sur les questions qui affectent l'action. C'est le processus

cognitif, la réflexion interne ou l'acte de prendre une décision, de tirer des conclusions solides, de se forger une opinion ou de faire des distinctions critiques sur des personnes, des situations, des idées ou des événements par le biais d'une évaluation, d'une comparaison et/ou d'une délibération.

- i) **Orientation service**- La capacité à montrer des attitudes et des comportements positifs, qui démontrent une prise de conscience et une volonté de répondre et de répondre aux besoins, exigences et attentes.
- j) **Négociation**- La capacité de communiquer, de persuader et d'influencer, de planifier et d'élaborer des stratégies, d'employer des tactiques, des techniques, des boîtes à outils, des systèmes et des processus, et le savoir-faire pour travailler en équipe.
- k) **Flexibilité cognitive**- La capacité de changer sa façon de penser (cognition/train de pensée) en tant qu'adaptation aux demandes de stimuli. En neurosciences, le terme est parfois appelé changement d'attention, changement cognitif, flexibilité mentale, changement d'ensemble et changement de tâche. La manière la plus utile d'expliquer la flexibilité cognitive est peut-être d'utiliser une analogie.
- l) **Organisme**- La capacité de planifier, d'organiser et d'exécuter les tâches demandées. L'organisation implique une bonne gestion du temps et aide à développer le travail de manière structurée.
- m) **Connaissances techniques en informatique**- Adultes qui ont les connaissances et les compétences nécessaires pour utiliser un ordinateur et d'autres technologies connexes. Ce terme est généralement utilisé pour décrire les connaissances et compétences nécessaires pour faire fonctionner des produits logiciels tels qu'un système d'exploitation, une application logicielle ou un outil de conception Web automatisé. La culture informatique devient une compétence de plus en plus essentielle.
- n) **Adaptabilité/Flexibilité**- La capacité à faire preuve de flexibilité et d'adaptabilité à de nouvelles situations/contextes et de nouvelles tâches, en raison de l'essor de nouvelles activités, de nouvelles demandes et de nouvelles exigences. De plus en plus, il est nécessaire de réinventer, de restructurer et d'innover le monde du travail.
- o) **Droits et responsabilités**- une connaissance générale des droits et devoirs inhérents à l'activité quotidienne, au niveau personnel, social et/ou professionnel. Les adultes qui communiquent avec assurance respectent les points de vue des autres, tout en relayant les leurs de manière cohérente et rationnelle.

- p) **Forte éthique de travail**- La capacité d'exprimer son intégrité personnelle est ce que les employeurs recherchent et apprécient chez tout employé. C'est un ensemble de valeurs basées sur les idéaux de discipline et de travail acharné, tels que la fiabilité, l'honnêteté, la confiance en soi et les attitudes positives.

Flexibilité, réflexion et autocritique, ouverture à l'innovation et à la recherche, apprendre à apprendre, dialoguer, travailler en équipe et respecter les différences sont autant de facteurs essentiels à l'harmonie sociale et au développement des différentes dimensions de la vie. Les compétences transversales adoptent ainsi un caractère dynamique, permettant aux adultes de construire et de reconstruire en permanence des connaissances, selon les contextes organisationnels dans lesquels ils évoluent, permettant aux employeurs d'observer une augmentation de l'adaptabilité, de l'efficacité et l'atteinte de résultats positifs.

1.2 Qu'est-ce que l'entrepreneuriat ?

Le manuel méthodologique met l'accent sur les compétences générales et clés qui permettent le développement d'un esprit d'entreprise. Normalement, le mot entrepreneuriat est associé au monde de l'entreprise et une grande partie de la société considère l'entrepreneur comme celui qui crée son propre emploi, sans même s'interroger sur la probabilité qu'il travaille pour quelqu'un d'autre ou qu'il ait un emploi. attitude innovante, créative, entrepreneuriale, c'est-à-dire comme quelqu'un qui apporte ses connaissances au développement et à la prospérité de l'entreprise dont il fait partie.

Entreprendre signifie entreprendre, résoudre un problème ou une situation compliquée. Elle est souvent liée à la création de nouvelles entreprises ou de nouveaux produits. Entreprendre, c'est apporter de la valeur, savoir identifier les opportunités et les transformer en business rentable.

L'entrepreneuriat doit être interprété comme le comportement qui identifie et poursuit les opportunités des activités les plus diverses (individuelles, familiales, sociales et professionnelles). Selon Luís Rasquilha "entreprendre signifie trouver une opportunité, avoir une bonne idée et prendre le risque de la mettre en pratique, en ajoutant de la valeur - à différentes échelles et dimensions"

(Revue économique, 2017 : 1)

L'entrepreneur entreprend des positions d'autonomie, d'initiative, d'auto-évaluation, d'éthique, de créativité, de citoyenneté, de leadership, de participation, de résolution de problèmes, entre autres. Tous les citoyens ont certaines caractéristiques qui, lorsqu'ils sont stimulés, formés et responsabilisés, leur

permettront de s'affirmer en tant qu'entrepreneurs. De plus, les milieux dans lesquels ils vivent (école, famille, travail) et les personnes avec qui ils vivent influencent grandement l'éveil de la capacité entrepreneuriale.

L'éducation et la formation à l'entrepreneuriat visent à rendre chaque adulte utile et dynamique en réalisant son potentiel. Un entrepreneur n'est pas quelqu'un de différent, mais quelqu'un dont le potentiel a été stimulé. L'insertion de l'entrepreneuriat dans l'éducation/formation vise à fournir aux adultes des outils leur permettant de faire face à la complexité du monde moderne et aux effets de la mondialisation. Par conséquent, de grands efforts sont déployés pour générer une autonomie de pensée, de valeur personnelle, d'initiative et d'actions qui entreprennent la vie des adultes à travers leur participation à la transformation de la société de manière consciente, efficace et créative.

Selon le Guide de formation à l'entrepreneuriat

(...) il est essentiel de créer des opportunités pour que l'étudiant apprenne, pense et agisse de manière entrepreneuriale. Il est nécessaire de créer des contextes authentiques de « vie réelle », afin de fournir un apprentissage qui implique des activités expérimentales, de réflexion et de travail collaboratif.

(Ministère portugais de l'Éducation, 2006:.12)

Ainsi, en plus de celles mentionnées précédemment, ce manuel se concentrera sur les compétences non techniques identifiées comme des outils importants pour la construction et la solidification du comportement entrepreneurial, au sein de différents contextes de vie, tels que : résolution de problèmes, réflexion et pensée critique, créativité, gestion des conflits, leadership et collaboration, intelligence émotionnelle, prise de décision, négociation, flexibilité, initiative et autonomie. Ces compétences seront présentes, de manière transversale, dans les références et instruments fournis dans ce manuel.

Méthodologies

Le choix et l'adaptation de la méthodologie appliquée dans le manuel ont été basés sur la collecte, l'analyse et la réflexion des différentes expériences et méthodologies existantes dans les pays partenaires dans le cadre de l'éducation et de la formation des adultes, à savoir la reconnaissance, la validation et la certification des compétences. Processus.

Chaque pays partenaire a mené des recherches et collecté des informations sur les méthodologies, techniques et instruments existants utilisés dans son pays. Ils ont présenté les informations et ont eu des moments d'analyse et de réflexion conjoints dans le but d'élaborer le manuel final comme un outil utile, transférable, à caractère européen.

4.1 Méthodologies existantes dans chaque pays

4.1.1. France



En France, avec la mise en place de la VAE (validation des acquis et de l'expérience), les adultes cherchent à acquérir une expérience professionnelle. Mais on peut alors se demander comment se développent les compétences clés de ces derniers.

La VAE demande à l'adulte de penser et de s'exprimer en termes de compétences.

Par compétences, nous entendons l'ensemble des connaissances, aptitudes, aptitudes et capacités nécessaires pour répondre efficacement à des situations et problèmes dans des environnements variables et des contextes multiples. Les

comportements, les types de raisonnement et le respect des procédures reflètent également les compétences.

La compétence est donc synonyme d'acquisition d'expérience.

Une recommandation européenne établit un cadre de huit compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie « particulièrement nécessaires à l'épanouissement personnel et au développement des individus, à leur inclusion sociale, à la citoyenneté active et à l'emploi ».

En France, la loi du 5 mars 2014 intègre cette recommandation dans un corpus de connaissances et de compétences utiles à maîtriser pour favoriser l'accès à la formation professionnelle et l'insertion professionnelle.

Ce socle comprend : la communication en français ; l'utilisation des règles de base du calcul et du raisonnement mathématique ; l'utilisation des techniques standards d'information et de communication numérique ; la capacité de travailler dans le cadre de règles définies de travail en équipe; la capacité de travailler de manière autonome et d'atteindre un objectif individuel; la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie; la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles élémentaires d'hygiène, de sécurité et d'environnement.

Le professionnel impliqué dans cette démarche est le référent VAE qui a pour mission d'analyser la pertinence des projets VAE des adultes, d'étudier les offres de certification régionales et nationales correspondant au profil de l'adulte, de transmettre les contacts des certificateurs concernés et d'identifier les différentes possibilités de financement conformément à la loi.

4.1.1.1. Organisations impliquées dans le processus et leurs rôles

Cadre national des certifications professionnelles (Cadre national des certifications professionnelles)

Le CNC est lié au système de validation des acquis de l'expérience (VAE) et soutenu par une orientation des compétences dans la conception de programmes couvrant l'ensemble du système professionnel.



Le cadre national des certifications professionnelles est la référence à laquelle tous les ministères et organismes certificateurs doivent se référer pour déterminer le niveau de qualification des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles. L'article 31 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel l'a introduit. Ce nouveau cadre

est défini conformément aux recommandations du Conseil européen sur le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie.

Le référentiel définit le niveau de qualification associé à chaque certification professionnelle selon des critères de gradation des compétences nécessaires à l'exercice des activités professionnelles. Ces critères permettent d'évaluer :

- La complexité des connaissances associées à la conduite de l'activité professionnelle ;
- Le niveau de savoir-faire, qui s'apprécie notamment en fonction de la complexité et de la technicité d'une activité dans un processus de travail ;
- Le niveau de responsabilité et d'autonomie au sein de l'organisation du travail.

Le cadre comporte huit niveaux qui sont présentés ci-dessous :

- a) **Niveau 1**:Notions de base
- b) **Niveau 2**:Notions de base
- c) **Niveau 3**:Certificat de compétence professionnelle
- d) **Niveau 4** :Baccalauréat
- e) **Niveau 5**:2 ans d'études après le bac ou le bac technique
- f) **Niveau 6** :licence
- g) **Niveau 7** :Une maîtrise
- h) **Niveau 8** :Doctorat

A chaque niveau de qualification sont associés des critères relatifs aux savoirs, savoir-faire et niveaux de responsabilité et d'autonomie.

4.1.1.2. Présence de compétences transversales (soft skills) au niveau national/régional/catalogue provincial de formation et de certification professionnelle.

Les compétences générales ne sont pas explicitement mentionnées dans le cadre national des qualifications professionnelles. Elle est cependant intégrée à la VAE. En plus de la VAE, il existe un mécanisme de reconnaissance des acquis professionnels et personnels, donnant accès à un programme par dérogation aux exigences normales (au niveau de l'enseignement supérieur, cette procédure est connue sous le nom de Validation des acquis professionnels et personnels (VAPP). des audits ou bilans de compétences visant à recenser les aptitudes et compétences acquises au cours de la vie professionnelle sans viser la certification et sans

procédure d'évaluation; et d'autres types de portefeuilles de compétences développés en dehors des procédures de validation.

Le décret n° 2021-389 du 2 avril 2021, relatif aux conditions d'inscription des diplômes dans les répertoires nationaux, intègre concrètement les situations de handicap, l'accessibilité et la conception universelle pour l'évaluation de la qualité du référentiel de compétences d'un projet de certification professionnelle. Cela s'appliquera à tous les nouveaux diplômes, qualifications professionnelles, certificats de qualification professionnelle et autres qualifications des registres nationaux à partir du 1er septembre 2021.

4.1.1.3. Principaux éléments du descripteur de niveau CNC

- I. **Connaissances:** Désigne la progression des connaissances pour réaliser les activités professionnelles du niveau (procédés, matériaux, terminologie liée à un ou plusieurs domaines ainsi que les connaissances théoriques);
- II. **Compétences:** Il s'agit de la progression de :
 - la complexité et la technicité d'une tâche, d'une activité dans un processus ;
 - le niveau de maîtrise de l'activité professionnelle ;
 - la mobilisation d'un ensemble de compétences cognitives et pratiques ;
 - aptitudes à la communication et aux relations interpersonnelles dans le contexte professionnel;
 - la capacité à transmettre des compétences.
- III. **Attitudes:** Il s'agit de progrès dans les domaines suivants :
 - organisation du travail;
 - réaction aux dangers;
 - comprendre la complexité de l'environnement;
 - compréhension des interactions avec les activités d'autres domaines professionnels, permettant d'organiser son propre travail, de le corriger ou de donner des instructions au personnel encadré ;

- participation à des travaux de groupe;
- le niveau de surveillance.

Les descripteurs de niveau de qualification ont été introduits par un décret du 8 septembre 2019, qui a complété la loi de 2018. Voici la description complète des différents niveaux :

Tableau 1 : Descripteurs de niveaux dans le cadre national français des certifications

Niveaux	Descripteurs de niveau
8	Le niveau 8 atteste de la capacité à identifier et résoudre des domaines complexes et nouveaux impliquant une variété de domaines, en utilisant les connaissances, les compétences et les savoir-faire les plus avancés, pour concevoir et piloter des projets et des processus de recherche et d'innovation. Le diplôme national de doctorat est classé à ce niveau du cadre national.
sept	Le niveau 7 atteste de la capacité à développer et à mettre en œuvre des stratégies alternatives d'exercice de l'activité professionnelle dans des contextes professionnels complexes, ainsi qu'à évaluer les risques et les conséquences de son activité. Les masters sont classés à ce niveau du cadre national.
6	Le niveau 6 atteste de la capacité à analyser et résoudre des problèmes complexes imprévus dans un domaine précis pour formaliser des savoir-faire et des méthodes et les valoriser. Les diplômes de licence (licence) sont classés à ce niveau du cadre national.
5	Le niveau 5 atteste de la capacité à maîtriser des compétences et des savoir-faire dans un domaine d'activité, à développer des solutions à des problèmes nouveaux, à analyser et interpréter des informations à l'aide de concepts, à transmettre des compétences, des savoir-faire et des méthodes.
4	Le niveau 4 atteste de la capacité à réaliser des activités qui nécessitent d'utiliser un large éventail d'aptitudes, d'adapter des solutions existantes pour résoudre des problèmes spécifiques, d'organiser son travail de manière autonome dans des contextes généralement prévisibles mais potentiellement changeants et de participer à l'évaluation des activités. Le diplôme national du Baccalauréat est classé à ce niveau du cadre national.
3	Le niveau 3 atteste de la capacité à réaliser des activités et à résoudre des problèmes en sélectionnant et en appliquant des méthodes, des outils, des matériaux et des informations de base dans un contexte connu, ainsi que la capacité à adapter les moyens d'exécution et son comportement aux circonstances.
2	Le niveau 2 atteste de la capacité à réaliser des activités simples et à résoudre des problèmes courants à l'aide de règles et d'outils simples en utilisant des compétences et des savoir-faire professionnels dans un contexte structuré. L'activité professionnelle associée est exercée avec un

	niveau d'autonomie limité.
1	Le niveau 1 du cadre national des qualifications professionnelles et professionnelles correspond à la maîtrise des savoirs de base.

Il existe un service national pour la reconnaissance, la validation et la certification des compétences, tant au niveau national que régional/provincial.

Lorsqu'une personne engagée dans la vie active souhaite évoluer dans sa vie professionnelle ou changer d'emploi, il est possible de faire reconnaître ses compétences, connaissances et capacités acquises au cours des années d'exercice de sa profession.

En France, il existe plusieurs voies, présentées ci-dessous :

A. Bilan de Compétences

Le bilan de compétences permet d'analyser ses compétences, aptitudes et motivations professionnelles et personnelles en appui à un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation.

Ses objectifs sont :

- analyser les compétences, aptitudes et motivations personnelles et professionnelles ;
- définir son projet professionnel et, si nécessaire, un projet de formation ;
- d'utiliser ses atouts comme outil de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

Toute personne active peut en bénéficier : salariés du privé, demandeurs d'emploi (la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, APEC ou Cap emploi), salariés du public.

Le bilan de compétences peut être financé via le compte personnel de formation, qui permet d'acquérir des droits à la formation qu'il pourra utiliser tout au long de sa vie professionnelle.

La durée du bilan de compétences est de 24 heures maximum et s'étale généralement sur plusieurs semaines.

B. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Toute personne, quel que soit son âge, sa nationalité, son statut ou son niveau de formation, justifiant d'une expérience d'au moins un an en rapport direct avec la qualification considérée - que l'activité ait été exercée ou non

en continu - peut demander la validation des acquis de l'expérience (VAE). Cette certification, qui peut être un diplôme, un titre ou une attestation de qualification professionnelle, doit être inscrite au Cadre National des Certifications Professionnelles.

La VAE est devenue accessible aux travailleurs handicapés dans les ESAT (établissements ou services d'aide par le travail) par le décret n° 2009-565 du 20 mai 2009 qui fixe les règles relatives à la formation, au processus de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la VAE .

C. La Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE)

La Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE) est un dispositif soutenu par le Réseau Différent et Compétent. Le RAE permet aux personnes en situation de handicap travaillant en ESAT (établissement ou service d'aide par le travail) de faire reconnaître leurs compétences professionnelles. Initialement expérimenté avec plusieurs ESAT dans les années 2000, le RAE a été officiellement reconnu par le décret n° 2009-565 du 20 mai 2009 relatif à la formation, à la reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation de l'expérience des travailleurs handicapés en ESAT. Le RAE quitte ainsi le champ de l'expérimentation pour exister légalement.

Le RAE a donc l'avantage d'offrir un accompagnement à la personne en situation de handicap, mais ce dispositif n'est réservé qu'aux personnes travaillant en ESAT, ce qui exclut donc une partie de la population des adultes handicapés.

D. Reconnaissance des compétences professionnelles (RSFP)

La démarche de reconnaissance des compétences professionnelles (RSFP) a été créée et développée par l'Afpa (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes) en 2001. Initialement lancée en région Auvergne-Rhône Alpes, la démarche a été étendue à de nombreuses autres régions françaises au cours des années. L'objectif de cette mesure est d'offrir aux personnes, notamment en situation de handicap, qui ne disposent pas des prérequis pour accéder aux systèmes traditionnels de validation, les moyens de progresser grâce à une reconnaissance professionnelle certifiée faisant office de passeport pour l'emploi.

Comme la VAE et la RAE, la RSFP est reconnue par le décret n°. 2009-565 du 20 mai 2009, qui précise notamment :

« La démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et de validation des acquis de l'expérience vise à favoriser, dans le respect de chaque projet individuel, la professionnalisation, l'épanouissement personnel et social des travailleurs handicapés et leur mobilité au sein de l'établissement ou du service d'aide par le travail qui les accueille, d'autres établissements ou services de même nature ou vers le milieu ordinaire du travail.

Le RSFP est un outil mis à la disposition des travailleurs handicapés pour faire reconnaître leurs compétences professionnelles. Le système s'appuie sur des fiches de poste (environ 25 aujourd'hui, allant d'agent de nettoyage à agent d'entretien des espaces verts, par exemple). Accompagné d'un référent, la personne

handicapée se positionne sur des compétences bien maîtrisées.

E. Évaluation des compétences

Il y a trois phases :

1. **Une phase préliminaire** : analyser la demande et le besoin du bénéficiaire, déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin, définir ensemble les modalités de l'évaluation.
2. **Une phase d'enquête** : construire un projet professionnel et vérifier sa pertinence ou développer une ou plusieurs alternatives.
3. **Une phase de conclusion** : via des entretiens personnels : s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation, identifier les conditions et les moyens de réalisation du ou des projet(s) professionnel(s), prévoir les principales modalités et étapes du ou des projet(s) professionnel(s), y compris la possibilité d'un entretien de suivi avec le prestataire d'évaluation.

F. Validation de l'expérience acquise

Il y a quatre étapes pour bénéficier de la VAE :

- 1) **Se renseigner auprès d'un centre de conseil VAE** dédié à l'information VAE. Pour ce faire, les gens doivent consulter <http://www.vae.gouv.fr/>, qui est le site officiel de la VAE, avec les coordonnées de toutes les régions françaises.
- 2) **Vérifier l'éligibilité de la demande de VAE**. Pour cela, les personnes doivent remplir un formulaire en ligne sur les sites officiels ou tout autre site des organismes en charge de la délivrance des certifications professionnelles via la VAE. Ensuite, ils doivent l'enregistrer et l'envoyer par voie électronique ou par voie postale à l'organisme qui délivre la certification qu'ils souhaitent obtenir, en y joignant les pièces justificatives listées dans les instructions du formulaire.
- 3) **Préparation à la validation**. Si le dossier a reçu un avis favorable, la personne peut préparer seule la VAE ou se faire aider. Le candidat doit constituer un dossier permettant aux membres du jury d'apprécier les connaissances, compétences et capacités acquises. Ce dossier comprend :
 - Présentation des différentes expériences liées à la certification (activités professionnelles, associatives, bénévoles, syndicales, électorales, etc.) ;
 - Description du contexte de travail : secteur professionnel, entreprise, environnement économique, effectif, organigramme, positionnement... ;
 - Analyse détaillée des activités et des tâches effectuées ;
 - Preuve en annexe à l'appui de la description de vos activités.
- 4) **Le jury évalue ensuite** dossier et procède à un entretien avec le candidat. Si le jury considère que les réalisations du candidat sont conformes à ce qui est requis pour la certification en question, il lui est

attribué la certification dans son intégralité, ou une validation partielle ou aucune certification. Cette certification a la même valeur qu'une certification obtenue après une formation.

G. Reconnaissance de l'expérience acquise

Le RAE nécessite la constitution d'un dossier, la personne en situation de handicap est néanmoins accompagnée par son moniteur d'atelier pour le remplir. Contrairement à la VAE dont la réalisation prend plusieurs mois, le RAE peut être validé en une journée, lorsque l'évaluateur se rend directement sur le site de l'ESAT avec un jury pour observer et évaluer la réalisation des tâches par les travailleurs handicapés. Le moniteur de l'atelier est également présent ce jour-là.

H. Reconnaissance des compétences professionnelles

Tout comme le RAE, la personne souhaitant engager la démarche RSFP est évaluée dans les conditions réelles de son poste par un binôme d'évaluateurs, composé de son référent et d'un professionnel du secteur.

I. Organisations impliquées dans le processus et leurs rôles

Différents organismes peuvent délivrer les certifications mentionnées ci-dessus :

- Pour le Bilan de Compétences : il peut se faire via le Pôle Emploi ou par un Centre de Certification privé
- Pour la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) : elle est prise en charge par le Centre de Conseil VAE régional, la DAVA et l'AFPA, mais d'autres organismes peuvent également intervenir. Dans le cas des diplômes délivrés sous la responsabilité du ministère de l'Éducation, cette tâche est déléguée à 30 académies sur les territoires français (également appelées "Dispositifs Académiques de Validation des Acquis", ou DAVA). Les certificats VAE ont exactement la même valeur que ceux délivrés aux participants aux programmes d'enseignement et de formation formels. Le candidat peut trouver ces informations sur le site officiel de la VAE.
- Pour la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE) : ce dispositif est soutenu par l'association « Différent et Compétent Réseau ». Ainsi, les ESAT qui souhaitent présenter des candidats doivent être partenaires de « Différent et Compétent Réseau ».
- Pour la Reconnaissance des Compétences Professionnelles (RSFP) : L'AFPA (Agence Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes) a créé et développé cette démarche et en est donc en charge.

Les compétences identifiées sont conformes au référentiel national des qualifications professionnelles pour le Bilan de Compétences et la VAE.

Le RAE et le RSFP étant des certifications spécifiques pour les travailleurs handicapés, les compétences sont basées sur des descriptions de poste spécifiques également reconnues au niveau national.

J. Instruments et outils utilisés pour l'identification des compétences

Pour le Bilan de Compétences, les salariés des secteurs privé et public peuvent obtenir auprès de leur employeur un congé payé pour réaliser un bilan de compétences. Le seul critère d'accès au bilan de compétences est l'ancienneté professionnelle.

- **Pour les salariés en CDI:** exercer une activité salariée depuis au moins 5 ans dont 12 mois dans l'entreprise actuelle.
- **Pour les salariés sous contrat à durée déterminée:** justifier d'une activité salariée d'au moins 24 mois au cours des 5 dernières années, dont 4 mois (consécutifs ou non) au cours des 12 derniers mois.
- **Pour les intérimaires:** justifier d'une activité salariée d'au moins 6 084 heures dont au moins 1 600 heures au cours des 18 derniers mois dans l'entreprise où vous postulez ou 3 200 heures d'intérim au cours des 36 derniers mois dont 1 600 heures dans l'entreprise où vous postulez.
- **Pour les employés de la fonction publique:** avoir 10 ans de service public (2 ans dans la fonction publique hospitalière).

Pour la VAE, les documents suivants peuvent prouver que le candidat a une expérience professionnelle :

- **Pour un salarié:** fiches de paie, attestations d'employeurs, attestations d'expérience
- Pour un non-salarié : déclarations fiscales, déclarations d'existence URSSAF, extraits de K bis (activités commerciales)
- **Pour les bénévoles/syndicats/hommes politiques locaux:** certificat signé par deux personnes de l'association ou du syndicat, ayant procuration ou délégation de signature.
- Pour un volontaire : attestation de l'organisme employeur, contrat de travail volontaire
- **Pour sportif de haut niveau:** Inscription sur la liste des sportifs de haut niveau.

Pour le RAE, le candidat constitue son dossier en faisant les choix d'activités et de postes occupés qui lui paraissent les plus pertinents par rapport au référentiel métier.

Pour le RSFP, les candidats peuvent être identifiés par leur organisation mais doivent être disposés à participer au programme.

K. Les organismes chargés de l'évaluation des compétences :

- **Évaluation des compétences:** elle doit être réalisée par un prestataire extérieur à l'entreprise, qui ne peut organiser l'évaluation en interne pour ses salariés.
- **VAE:** chaque organisme de certification est responsable de la constitution de ses jurys, qui évalueront ensuite les compétences.
- **RAE:** le jury est composé d'un évaluateur externe et parfois du maître de stage de la personne en ESAT.
- **RSFP :** le jury composé d'un professionnel dudit domaine et d'un référent RSFP.

Comme évoqué plus haut, la phase de conclusion du Bilan de Compétences comprend un entretien individuel avec un jury pour détailler les résultats de la phase d'investigation, identifier les conditions et moyens de

réalisation du ou des projet(s) professionnel(s), et prévoir les principales modalités et étapes du projet professionnel, y compris la possibilité d'un entretien de suivi avec le prestataire d'évaluation.

Pour la VAE, sur la base du dossier de validation et, selon la certification, d'une situation professionnelle, le jury évalue les compétences acquises au cours de l'expérience du candidat. Il vérifie que les compétences correspondent à celles requises par l'organisme certificateur. L'entretien permet au jury d'obtenir des informations complémentaires. Il appartient au candidat de défendre son dossier.

Dans le cadre du RAE, il existe trois méthodes de validation :

- En situation de travail à l'ESAT "Je montre et raconte ce que je fais"
- Lors d'un entretien d'évaluation dans les locaux de l'organisme validant « j'explique ce que je peux faire »
- A travers un stage en entreprise et lors d'un entretien dans les locaux de l'organisme validant "j'explique comment j'applique mes compétences en entreprise".

Le jury reconnaît les compétences présentées par rapport aux attentes des références du poste. Il n'y a pas d'échec possible car le RAE n'évalue que ce que le candidat handicapé maîtrise.

Pour le RSFP, le candidat passe un entretien individuel par le référent accompagnateur, un entretien de positionnement avec un référent externe, et une épreuve pratique devant un jury composé d'un professionnel du domaine et d'un référent RSFP. Il s'agit d'une situation de travail reconstituée ou d'une situation réelle en entreprise.

Les instruments et outils utilisés pour la validation des compétences.

Comme évoqué plus haut, les outils d'évaluation des compétences pour le Bilan de Compétences et la VAE sont le dossier de validation que constitue le candidat. Les compétences identifiées sont conformes au cadre national des qualifications professionnelles.

Le RAE et le RSFP étant des certifications spécifiques pour les travailleurs handicapés, les compétences sont basées sur des descriptions de poste spécifiques également reconnues au niveau national. Ces processus évaluent ce que le candidat fait bien avec des tests pratiques qui évaluent la démonstration concrète de la tâche.

Comme évoqué plus haut, les jurys sont composés de professionnels, notamment pour le RAE et le RSFP.

Différents organismes peuvent délivrer les certifications mentionnées ci-dessus :

- Pour le Bilan de Compétences : il peut se faire via le Pôle Emploi ou par un Centre privé de certification
- Pour la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) : elle est prise en charge par le Centre régional de conseil VAE. Le candidat peut trouver ces informations sur le site officiel de la VAE.

- Pour la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE) : ce dispositif est soutenu par l'association Différent et Compétent Réseau. Ainsi, l'ESAT qui souhaite présenter des candidats doit être partenaire de Différent et Compétent Réseau
- Pour la Reconnaissance des Compétences Professionnelles (RSFP) : L'AFPA (Agence Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes) a créé et développé cette démarche et en est donc en charge.

Toutes les certifications mentionnées ci-dessus délivrent un certificat à la fin pour reconnaître officiellement les compétences.

Dans le cas de la VAE, il est possible d'obtenir une certification complète ou une certification partielle où le jury identifie les aptitudes, compétences et connaissances qui feront l'objet d'une évaluation complémentaire nécessaire à l'obtention du diplôme, titre ou certificat de qualification.

Il est possible d'être accompagné dans la constitution du dossier de validation du Bilan de Compétences et de la VAE, mais le candidat doit l'exiger et ce n'est pas gratuit.

Dans le cas du RAE et du RSFP, les candidats sont accompagnés par leur moniteur ESAT.

Le Centre des Certifications peut aider les candidats dans la constitution de leurs dossiers de Bilan de Compétences et de VAE.

Dans le cas du RAE et du RSFP, les candidats sont accompagnés par leur moniteur ESAT.

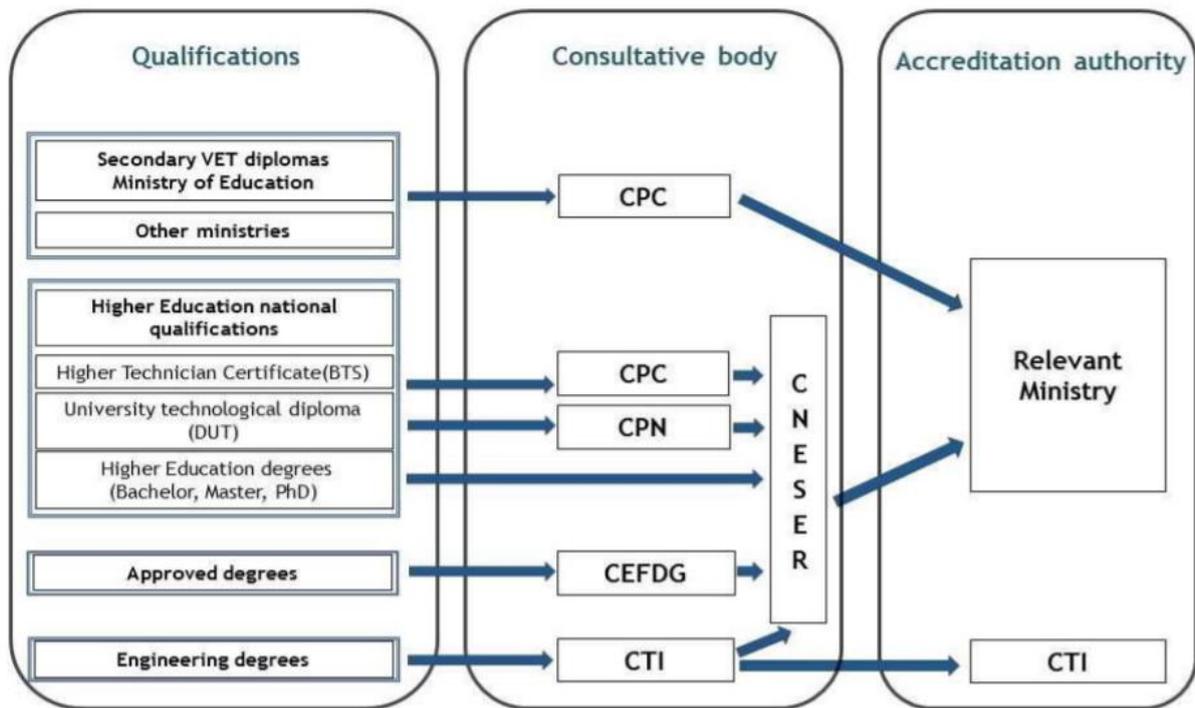


Figure 2 : Diplômes délivrés au nom de l'État

Quatre catégories d'établissements sont en charge des qualifications

1. Les commissions professionnelles consultatives (CPC) des diplômes secondaires délivrés par les ministères ;
2. Les commissions nationales des HE (CNESER), des diplômes d'ingénieurs (CTI) ou des écoles de commerce ;
3. La CNCP pour les diplômes délivrés par des établissements privés ou publics sans référence à un diplôme d'Etat ;
4. Les commissions pour l'emploi (CPNE) pour les certificats délivrés par filières ;

4.1.2. Espagne



Le **Catalogue National Espagnol d'Application des Qualifications Professionnelles (CNPC)** est l'outil utilisé par le système espagnol de qualifications et d'enseignement et de formation professionnels pour commander le

des qualifications professionnelles susceptibles d'être reconnues et accréditées, identifiées en fonction des compétences propres à l'exercice professionnel. Il comprend les qualifications professionnelles les plus significatives du système productif espagnol, organisées en familles et niveaux professionnels. Chaque qualification est composée d'unités de compétence. Chaque unité de compétence est associée à un module de cahier des charges de formation, qui constituera la référence pour la conception des diplômes de formation professionnelle du système éducatif, des certificats de professionnalisme et des autres programmes de formation envisagés par le système de formation professionnelle.

L'Instituto Nacional de Las Cualificaciones (INCUAL) est responsable de la définition, du développement et de la mise à jour de la CNPC.



La CNCP a pour objectifs :

- a) Faciliter l'adaptation de la formation professionnelle aux exigences du système productif.
- b) Promouvoir l'intégration, le développement et la qualité de l'offre d'EFPP.
- c) Faciliter l'apprentissage tout au long de la vie par l'accréditation et l'accumulation d'apprentissages professionnels acquis dans différents domaines.
- d) Contribuer à la transparence et à l'unité du marché du travail et à la mobilité des travailleurs.

Afin d'atteindre les objectifs susmentionnés, le Catalogue National des Qualifications Professionnelles permettra d'exercer les fonctions suivantes :

- a) Identifier, définir et ordonner les qualifications professionnelles et établir le cahier des charges de la formation liée à chaque unité de compétence.
- b) Établir la référence pour l'évaluation et l'accréditation des compétences professionnelles acquises par l'expérience professionnelle ou la formation non formelle.

4.1.3.1. La structure CNCP

La CNCP est constituée de qualifications professionnelles classées par familles professionnelles et niveaux de qualification.

Le catalogue contient :

- 26 familles professionnelles.
- 5 niveaux de qualification professionnelle qui répondent à la compétence professionnelle requise par les activités productives selon les critères de connaissance, d'initiative, d'autonomie, de responsabilité et de complexité, entre autres, de l'activité à développer. L'INCUAL couvre les niveaux 1, 2 et 3. Les niveaux 4 et 5 correspondent aux études universitaires (diplômes ou équivalent et plus).

4.1.3.2. Niveaux de qualification

- **Niveau 1:** Compétence dans un ensemble réduit d'activités simples, dans le cadre de processus standardisés, avec des connaissances et des compétences pratiques limitées à appliquer.
- **Niveau 2:** Compétence dans un ensemble d'activités professionnelles bien définies avec la capacité d'utiliser ses propres outils et techniques, ce qui concerne principalement un travail d'exécution pouvant être autonome dans les limites de ces techniques. Elle nécessite la connaissance des fondements techniques et scientifiques de l'activité et la capacité de comprendre et d'appliquer le processus.
- **Niveau 3:** Compétence dans un ensemble d'activités professionnelles nécessitant la connaissance de plusieurs techniques et pouvant être réalisées de manière autonome. Il implique la responsabilité de la coordination et de la supervision des travaux techniques et spécialisés. Cela nécessite une compréhension de la base technique et scientifique des activités et l'évaluation des facteurs de processus et de leur impact économique.

4.1.3.3. Catalogue de la formation professionnelle par modules

Le Catalogue de Formation Professionnelle par Modules comprend les formations liées aux compétences unitaires des qualifications professionnelles. Il sera organisé en modules de formation associés et constituera la référence pour la conception des titres de formation professionnelle du système éducatif, des certificats de professionnalisation et des autres formations incluses dans le système de formation professionnelle.

L'offre de formation liée à la CNCP peut être dispensée dans le réseau des centres de formation professionnelle, composé de :

- a) Les centres intégrés d'EFP publics et privés subventionnés.

- b) Les centres subventionnés publics et privés du système éducatif qui offrent l'AFP.
- c) Les Centres nationaux de référence espagnols.
- d) Les centres publics du système national d'emploi espagnol.
- e) Les centres privés accrédités par le système national espagnol pour l'emploi qui offrent une formation professionnelle pour l'emploi.

4.1.3.4. Règlement d'application du CNCP

- Décret Royal 1128/2003 du 5 septembre, réglementant le Catalogue National des Qualifications Professionnelles. Modifié par le décret royal 1416/2005 du 25 novembre
- Décret Royal 817/2003 du 26 septembre, établissant les aspects spécifiques des Qualifications Professionnelles pour lesquelles la modification, la procédure d'approbation et les effets sont applicables l'article 7.3 de la Loi Organique 5/2002, du 19 juin, sur les Qualifications et la Formation Professionnelle.

En plus des "Compétences" et des "Compétences dont l'acquisition doit être complétée dans un environnement de travail réel", chaque module de formation contient les compétences dites "Autres compétences", qui correspondent à des compétences plus transversales, sociales et relationnelles -aussi appelées soft compétences-, pertinentes pour le groupe cible.

Cette section comprend des compétences attitudinales liées à : l'initiative, les connaissances organisationnelles, l'égalité de traitement et des chances, le travail d'équipe et la coopération, la motivation, l'autonomie selon leur profil, l'organisation au service du client, les critères de qualité, et autres.

Toute indication ou référence spécifique aux personnes handicapées a été trouvée dans le Catalogue national des compétences professionnelles. Ce groupe de personnes n'est référé qu'en ce qui concerne le processus d'évaluation et d'accréditation des compétences dont la gestion est déléguée aux Communautés Autonomes. Chaque gouvernement local peut déterminer des processus et une réglementation spécifiques pour les personnes handicapées.

Dans le cas de la Communauté autonome d'Andalousie, la disposition suivante a été adoptée :

- De réserver 5% des places offertes pour chaque qualification professionnelle aux personnes ayant un degré de handicap reconnu égal ou supérieur à 33%. Les places réservées au quota de personnes handicapées non pourvues s'ajouteront au reste des places offertes pour la même qualification.
- Pour accréditer la situation d'une personne handicapée avec un degré égal ou supérieur à 33%, une copie du certificat ou de la résolution de l'organisme national ou régional correspondant accréditant le handicap doit être fournie, selon le cas.

4.1.3.5. Principaux éléments du descripteur de niveau CNC

Tableau 2 : Éléments du descripteur de niveau en Espagne

Niveau	Connaissances	Compétences	Attitudes
NIVEAU 1	<i>Connaissances générales de base.</i>	<i>Compétences de base nécessaires pour effectuer des tâches simples.</i>	<i>Travailler ou étudier sous supervision directe dans un contexte structuré.</i>
NIVEAU 2	<i>Connaissances factuelles de base dans un domaine de travail ou d'études spécifique.</i>	<i>Compétences cognitives et pratiques de base nécessaires pour utiliser des informations utiles pour effectuer des tâches et résoudre des problèmes courants avec des règles et des outils simples.</i>	<i>Travailler ou étudier sous supervision avec un certain degré d'autonomie.</i>
NIVEAU 3	<i>Connaissance des faits, des principes, des processus et des concepts généraux dans un domaine particulier de travail ou d'études.</i>	<i>Une gamme de compétences cognitives et pratiques nécessaires pour effectuer des tâches et résoudre des problèmes en sélectionnant et en appliquant des méthodes, des outils, des matériaux et des informations de base.</i>	<i>Assumer des responsabilités pour l'exécution de tâches dans le cadre d'activités en alternance travail-études. Adaptation de son propre comportement face à certaines circonstances afin de résoudre des problèmes.</i>
NIVEAU 4	<i>Connaissances factuelles et théoriques dans des contextes larges dans un domaine de travail ou d'études particulier.</i>	<i>Gamme de compétences cognitives et pratiques nécessaires pour trouver des solutions à des problèmes spécifiques dans un domaine de travail ou d'études particulier.</i>	<i>Exercice d'autogestion selon des consignes définies dans des contextes de travail ou d'études généralement prévisibles, mais susceptibles d'évoluer. Supervision du travail courant d'autrui, assumant certaines responsabilités pour l'évaluation et l'amélioration des activités de travail ou d'études. pour l'évaluation et l'amélioration des activités en alternance.</i>
NIVEAU 5	<i>Vaste expertise factuelle et théorique dans un domaine de travail ou d'études particulier, tout en étant conscient des limites de cette expertise.</i>	<i>Gamme complète de compétences cognitives et pratiques nécessaires pour trouver des solutions créatives à des problèmes abstraits.</i>	<i>Tâches de gestion et de supervision dans le cadre d'activités de travail ou d'études où des changements imprévisibles peuvent survenir. Examen et développement de sa propre performance et de celle des autres.</i>
NIVEAU 6	<i>Connaissances avancées dans un domaine de travail ou d'études</i>	<i>Compétences avancées qui prouvent les connaissances et les capacités</i>	<i>Gestion d'activités ou de projets techniques</i>

	<i>nécessitant une compréhension critique des théories et des principes.</i>	<i>d'innovation nécessaires pour résoudre des problèmes complexes et imprévisibles dans un domaine de travail ou d'études spécialisé.</i>	<i>ou professionnels complexes, prise de responsabilité dans la prise de décision dans des contextes de travail ou d'études imprévisibles. Assumer la responsabilité de gérer le développement professionnel des individus et des groupes.</i>
NIVEAU 7	<i>Connaissances hautement spécialisées, dont certaines sont à la pointe d'un domaine de travail ou d'études particulier, qui jettent les bases d'une réflexion ou d'une recherche originale. Avoir une conscience critique des problèmes de connaissance dans un domaine particulier et au point d'articulation entre différents domaines.</i>	<i>Compétences spécialisées en résolution de problèmes dans la recherche ou l'innovation pour le développement de nouvelles connaissances et de nouveaux processus, et l'intégration des connaissances dans différents domaines.</i>	<i>Gestion et transformation de contextes de travail ou d'études complexes, imprévisibles et nécessitant de nouvelles approches stratégiques. Prise en charge du développement des connaissances et/ou des pratiques professionnelles et de la revue de la performance stratégique des équipes.</i>
NIVEAU 8	<i>Connaissance à la frontière la plus avancée d'un domaine de travail ou d'études particulier et au point d'articulation entre différents domaines.</i>	<i>Compétences et techniques plus avancées et spécialisées, notamment en matière de synthèse et d'évaluation, nécessaires pour résoudre des problèmes critiques de recherche et/ou d'innovation et pour étendre et redéfinir les connaissances ou les pratiques professionnelles existantes.</i>	<i>Autorité, innovation, autonomie, intégrité académique et professionnelle et engagement continu substantiel et crédible dans le développement de nouvelles idées ou de nouveaux processus à la pointe des contextes de travail ou d'études, y compris la recherche.</i>

La reconnaissance des compétences professionnelles acquises par l'expérience professionnelle et/ou la formation non formelle est comprise comme le processus par lequel l'accréditation officielle est accordée après évaluation des compétences professionnelles.

En Espagne, les compétences professionnelles ne peuvent être officiellement reconnues que par le biais d'appels à candidatures ouverts à des moments précis. Ces appels s'adressent à tous ceux qui ont acquis leur profession

compétences par le biais d'une expérience professionnelle et/ou d'une formation sans accréditation officielle.

Les objectifs poursuivis par la procédure d'évaluation et d'accréditation sont :

- Évaluer les compétences professionnelles acquises par l'expérience professionnelle et d'autres moyens de formation non formels, au moyen de procédures et de méthodologies communes qui garantissent la validité, la fiabilité, l'objectivité et la rigueur technique de l'évaluation.
- Accréditer officiellement les compétences professionnelles, valables sur tout le territoire espagnol, dans le but de faciliter à la fois l'insertion et l'intégration professionnelle et la libre circulation sur le marché du travail, ainsi que la progression personnelle et professionnelle.
- Formation tout au long de la vie en vue d'obtenir une habilitation partielle cumulative, dans le but de compléter la formation menant à l'obtention du titre de formation professionnelle ou du certificat de professionnalisme correspondant.

4.1.3.5. Règlements

- Décret royal 1224/2009 du 17 juillet 2009, de reconnaissance des compétences professionnelles acquises par l'expérience professionnelle.
- Décret royal 143/2021, du 9 mars 2021, modifiant le décret royal 1224/2009, du 17 juillet 2009, de reconnaissance des compétences professionnelles acquises par l'expérience de travail.
- Le décret royal 1224/2009 détermine la procédure unique, tant pour l'éducation que pour l'emploi, pour l'évaluation et l'accréditation des compétences professionnelles acquises par l'expérience professionnelle ou la formation non formelle.

Conformément à la récente modification, la gestion du système est décentralisée vers les Communautés Autonomes. Ils seront responsables de l'annonce et de la gestion des processus d'évaluation et d'accréditation des compétences. Cependant, l'Administration générale de l'État se réserve le droit de convoquer ces processus dans les cas exceptionnels où ils ne peuvent pas être réalisés au moyen de mécanismes de coopération ou de coordination, ou lorsqu'il est nécessaire de recourir à un organe ayant la capacité d'intégrer les intérêts conflictuels des différentes communautés autonomes.

Conformément à la récente modification, la gestion du système est décentralisée vers le

Communautés autonomes. Ils seront responsables de l'annonce et de la gestion des processus d'évaluation et d'accréditation des compétences. Cependant, l'Administration générale de l'État se réserve le droit de convoquer ces processus dans les cas exceptionnels où ils ne peuvent pas être réalisés au moyen de mécanismes de coopération ou de coordination, ou lorsqu'il est nécessaire de recourir à un organe ayant la capacité d'intégrer les intérêts conflictuels des différentes communautés autonomes.

Ainsi, il appartiendra à chaque administration autonome de convoquer les procédures d'accréditation des compétences professionnelles en fonction des besoins du marché du travail.

Chacun des appels portera sur certains domaines professionnels, qui seront précisés dans certaines qualification(s) professionnelle(s), avec un ensemble d'unités de compétence, d'une ou plusieurs familles professionnelles et le candidat pourra participer à celui qui lui correspond le mieux. son profil professionnel. Il s'agit d'une procédure valable dans toute l'Espagne et effectuée par l'administration de l'éducation (aussi bien le ministère de l'Éducation que les administrations de l'éducation des Communautés autonomes).

Communautés autonomes (gouvernements régionaux) par le biais d'appels publics.

4.1.3.6. Organisme responsable de l'identification des compétences

- a) Unités responsables et informations sur l'accréditation des compétences dans les communautés autonomes³
- b) Dans les villes autonomes de Ceuta et Melilla : l'autorité compétente est le ministère de l'Éducation et de la Formation professionnelle.

4.1.3.7. Procédure générale de reconnaissance des compétences professionnelles

A. Exigences générales: pour participer à la procédure vous devez remplir les conditions suivantes :

- Avoir la nationalité espagnole.
- Avoir obtenu le certificat d'enregistrement de citoyenneté communautaire ou la carte de famille d'un citoyen de l'Union, être titulaire d'un titre de séjour valide ou de séjour et de travail
- autorisation en Espagne, selon les termes établis dans la réglementation espagnole sur les étrangers et l'immigration.
- Etre âgé de 18 ans au moment de l'inscription, pour les unités de compétence correspondant aux qualifications de niveau I, et de 20 ans pour les niveaux II et III.
- Avoir une expérience de travail et/ou une formation liée aux compétences professionnelles à accréditer.
- En cas d'expérience professionnelle, justifier, d'au moins 3 ans, avec un minimum de 2 000 heures travaillées au total, au cours des 15 dernières années précédant le dépôt de la candidature. Pour les unités de compétence de niveau I, 2 ans d'expérience professionnelle avec un minimum de 1 200 heures travaillées au total sont requis.

³<https://incual.educacion.gob.es/informacion-sobre-el-proceso-de-acreditacion>.

- En cas de formation, justifier, au moins 300 heures, au cours des 10 dernières années précédant le dépôt de la candidature. Pour les unités de compétence de niveau I, au moins 200 heures sont requises. Dans les cas où les modules de formation associés à l'unité de compétence à accréditer prévoient une durée plus courte, les heures établies dans lesdits modules doivent être accréditées.

B. Comment fonctionne la procédure ?

Inscription à la procédure : cette partie de la procédure est l'endroit où les candidatures des candidats sont collectées. Si un nombre maximum de participants a été fixé à l'appel à candidature régional, un barème sera appliqué afin de sélectionner les personnes qui pourront participer à la procédure.

Instruction de la procédure : une fois que le participant s'est inscrit, la procédure proprement dite commence, qui se déroule en trois phases :

- a) 1ère phase : Conseil
- b) 2ème Phase : Évaluation
- c) 3ème Phase : Accréditation et inscription.

LA PHASE 1:Conseils

Au cours du processus de conseil, une série d'actions clés sont menées en relation avec l'analyse des compétences professionnelles du candidat, la préparation du dossier de compétences et la justification des informations professionnelles fournies par différents canaux.

1. Vérification technique de la demande initiale d'accréditation.
2. Conseil sur la réalisation des documents faisant partie du Dossier de Compétences :
 - A. Antécédents professionnels.
 - B. Historique de la formation.
 - C. Questionnaire d'auto-évaluation.
3. Conseils sur la préparation du Dossier de Compétences.
4. Évaluation des informations professionnelles et/ou des preuves fournies, selon les principes de suffisance, d'authenticité, d'actualité et de pertinence.
5. Systématisation des informations professionnelles et classification des preuves fournies dans un document intitulé Fiche de systématisation des preuves de compétence, qui sert de support à la rédaction du rapport de l'évaluateur pour le comité d'évaluation.
6. Préparation du rapport de l'évaluateur pour le comité d'évaluation. Le rapport comprend l'aptitude du candidat à accéder à la phase suivante, sur la base de l'évaluation des compétences précédemment identifiées. Le rapport conclut :

Un positif. Lorsque les informations professionnelles et/ou les preuves présentées couvrent et répondent pratiquement aux exigences du référentiel d'évaluation.

B. Négatif. Lorsque les informations professionnelles et/ou les preuves soumises couvrent à peine le repère d'évaluation, il y a donc peu de chances de succès à l'étape suivante.

PHASE 2 : ÉVALUATION

À la suite de l'analyse du rapport de l'évaluateur, du dossier de compétences et d'autres documents pouvant faire partie du dossier du candidat, les compétences pour lesquelles des preuves ont été présentées doivent être comparées et, si nécessaire, de nouvelles preuves doivent être obtenues. A cet égard, l'évaluateur établit un Plan d'Evaluation Individuel, conformément aux orientations du plan global établi par le Comité d'Evaluation.

La conception du Plan est la première étape pour que l'évaluation soit un processus rigoureux, car il s'agit d'un ensemble d'actions systématisées dans lesquelles les objectifs d'évaluation sont fixés, les méthodes sont adaptées au candidat, le calendrier est établi conjointement avec le candidat et, enfin, les ressources et instruments nécessaires à sa gestion sont prévus. Le Plan est communiqué au candidat, qui signe son accord avec celui-ci, raisonnablement avant les dates d'évaluation prévues dans le Plan.

D'un point de vue méthodologique, l'importance du Plan d'Évaluation Individuel réside dans le fait qu'il détermine la relation entre une cause (l'application de certaines méthodes d'évaluation) et un effet, c'est-à-dire l'obtention de preuves suffisantes de compétence pour servir de base à l'évaluation et, par la suite, l'accréditation d'une unité de compétence.

Un plan d'évaluation propose un processus complet commençant par l'analyse des référentiels d'évaluation et des guides de preuves et se terminant par la collecte des preuves requises.

Il inclut dans son processus, des objectifs opérationnels et intermédiaires pour atteindre cet objectif. La planification du processus d'évaluation permet donc, lors de la programmation des activités d'évaluation, d'explorer les éventuels chevauchements des activités, de garantir une chronologie adéquate et d'observer si la charge de travail prévue pour le candidat est réalisable.

A l'issue du Plan d'Evaluation Individuel, l'évaluateur doit enregistrer les incidences par rapport à ce qui était prévu afin de pouvoir les justifier en termes d'efficacité et d'efficience auprès du Comité d'Evaluation lors de l'évaluation finale.

La Commission d'évaluation est composée d'un minimum de cinq personnes habilitées à évaluer : une personne à titre de président, une à titre de secrétaire et au moins trois à titre de membres. La présence d'évaluateurs des secteurs de la formation et de la production sera garantie.

PHASE 3 : ACCRÉDITATION ET INSCRIPTION

Une fois la phase d'évaluation passée, une accréditation officielle sera obtenue pour chaque unité de compétence démontrée.

La délivrance d'un certificat de formation professionnelle est subordonnée à l'accréditation de toutes les unités de compétence qui composent le certificat.

L'obtention d'un diplôme de formation professionnelle est subordonnée à la validation de toutes les unités de compétence contenues dans le diplôme, au respect des conditions académiques d'accès et à l'achèvement des modules professionnels non liés aux unités de compétence.

C. Instruments et outils utilisés pour l'identification des compétences.

1. Une fois que le candidat s'est inscrit dans la procédure d'accréditation annoncée par l'administration autonome correspondante, il existe un outil, nommé ACREDITA, qui aide le candidat à trouver, individuellement et toujours à titre indicatif, les compétences professionnelles qu'il pourrait essayer d'accréditer sur la base sur son expérience de travail.
2. Rapport d'évaluation
3. Dossier de compétences

D. Organisme responsable de l'évaluation des compétences

- a) Unités responsables et informations sur l'accréditation des compétences dans les communautés autonomes⁴
- b)) Dans les villes autonomes de Ceuta et Melilla : l'autorité compétente est le ministère de l'Éducation et de la Formation professionnelle.

E. Les instruments et outils utilisés pour la validation des compétences.

1. Plan d'évaluation individualisé
2. Guide des preuves
3. Rapport d'évaluation

⁴<https://incual.educacion.gob.es/informacion-sobre-el-proceso-de-acreditacion>

4.1.3. Grèce

Organisation Nationale de Certification des Qualifications et d'Orientation Professionnelle (EOPPEP)

Le cadre hellénique des qualifications (HQF) vise à « créer un système cohérent et complet de classification de toutes les qualifications obtenues dans le cadre de l'éducation formelle, non formelle et informelle en Grèce ».

C'est un outil/mécanisme qui « traduit » et compare les certifications en

référence au cadre européen des certifications. La structure du HQF couvre les aspects suivants : Niveaux, Acquis d'apprentissage, Descripteurs, Types de certifications.



L'EOPPEP est l'organe statutaire d'élaboration et de mise en œuvre du CHQ et du référencement auprès du CEC, sous la tutelle du ministère de l'éducation. Ses responsabilités résident dans la conception et le développement d'un système national de certification des qualifications dans le domaine de l'apprentissage tout au long de la vie (LLL). Plus précisément:

- Élaboration d'un système modèle pour l'accréditation des résultats et définition du cadre juridique correspondant. Concevoir un système de reconnaissance et de certification des qualifications acquises via l'apprentissage non formel et informel et établir le cadre pour les organismes de délivrance des licences.
- Inspection, suivi et évaluation des organismes d'attribution.
- Mise en place de processus de certification par l'EOPPEP.

Il n'existe pas de « catalogue » collectif des certifications scolaires et professionnelles, mais les informations pertinentes sont disponibles sur les sites Internet de l'EOPPEP. Par exemple, une caractéristique notable est l'existence de « profils professionnels » (Professional Profiles). L'EOPPEP a élaboré et certifié, à ce jour, 202 profils professionnels.

Les profils professionnels fournissent une description complète d'une profession. Plus précisément, ils présentent :

- La définition du métier/spécialisation
- Le contexte historique et l'évolution de la profession
- Le cadre juridique actuel
- L'analyse du métier/spécialisation en cahier des charges
- Les connaissances, compétences, capacités nécessaires pour le pratiquer
- Les voies/moyens suggérés pour obtenir les qualifications professionnelles requises
- Les moyens indicatifs d'évaluer les connaissances, les compétences et les capacités

Les profils professionnels, comme indiqué précédemment, incluent les compétences nécessaires requises pour chaque profession. Dans cette rubrique, de nombreuses soft skills sont présentées selon le métier.

Tableau 3 : Éléments du descripteur de niveau en Grèce

Niveau	Connaissances	Compétences	Attitudes	Autres descripteurs (Compétence)
Niveau 1	<i>A acquis des connaissances générales de base liées à l'environnement de travail pouvant servir d'input dans des parcours de formation tout au long de la vie</i>	<i>Peut appliquer des connaissances de base et effectuer une gamme spécifique de tâches simples ; a des compétences sociales de base et récurrentes.</i>		<i>Peut effectuer des tâches simples et répétitives en appliquant des connaissances et des compétences de base sous supervision directe dans un environnement structuré.</i>
Niveau 2	<i>Avoir acquis des connaissances générales de base liées à un domaine de travail ou d'études permettant de comprendre les modalités d'exécution des tâches et consignes de base</i>	<i>Peut appliquer des connaissances de base et effectuer une variété de tâches complexes dans un domaine de travail ou d'études; a des compétences en communication.</i>		<i>Peut effectuer des tâches dans un domaine de travail ou d'études spécifique sous une supervision limitée et/ou avec une certaine autonomie dans un contexte structuré.</i>
Niveau 3	<i>A acquis des connaissances générales de base qui lui permettent de comprendre la relation des connaissances théoriques et de l'information avec un domaine de travail ou d'études; comprend les composants et les procédures appropriés aux tâches et aux instructions complexes.</i>	<i>Peut démontrer de vastes compétences cognitives et pratiques dans l'exécution réussie de tâches complexes à la fois dans des contextes intimes et non intimes ; possède des compétences en communication et des capacités de résolution de problèmes en sélectionnant et en appliquant des méthodologies, des outils, des matériaux et des informations de base.</i>		<i>Peut effectuer des tâches de manière autonome dans un domaine de travail ou d'études particulier; a la capacité d'adapter son comportement en fonction des besoins de résolution de problèmes; prend des initiatives dans des domaines de travail ou d'études spécifiques et agit sous supervision dans la mise en œuvre de procédures d'urgence de contrôle de la qualité.</i>

<p>Niveau 4</p>	<p>A acquis un large éventail de connaissances théoriques et d'analyse de l'intelligence lui permettant de comprendre le domaine de travail ou d'études et d'appliquer des données et des processus dans un contexte général.</p>	<p>Peut utiliser couramment les connaissances et la capacité d'appliquer une gamme de techniques et de compétences spécialisées dans un domaine de travail ou d'études ; possède des compétences en communication au niveau de l'information théorique et technique et peut trouver des solutions à des problèmes spécifiques dans un domaine de travail ou d'études.</p>		<p>Peut effectuer de manière indépendante des tâches qualitatives et quantitatives dans un domaine de travail ou d'étude spécifique qui nécessite des compétences professionnelles ; a la capacité de superviser la qualité et la quantité de travail d'autres personnes avec responsabilité et autonomie ; démontre un niveau accru de compétences clés qui peuvent servir de base pour étudier dans l'enseignement supérieur.</p>
<p>Niveau 5</p>	<p>Démontre des connaissances complètes, spécialisées, factuelles et théoriques dans un domaine de travail ou d'études et est conscient des limites des connaissances.</p>	<p>Détient un large éventail de compétences cognitives et pratiques nécessaires pour trouver des solutions créatives à des problèmes abstraits.</p>		<p>Peut gérer et superviser, dans le cadre d'une tâche ou d'un processus d'apprentissage spécifique, dans lequel des changements imprévus peuvent survenir ; peut réviser et développer à la fois sa performance personnelle et celle des autres.</p>
<p>Niveau 6</p>	<p>Possède une connaissance approfondie d'un domaine de travail ou d'études, impliquant une compréhension critique des théories et des principes.</p>	<p>Possède des compétences avancées et a la capacité de démontrer la virtuosité et l'innovation nécessaires pour résoudre des problèmes complexes et imprévisibles dans un domaine de travail ou d'études</p>		<p>Peut gérer des activités ou des projets techniques ou professionnels complexes, en assumant la responsabilité de la prise de décision dans des contextes de travail ou d'études imprévisibles ; peut assumer la responsabilité de gérer le développement professionnel des individus et des groupes.</p>

		<i>spécialisé.</i>		
Niveau 7	<i>Possède des connaissances hautement spécialisées, dont certaines sont des connaissances de pointe dans un domaine de travail ou d'études et qui sont à la base d'une réflexion originale; a une conscience critique des enjeux de connaissance dans un domaine et à l'interface de différents domaines.</i>	<i>Détient des compétences spécialisées en résolution de problèmes requises en recherche et/ou en innovation afin de développer de nouvelles connaissances et procédures et d'intégrer des connaissances de différents domaines.</i>		<i>Peut gérer et transformer des contextes de travail ou d'études complexes, imprévisibles et nécessitant de nouvelles approches stratégiques; peut assumer la responsabilité de contribuer aux connaissances et pratiques professionnelles et/ou à l'évaluation des performances des groupes stratégiques.</i>
Niveau 8	<i>Possède des connaissances aux niveaux les plus avancés d'un domaine de travail ou d'études et à l'interface avec d'autres domaines.</i>	<i>A acquis des compétences et des techniques très avancées et spécialisées, y compris la synthèse et l'évaluation, nécessaires pour résoudre des problèmes critiques en recherche et/ou innovation pour élargir et redéfinir les connaissances existantes ou la pratique professionnelle existante.</i>		<i>Faire preuve d'autorité substantielle, d'innovation, d'autonomie, d'intégrité académique et professionnelle et d'un engagement soutenu envers le développement de nouvelles idées ou processus à l'avant-garde des contextes de travail ou d'études, y compris la recherche.</i>

Lacertificats/diplômes délivrés pour le secteur de l'EFP se trouvent dans les niveaux 3, 4 et 5 et sont les suivants :

Niveau 3:

- Certificat d'école de formation professionnelle (écoles de formation professionnelle, centres de formation professionnelle - SEK) (niveau post-secondaire inférieur)

- Attestation IEK (formation professionnelle initiale-niveau secondaire inférieur)

Il est important de noter ici qu'actuellement, il n'existe pas de qualification de niveau 3 dans notre pays car le programme SEK a été aboli par la loi 4386/2016 et la qualification IEK (en formation professionnelle initiale niveau 1) n'est plus délivrée par la loi 4186. /2013.

Niveau 4 :

- Certificat d'école professionnelle (Écoles professionnelles) (EPAS, EPAS)
- Lycées Professionnels (EPAL, EPAL' Diplôme de Spécialité Professionnelle, Education et Formation Niveau 4- EPAL)
- Certificat EPAL (Diplôme de Licence de Spécialité Professionnelle, Education et Formation Niveau 4- EPAL4)

Niveau 5:

- Diplôme d'études supérieures professionnelles pour les diplômés de la classe d'apprentissage de l'EPAL
- Diplôme de Spécialité Professionnelle, Education et Formation
- Formation professionnelle (niveau postsecondaire)
- Diplôme d'études postsecondaires et non supérieures

Encore une fois, il convient de noter que le diplôme de formation professionnelle (niveau post-secondaire délivré par l'IEK) n'est plus délivré par la loi 4186/2013.

En ce qui concerne le niveau 5, on constate que les diplômes de la formation professionnelle coexistent avec ceux de l'enseignement supérieur (pas supérieur).

En outre, l'éducation non formelle peut conduire à des certifications reconnues au niveau national. Apprentissage tout au long de la vie est fourni à :

- Écoles de la deuxième chance (SDE)
- Instituts de formation professionnelle (IEK)
- Écoles de formation professionnelle et écoles d'apprentissage de formation professionnelle de l'OAED (écoles de formation professionnelle, ESK et écoles d'apprentissage de formation professionnelle, EPAS de l'OAED)
- Centres d'apprentissage tout au long de la vie (KDVM)
- Collèges Avec la loi 4763/2020 introduit un système national d'éducation et de formation qui se développe selon les niveaux 3, 4 et 5 du cadre européen des certifications (CEC). Les structures LLL incluses dans le système éducatif formel sont les écoles de la deuxième chance (SDE) et les instituts de formation professionnelle (IEK). La réforme prévoit la création d'établissements d'enseignement postsecondaire non obligatoires pour les 16 à 23 ans (SEK et EPAS) qui seront intégrés au système

d'enseignement formel. Les centres d'apprentissage tout au long de la vie (KDVM) et les collèges font partie du système d'éducation non formelle.

4.1.4.1. Comment le processus est-il structuré ?

Il n'y a pas de processus commun même si l'EOPPEP est l'acteur principal. Selon les circonstances (c'est-à-dire les qualifications, la profession souhaitée, etc.), la procédure peut varier. A ce stade, il est impératif de souligner que dans le système grec il n'y a pas de distinction entre les notions de « certification » et de « validation ». Nous n'utilisons qu'un seul mot, « certification », qui se réfère en fait principalement aux processus de certification. En pratique, cela cause beaucoup de confusion.

Validation: Le mot « certification » (pistopoihs) est principalement utilisé dans les processus et les documents de politique nationale ; il peut s'agir de documents attestant que l'apprentissage a eu lieu; mais peut aussi impliquer une « validation ». Il est également intéressant de noter que le mot « certification » (pistopoihs) est parfois utilisé lorsqu'aucune évaluation réelle n'a lieu. Les experts suggèrent que pour « validation » un autre terme soit utilisé en grec (Epikirosi ou Egyropoiisi tis mathisis), pour impliquer l'évaluation et l'équivalence des résultats d'apprentissage (InnoVal,2018).

Attestation -évaluation et validation des apprentissages (niveau système)/suivi, inspection et utilisation des indicateurs (Cartographier les besoins des groupes cibles InnoVal)

FPI secondaire supérieur: Au terme de leurs trois années d'études, les élèves qui fréquentent les lycées professionnels (EPAL) reçoivent un certificat (Apolytirio) équivalent à celui délivré dans l'enseignement général (lycée général).

Les diplômés de l'EPAL peuvent accéder à l'enseignement supérieur après avoir réussi les examens d'entrée à l'université concernés.

Les diplômés EPAS n'ont pas accès à l'enseignement supérieur. A l'issue de leur formation, ils obtiennent un certificat (Ptychio) qui leur permet d'intégrer le marché du travail avec des droits professionnels spécifiques. En particulier, les EPAS de l'OAED (leur fonctionnement a été prolongé jusqu'en 2017) disposent depuis longtemps de lignes directrices, de méthodes et de critères d'évaluation des apprentis et des employeurs d'accueil qui doivent être respectés. L'étudiant et/ou son tuteur signe un contrat avec l'employeur d'apprentissage, qui est ensuite visé par le directeur de l'EPAS. Outre le contrat, l'entreprise d'accueil doit suivre le calendrier convenu du programme de stage, employer le personnel nécessaire et utiliser les installations appropriées pour le bon déroulement du programme. Assurer la qualité de la formation dispensée relève des éducateurs de l'EPAS, qui effectuent des inspections régulières pendant la mise en œuvre du programme. Enfin, l'entreprise doit se conformer aux termes et conditions concernant la santé et la sécurité des étudiants.

FPI post-secondaire: Selon les derniers développements législatifs (MD 2944/FEK 1098/30.4.2014), le ministère

de l'Éducation détermine le système de certification des diplômés IEK en collaboration avec l'EOPPEP. Chaque spécialité porte un règlement de certification, où sont précisés les examens finaux et les règles générales de mise en œuvre des programmes d'études. Des examens spéciaux ont lieu dans tous les cours à la fin de chaque semestre; il y a, au total, quatre semestres. La note finale pour chaque cours est calculée sur la progression moyenne et la note de l'examen final (échelle de un à vingt). Les étudiants qui réussissent tous les semestres reçoivent un certificat de formation (TC) qui les oblige à participer aux examens de certification.

Les examens de certification, organisés par l'EOPPEP, sont communs aux IEK publics et privés et reposent sur des épreuves théoriques et pratiques. Pour obtenir la certification, il faut réussir les deux parties de l'examen. La réussite à l'examen conduit au Diplôme de Certification. Un autre élément des études IEK est la formation pratique offerte aux étudiants. Une formation pratique de six mois peut être initiée après l'approbation du responsable de l'IEK, qui vérifie la pertinence de l'employeur/entreprise sélectionné par rapport à la spécialisation de l'apprenant. En ce qui concerne le paramètre Suivi, inspection et utilisation des indicateurs, il convient de noter qu'aucun mécanisme de suivi systématique n'est en place et qu'aucune donnée d'indicateur n'est collectée.

4.1.4.2. Deux modèles de procédures d'accréditation/certification :

a) Certification de la qualification pédagogique de formateurs pour adultes de l'éducation non formelle

Les formateurs pour adultes sont tenus de posséder une qualification d'enseignement délivrée lors de l'accréditation afin de remplir les conditions d'éligibilité aux programmes d'éducation non formelle financés par des fonds publics, conformément à la loi 3879, article 19.3 (GOG 163/A/21.09.2010) sur le "Développement de l'éducation tout au long de la vie". Apprentissage".

Développer et mettre en œuvre un système d'accréditation complet et innovant pour la qualification d'enseignant de "Formateurs d'adultes de l'éducation non formelle", y compris l'unification des registres dans fonctionnement, répond à de nouveaux besoins sociaux, économiques et éducatifs.

b) Certification de 'Personnel de sécurité privée' en coopération avec le Centre d'études de sécurité (KEMEA).

L'EOPPEP est en étroite collaboration avec KEMEA pour la certification des "personnels de sécurité privée". Dans ce sens, la nouvelle spécialité "Personnel de sécurité privée" a été légiférée (Journal officiel du gouvernement 1715/17-05-2012) et s'adresse aux diplômés de l'enseignement obligatoire (diplômés de l'enseignement secondaire inférieur) et comporte un programme de formation professionnelle de six mois. présence accompagnée de la procédure d'examen d'accréditation pour l'attribution de la certification. En outre, le cadre réglementaire relatif à la certification des professionnels qui ne possèdent pas de titre professionnel reconnu a été promulgué (Journal officiel du gouvernement 2160/18-07-2012).

I. Accréditation des organismes d'attribution

L'EOPPEP accrédite actuellement les organismes de certification certifiant les compétences en informatique selon des critères et des spécifications légiférés. Les organismes de certification accrédités mènent la procédure d'évaluation dans les centres d'examen via un système d'examen automatisé et délivrent le certificat de compétences informatiques.

L'EOPPEP prévoit de développer un système d'accréditation des organismes de certification certifiant les connaissances et les compétences dans des domaines d'expertise supplémentaires.

Pour conclure, s'il existe un acteur commun, l'EOPPEP, qui agit comme un parapluie et tout est sous sa juridiction, en réalité, il n'y a pas encore de cadre/procédure commun dans lequel le processus RVCC est réalisé pour chaque instance. De plus, il y a environ 15 000 métiers que pour eux aucune procédure de formation ou de certification n'est prévue et il suit la pratique à la manière médiévale de l'artisan qui enseigne à son élève. Ainsi, il est entendu que le système grec est toujours en cours de réforme et n'est pas encore complet, de sorte qu'une approche unifiée n'existe pas encore.

Pour cette raison, nous ne sommes pas en mesure de compléter le reste du questionnaire avec les détails plus spécifiques de la procédure car il n'y en a pas de commun et dans chaque cas, la procédure peut être différente.

Pour ça

cas, cependant, nous sommes en mesure de vous fournir des études de cas de différentes instances de l'accréditation de la formation professionnelle en GRÈCE.

Pour résumer, en comparaison avec d'autres pays européens, la validation des apprentissages non formels et informels n'est pas si développée. Cependant, lorsqu'il s'agit de personnes handicapées, les circonstances sont encore pires.

Le président de ΕΣΑΜΕΑ (Esamea), la Confédération nationale des personnes handicapées, en un message envoyé au ministre de l'Éducation en décembre 2020, il a condamné le fait que dans le projet de loi de réforme qui visera à lier l'enseignement professionnel, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie aux besoins du marché du travail, les personnes handicapées soient exclues.

Le président a souligné lors d'une précédente réunion avec le ministre que les structures d'enseignement et de formation professionnels pour les personnes handicapées devraient être intégrées dans le système national d'enseignement et de formation professionnels afin de faire correspondre les qualifications acquises avec le cadre national des qualifications, mais ses remarques n'ont pas été entendues.

La seule exception à cette règle concerne les lycées et lycées professionnels spéciaux unifiés (EN.E.E.ΓΥ.-Λ) (lycées professionnels spéciaux unifiés) qui sont correctement inclus dans le niveau quatre (4) du cadre national des certifications. Il est considéré comme inconcevable que l'enseignement et la formation professionnels des personnes handicapées ne relèvent pas du Secrétariat général de l'enseignement professionnel, de la formation, de la formation tout au long de la vie et de la jeunesse.

Dans l'ensemble, les structures d'enseignement et de formation professionnels pour les personnes handicapées ne font pas partie du système national d'enseignement et de formation professionnels et, par conséquent, les personnes handicapées ne peuvent pas certifier les qualifications obtenues dans les ateliers et la formation professionnels spéciaux (EETEK) (Laboratoires d'enseignement et de formation professionnels spéciaux), dans les IEK publics d'éducation spéciale (écoles professionnelles publiques d'enseignement spécialisé) et dans les KEK ΑμεΑ de l'OAED (centres de formation professionnelle pour personnes handicapées de l'Organisation pour l'emploi de la main-d'œuvre) à Athènes et à Thessalonique.

4.1.4. Italie

Ministère de l'Éducation nationale, de l'Université et de la Recherche, pour les qualifications du système scolaire et universitaire ; Régions et Provinces Autonomes de Trente et Bolzano pour les qualifications régionales (formation professionnelle) ; Ministère du travail et des politiques sociales, pour les qualifications des professions non organisées en associations ou collèges professionnels ou autrement réglementées ; Ministère du développement économique - Département des politiques de l'UE (dirige les autres autorités nationales) pour les qualifications des professions réglementées.



Le système italien d'éducation et de formation a connu jusqu'en 2018 une gouvernance à plusieurs niveaux, avec des autorités nationales et régionales impliquées dans la conception et la délivrance des qualifications. En Italie, en effet, les Régions sont constitutionnellement chargées de régir et de gérer le système d'EFP et les services publics de l'emploi, c'est pourquoi elles occupent une position clé pour développer des services de validation concrets adressés à un large éventail de bénéficiaires. Malheureusement, en 2013, les Régions disposaient de règles et de pratiques en matière de validation de l'apprentissage non formel et informel, mais il manquait une reconnaissance mutuelle des qualifications et un cadre commun de procédures de service.

La réforme du titre V de la Constitution italienne (loi constitutionnelle 1/2001), qui a décentralisé les responsabilités et les services pour l'éducation, a souligné la nécessité d'établir un CNC. La réforme du marché du travail (loi du 28 juin 2012, n° 92) a été une étape importante dans ce processus. Il comprend des dispositions relatives à la formation tout au long de la vie et fixe les modalités de création d'un système institutionnel de validation et de certification des compétences acquises dans le cadre de la formation tout au long de la vie. Ces étapes étaient une condition préalable à l'élaboration d'un cadre national de certifications.

Le cadre national des certifications (NQF) italien a été adopté en janvier 2018. Le NQF italien comporte huit niveaux et ses descripteurs de niveau sont les connaissances, les compétences, l'autonomie et la responsabilité. Le développement du CNQ répond, entre autres, à différents besoins :

- intégrer les différents systèmes de certifications ;

- améliorer la lisibilité, la transparence et la comparabilité des qualifications des différents systèmes, aux niveaux national et régional ;
- favoriser la mobilité géographique et professionnelle aux niveaux national et européen.

Le CNC a amélioré la coopération interrégionale et État-région, créant un système de certifications plus flexible, intégré et transparent. Le cadre fournit une carte complète des qualifications délivrées aux niveaux national et régional, améliorant la compréhension des qualifications et clarifiant les voies de progression. Les critères minimaux d'inclusion des qualifications dans le cadre sont définis par la loi pour garantir la qualité du système.⁵

Le CNC complet national comprend tous les types de qualifications délivrées au niveau national et régional. L'objectif de la définition d'un CNC était double : premièrement, garantir la mobilité individuelle au niveau géographique et professionnel et la reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel au niveau national ; et deuxièmement, répondre aux contributions de la recommandation du CEC au niveau européen.

Le CNC global national a été créé par un « groupe technique », formé par le ministère du travail et des politiques sociales, le ministère de l'éducation, de l'université et de la recherche, l'ANPAL, la coordination des régions et les régions elles-mêmes.

Le cadre national italien des qualifications a une double fonction :

- créer une correspondance entre le cadre italien des certifications et le CEC ;
- créer une classification des qualifications italiennes à inclure dans le répertoire national.

Le CNC est disponible à travers un outil appelé "Atlas du travail et des qualifications", géré par l'INAPP, Institut National d'Analyse des Politiques Publiques"⁶

Le CNC est basé sur 8 niveaux qui intègrent et étendent la taxonomie EQF pour l'adapter aux besoins nationaux. Notamment la nécessité de s'adapter aux différents contextes d'études et de travail.

De ce point de vue le CNC établit :

- une correspondance entre les 8 niveaux et les diplômes et qualifications formels
- une correspondance entre les 8 niveaux et le niveau de connaissances et compétences, y compris soft skills
- une correspondance entre les huit niveaux et les fonctions du poste.

Voyons en particulier comment cette correspondance s'articule dans ces différents domaines.

4.1.5.1. Corrélation entre le CNC et les diplômes/qualifications formels :

⁵<https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/italy-national-qualifications-framework-finalised>

⁶<https://atlantelavoro.inapp.org/>

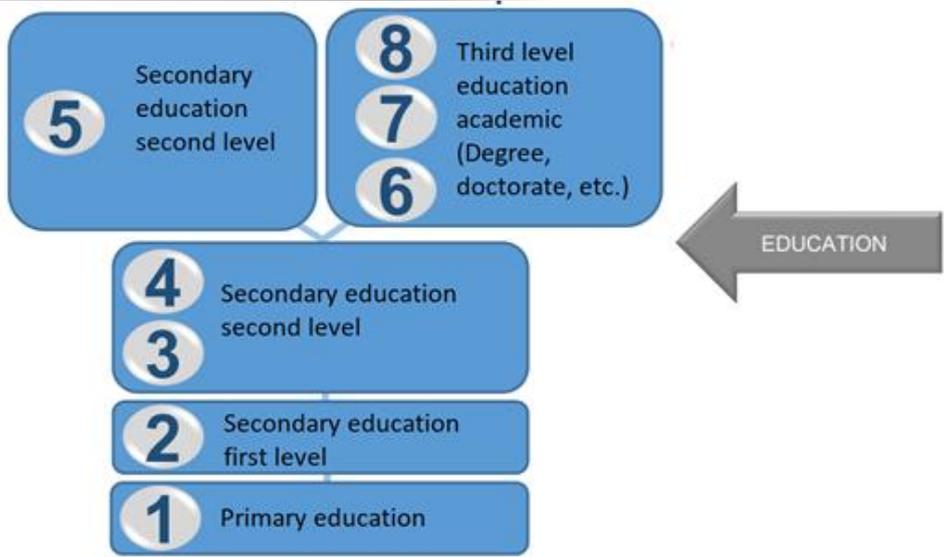


Figure 3 : Corrélation entre le CNC et les diplômes/qualifications formels

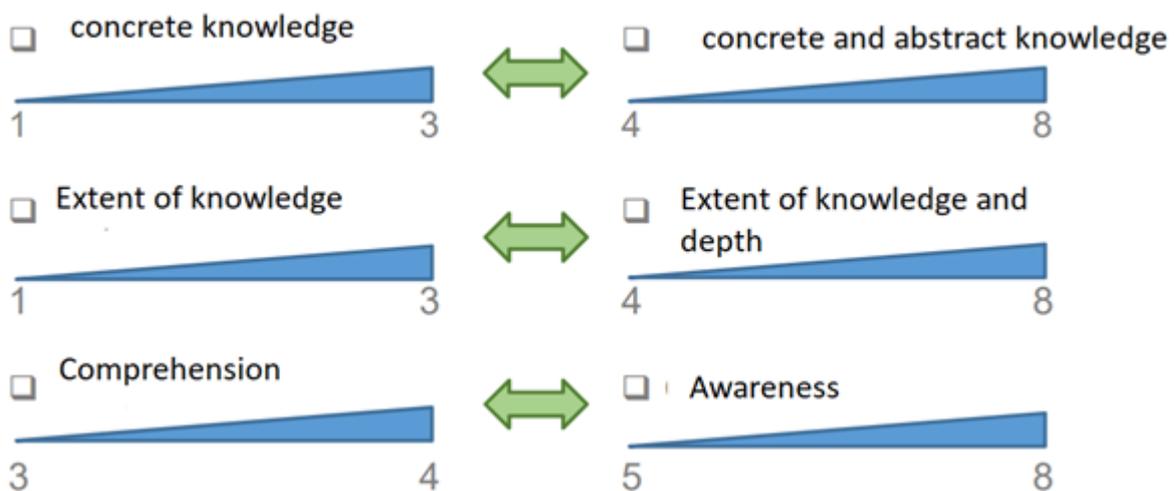


Figure 4 : Corrélation entre CNC et connaissances, compétences et attitude

Les soft skills ne sont dans la plupart des cas pas directement présents dans la description des qualifications.

D'autre part les soft skills sont particulièrement pris en compte dans la reconnaissance et la validation des compétences acquises en contexte non formel et informel.

Ci-dessous, nous trouvons un exemple de la façon dont la correspondance entre les niveaux et les types de soft skills est créée :

1. Concentration et interaction
2. Mémoire et participation

3. Cognition, collaboration et orientation vers les résultats
4. Résolution de problèmes, coopération et multitâche
5. Analyse et évaluation, respect efficace de la communication dans le domaine technique et gestion des problèmes critiques
6. Vision synthétique, capacité à négocier et motiver et concevoir
7. Vision systémique, leadership, gestion du réseau relationnel et interactions sociales complexes et planification
8. Vision stratégique, créativité et capacité de projection et évolution

Des parcours professionnels sont tracés pour les personnes handicapées, comme celui de réceptionniste pour personnes aveugles.

En ce qui concerne les parcours de reconnaissance des acquis, étant donné qu'il s'agit de parcours développés au niveau régional, l'existence éventuelle de parcours pour personnes handicapées devrait être explorée plus systématiquement.

Tableau 4 : Éléments du descripteur de niveau en Italie

Niveau	Connaissances	Compétences	Attitudes (Autonomie et responsabilité)	Autres descripteurs (Compétence)
1	Connaissances concrètes, de base, d'étendue limitée, visant à accomplir une tâche simple dans des contextes connus et structurés	Appliquer des connaissances, des matériaux et des outils pour effectuer une tâche simple, impliquant des compétences cognitives, relationnelles et sociales de base. Typiquement : CONCENTRATION et INTERACTIONS	Réaliser la tâche assignée dans les paramètres prévus, sous supervision directe dans l'exécution des activités, dans un environnement structuré	
2	Connaissances concrètes, de base, d'étendue modérée, visant à	Appliquer des connaissances, des matériaux et des outils pour effectuer des tâches simples dans des séquences diversifiées, impliquant des compétences cognitives, relationnelles et sociales nécessaires pour	Réaliser les tâches assignées selon des critères prédéterminés, s'assurer de la conformité des activités réalisées, sous supervision pour l'atteinte du résultat, dans un contexte structuré,	

	<p>effectuer des tâches simples dans des séquences diversifiées</p>	<p>effectuer des tâches simples dans une gamme définie de variables contextuelles.</p> <p>Typiquement : MÉMOIRE et PARTICIPATION</p>	<p>avec un nombre limité de situations précisées</p>	
3	<p>Gamme de connaissances, principalement concrètes, avec des éléments conceptuels visant à établir des liens logiques.</p> <p>Capacité d'interprétation.</p>	<p>Utiliser également par le biais d'adaptations, de reformulations et de remaniements une gamme de connaissances, de méthodes, de matériaux et d'outils pour atteindre les résultats attendus, en activant un ensemble de compétences cognitives, relationnelles, sociales et d'activation qui facilitent l'adaptation dans des situations changeantes.</p> <p>Typiquement : COGNITION, COLLABORATION et ORIENTATION DES RÉSULTATS</p>	<p>Atteindre les résultats attendus en s'assurant de la conformité et en identifiant les moyens de mise en œuvre les plus appropriés, dans un environnement structuré avec des situations changeantes qui nécessitent un changement dans ses actions.</p>	
4	<p>Large éventail de connaissances, intégrés sur le plan factuel et/ou conceptuel</p> <p>dimension factuelle et/ou conceptuelle, approfondie dans certains domaines.</p> <p>Capacité d'interprétation</p>	<p>Utiliser une gamme de connaissances, de méthodes, de pratiques et de protocoles, de matériaux et d'outils pour résoudre des problèmes, en activant un ensemble de compétences cognitives, relationnelles, sociales et d'activation nécessaires pour surmonter des difficultés croissantes.</p> <p>et des outils, pour résoudre des problèmes, en activant un ensemble de compétences</p>	<p>Assurer la réalisation des objectifs, coordonner et intégrer les activités et les résultats également des autres, participer au processus de prise de décision et de mise en œuvre, dans un environnement normalement prévisible, soumis à des changements imprévus</p>	

		<p>cognitives, relationnelles, sociales et d'activation nécessaires pour surmonter des difficultés croissantes.</p> <p>Typiquement : RÉSOLUTION DE PROBLÈMES, COOPÉRATION et MULTITÂCHES</p>		
5	<p>Connaissances intégrées, complètes, approfondies et spécialisées.</p> <p>Sensibilisation aux domaines de connaissance</p>	<p>Utiliser un large éventail de méthodes, pratiques, protocoles et outils, également par le biais d'adaptations, de reformulations et de réélaborations, de manière consciente et sélective, également dans le but de les modifier, en utilisant un ensemble exhaustif de compétences cognitives, relationnelles, sociales et d'activation qui permettent trouver également des solutions techniques non conventionnelles.</p> <p>Typiquement : ANALYSE ET ÉVALUATION, COMMUNICATION EFFICACE CONCERNANT LE DOMAINE TECHNIQUE et GESTION DE LA CRITICITÉ</p>	<p>Assurer le respect des objectifs atteints par soi-même et les autres ressources, identifier et planifier les actions de révision et de développement, identifier les décisions et contribuer au processus de mise en œuvre, dans un contexte déterminé, complexe et exposé à des changements récurrents et imprévus.</p>	
6	<p>Connaissances intégrées, avancées dans un</p>	<p>Transférer dans différents contextes les méthodes,</p>	<p>Superviser les objectifs et les processus des individus et des</p>	

	<p>domaine, transférables d'un contexte à un autre.</p> <p>Conscience critique des théories et des principes dans un domaine.</p>	<p>pratiques et protocoles nécessaires pour résoudre des problèmes complexes et imprévisibles, en mobilisant des compétences d'activation cognitives, relationnelles, sociales et avancées, nécessaires pour amener à une synthèse opérationnelle les demandes de révision et celles de direction, à travers des solutions innovantes et originales .</p> <p>Typiquement : VISION SOMMAIRE, COMPÉTENCES DE NÉGOCIATION ET DE MOTIVATION et PLANIFICATION</p>	<p>groupes, favoriser la gestion quotidienne et les conditions stables, décider de manière autonome et négocier les objectifs et les méthodes de mise en œuvre, dans un contexte indéterminé exposé à des changements imprévisibles.</p>
sept	<p>Des connaissances intégrées hautement spécialisées, dont certaines avant-gardiste dans un domaine.</p> <p>Conscience critique des théories et des principes dans de multiples domaines de la connaissance.</p>	<p>Intégrer et transformer les connaissances, les méthodes, les pratiques et les protocoles, mobiliser les compétences cognitives, relationnelles, sociales et activatrices spécialisées nécessaires pour orienter les scénarios de développement, concevoir et mettre en œuvre de nouvelles activités et procédures.</p> <p>Typiquement : VISION SYSTÉMIQUE, LEADERSHIP, GESTION DES RÉSEAUX RELATIONNELS ET</p>	<p>Gérer les processus d'intégration et de transformation, concevoir des stratégies de mise en œuvre et diriger le développement des résultats et des ressources, décider et diriger de manière autonome les objectifs et les méthodes de mise en œuvre, dans un contexte indéterminé, exposé à un changement continu, généralement comparable à des variables connues, sujet à l'innovation</p>

		INTERACTIONS SOCIALES COMPLEXES et PLANIFICATION	
8	<p>Connaissances intégrées, expertes et de pointe dans un domaine et dans des domaines communs à différents domaines.</p> <p>Conscience critique des théories et des principes dans plusieurs domaines de la connaissance.</p>	<p>Concevoir de nouvelles connaissances, méthodes, pratiques et protocoles, mobilisant des compétences expertes cognitives, relationnelles, sociales et d'activation, nécessaires pour intercepter et répondre à la demande d'innovation.</p> <p>Typiquement : VISION STRATÉGIQUE, CRÉATIVITÉ et CAPACITÉ DE PROJECTION ET D'ÉVOLUTION</p>	<p>Promouvoir des processus d'innovation et de développement stratégique, prévoir des scénarios et des solutions et évaluer leurs effets possibles, dans un contexte d'avant-garde qui ne peut être comparé aux situations et aux récits antérieurs.</p>

La troisième colonne du tableau italien décrivant les « Éléments du descripteur de niveau », rapporte Autonomie et responsabilité au lieu d'Attitudes.

Dans le "Decreto ministeriale 08 gennaio 2018 Istituzione del Quadro nazionale delle qualificazioni rilasciate nell'ambito del Sistema nazionale di certificazione delle competenze" ("Décret ministériel du 08 janvier 2018 "Établissement du cadre national des certifications délivrées dans le cadre du système national de certification des compétences"), on trouve une description intéressante de ces concepts :

« Les compétences sont explicitées par référence aux descripteurs suivants :

- a) le volet « pratique » se caractérise par les différentes compétences : procédurales, techniques, professionnelles et sectorielles. Le descripteur définit les composantes pratiques des compétences de manière progressive, en plaçant celles qui reposent principalement sur le faire opérationnel (matériels et outils) du niveau 1 au niveau 5, en insérant la composante procédurale (méthodes, pratiques et protocoles) à partir du niveau 3. progression des niveaux, les différents niveaux "d'action" sont également décrits : dans les niveaux 1-2 uniquement "application", dans les niveaux 3-5 "utilisation également par le biais d'adaptations, de reformulations et de réélaborations" et dans les niveaux 6-8 respectivement " transférer, intégrer et innover" les connaissances, les matériaux, les outils, les méthodes, les pratiques et les procédures, selon l'incrémentalité décrite ci-dessus ;

- b) la composante « cognitive », entendue comme la capacité à appliquer des connaissances et à utiliser des savoir-faire pour réaliser des activités complexes, s'exprime en référence à trois groupes de compétences :
1. cognitives, qui permettent une interprétation et une intégration correctes de la réalité ;
 2. l'interaction sociale, liée à l'interaction avec d'autres individus ;
 3. l'activation, liée à la capacité d'affronter et de résoudre des problèmes. Au sein de chaque groupe, des « compétences » de référence ont été identifiées, « au choix » pour ce niveau, qui décrivent leur typicité par rapport aux qualifications positionnées à ce niveau spécifique.

« Les dimensions d'autonomie et de responsabilité se concentrent sur des aspects de la compétence qui sont nécessaires à sa "description" plus efficace et qui ne sont pas pleinement exprimés par les deux autres descripteurs ; ces éléments, qui concernent principalement la complexité du contexte dans lequel s'exerce la compétence, le niveau de contrôle sur son action et ses résultats, et sur autrui, s'entendent comme suit :

- a) Le contexte exprime des niveaux croissants d'incertitude et de complexité dans lesquels les concepts d'étude, de vie sociale et de travail sont réalisés. C'est la condition dans laquelle s'exercent les autres dimensions de la compétence liées à la responsabilité et à l'autonomie ;
- b) La responsabilité est la composante décisionnelle qu'un sujet applique et met en œuvre pour atteindre un résultat. Elle se révèle progressivement, en fonction des tâches effectuées pour obtenir le résultat. Il commence par des tâches routinières et progresse vers des tâches plus complexes et s'obtient - au niveau 3 - en s'assurant de la conformité du résultat attendu. A partir du niveau 4, on entre progressivement dans la dimension du contrôle du résultat des autres. Les niveaux 4 à 5 expriment la responsabilité de coordonner les activités et les ressources et de vérifier les résultats obtenus par rapport aux objectifs assignés. A partir du niveau 6, les dimensions de la responsabilité de définir les objectifs, d'exercer l'évaluation et le développement des résultats et des ressources et de promouvoir la transformation et l'innovation sont développées ;
- c) L'autonomie exprime les marges d'indépendance de l'activité. Elle se révèle progressivement entre les niveaux 1 à 3 dans l'indépendance progressive de l'activité vis-à-vis de la tutelle des autres. Entre les niveaux 4-5, l'activité s'exprime notamment dans la fonction de contrôle et de supervision du travail d'autrui afin de s'assurer de la conformité des résultats et de la bonne application des procédures prévues. Entre les niveaux 6 et 8, ayant atteint un degré élevé d'indépendance vis-à-vis de la tutelle, l'activité se caractérise par un passage progressif du niveau de gestion à celui de développement et de transformation de l'activité elle-même.

Les parcours de reconnaissance des acquis, menés au niveau régional, doivent comporter des phases de processus spécifiques pour avoir une valeur formelle :

- identification et documentation;

- auto-évaluation / évaluation ;
- validation par confrontation des apprentissages à des normes et référentiels formalisés ;
- certification.

En Italie, la certification des apprentissages non formels et informels s'effectue généralement dans le cadre de systèmes régionaux composés de trois parties :

1. un répertoire de profils professionnels. Le répertoire constitue la norme de référence tant pour la reconnaissance des apprentissages non formels et informels que pour les objectifs de formation des formations professionnelles.
2. une procédure normalisée d'analyse et de validation des connaissances, des compétences et des performances, le cas échéant.
3. un ensemble de règles d'articulation avec les systèmes d'éducation et de formation. Ces règles prévoient notamment que les formations professionnelles doivent être structurées de manière à permettre l'obtention d'un crédit de formation en cas d'abandon ou d'échec à l'examen final. Ainsi que de réduire le parcours de formation aux stagiaires qui ont obtenu des crédits de formation grâce à la participation à d'autres cours ou à la procédure d'analyse des apprentissages non formels et informels.

Les parcours de reconnaissance des compétences acquises dans des contextes non formels et informels peuvent être effectués non seulement par les structures régionales, mais aussi par l'organisation de formation professionnelle. Ces dernières organisations disposent d'une plus grande flexibilité et peuvent décider d'inclure dans les parcours de reconnaissance également des compétences qui ne se trouvent pas dans la description officielle des profils professionnels. Cela est particulièrement vrai en ce qui concerne les compétences non techniques, car ce sont des compétences fondamentales dans certaines professions, telles que les professions de la santé ou des soins de santé.

Ce qui est décrit ci-dessus concerne le cas où, au sein des profils professionnels présents dans les répertoires, on identifie des unités de compétence - comme celles liées aux soft skills - qui ne sont pas décrites dans le répertoire, mais que l'on considère comme importantes, et que l'on décide de inclure dans les chemins de reconnaissance.

Si le profil professionnel que nous avons l'intention de certifier n'est pas inclus dans un répertoire, il est nécessaire d'effectuer une analyse de poste avec des personnes qui exercent cette profession spécifique.

Les outils utilisés pour l'identification des compétences sont multiples, et peuvent être articulés de différentes manières selon le contexte :

- Description de l'histoire scolaire et professionnelle.
- Narration du candidat concernant les raisons du choix du métier, les difficultés, les aspirations professionnelles, les motifs de la demande de certification, les caractéristiques personnelles.

- Réalisation d'épreuves pratiques et de produits, ainsi que simulation d'actions liées aux compétences à tester.
- Certificats, certificats, diplômes relatifs aux activités de formation.
- Tests et tests de connaissances.

Si la personne exerce déjà une activité professionnelle, ces outils s'ajoutent :

- ✓ **Entretien professionnel:** visant à décrire en détail comment le candidat exerce les tâches de son activité.
- ✓ **Observation en milieu de travail:** sur la base d'une liste de contrôle des aspects à évaluer.
- ✓ **Témoignages des autres:** par exemple les clients/utilisateurs, collectés selon une grille structurée.

Les professionnels concernés sont:

- **Le tuteur:** son rôle est d'aider le candidat dans le processus, y compris la présentation de la candidature, la préparation du portfolio, la préparation des tests en personne.
- **L'évaluateur:** est un expert dans le domaine dans lequel les candidats postulent à la certification. En collaboration avec le responsable de la certification, l'évaluateur examine le portefeuille, choisit et prépare les épreuves d'évaluation, procède à l'évaluation.
- **Le responsable des certifications:** son rôle est de superviser l'ensemble du processus au nom de l'organisme où se déroule le processus de certification. Le responsable de la certification procède à un examen préliminaire de la demande de certification et, avec l'évaluateur, examine le portefeuille, choisit et prépare les épreuves d'évaluation, participe à l'évaluation, délivre le certificat de réussite à l'épreuve.

Si la session d'examens vise à délivrer un certificat de qualification, elle doit vérifier la possession effective de toutes les compétences prévues par la figure professionnelle de référence, avec autant d'épreuves de simulation.

L'épreuve peut également consister en une combinaison d'épreuves écrites et orales, d'épreuves objectives de type (questionnaires à choix multiples, questions fermées, questionnaires de complétion, etc.), d'épreuves techniques et de toute autre méthode d'évaluation jugée appropriée par la Commission aux fins de vérifier les compétences visées par les référentiels évalués.

Un entretien peut porter à la fois sur les résultats des «tests de simulation» effectués et sur des connaissances ou aptitudes spécifiques liées aux compétences évaluées.

Après avoir réussi l'examen, le candidat peut recevoir:

- a) une attestation de qualification professionnelle si le candidat obtient l'aptitude à toutes les épreuves relatives aux différentes Unités de compétences constituant un profil professionnel déterminé ;

- b) une attestation de compétences relative à des unités de compétence uniques si le candidat ne réussit qu'à certaines des épreuves ou s'il a demandé à passer l'examen dans certaines unités de compétence seulement.

Les candidats qui suivent un parcours de reconnaissance des compétences peuvent disposer de quelques chiffres de soutien, notamment :

Le tuteur: son rôle est d'aider le candidat dans ses démarches, incluant la présentation du dossier de candidature, la préparation du portfolio, la préparation aux épreuves présentiellees.

Un expert des processus d'orientation ou d'apprentissage : C'est une figure qui exerce une fonction de coaching et de mentorat envers la personne. Ce chiffre n'est pas toujours présent, mais il est particulièrement important lorsque l'on travaille avec des personnes à risque d'exclusion sociale.

L'évaluateur: est un expert du domaine dans lequel les candidats postulent à la certification.

Ces chiffres sont particulièrement importants dans les deux premières étapes du processus de reconnaissance, à savoir :

- identification et documentation;
- auto-évaluation / évaluation ;

4.1.5. RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Le concept d'un cadre national des certifications s'est imposé à l'environnement tchèque principalement dans le cadre de la création et de la mise en œuvre du cadre européen des certifications, c'est-à-dire depuis 2008.

Le cadre européen des certifications - EQF - est l'un des instruments européens pour soutenir la clarté, la transparence et la comparabilité des systèmes éducatifs. Il s'agit d'un cadre de

référence européen commun qui aide à comprendre, comparer et reconnaître les qualifications acquises dans l'UE. Le CEC distingue huit niveaux de qualification, qui couvrent toutes les qualifications de l'éducation formelle et non formelle.

Le cadre national des certifications est défini par les documents européens comme un instrument de classification des certifications en niveaux de connaissances, d'aptitudes et de compétences dans le but : d'intégrer et de coordonner les sous-systèmes nationaux de certifications et d'améliorer la transparence, l'accessibilité, les évolutions , et la qualité par rapport au marché du travail et à la société civile

Sous cette forme, il n'est pas encore établi en République tchèque, mais le processus de référencement au CEC a déjà eu lieu.



Le processus de référencement en Europe est en cours depuis 2008, date à laquelle les États membres de l'UE ont été invités à articuler leurs systèmes nationaux de certification avec les niveaux du Système européen de certification (CEC).

La plupart des pays européens ont fait référence à leurs cadres et systèmes nationaux de certification et ont décrit ce processus dans ce qu'ils ont appelé des rapports nationaux de référencement (rapports de référencement). La République tchèque a suivi le processus de référencement dans les années 2009-2011 et a préparé un Rapport national de référencement de la République tchèque (2011).

Conformément à la recommandation, la République tchèque a référencé ses systèmes d'éducation et de certification sur le CEC, c'est-à-dire les certifications délivrées :

- au sein du système de formation professionnelle initiale de base, secondaire et tertiaire
- au sein du système d'enseignement supérieur
- dans le cadre du système de reconnaissance des résultats de la formation continue selon la Loi sur la vérification et la reconnaissance des résultats de la formation continue (c'est-à-dire les qualifications dans le registre du système national de qualifications – NSK)

Cette façon dont les niveaux de qualification (ou les qualifications directement) sont référencés au CEC est rare en Europe. Les États membres étaient censés référencer leurs cadres nationaux de certifications au CEC. Compte tenu du fait que la République tchèque ne disposait pas d'un tel cadre unifié, elle a fait référence - conformément à la recommandation du CEC - à son système de certification existant (en fait le système éducatif) et au cadre/registre du système national de certification - NSK.

Le système national de qualifications (NSK) est un registre accessible au public de toutes les qualifications professionnelles et des qualifications professionnelles complètes distinguées, vérifiées et reconnues en République tchèque. Il a été construit depuis 2005 en tant que registre accessible au public de toutes les qualifications professionnelles (anciennement complètes et partielles) reconnues en République tchèque. Il est régi par la Loi sur la vérification et la reconnaissance des résultats de la formation continue. Sa base a été construite en 2005-2008.

4.1.5.1. Brève description du catalogue national/régional/provincial de l'éducation et de la certification professionnelle :

Le système national des qualifications (sous la tutelle du ministère de l'éducation, de la jeunesse et des sports) distingue les qualifications professionnelles et les qualifications professionnelles complètes.

Qualifications professionnelles: définir la capacité à exercer une activité professionnelle pertinente ou plusieurs activités professionnelles applicables sur le marché du travail. Dans l'ensemble, ils peuvent permettre une certaine application professionnelle (NSK).

Qualifications professionnelles complètes : définir la capacité d'exercer une certaine profession, c'est-à-dire toutes les activités relatives à une profession pertinente énumérée dans le Système national des professions (NSP).

Pour chaque qualification, une norme de qualification, en tant que description structurée de la compétence, est préparée ainsi qu'une norme d'évaluation, en tant qu'ensemble de critères et de procédures pour vérifier cette compétence.

Informations détaillées sur les qualifications (NSK) sur : <https://www.narodnikvalifikace.cz/en-us/>

Ce portail donne un aperçu des qualifications professionnelles reconnues au niveau national en République tchèque, qui peuvent être obtenues par la validation de l'apprentissage non formel et informel. Cette version anglaise fournit des descriptions simplifiées des qualifications professionnelles. Les descriptions détaillées des compétences telles que définies dans les normes d'évaluation sont disponibles uniquement en tchèque (dans la version tchèque du portail).

Une base de données avec les professions (NSP) et les exigences pour les professions sur le marché du travail en République tchèque (sous la tutelle du ministère du travail et des affaires sociales (disponible uniquement en tchèque) : <https://www.nsp.cz/>

Les compétences à acquérir par l'élève/étudiant au cours de la scolarité sont décrites dans les programmes éducatifs cadres (programmes nationaux), et non dans les catalogues. Il y en a une pour tous les domaines d'études du préscolaire, de l'éducation de base, de l'art, de la langue et de l'enseignement secondaire.

Par exemple, les compétences clés dans l'éducation de base comprennent les éléments suivants :

- compétences d'apprentissage;
- compétences en résolution de problèmes;
- compétences en communication;
- compétences sociales et personnelles;
- compétences civiques;
- compétences de travail.

Brève description des programmes de base et des compétences clés dans les niveaux de qualification tchèques adaptés selon le CEC : Rapport national de référencement de la République tchèque (décembre 2015 : 76-112), 3e version révisée.

Les programmes éducatifs-cadres tiennent compte des aptitudes et capacités individuelles des élèves et des étudiants. Cela découle de la Loi sur l'instruction publique. La prise en compte des élèves et étudiants à besoins spécifiques se traduit par des mesures d'accompagnement, une prise en charge pédagogique spécifique et une adaptation des résultats scolaires (si nécessaire). Ces adaptations leur permettent d'acquérir des connaissances, des aptitudes et des compétences clés dans des conditions adaptées et correspondant à leurs capacités.

La plupart des pays européens ont attribué leurs cadres et systèmes nationaux de certification au CEC et décrit cette pratique dans les soi-disant rapports d'attribution nationaux (rapports de référencement), qui sont publiés sur le site Web de la Commission européenne (version tchèque de 2015).

4.1.5.2. Comment le processus est-il structuré ?

Le système de reconnaissance/validation des résultats de la formation continue est basé sur la loi n. 179/2006 Coll., sur la vérification et la reconnaissance des résultats de l'enseignement supérieur. La reconnaissance de la formation continue est également traité dans la loi n. 561/2004 Coll. sur l'enseignement préscolaire, de base, secondaire, supérieur, professionnel et autre (loi sur l'éducation).

4.1.5.3. Reconnaissance des acquis

Dans le cadre du processus de reconnaissance des acquis, sont reconnues les compétences et les connaissances acquises par les individus au cours de leur vie ou en dehors de l'école.

Ce processus a été testé en République tchèque entre les années 2005-2008 dans le cadre de trois projets suivants UNIV, UNIV2 - KRAJE (Régions) et UNIV 3 qui ont été financés par le Fonds social européen (FSE) et réalisés par l'Institut national de l'éducation (Institut national pour l'Éducation). Leur but était en général de soutenir des cours de reconversion. Après les avoir complétées, les personnes doivent être prêtes à passer un examen qui est la condition préalable à l'acquisition d'une nouvelle qualification professionnelle. Les individus sont testés selon les normes d'évaluation définies dans le registre national des qualifications, qui garantit que les qualifications obtenues sont reconnues par tous les employeurs dans toute la République tchèque.

Les écoles secondaires (et les écoles techniques supérieures) peuvent ainsi porter leur attention sur le domaine de l'éducation professionnelle (partielle), en particulier sur l'éducation des adultes. Il aide par exemple à faire revenir les métiers absents du marché du travail ou à relever leur prestige.⁷

La loi sur la vérification et la reconnaissance des résultats de la formation continue définit la formation continue comme toute formation qui n'est pas une formation initiale.

Selon la loi, les "qualifications professionnelles" et les "qualifications professionnelles complètes" sont distinguées. Les qualifications professionnelles font généralement partie des qualifications professionnelles complètes. La même qualification professionnelle peut faire partie de deux ou plusieurs qualifications professionnelles complètes.

Les examens en vertu de la loi sur la reconnaissance des résultats de l'enseignement supérieur sont basés sur les exigences énoncées dans les normes d'évaluation établies pour les qualifications professionnelles individuelles. L'examen a lieu devant une personne habilitée ou un jury d'examen composé de deux ou trois membres personnes habilitées. Toute personne âgée d'au moins 18 ans et ayant acquis au moins les bases de

⁷Source : <http://www.nuv.cz/our-work/recognition>

l'éducation Les bases de l'éducation, CITE 244), ou participant à une reconversion peut passer l'examen.

La réussite à l'examen est documentée par un certificat d'obtention d'une qualification professionnelle, qui répertorie non seulement les compétences professionnelles acquises et leur relation avec la profession, mais également les informations sur le niveau de qualification correspondant. la Cadre européen des certifications.

La loi sur l'éducation a introduit la possibilité de reconnaître le niveau d'instruction antérieur, même partiellement, pour la procédure d'admission ou pour l'obtention d'un certificat d'études terminées. La formation antérieure doit être justifiée par un document justificatif de cette formation ou par toute autre forme de preuve et doit se situer dans les dix années suivant la fin de cette formation. Un individu démontre les connaissances acquises grâce à cet enseignement lors d'un examen spécifié par le chef d'établissement. Si l'enseignement est reconnu, le chef d'établissement peut dispenser l'élève des cours et de l'évaluation dans le cadre de l'enseignement reconnu.⁸

Le document "Lignes directrices européennes pour la validation de l'apprentissage non formel et informel" décrit l'approche de chaque pays membre pour valider les acquis d'apprentissages non formels et informels (2009, édition révisée de 2015⁹

4.1.5.4. Quel organisme est responsable de la certification des compétences ?

Il fait probablement partie de l'ensemble du processus de reconnaissance et de validation piloté par le ministère de l'éducation, de la jeunesse et des sports fondé sur :

- Acte n. 179/2006 Coll., sur la vérification et la reconnaissance des résultats de la formation continue (formation continue)
- Acte n. 561/2004 Coll. sur l'enseignement préscolaire, de base, secondaire, supérieur, professionnel et autre (loi sur l'éducation).

⁸Source : https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/validation-non-formal-and-informal-learning-20_en

⁹disponible à : <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4054>

4.1.6 Portugal

Au Portugal, les compétences non techniques des adultes sont d'une importance reconnue, lors du processus d'embauche.

Au Portugal, les approches actuelles de l'éducation et de la formation des adultes soutiennent que le processus de formation tout au long de la vie réalisé, dans différents contextes et situations, valorise l'apprentissage réalisé par chaque personne tout au long de ses trajectoires personnelles, sociales et professionnelles. Nous commençons tous par acquérir les compétences minimales ou de base requises pour vivre en société, telles que lire, écrire, interpréter, calculer et en apprendre un peu sur notre culture et/ou notre histoire.



La première étape pour atteindre certaines connaissances, capacités et compétences se révèle à travers l'étude et son approfondissement conduit à l'évolution des compétences dans la voie plus spécifique que nous voulons et qui sont liées aux connaissances, à la capacité d'analyse, au savoir-faire pour se rapporter à d'autres, pour contextualiser et interpréter les problèmes. Les adultes qui possèdent ce savoir-faire trouveront plus facile de le transférer dans les situations de la vie.

Le développement des aptitudes et des compétences dépend entièrement de chacun de nous et il est à notre portée de devenir unique et différent des autres. Une attitude active en termes de connaissance de soi, de développement personnel, d'observation, de réflexion, de dévouement et d'engagement est nécessaire dans notre vie quotidienne.

Les compétences découlent d'un ensemble de savoirs (expertises), de capacités/capacités (savoir-faire liés à la pratique du travail, dépassant la simple action motrice) et d'attitudes (savoir être, c'est-à-dire une série d'aspects inhérents à l'éthique du travail). et de qualité, menées à travers la coopération, la solidarité et la participation à la prise de décision).

La compétence, en soi, n'existe pas mais se manifeste dans les actions, les résultats et la résolution de problèmes, permettant des conditions de transférabilité entre les différentes dimensions de la vie. Ils se manifestent par des comportements observables et engendrent des connaissances, des attitudes et des valeurs technologiques/théoriques et pratiques implicites inhérentes à l'exécution des tâches.

L'une des caractéristiques de la compétence est la capacité de sélectionner et de combiner des ressources pour atteindre un objectif. L'ANQEP - Agence Nationale de la Qualification et de la Formation Professionnelle a pour mission de coordonner la mise en œuvre des politiques d'éducation et de formation professionnelle des jeunes et des adultes, d'assurer le développement et la gestion du système de reconnaissance, de validation et de certification des compétences.

Au Portugal, les professionnels directement impliqués et qui encadrent les adultes sont les Techniciens d'Orientation, de Reconnaissance et de Validation des Compétences (TORVC), présents de la phase d'inscription jusqu'à la fin du processus, et les Formateurs des Domaines de Compétences Clés. soit par le biais des processus RVCC ou de l'éducation, soit par le biais de cours de formation professionnelle pour adultes.

1. Phase diagnostique -le technicien soutient et guide l'adulte dans les étapes suivantes :

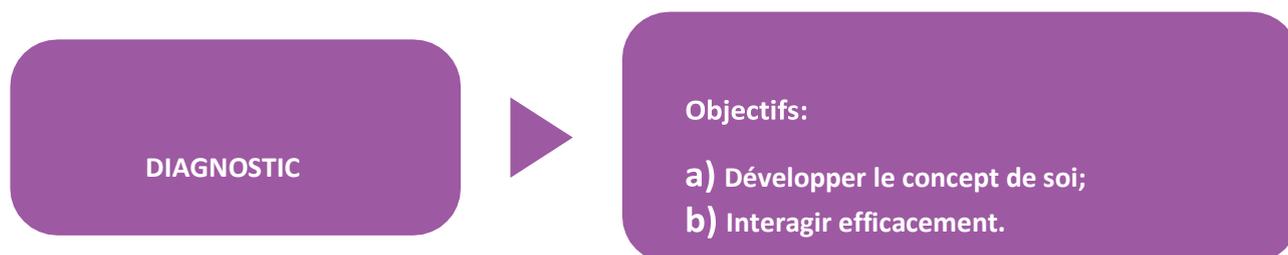
a) Accueil et inscription adultes :



Adapté de : Orientation tout au long de la vie dans les Centres Qualifica – Banque d'activités - ANQEP, IP, 2018

Au cours de cette phase, l'adulte formalise son inscription, en plus d'être informé de la mission de l'organisme et de son rôle dans le domaine de l'éducation des adultes.

b) Diagnostic:



Adapté de : Orientation tout au long de la vie dans les Centres Qualifica – Banque d'activités - ANQEP, IP, 2018

Cette phase implique la réalisation d'une analyse du profil individuel de l'adulte et l'élaboration du Portfolio de développement professionnel, dont le format doit être adapté à la réalité/aux besoins de la personne.

c) Fourniture d'informations et de conseils aux adultes

INFORMATIONS ET ACCOMPAGNEMENT

Objectifs:

Gérer les informations en :

- a) Gérer le changement
- b) Décider
- c) Accéder aux qualifications par parcours et se préparer à (ré)intégrer le marché du travail

Adapté de : Orientation tout au long de la vie dans les centres Qualifica - Banque d'activités - ANQEP, IP, 2018

- a) **Gérer les informations** : Promouvoir la recherche active d'informations en fournissant des informations mises à jour, organisées et synthétisées ; diffusion d'un ensemble d'informations mises à jour, organisées et synthétisées.
- b) **Gérer le changement** : Analyser et évaluer les différents parcours d'éducation et de formation, en tenant compte des conséquences de la Décision.
- c) **Décider** : Accompagner l'adulte dans la préparation du PIC (Projet Individuel de Carrière), avec :
 - I. Définition du projet professionnel ;
 - II. Justification du choix du projet ;
 - III. Modalités de mise en œuvre du projet ;
 - IV. Identification des contraintes et des stratégies pour les surmonter ;
 - V. Elaboration d'un planning de réalisation du projet.
- d) **Référence adulte** :

RÉFÉRENCE ADULTE

Objectifs:

- a) Mobiliser pour l'apprentissage tout au long de la vie et la (ré)insertion sur le marché du travail ;
- b) offres de qualification scolaire et/ou professionnelle.

Adapté de : Orientation tout au long de la vie dans les Centres Qualifica – Banque d'activités - ANQEP, IP,

Sur la base des travaux développés au cours du processus d'orientation, une référence peut être soit le processus de reconnaissance, de validation et de certification des compétences, soit des cours d'éducation et de formation de courte ou longue durée.

Le Technicien accompagne et accompagne l'adulte dans l'atteinte des objectifs initialement définis compte tenu de l'étape à laquelle se trouve l'adulte. Le nombre de séances, les objectifs et les niveaux de réalisation à établir, ainsi que l'approche ou le type d'activités à réaliser avec chaque adulte sont toujours ajustés en fonction de son profil et en fonction du tableau suivant, accessible via le Lifelong Orientation dans les centres Qualifica - Banque d'activités - ANQEP, IP, 2018.

Objectifs	Niveaux de réussite		Stratégies de réussite	
	1. EXPLORER	2. ANALISER	3. AGIR	4. ÉVALUER
<p>A. Développer le concept de soi Adoptez des attitudes et des comportements qui reflètent une perception plus réaliste de vous-même.</p>	Identifier personnel caractéristiques et prendre conscience de votre image de soi.	Analyser l'influence du concept de soi dans différents contextes de vie et les comportements qui la conditionnent.	Adoptez des stratégies qui favorisent une image de soi adéquate et promouvoir une identité solide.	Évaluer les stratégies et comportements adoptés.
<p>B. Interagir efficacement Pour tisser des liens avec des personnes différentes caractéristiques, maintenir une attitude qui facilite la communication ou l'interaction et la gestion des difficultés et des conflits éventuels, afin d'atteindre les résultats souhaités.</p>	Identifier l'importance de la communication dans différents contextes de vie.	Analysez et intériorisez les stratégies qui créent des relations positives.	Adopter des stratégies d'interaction positives dans une autre vie contextes.	Évaluer les stratégies adoptées et comportements.
<p>C. Gérer les informations Utilisez les stratégies appropriées pour collecter, collecter et valider des informations, vous impliquer constamment dans la recherche et la gestion des informations pertinentes à votre carrière. Identifier la nature et les sources d'information nécessaires à la gestion de carrière/projets de vie.</p>	Identifier les sources et la nature des l'information requis pour la carrière la gestion/ projets de vie.	Analyser et valider les stratégies de gestion efficace des informations.	Adoptez l'autonomie stratégies de gestion de l'information sur l'économie, la société et apprendre et travailler Opportunités.	Évaluer les stratégies adoptées et comportements.
<p>D. Gérer le changement S'adapter aux nouveaux défis et s'engager en permanence dans leur développement et se mettre à jour en maîtrisant des stratégies facilitant les transitions dans divers contextes de vie, en tant qu'agent de changement.</p>	Identifier différents transitions de vie et façons d'expérimenter ces passages.	Analysez le changement/transition processus et les avantages de proactivité.	Adoptez des stratégies qui facilitent les transitions dans différents contextes de vie et être un agent de changement.	Évaluer les stratégies adoptées et comportements
<p>E. Décidez Analyser et évaluer les différentes alternatives existantes, en tenant compte des conséquences immédiates et à long terme de ces options.</p>	Identifier les principes qui sous-tendent Processus de prise de décision.	Analyser la relation entre le processus décisionnel et la gestion de carrière.	Adoptez le positif la prise de décision stratégies.	Évaluer les stratégies adoptées et comportements.

<p>F. Accéder à des formations qualifiantes et se préparer à l'insertion ou à la transition vers le marché du travail.</p> <p>Maîtriser les stratégies de réintégration en parcours qualifiants, motivation pour l'apprentissage et la préparation tout au long de la vie pour entrer ou revenir sur le marché du travail.</p>	<p>Identifier les stratégies et les compétences nécessaires pour accéder aux formations qualifiantes et à la transition vers le marché du travail ou vers une autre carrière. Opportunités.</p>	<p>Analyser les possibilités de réorientation vers cours qualifiants, éducatif et/ou formation professionnelle et des stratégies pour entrer dans le travail marché ou autre opportunités de carrière.</p>	<p>Adopter des stratégies de réintégration pour cours qualifiants, éducatif et/ou formation professionnelle et l'entrée sur le marché du travail ou d'autres opportunités de carrière (stages professionnels, projets de mobilité, etc.).</p>	<p>Évaluer les stratégies adoptées et comportements.</p>
---	---	--	---	--

Source : Orientation tout au long de la vie dans les centres Qualifica - Banque d'activités - ANQEP, IP, 2018

Lors de la phase de Reconnaissance et Validation des Compétences, le technicien et les formateurs sont les acteurs chargés d'accéder et d'explorer les compétences identifiées par les adultes, au regard du ou des référentiels RVCC et des exigences de validation.

Le technicien a une approche plus ciblée vers l'exploration et la progression du portfolio d'apprentissage réflexif tandis que les rôles des formateurs se concentrent sur le travail suivant avec les adultes :

- ✓ Décrypter et interpréter le(s) référentiel(s) RVCC ;
- ✓ Fournir un soutien et des conseils dans l'exploration de l'apprentissage non formel et informel ;
- ✓ Evaluer les compétences au travers du référentiel de formation référencé ;
- ✓ Identifier les besoins de formation individuels;
- ✓ Dispenser des formations internes complémentaires visant à identifier et développer les compétences ;
- ✓ Concevoir et/ou (re)formuler des situations problématiques ;
- ✓ Evaluer et valider les compétences correspondant au(x) référentiel(s) RVCC.

La démarche RVCC s'adresse aux jeunes adultes et aux adultes qui ont interrompu leur parcours de formation (décrocheurs) mais qui souhaitent monter en diplôme. Il est destiné aux personnes âgées de 18 ans ou plus, qui ont au moins 3 ans d'expérience professionnelle attestée par des documents officiels, dans le cas de l'enseignement primaire. Pour ceux qui souhaitent certifier au niveau secondaire doivent être âgés d'au moins 23 ans et avoir au moins 3 ans d'expérience professionnelle, attestée par des documents officiels.

Touças et Veríssimo défendent :

- a. L'apprentissage est inévitable. Cela arrive n'importe quand, n'importe où;
- b. Le progrès est un désir, une ambition intrinsèque et naturelle ;
- c. Moins de qualifications, ce n'est pas synonyme de moins de capacités, moins de connaissances, moins d'élan professionnel.

(2018 : 119)

Les processus de Reconnaissance, Validation et Certification des Compétences, développés dans les Centres Qualifica, consistent en l'identification, la reconnaissance et la certification des compétences acquises tout au long de la vie, issues des expériences de vie individuelles (familiales, professionnelles et formations non certifiantes) et, par conséquent, de l'augmentation de la scolarité qualifications. Le processus RVCC vise à améliorer et à augmenter les qualifications scolaires des adultes qui n'ont pas de niveau d'éducation primaire ou secondaire. La certification obtenue par ce système est la même que celle délivrée par d'autres moyens et permet à l'individu de poursuivre sa formation.

Ces processus comprennent différentes étapes : l'étape de reconnaissance et de validation ; la phase d'évaluation et de certification, sanctionnée par un jury. Lors des démarches du RVCC, les adultes doivent également suivre un volet de formation complémentaire, minimum 50 heures, et ont droit à un maximum de 25 heures pour se préparer à l'étape de certification.

Les processus éducatifs du RVCC sont basés sur les référentiels de compétences clés de l'éducation et de la formation des adultes pour les niveaux primaire et secondaire.

Tout au long du processus, lors des séances supervisées par l'équipe de professionnels, plusieurs questions sont posées, et celles-ci sont considérées comme le point de départ pour l'élaboration de l'autobiographie et à son tour la création du portfolio d'apprentissage réflexif (RLP), telles que :

- a) Pourquoi me suis-je inscrit au Qualifica Center ?
- b) Quelles sont mes motivations et mes attentes ?
- c) Qu'est-ce que j'espère gagner du processus RVCC ?

En référence à l'équipe de professionnels, ceux-ci apportent des réponses aux points suivants :

- a) Que sont les compétences ?
- b) Qu'entend-on par Reconnaissance, Validation et Certification des Compétences ?

Grâce à l'exploration et à la clarification de ces concepts, les adultes sont capables de faire la distinction entre la compétence et l'expérience et la connaissance et l'apprentissage.

Un adulte peut soit certifier partiellement le processus éducatif RVCC, soit certifier totalement le processus et recevoir une équivalence au 1er, 2e ou 3e cycles de l'enseignement primaire ou secondaire.

Si l'adulte n'obtient qu'une certification partielle, dans le cadre du processus éducatif du RVCC, cela indique que l'adulte a besoin d'une formation et le Centre Qualifica doit fournir à l'adulte une référence de formation - Centre d'éducation et de formation.

1) Qu'est-ce que l'évaluation des compétences ?

L'évaluation des compétences est un instrument d'aide à la gestion, qui a des fonctions de diagnostic et évalue les compétences directement liées, mobilisées ou développées pour atteindre des objectifs spécifiques, à savoir l'obtention d'une certification scolaire.

Le bilan de compétences est un exercice considéré :

- **Participatif** -dans lequel l'adulte assume la responsabilité de la construction et/ou du suivi de son propre bilan de compétences ;
- **Dynamique et évolutif** -requiert une participation active axée sur deux moments, l'introspection et la réflexion, ce qui implique la découverte et l'auto-évaluation des compétences acquises tout au long de la vie dans les contextes les plus divers (pratiques et expériences individuelles, autorisées, assumées et/ou partagées) ;
- **Multidisciplinaire** -processus avec différentes parties prenantes ayant des expériences, des qualifications et des opinions différentes ;
- **Complet** -quelle que soit leur origine, toutes les compétences sont prises en compte ;
- **Évaluatif** -sur la base d'un diagnostic pour déterminer les résultats observables dans les compétences elles-mêmes.

En conclusion, le bilan de compétences permet la connaissance de soi, l'identification des forces et des faiblesses, ainsi que la réflexion sur les parcours personnels. Il est important pour l'adulte de réfléchir sur le chemin parcouru, la formation acquise, les expériences, les déceptions, les raisons de succès et d'échec, en plus de prendre en charge sa vie. Fondamentalement, l'objectif du bilan de compétences est d'aider l'adulte à réfléchir sur son parcours personnel, familial et professionnel, permettant et/ou réveillant l'investissement pour tracer des voies nouvelles ou meilleures (projet de vie).

2) Comment le bilan de compétences est-il mis en place ?

La mise en place d'un bilan de compétences est nécessaire lorsque l'adulte acquiert une connaissance de soi, parvient à identifier ses forces et ses faiblesses, réfléchit à son parcours personnel et professionnel, exprime ses attentes et ses rêves et redessine de nouvelles voies.

Le bilan de compétences se décompose en 3 phases :

- **1ère phase** -fait référence à l'autoréflexion de l'adulte sur le chemin parcouru, en référence à la formation, aux expériences, aux raisons des succès et des échecs, à la prise de responsabilité par la prise de décision, entre autres aspects.
- **2ème phase** –renvoie à l'analyse que fait l'adulte de ses ambitions, désirs, attentes et perspectives.
- **3ème phase** –fait référence aux capacités de l'adulte, prouvant sa capacité à réfléchir et à intervenir.

Le bilan de compétences est un processus exigeant et exhaustif qui doit permettre une profonde réflexion sur le parcours personnel et professionnel de l'adulte. Pour le rendre valide, il est nécessaire d'établir une grille d'analyse et d'évaluation basée sur des paramètres qualitatifs et quantitatifs. La validation et la certification des compétences consistent en l'analyse et la correspondance entre les compétences démontrées par l'adulte et les critères de preuve requis pour la validation et la certification.

Ainsi, l'analyse et l'évaluation sont effectuées par l'équipe de professionnels, en tenant compte du niveau de démonstration des compétences, en utilisant, une échelle de 1 à 5, dans laquelle l'adulte démontre l'un des éléments suivants :

- 1- N'a pas abordé la compétence;
- 2- A abordé la compétence mais ne l'a pas explorée et/ou n'a pas réfléchi et/ou n'a pas émis d'avis ;
- 3- Adressé la compétence au moyen d'enquête et de recherche;
- 4- A abordé la compétence en démontrant ses connaissances : réfléchi/émis un avis ;
- 5- Démontrer la compétence en indiquant l'autonomie et la capacité d'intervention et d'argumentation.

Référentiel des compétences clés pour l'éducation et la formation des adultes : niveau secondaire

1) Domaines de compétences clés : reconnaissance, validation et certification

Selon la DGFV, « le Référentiel des Compétences Clés doit être adapté à l'adulte et à son capital acquis, ses besoins individuels, ses motivations et ses attentes » (2006) chaque adulte est unique et accumule une diversité d'expériences. Le référentiel doit être compris comme un outil adapté à chaque adulte et à ses contextes de vie, valorisant les expériences et les apprentissages significatifs, permettant d'orienter et d'organiser les apprentissages afin de faciliter le processus de reconnaissance, de validation et de certification. son processus de formation, par la participation active à l'identification ou à la recherche de connaissances. Le Référentiel du Secondaire repose sur l'organisation de trois Domaines de Compétences :

- I. **Citoyenneté et professionnalisme (CP)**– Ses compétences clés sont atteintes selon trois dimensions : cognitive, éthique et sociale. Dans ce domaine, l'intention est de mettre en évidence, reconnaître et

certifier les compétences clés liées à la citoyenneté démocratique par l'apprentissage réflexif et/ou la valorisation des connaissances acquises.

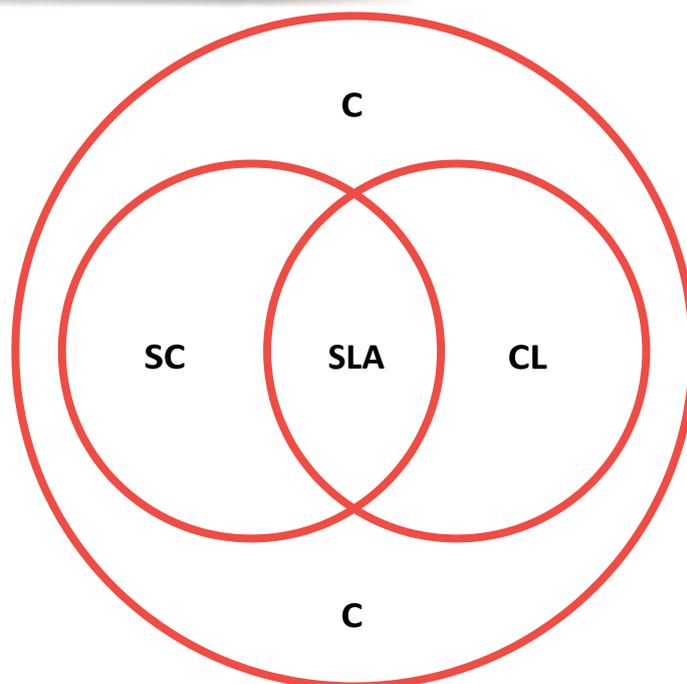
II. Société, technologie et science (STS)– Ce domaine travaille des contenus dans divers domaines, qui permettent à l'adulte de démontrer des compétences associées à la complexité et aux changements intervenus dans la société, avec des situations qui impliquent l'utilisation de connaissances formelles et spécialisées. Il a une vision intégrée tridimensionnelle – société, technologie et science – appréhendée à travers des modes d'action qui nécessitent souvent des connaissances construites séparément dans différents domaines scientifiques et technologiques, mais qui deviennent néanmoins opérationnelles, dans des domaines personnels et

contextes de vie professionnelle et dans les relations interconnectées avec les institutions, comme un moyen de répondre aux problèmes, qui sont.

III. Culture, Langue, Communication (CLC)- Se concentre sur les compétences clés qui peuvent être démontrées, reconnues et certifiées selon trois dimensions distinctes - culturelle, linguistique et communicationnelle - complémentaires et articulatoires de manière intégrée et contextualisée.

Citoyenneté et professionnalisme (CP)est considéré comme un domaine transversal et intégrateur de compétences clés qui peut être déconstruit et validé sur la base d'une grille concrète de critères de preuve. Les deux autres domaines ont une nature beaucoup plus instrumentale et opérationnelle dans les domaines de la connaissance.

Le Référentiel de Compétences Clés : Niveau Secondaire (2006) est représenté graphiquement, sur la base de l'articulation des trois Domaines de Compétences Clés, tous considérés comme nécessaires pour le développement et/ou l'autonomisation des citoyens dans le monde d'aujourd'hui et aussi pour le développement durable et le bien-être social. et la dynamique politique économique.



SLA* - Adultes en situation de vie

Selon l'analyse de l'image, le domaine de CP est identifié avec un caractère explicitement transversal, reflétant les connaissances, les comportements et les attitudes articulés et s'intégrant dans les autres domaines de compétence clé. Cette transversalité, impliquant les deux autres domaines, apparaît clairement dans le modèle conceptuel du référentiel, et se traduit par ailleurs par la définition d'une structure similaire avec les mêmes éléments de référence des domaines opératoires.

Les domaines STS et CLC sont considérés comme étant de nature instrumentale et opérative, impliquant des domaines de compétence spécifiques et couvrant des domaines scientifiques et techniques très différents, mais utilisant des structures égales et les mêmes éléments conceptuels de référence.

Il est également obligatoire de justifier de la connaissance d'une langue étrangère dans certains domaines de référence du cadre CLC.

Les références de formation pour chacun des domaines de compétence suivent plus en détail.

Références de formation

Ce manuel découle de la nécessité de travailler avec une méthodologie transversale au niveau européen et, comme mentionné dans la candidature, les références adoptées et utilisées comme base de travail au sein du partenariat sont les mêmes que celles utilisées au Portugal.

Les mêmes référentiels ont été analysés et adaptés, par le partenariat, en procédant à l'introduction des soft skills retenues comme pertinentes et pertinentes pour chaque Générateur Nucléaire.

Vous trouverez ci-dessous les références de formation pour chacun des domaines de compétence clés (mentionnés dans les pages précédentes) avec l'identification de chaque générateur nucléaire, et le domaine de référence, le thème et la compétence relationnelle respectifs. De manière encore plus détaillée, nous trouvons une approche des compétences et des critères de preuve à travailler dans chaque générateur nucléaire.

5.1 Citoyenneté et Professionnalisme (CP)¹⁰

Dimension de compétence I : Compétences cognitives		
Générateur nucléaire : droits et devoirs		
Domaine de référence (RD)	Thème	Compétence douce
1-Contexte privé	Liberté et responsabilité personnelle	Droits et responsabilités
2-Contexte professionnel	Droits et devoirs du travail	
3-Contexte institutionnel	Démocratie représentative et participative	
4-Contexte macrostructural	Droits, devoirs et contextes mondiaux	
Générateur nucléaire : complexité et changement		
Domaine de référence (RD)	Thème	Compétence douce
1-Contexte privé	Apprentissage tout au long de la vie	Problème de résolution complexe
2-Contexte professionnel	Processus d'innovation	
3-Contexte institutionnel	Mouvements associatifs et sociaux	
4-Contexte macrostructural	Mondialisation	
Générateur Nucléaire : Réflexivité et Pensée Critique		
Domaine de référence (RD)	Thème	Compétence douce
1-Contexte privé	A priori, stéréotypes et représentations sociales	Esprit critique
2-Contexte professionnel	Reconversion professionnelle et organisationnelle	
3-Contexte institutionnel	Etablissements et modèles institutionnels	
4-Contexte macrostructural	Opinion publique et réflexion critique	
Dimension de compétence II : Compétences éthiques		
Générateur nucléaire : identité et altérité		
Domaine de référence (RD)	Thème	Compétence douce

¹⁰Source : Référentiel des compétences-clés pour l'éducation et la formation des adultes : niveau secondaire, Direction générale de la formation professionnelle (DGFV au Portugal), novembre 2006.

Disponible à : <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/boDocumentos/getDocumentos/145>

1-Contexte privé	Institutionnel et communautairecodes	Intelligence émotionnelle
2-Contexte professionnel	Professionnel et organisationnelcollectifs	
3-Contexte institutionnel	Politique publique	
4-Contexte macrostructural	Identités et patrimoine culturel	
Générateur nucléaire : conviction et fermeté éthique		
Domaine de référence (RD)	Thème	Compétence douce
1-Contexte privé	Valeurs éthiques et culturelles	Forte éthique de travail
2-Contexte professionnel	Éthique professionnelleet normes	
3-Contexte institutionnel	Codes d'établissementconduire	
4-Contexte macrostructural	Choix moraux communautaires	
NucléaireGénérateur : Ouverture morale		
Domaine de référence (RD)	Thème	Compétence douce
1-Contexte privé	Tolérance et diversité	Coordination avecAutres / Orientation service
2-Contexte professionnel	Processus de négociation	
3-Contexte institutionnel	Pluralisme et représentation plurielle	
4-Contexte macrostructural	Médiation interculturelle	
Dimension de compétence III : Compétences sociales		
Générateur Nucléaire : Argumentation et Assertivité		
Domaine de référence (RD)	Thème	Compétence douce
1-Contexte privé	Capacité argumentative	Ressources humaines
2-Contexte professionnel	Assurance	
3-Contexte institutionnel	Mécanismes délibératifs	
4-Contexte macrostructural	Débats et intervention publique	
Générateur Nucléaire : Programmation		
Domaine de référence (RD)	Thème	Compétence douce
1-Contexte privé	Projets personnels et familiaux	Flexibilité cognitive / Créativité
2-Contexte professionnel	Gestion des travaux	
3-Contexte institutionnel	Projets collectifs	
4-Contexte macrostructural	Éventuelcapacité	

Unités de compétence et critères de preuve

Compétences Unité I: Identifier les droits et devoirs personnels, collectifs et mondiaux et comprendre leur émergence et leur application comme expressions de tension ou convergence.

Générateur nucléaire : complexité et changement		
Compétences	Critères de preuve	Compétence douce

RD1: Reconnaître les contraintes et les espaces de liberté personnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les situations d'autonomie et de responsabilités partagées. • Comprendre les dimensions inhérentes à la construction et au maintien du Bien Commun : Bien Individuel vs. Bien Public dans la communauté. • Expliquer des situations de liberté et de responsabilité personnelle. 	Droits et Responsabilités
RD2: Prendre la responsabilité de droits inaliénables du travail et questions revendiquées par le travailleur	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les droits du travail par rapport aux droits économiques et/ou du marché. • Interpréter les droits à travers le Code du travail • Reconnaître l'expression des droits sociaux et du travail. 	
RD3: Reconnaître l'essentiel droits fondamentaux typiques d'un État démocratique contemporain	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les droits fondamentaux. • Interpréter les droits à travers la Constitution de la République portugaise. • Explorer les droits pertinents à travers la présentation de propositions articulées entre représentativité et participation. 	
RD1: Lister les droits et devoirs dans la communauté mondiale	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier la durabilité de la communauté mondiale. • Réfléchir aux droits fondamentaux à travers la Déclaration universelle des droits de l'homme et d'autres documents clés. • Être capable de dialoguer, d'argumenter et de participer à un vaste univers social de situations reconnues. 	

Compétences Unité II: Se rapporter avec confiance à la complexité de l'information, en identifiant différents angles de lecture et différentes échelles de réalité.

Générateur nucléaire : complexité et changement		
Compétences	Critères de preuve	Compétence douce
RD1: Contextualiser les situations et les problèmes de la vie quotidienne et intégrer les différentes dimensions	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les situations conflictuelles et distinguer les positions conflictuelles. • Organiser, reformuler et gérer des informations diverses en tenant compte d'une réalité donnée. • Interagir avec divers acteurs dans le contexte domestique, en intégrant une variété d'informations et en résolvant les conflits 	Résolution de problèmes complexes
Générateur nucléaire : complexité et changement		
Compétences	Critères de preuve	Compétence douce
RD2: Initiative d'exercice et créativité dans les nouveaux processus de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier de nouveaux processus de travail. • Signaler l'insuffisance du soutien technique/organisationnel dans les processus de travail et l'adaptation aux situations inattendues. • Explorer et utiliser les TIC pour l'accès et le filtrage des données. 	

<p>RD3: Identifier les contraintes dans le construction de dynamiques associatives et d'agir avec esprit critique face à ces obstacles</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Décodez et distinguez les opinions à différents niveaux d'analyse. • Analyser la faible mobilisation associative ou la rigidité institutionnelle et les moyens de les surmonter. • Comprendre l'organisation et le dynamisme des différents groupes. 	<p>Résolution de problèmes complexes</p>
<p>RD4 : Reconnaître les facteurs et la dynamique de la mondialisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les facteurs et la dynamique de la mondialisation. • Décrire des cas d'intervention à une échelle macro-sociale. • Reconnaître/connaître les instances supranationales et les formes de participation/intervention. 	

Compétences Unité III : Questionner et déconstruire les préjugés personnels et les stéréotypes sociaux.

Générateur Nucléaire : Réflexivité et Pensée Critique		
Compétences	Critères de preuve	Compétence douce
<p>RD1: Assumer des préjugés personnels sur la représentation des autres et démontrer sa capacité à déconstruire ces idées</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les expériences dans lesquelles il était nécessaire de surmonter des situations défavorables. • Explorez la capacité de remettre en question. • Reconnaître les stéréotypes et les représentations sociales et proposer des alternatives. 	<p>Esprit critique</p>
<p>RD2 : Reconnaître les limites personnelles dans la performance professionnelle et questionner sa culture de rigueur</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier et comparer de manière critique la dynamique organisationnelle. • Expliquer des situations pratiques de posture éthique professionnelle. • Explorer et questionner l'impact des modèles organisationnels sur la performance professionnelle. 	
<p>RD3 : Cartographier différents modèles institutionnels à l'échelle locale et nationale et reconnaître leur contenu fonctionnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier différents modèles institutionnels. • Comparer de manière critique divers modèles institutionnels. • Explorez le contenu fonctionnel à différentes échelles institutionnelles. 	
Générateur Nucléaire : Réflexivité et Pensée Critique		
Compétences	Critères de preuve	Compétence douce
<p>RD4 : Identifier les stéréotypes culturels et sociaux, comprendre les mécanismes de leur création et révéler une distance critique</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les stéréotypes culturels dans les médias. • Preuve de détachement et de réflexion compte tenu de différentes perspectives culturelles. • Comprendre le fondement de l'opinion publique compte tenu des diverses perspectives présentes. 	<p>Esprit critique</p>

Compétences Unité IV: Valoriser la diversité et agir conformément à ses convictions personnelles

Générateur nucléaire : identité et altérité		
Compétences	Critères de preuve	Compétence douce

<p>RD: Reconnaître les principes de conduite basés sur les codes de loyauté institutionnels et communautaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> Faites preuve d'empathie et d'une réaction de compassion et de soutien les uns envers les autres. Interpréter les codes déontologiques. Signaler des principes de conduite et émettre un avis rationnel. 	<p>Intelligence émotionnelle</p>
<p>RD: Exprimer un sentiment d'appartenance et de loyauté envers la communauté de travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> Identifier l'appartenance et la loyauté dans différents contextes. Expliquer des situations de relations professionnelles avec des enjeux multiculturels. S'exprimer et agir auprès de personnes, groupes ou organisations à portée multiculturelle selon une logique inclusive. 	
<p>RD3 : Identifier et évaluer les politiques d'accueil du public au regard de la diversité des identités</p>	<ul style="list-style-type: none"> Identifier la diversité des politiques publiques dans la société. Relier les droits politiques et associatifs. Prendre position contre l'exclusion de la population migrante. 	
<p>RD4 : Relier le patrimoine commun de l'humanité à l'interdépendance et à la solidarité</p>	<ul style="list-style-type: none"> Réfléchir aux implications sociales du patrimoine commun de l'humanité. Discuter et évaluer le rôle des citoyens dans le monde actuel : les relations juridiques dans le cadre de l'intégration supranationale et la dimension supranationale des pouvoirs étatiques vis-à-vis des citoyens. Exprimer et démontrer le respect et la solidarité envers les différentes identités culturelles. 	

Compétences Unité V: Évaluer la réalité en fonction d'un ordre cohérent de valeurs et agir en conséquence.

Générateur nucléaire : conviction et fermeté éthique		
Compétences	Critères de preuve	Compétence douce
<p>RD1: Distinguer les différentes hiérarchies de valeurs, choisir et retenir des références éthiques et culturelles</p>	<ul style="list-style-type: none"> Identifier les différentes valeurs culturelles. Argumenter et contre-argumenter dans des contextes de tension culturelle. Intervenir dans des contextes de tension culturelle. 	<p>Fortes éthiques de travail</p>
<p>RD2 : Adopter des normes éthiques et professionnelles comme valeurs de référence non négociables dans les contextes professionnels</p>	<ul style="list-style-type: none"> Identifier l'éthique et les normes professionnelles. Reconnaître les valeurs de référence dans différentes organisations. Agir de manière critique sur les pratiques/attitudes sociales articulant responsabilité personnelle et professionnelle. 	
<p>RD3 : Identifier la conviction et la fermeté éthique comme des valeurs nécessaires au développement institutionnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> Identifier les valeurs nécessaires au développement institutionnel. Explorer les attitudes utiles dans un contexte organisationnel. Contribuer à la construction d'un code de conduite éthique. 	

<p>RD4 : Énumérez les choix moraux fondamentaux pour la communauté mondiale : dignité contre inhumanité, développement contre pauvreté, justice contre asymétrie, ...</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les comportements solidaires. • Prendre position par un jugement éclairé sur différents choix moraux. • S'engager à préserver le patrimoine culturel de l'humanité.
--	--

Compétences Unité VI : Adopter la tolérance, l'écoute et la médiation comme principes d'insertion sociale.

Générateur Nucléaire : Ouverture Morale		
Compétences	Critères de preuve	Compétence douce
<p>RD1 : Identifier les exigences de tolérance et agir en conséquence</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les valeurs démocratiques. • Reconnaître la tolérance à la demande dans la conduite personnelle. • Démontrer une disponibilité à accepter/tolérer différentes manières d'être. 	<p>Coordination avec les autres / Orientation service</p>
<p>RD2 : Assumer les principes de négociation, l'écoute active et le respect des idées et interventions diverses</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les processus de négociation et d'intervention. • Adopter des attitudes d'ouverture et de coopération dans les contextes professionnels. • Intervenir avec assertivité dans des contextes professionnels. 	
Générateur Nucléaire : Ouverture Morale		
Compétences	Critères de preuve	Compétence douce
<p>RD3 : Assumer le pluralisme comme valeur de la communauté politique</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les formes plurielles d'un point de vue institutionnel. • Relier communauté politique et représentation plurielle. • Mobiliser un projet d'intervention. 	<p>Coordination avec les autres / Orientation service</p>
<p>RD4 :Se rapporter à la diversité culturelle selon une logique d'interaction et de médiation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier et surmonter les difficultés face à des situations concrètes de stéréotypes et de préjugés sociaux. • Reconnaître et explorer les jugements critiques disparates. • Contribuer à la construction d'un guide de bonnes pratiques en médiation interculturelle. 	

Compétences Unité VII : Capacité d'intervention publique dans des contextes de visions opposées.

Générateur Nucléaire : Argumentation et Assertivité		
Compétences	Critères de preuve	Compétence douce
<p>RD1 : Calibrer une initiative argumentative individuelle avec l'acceptation de points de vue divergents</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier le besoin de réflexion critique face à différents points de vue. • Reconnaître les talents internes de réceptivité et d'ouverture à d'autres points de vue. • Explorer des situations d'interaction argumentative. 	

RD2 : Identifier et comprendre l'interaction des différentes problématiques quotidiennes	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les processus professionnels et personnels dans une interaction controversée. • Reconnaître la nécessité d'une participation affirmée dans différents domaines de la vie. • Capacité à développer un plan d'action personnel dans des situations professionnelles et personnelles complexes. 	Ressources humaines
RD3 : Participer activement aux instances délibératives de différentes échelles	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier différentes échelles institutionnelles. • Comprendre les multiples mécanismes délibératifs. • Explorer la volonté de participer à divers projets. 	
RD4 : Intervenir dans les débats publics	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les moyens de résoudre les conflits à l'échelle de l'intervention publique. • Distinguer les formes démocratiques d'intervention publique. • Explorer l'intervention dans les débats publics. 	

Compétences Unité VIII : Évaluer la réalité en fonction d'un ordre cohérent de valeurs et agir en conséquence.

Générateur Nucléaire : Programmation		
Compétences	Critères de preuve	Compétence douce
RD1 : Penser prospectivement à votre vie personnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les manières de gérer sa vie personnelle. • Planifier et optimiser des projets personnels et familiaux. • Explorez les ressources pour la gestion stratégique personnelle. 	Flexibilité cognitive / Créativité

5.1 Société, technologie et science (STS)

Générateur nucléaire : Équipements et systèmes techniques		
Domaine de référence (RD)	Thème	Compétence douce
1-Contexte privé	Équipement domestique	Résolution de problèmes complexes
2-Contexte professionnel	Matériel professionnel	
3-Savoir, Pouvoir et Institutions	Utilisateurs, consommateurs et réclamations	
4-Stabilité et changement	Transformations et évolutions techniques	
Générateur nucléaire : Environnement et durabilité		
Domaine de référence (RD)	Thème	Compétence douce
1-Contexte privé	Efficacité énergétique et consommation	La créativité
2-Contexte professionnel	Déchets et recyclage	
3-Savoir, Pouvoir et Institutions	Ressources naturelles	
4-Stabilité et changement	Climat	
Générateur nucléaire : Santé		
Domaine de référence (RD)	Thème	Compétence douce
1-Contexte privé	Soins élémentaires	Jugement et prise de décision
2-Contexte professionnel	Risques et comportements sains	
3-Savoir, Pouvoir et Institutions	Médicaments et médicaments	

4-Stabilité et changement	Pathologies et prévention	
Générateur nucléaire : Gestion et économie		
Domaine de référence (RD)	Thème	Compétence douce
1-Contexte privé	Budgets et impôts	Coordination/ Orientation service/ Gestion des personnes/ Organisation
2-Contexte professionnel	Entreprises, organisations et modèles de management	
3-Savoir, Pouvoir et Institutions	Systèmes monétaires et financiers	
4-Stabilité et changement	Gestion et utilisation du temps	
Générateur nucléaire : Technologies de l'information et de la communication		
Domaine de référence (RD)	Thème	Compétence douce
1-Contexte privé	Radiocommunications	Négociation/ Connaissances techniques et informatiques
2-Contexte professionnel	Micro et macro électronique	
3-Savoir, Pouvoir et Institutions	Médias et informations	
4-Stabilité et changement	Réseaux et technologies	
Générateur nucléaire : Urbanisme et Mobilité		
Domaine de référence (RD)	Thème	Compétence douce
1-Contexte privé	Construction et architecture	Émotif/Intelligence/ Adaptabilité/ Communication
2-Contexte professionnel	Ruralité et urbanité	
3-Savoir, Pouvoir et Institutions	Administration, sécurité et territoire	
4-Stabilité et changement	Mobilité locale et mondiale	
Générateur nucléaire : Connaissances fondamentales		
Domaine de référence (RD)	Thème	Compétence douce
1-Contexte privé	L'élément	Pensée critique / Flexibilité cognitive
2-Contexte professionnel	Processus et méthodes scientifiques	
3-Savoir, Pouvoir et Institutions	Science et controverses publiques	
4-Stabilité et changement	Lois et modèles scientifiques	

Unités de compétence et critères de preuve

Compétences Unité I : Intervenir dans les situations de relation avec les systèmes et équipements techniques en s'appuyant sur l'identification et la compréhension des principes et la connaissance des normes de bon usage, conduisant au renforcement de l'efficacité et de la capacité à appréhender les relations sociales.

Générateur nucléaire : équipements et systèmes techniques		
Compétences	Critères de preuve	Compétence douce
RD1: Opérer avec des équipements et des systèmes techniques dans des contextes domestiques, en identifiant et en comprenant les normes de bon usage et les différents utilisateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Agir sur les modes d'usage des équipements techniques dans le cadre domestique, en s'attaquant aux inégalités entre hommes et femmes et en explorant les moyens de les dépasser. • Agir sur les modes d'utilisation des équipements techniques au sein de la vie domestique, afin d'en améliorer l'efficacité et d'éviter les dégradations. • Loi considérant les principes scientifiques sur lesquels repose le fonctionnement des équipements domestiques (électricité, chaleur, puissance, etc.). 	

<p>RD2: Exploiter des équipements et des systèmes techniques dans des contextes professionnels, en identifiant et en comprenant leurs normes de bon usage et leur impact sur les organisations</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir dans le cadre des qualifications professionnelles pour s'occuper des équipements et des systèmes techniques, afin de reconverter les positions hiérarchiques occupées par les travailleurs dans les organisations. • Agir pour clarifier les propriétés et les limites des équipements et procédés techniques disponibles, ou susceptibles d'être mis à disposition, dans un contexte professionnel ou par l'interaction avec des professionnels spécialisés. • Agir, en interaction avec des professionnels spécialisés, sur la base des principes scientifiques qui sous-tendent le fonctionnement des systèmes et équipements techniques (mécanique, thermique, etc.), en tenant compte des relations mathématiques entre les notions impliquées. 	<p>Résolution de problèmes complexes</p>
<p>RD3: Interagir avec les institutions, dans des situations diverses, sur la base des droits et devoirs des utilisateurs et consommateurs de systèmes et équipements techniques</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir en utilisateur averti et consommateur responsable des systèmes et équipements techniques, en reconnaissant la diversité des institutions, des compétences et des rapports de force qui existent en la matière, dans les sociétés contemporaines. • Agir, sur la base de connaissances techniques, dans les relations avec les fabricants, vendeurs et fournisseurs, sur les questions de garanties, de qualité des produits et services fournis, etc. • Agir, en utilisant des fondements scientifiques, en particulier des modèles mathématiques, lors de la prise de décisions concernant les équipements et les systèmes techniques en tenant compte des droits des consommateurs. 	
<p>RD4: Mobiliser les savoirs et les pratiques visant la compréhension et l'appropriation des transformations et évolutions techniques et sociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir en fonction des changements et des évolutions des équipements et des systèmes techniques en tenant compte de leurs conséquences sur les structures et les interactions sociales. • Agir en fonction de l'utilisation des équipements et des systèmes techniques, compte tenu de leur évolution technologique, afin d'améliorer les performances, réduire le nombre d'heures par tâche, etc. • Agir malgré les transformations techniques et les évolutions de l'équipement, en les reliant à l'évolution historique des principes scientifiques, avec un accent particulier sur les sciences physiques et chimiques, soutenu par l'évolution des mathématiques, en termes de calcul différentiel. 	

Compétences Unité II: Identifier et intervenir situations de tension entre environnement et durabilité, soutenant des positions liées à la sécurité, à la préservation et à l'exploitation des ressources, à l'amélioration de la qualité environnementale et à l'influence sur l'avenir de la planète.

Générateur nucléaire : environnement et durabilité		
Compétences	Critères de preuve	Compétence douce
<p>RD1: Promouvoir la préservation et l'amélioration de la qualité de l'environnement par des pratiques quotidiennes impliquant des préoccupations de consommation et d'efficacité énergétique</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir malgré la consommation et l'efficacité énergétique dans le cadre privé, en identifiant les différentes pratiques sociales et en corrélant les connaissances scientifiques et techniques aux modes d'action. • Agir dans les situations de la vie quotidienne en appliquant des techniques, des procédures et des équipements qui évitent le gaspillage d'énergie (par exemple, les lampes basse consommation, l'isolation thermique des maisons, etc.) ou favorisent la rentabilité locale des ressources énergétiques renouvelables et alternatives (par exemple, l'énergie pour le chauffage eau sanitaire, etc.). • Agir en tenant compte des processus physiques, chimiques, biologiques qui sous-tendent l'optimisation des ressources énergétiques (par exemple, expliquer les dépendances de l'efficacité d'un système à ses variables ou, les principes fondamentaux qui régulent la transmission de la chaleur et de l'énergie, etc.). 	<p>La créativité</p>
<p>RD2: Inclure les processus de récupération et de traitement des déchets pour des mesures de sécurité et de préservation de l'environnement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir au niveau individuel, en considérant les différentes professions liées à la collecte et au traitement des déchets et les positions occupées au sein de la structure sociale, afin d'augmenter les trajectoires d'ascension sociale. • Agir sur la production, le traitement et la valorisation des déchets sur une base technico-professionnelle afin de détecter les améliorations possibles et les moyens d'y parvenir, afin de réduire la pollution et la consommation d'énergie et d'augmenter la sécurité. • Agir sur les principes scientifiques chimiques, physiques et biologiques sur lesquels reposent le recyclage, le traitement et la valorisation des déchets. 	
<p>RD3: Diagnostiquer les tensions institutionnelles entre développement et durabilité compte tenu de l'exploitation et de la gestion des ressources naturelles</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir malgré la multiplicité des institutions aux savoirs et pouvoirs différents en matière de gestion des ressources naturelles dans les sociétés contemporaines. • Agir dans les débats techniques sur l'environnement et plus particulièrement sur les processus de gestion des ressources naturelles, énergétiques, etc., en distinguant les positions conflictuelles, les intérêts en présence et en discutant des possibilités de consensus (politique de l'eau, etc.). • Agir malgré les débats environnementaux, en mettant en avant le rôle d'un raisonnement scientifique rigoureux et en reconnaissant sa relative validité. 	

<p>RD4 : Mobiliser les connaissances sur le changement climatique dans le temps et son influence sur les dynamiques démographiques, sociales et régionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir en interaction avec les variables climatiques, en reconnaissant que les groupes sociaux, les régions et les modes de production peuvent avoir des relations différentes avec l'environnement. • Agir en lien avec le processus d'évolution technologique et ses conséquences sur la stabilité environnementale et notamment le changement climatique. • Agir en tenant compte des connaissances scientifiques concernant l'histoire et l'évolution de la Terre, ainsi que le rôle de l'intervention humaine (par exemple, relier la dépendance climatique aux éruptions volcaniques majeures, à la révolution industrielle, etc.) être capable de reconnaître des corrélations statistiques entre divers facteurs en cause.
---	--

Compétences Unité III: Comprendre quela qualité de vie et le bien-être impliquent la capacité de déclencher raisonnablement et adéquatement des interventions et des changements bi-comportementaux, en identifiant les facteurs de risque et de protection, et en reconnaissant la santé et les droits dans les situations d'intervention individuelle et collective.

Générateur Nucléaire : Santé		
Compétences	Critères de preuve	Compétence douce
<p>RD1: Adopter des soins de santé de base selon les différents besoins et situations de vie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir sur les comportements sociaux en matière de soins de santé de base, en tenant compte de leur association avec les contextes socioculturels, les pratiques de sociabilité et les processus culturels et économiques spécifiques. • Agir en fonction des besoins de santé de base (exercice, alimentation et loisirs) en adoptant régulièrement des produits et des procédures qui s'adaptent aux situations et modes de vie spécifiques. • Agir en fonction des connaissances sur les besoins spécifiques du corps selon l'âge, le type d'activité et l'état de santé, en évitant les comportements inappropriés. 	<p>Jugement et prise de décision</p>
<p>RD: Promouvoir les comportements sains et les mesures de sécurité et de prévention des risques dans un contexte professionnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir en tenant compte des systèmes de protection sociale en tant qu'éléments de l'État-providence, en identifiant les différentes conséquences sur l'accès des citoyens aux soins de santé, en tenant compte des risques de certaines professions. • Agir consciemment dans la manipulation des équipements et des matériaux et dans la préservation et l'amélioration des conditions environnementales sur le lieu de travail, en tenant compte de la préservation et de la promotion de la santé. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Agir dans la prévention des maladies et des accidents du travail, en s'appuyant sur la connaissance de la façon dont l'organisme réagit aux facteurs favorisant le déséquilibre et sur l'adaptation du travail aux caractéristiques et aux capacités du travailleur.
<p>RD3: Reconnaître les droits et devoirs des citoyens et le rôle de la composante scientifique et technique dans la prise de décisions rationnelles en matière de santé</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir dans le domaine de la santé, en le comprenant comme un domaine composé d'institutions ayant des compétences spécialisées dans la production et la distribution de médicaments, mais comprenant également des espaces de liberté, d'inégalité et de conflit. • Agir dans la relation avec les services et systèmes de santé, en reconnaissant les possibilités de choix et les limites de l'automédication, ainsi qu'en intervenant pour distinguer la fiabilité des produits et techniques de santé. • Agir dans la promotion et la sauvegarde de la santé en utilisant les connaissances scientifiques pour prendre position dans les débats d'intérêt public sur les problèmes de santé (planification familiale, thérapies naturelles, toxicomanie, etc.), en soutenant les positions dans les analyses mathématiques qui envisagent des mesures de manière cohérente.
<p>RD4: Prévenir correctement les pathologies dues à l'évolution des réalités sociales, scientifiques et technologiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir dans la prévention ou la résolution des pathologies, sachant que les risques, les moyens et les conceptions de la santé varient selon les groupes sociaux et selon les époques historiques. • Loi tenant compte de l'évolution des règles de prévention et de son application dans les situations appropriées, montrant la capacité d'improviser les moyens de protection. • Agir en reconnaissant l'évolution des connaissances scientifiques pour mieux faire face aux agents pathogènes, aux variants et à l'apparition de nouvelles maladies, en considérant l'inférence comme un processus important dans ce domaine.

Compétences Unité IV: Identifier, comprendre et intervenir dans la gestion et les situations économiques, des budgets privés et familiaux aux niveaux plus généraux, en passant par l'influence des institutions monétaires et financières dans une économie spécifique et en tenant compte des principes des sciences économiques.

Générateur nucléaire : gestion et économie		
Compétences	Critères de preuve	Compétence douce
<p>RD1: Organiser les budgets familiaux en tenant compte de l'influence des impôts et des produits et services financiers disponibles</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir dans l'élaboration des budgets familiaux selon les caractéristiques et la composition du ménage, en identifiant les postes de dépenses et de revenus et en comprenant leur utilisation afin de réduire l'endettement des familles et des individus. • Agir dans la gestion du patrimoine familial, en utilisant des moyens fortement techniques et des produits financiers différenciés adaptés à l'optimisation du revenu disponible. • Agir dans des situations de gestion du budget familial à l'aide de connaissances comptables et d'applications mathématiques. 	<p>Coordination/ Orientation service/ Gestion des personnes/ Organisation</p>
<p>RD2: Interagir avec les entreprises, les institutions et les organisations en mobilisant les connaissances en gestion des ressources</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir de manière innovante dans différents contextes professionnels, en identifiant différents modèles de gestion et structures organisationnelles et en les appliquant à l'efficacité productive et relationnelle des organisations et au bien-être des travailleurs. • Agir dans des situations de gestion professionnelle ou de contentieux avec des institutions extérieures, en s'appuyant sur l'expérience pratique du droit comptable et fiscal. • Agir dans des situations de vie au travail qui impliquent la gestion des ressources techniques et humaines, ainsi que de nouvelles stratégies de mise en œuvre de l'efficacité organisationnelle, en considérant le rôle que la programmation linéaire et l'optimisation peuvent jouer dans ce contexte. 	

<p>RD3: Envisager l'influence des systèmes monétaires et financiers sur l'économie et la société</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir dans le système économique, monétaire et financier, en reconnaissant les nouveaux problèmes et opportunités générés par les interactions établies au niveau mondial et, dans le contexte de l'Union européenne, et ses effets sur le bien-être et le progrès social. • Agir au niveau technologique lié à la connaissance et à la sécurité des différents moyens de transaction et en communication avec les institutions économiques et financières. • Agir conformément à la connaissance des indicateurs macroéconomiques considérant que les problèmes économiques impliquent des politiques monétaires et l'utilisation de modèles mathématiques qui permettent de simuler et de prévoir différentes situations.
<p>RD4: Diagnostiquer les impacts des évolutions sociales, technologiques et scientifiques sur les usages et la gestion du temps</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir sur les usages et la gestion du temps, en comprenant que les différents éléments du système économique varient selon les secteurs d'activité et évoluent constamment dans le temps. • Agir en tenant compte des technologies existantes en matière de gestion du temps (par exemple, transport aérien versus visioconférence). • Agir en termes de coût de gestion du temps, y compris l'évolution au cours de l'histoire et en considérant divers facteurs tels que le coût des salaires horaires, les charges sociales et l'amortissement des équipements, en considérant à nouveau le potentiel des mathématiques pour simuler des situations alternatives en vue de trouver des solutions optimales.

Cellule Compétences V: Identifier, comprendre et intervenir dans des situations où les TIC sont importantes pour soutenir la gestion quotidienne, la facilité de transmission et de diffusion d'informations socialement

contrôlées, en reconnaissant que la pertinence des TIC a des conséquences dans la mondialisation des relations.

Générateur Nucléaire : Technologies de l'Information et de la Communication (TIC)		
Compétences	Critères de preuve	Compétence douce
<p>RD : Comprendre l'utilisation des communications radio dans différents contextes familiaux et sociaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir dans le cadre des prédispositions pour les usages et l'exploitation de nouvelles fonctionnalités dans des objets technologiquement avancés qui utilisent les radiocommunications, en les reliant aux profils sociaux des individus. • Agir dans les situations de la vie domestique en résolvant les problèmes liés aux communications à distance (radio, télévision, téléphone portable, téléphone fixe, etc.). • Agir dans l'utilisation des TIC, au sein de la vie privée, en connaissant les éléments scientifiques de base des radiocommunications: ondes électromagnétiques, électronique, etc. 	<p>Négociation/ Connaissances techniques et informatiques</p>
<p>RD2 : Envisager l'interaction entre l'évolution technologique et les changements des contextes professionnels et des qualifications</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir sur de nouvelles manières d'acquérir des compétences en relation avec les TIC, de comprendre leurs usages dans les organisations et de les mettre en relation avec les littératies et les qualifications requises des professionnels de la société de l'information. • Agir dans la sphère de la vie au travail en favorisant l'utilisation des technologies d'appui TIC (microélectronique, écrans, etc.). • Agir dans la vie professionnelle, avec des connaissances scientifiques de base sur le fonctionnement des équipements de support TIC (par exemple, l'ordinateur, les écrans LCD, l'arithmétique binaire, etc.). 	

<p>RD3 :Discuter de l'impact des médias dans la construction de l'opinion publique</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir en utilisant les médias de masse, en comprenant les différents acteurs et intérêts impliqués dans leur production et le pouvoir de l'information dans les sociétés modernes. • Agir en relation avec la technologie supportant les moyens de communication et de diffusion de l'information (par exemple, les stations de télévision, les stations de radio, les agences d'information, les satellites, etc.). • Acte considérant l'évolution des moyens d'information et de communication de masse, reconnaissant certains nouveaux concepts et procédés scientifiques utilisés dans la production de l'information.
<p>RD4 : Relier l'évolution des réseaux technologiques aux réseaux sociaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir dans la société de l'information, en identifiant de nouvelles opportunités de participation, ainsi que des mécanismes d'inégalité, résultant de la (dés)articulation entre réseaux technologiques et réseaux sociaux. • Acte considérant le développement des moyens de transmission de l'information au cours de l'histoire, en le reliant à l'évolution des structures sociales, à l'occupation du territoire, etc. (par exemple, le réseau de télévision, Internet, etc.). • Agir en relation avec l'évolution des connaissances scientifiques dans la construction des réseaux (par exemple, la structure cellulaire des téléphones portables, l'utilisation de la base binaire sur internet).

Compétences Unité VI: Identifier, comprendre et intervenir dans les problématiques liées au logement, les revenus, les relations sociales et la mobilité en milieu rural ou urbain, en contribuant à l'harmonisation et à l'amélioration de la qualité de vie.

Générateur Nudéaire : Urbanisme et Mobilité (UM)		
Compétences	Critères de preuve	Compétence douce
<p>RD1: Associer les concepts de construction et d'architecture à l'intégration sociale et à l'amélioration du bien-être individuel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Loi portant sur la construction et l'architecture des espaces physiques, identifiant différents types d'habitations familiales associées aux modes de vie, afin d'améliorer le bien-être social, la qualité de vie et l'intégration socioculturelle. • Agir au niveau des technologies constructives innovantes pour optimiser les conditions de vie et l'architecture adaptée (ex. matériaux isolants thermiques et acoustiques, architectures écologiques, etc.). • Agir au niveau des propriétés des matériaux, traditionnels et modernes, selon les besoins et la qualité de la construction (ex. peintures écologiques, isolants recyclés, etc.) et/ou la quantité de ces matériaux selon les surfaces ou volumes requis 	
<p>RD2: Promouvoir la qualité de vie par l'harmonisation territoriale dans les modèles de développement rural ou urbain</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir au niveau des dynamiques de développement local et régional, en contexte urbain et rural, incluant l'évolution des activités économiques et les processus de transformation socioculturelle d'un territoire donné, en les mettant en relation avec les mutations professionnelles et les modes de vie de la population. • Agir sur l'exploitation des ressources naturelles (zones agricoles, halieutiques, minières), ou dans les lieux de commerce et de consommation (centres urbains), par la connaissance de moyens techniques traditionnels ou innovants appropriés. • Agir en utilisant les connaissances sur le fonctionnement des processus de production chimiques, biologiques et 	<p>Intelligence émotionnelle/ Adaptabilité/ Communication</p>

	<p>techniques, en milieu rural ou urbain, afin de sauvegarder et de maintenir l'équilibre de l'environnement et le bien-être des différentes communautés.</p>
<p>RD3: Mobiliser des informations sur le rôle des différentes institutions dans le domaine de l'administration, de la sécurité et du territoire</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir vis-à-vis des institutions de régulation dans l'administration et la sécurité du territoire, y compris les champs d'action et les modalités de régulation. • Agir dans l'organisation technique des systèmes administratifs liés à la gestion des services liés à la prévention et à la sécurité en mobilité. • Agir en utilisant les connaissances scientifiques qui soutiennent les normes et les codes réglementaires de sécurité pour l'administration du territoire (ex. code de la route: contrôle de la vitesse, distance minimale entre les voitures, etc.) et, à un niveau plus sophistiqué, évaluer la justesse de cette réglementation en tenant compte de la modèles statistiques et mathématiques qui le régulent.
<p>RD4: Reconnaître les différentes formes de mobilité territoriale - locale et globale - et leur évolution</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir dans des contextes interculturels, en considérant les flux migratoires des populations et l'exode rural résultant d'inégalités économiques, culturelles et/ou politiques, mais aussi générateurs de processus de (re)construction identitaire et de « découverte de l'autre ». • Agir en fonction du rôle de l'évolution technologique comme condition de la mobilité, en matière de transports et de communications et des possibilités d'évolution professionnelle.

- Agir en tenant compte des conditions qui conduisent à la mobilité dans le règne animal en général (conditions environnementales, reproductives et autres) et la population humaine en particulier (conditions économiques, ethniques, politiques et autres), afin de reconnaître les différents flux et relations entre les variables par le traitement statistique de l'information.

Lignes directrices pour les professionnels

Les travaux menés par le partenariat dans la collecte et l'analyse d'instruments utilisés dans le cadre de l'éducation et de la formation des adultes en République tchèque, en France, en Grèce, en Italie, Le Portugal et l'Espagne ont conduit à la création d'un ensemble d'instruments communs applicables aux adultes, garantissant ainsi l'universalité et la transférabilité des connaissances et des compétences.

Tous les documents officiellement utilisés, dans chacun des pays, ont été collectés, analysés, discutés et évalués par le partenariat dans le but de proposer un ensemble d'instruments utiles et fonctionnels pouvant être appliqués, en particulier dans la phase de diagnostic et pendant le processus de RVCC. A travers cette analyse, nous avons également confirmé que les travaux menés dans des pays comme la France, la Pologne et le Portugal, sont très similaires.

Par conséquent, une base commune a été établie dans laquelle chacun de ces pays peut mettre en œuvre et promouvoir la reconnaissance au niveau national et au niveau européen.

L'ensemble d'instruments identifiés ci-dessous sont des adaptations de ceux évalués comme pertinents et assez positifs et utilisés par certains pays, en plus d'autres créés spécifiquement pour le processus RVCC. L'idée est de fournir aux adultes et aux professionnels, travaillant dans l'éducation et la formation des adultes, des instruments et des outils qui aident à recueillir et à explorer des informations pertinentes, des critères de preuve, pour réussir à identifier les compétences envisagées pour l'acquisition du niveau secondaire de l'éducation.

5.1. Instruments spécifiques pour la phase de diagnostic

Tout au long des étapes d'inscription, de diagnostic, d'information et d'orientation et d'orientation, divers instruments sont utilisés pour la collecte et l'analyse des informations; nécessaires à l'élaboration du

portfolio de développement professionnel. Chacune des phases a des objectifs et des résultats réalisables qui doivent être atteints, comme indiqué ci-dessous.

Phase 1 : Inscription et inscription

Objectif général: Accompagner, clarifier et inscrire les adultes

Objectifs spécifiques:

- ✓ Clarification de la mission et de la portée de l'organisation;
- ✓ Dessinez un premier profil de base de l'adulte.

Formulaire d'inscription

Grâce au remplissage du formulaire d'inscription, des données sont collectées, qui constituent le point de départ de la phase de diagnostic, telles que:

- ✓ Données personnelles;
- ✓ Sexe et âge;
- ✓ Niveau d'éducation et qualifications initiales;
- ✓ Situation de l'emploi;
- ✓ Informations actuelles sur l'employeur (si employé);
- ✓ Raisons de s'inscrire au Centre Qualifica.

Documents requis lors de l'inscription:

- ✓ Certificat(s) de qualification/ formation
- ✓ Preuve de statut d'emploi / de chômage (le cas échéant)
- ✓ Autres certificats (facultatif)

Activité: Annexe I

Phase 2: Diagnostic

Tout au long de la phase de diagnostic, divers instruments de diagnostic sont appliqués à travers lesquels les données suivantes sont collectées:

- ✓ Attentes;
- ✓ Intérêts;

- ✓ Parcours pédagogique;
- ✓ Parcours de formation;
- ✓ Expérience professionnelle;
- ✓ Compétences acquises par des moyens formels, non formels et informels;
- ✓ Autres occupations/intérêts;
- ✓ Contexte de vie général;
- ✓ Évaluation de l'accessibilité;
- ✓ Disponibilité pour apprendre/poursuivre des études supérieures;
- ✓ Volonté d'entreprendre, en lien avec le marché du travail ou la reconversion professionnelle;
- ✓ Disponibilité pour des activités de volontariat, stages, échanges et mobilité professionnelle.

2.1. Développement de la confiance en soi

Objectif général A. Développer le concept de soi – L'adulte adopte des attitudes et des comportements qui dépeignent une perception plus réaliste de lui-même.

Objectifs spécifiques:

- ✓ Explorer les informations et acquérir les connaissances nécessaires à l'action future, par des actions: identifier, découvrir, reconnaître, expliquer, exprimer, sélectionner et démontrer.
- ✓ Développer une compréhension des informations collectées par le biais d'actions: planifier, organiser, catégoriser, comparer, déduire, distinguer et hiérarchiser.
- ✓ Démontrer des connaissances, des attitudes et des compétences acquises antérieurement, par des actions: appliquer, produire, créer, généraliser, démontrer et résoudre.
- ✓ Approfondir les connaissances, les attitudes et les compétences, par des actions évaluatives: mettre en relation, considérer, critiquer, méditer, recommander, apprécier et juger.

Guide d'entretien

Ce moment commence par l'accueil de l'adulte et une explication des objectifs de l'activité, suivi de ce qui suit:

1. Au début de l'entretien, l'adulte reçoit des cartes et des découpes, qui doivent être utilisées comme identification personnelle et professionnelle.
2. Le but de cet exercice est que l'adulte soit capable de se présenter, à travers l'utilisation de ces ressources, en expliquant comment il se voit et comment il est vu par les autres dans différents rôles (membre de la famille, stagiaire, ami, collègue, employé...). Des sujets tels que les

- intérêts, les valeurs et les croyances sont explorés, en plus des capacités et compétences personnelles et professionnelles.
3. Essayez de comprendre l'influence de la société (famille, amis, collègues) sur la façon de penser de l'adulte.
 4. Aider l'adulte à réfléchir sur les attitudes et comportements quotidiens (proactivité) qu'il a adoptés.

Résultats d'apprentissage:

- ✓ Identifier les caractéristiques personnelles et la conscience du concept de soi.
- ✓ Analyser l'influence du concept de soi dans différents contextes de vie et les comportements qui le conditionnent.
- ✓ Adopter des stratégies qui favorisent une image de soi acceptable et favorisent une identité solide.
- ✓ Évaluer les stratégies et les comportements adoptés.

➤ **Ressources:** Images, photographies, cartes de phrases et guide d'entretien.

➤ **Facilitateurs:** Un animateur est nécessaire pour enregistrer les réponses des candidats aveugles et sans mobilité des membres supérieurs.

➤ **Noter:** Le guide d'entretien doit être adapté en fonction du profil initial de l'adulte.

➤ **Activité:** Annexe 2

Objectif général B. Elaboration du Curriculum Vitae– L'adulte ne sélectionne que les informations pertinentes et précieuses à transmettre aux autres.

➤ **Objectifs spécifiques:**

- ✓ Explorer la trajectoire scolaire et professionnelle afin de démontrer les aptitudes et les compétences.
- ✓ Explorer les domaines d'intérêt, les motivations personnelles et professionnelles.

Guide du curriculum vitae

L'adulte se voit présenter un modèle de CV exploratoire contenant les paramètres de collecte d'informations suivants:

1. **Renseignements personnels**- identifier les informations personnelles jugées pertinentes pour la candidature, à savoir: nom, adresse, téléphone, e-mail, date de naissance, nationalité, état civil. Une photo est généralement facultative, sauf si l'organisation à laquelle vous postulez l'exige.
2. **Position**- Identification du poste pour lequel on postule.
3. **L'expérience professionnelle**- indiquer les expériences de travail antérieures, inclure la durée, le(s) nom(s) de l'entreprise et une brève description des tâches effectuées dans chacune d'elles. S'il n'y a aucune expérience de travail antérieure à mentionner, incluez les stages et le travail bénévole, le cas échéant. Cette étape est importante pour déterminer les capacités et compétences apprises et acquises.
4. **Éducation/Formation**- identifier les qualifications académiques, les cours complémentaires ou autres formations pertinentes au poste. Identifiez les diplômes/certificats et les dates d'obtention, en commençant par le plus pertinent.
5. **Autres compétences**- Indiquez les compétences linguistiques et le niveau de compétence: « Anglais B2 : compétences intermédiaires parlées et écrites ». Mentionnez les passe-temps et autres informations importantes jugées utiles dans l'exécution des tâches. Inclure l'implication dans des activités académiques, communautaires et collectives.

Résultats d'apprentissage :

- ✓ Sélectionnez des informations pertinentes et significatives concernant vos expériences personnelles, académiques et professionnelles.
- ✓ Élaborez le document en suivant une séquence chronologique.
- ✓ Sélectionnez les documents pertinents pour appuyer le CV (certificats de formation, récompenses reçues, recommandations d'emploi, etc.).

➤ **Ressources:** Ordinateur, stylo et papier.

➤ **Durée:** Entre 60 et 90 minutes.

➤ **Noter:** Un animateur est requis tout au long de cette activité, informer et sensibiliser l'adulte à la recherche active d'emploi, l'informer sur les jobboards (sites d'emploi) et l'aider à envoyer le CV complété par email.

➤ **Activité:** Annexe III

2.2. Interagir efficacement

Objectif général A. Interaction efficace– L'adulte adopte une attitude qui facilite la communication et l'interaction avec différents types de personnes

Objectifs spécifiques:

- ✓ Explorer des informations et acquérir des connaissances dans le domaine de la communication par des actions: identifier, découvrir, expliquer, reconnaître, exprimer, sélectionner et démontrer.
- ✓ Développer une compréhension de l'information recueillie par des actions: planifier, organiser, catégoriser, comparer, mesurer, distinguer et hiérarchiser.

Dynamique de groupe: "Faire une poupée"

Un groupe d'adultes est divisé en 2 groupes (A et B) et l'activité se déroule simultanément dans des salles différentes, comme suit:

1. Il est demandé au groupe de fabriquer une poupée avec les pièces Lego (LEGO® Serious Play®) fournies (modèle à vérifier) et sans utiliser aucune forme de langage parlé, dans le temps imparti: 7 minutes.
2. Une fois terminé, le groupe est invité à écrire une histoire sur la tâche réalisée, dans le temps programmé: 15 minutes.
3. Une fois terminé, l'animateur de chaque salle demande au groupe de partir, à l'exception d'un membre qui se porte volontaire pour être le premier conteur. Le membre qui reste est chargé de lire l'histoire, écrite par son groupe, à un membre du groupe adverse, qui à son tour a été invité à entrer dans la salle (c'est-à-dire que le membre du groupe A lit l'histoire au membre du groupe B).
4. Les membres qui écoutent les histoires, doivent faire très attention et essayer de retenir le plus de détails possible, sachant qu'il/elle aura plus tard le rôle de conteur, relatant la même histoire à la prochaine personne qui entre dans la salle. A ce moment, l'histoire, dans chaque pièce, est lue deux fois.
5. Le processus est répété jusqu'à ce que chaque membre de chaque groupe entende l'histoire, c'est-à-dire que les membres du groupe B entendent tous l'histoire écrite par le groupe A.

6. Les deux groupes sont alors réunis dans une des salles et les 2 derniers auditeurs deviennent les conteurs et racontent l'histoire qu'ils viennent d'entendre à l'ensemble du groupe.
7. Enfin, le premier conteur de chaque groupe est invité à lire l'histoire originale à l'ensemble du groupe. Une fois que les 2 conteurs ont terminé, l'ensemble du groupe est invité à réfléchir sur le processus de communication, sur les difficultés de communication et sur les actions entreprises pour réduire la distorsion de l'histoire originale.

Résultats d'apprentissage:

- ✓ Identifier l'importance de la communication dans différents contextes.
- ✓ Découvrez le processus de communication comme base de l'interaction humaine et l'influence entre les comportements des personnes.
- ✓ Analyser les comportements communicationnels qui permettent l'établissement de relations interpersonnelles adéquates, dans le respect de la diversité.
- ✓ Réfléchissez aux difficultés et/ou aux barrières de communication.
- ✓ Reconnaître les attitudes et les comportements pour faire face positivement aux pressions extérieures et aux situations problématiques (temps d'activité, points de vue différents).
- ✓ Identifiez l'importance d'un message clair et objectif.

➤ **Ressources:** Papier, stylo, pièces LEGO® Serious Play®.

➤ **Durée:** Entre 50 et 90 minutes.

➤ **Noter:** L'activité nécessite la présence de deux animateurs et peut être réalisée avec différents nombres de pièces Lego selon la complexité souhaitée.

➤ **Activité:** Annexe IV

Objectif général B. Compétences en gestion personnelle– L'adulte adopte des attitudes qui facilitent la communication ou l'interaction avec différents types de personnes, la gestion des difficultés et des conflits éventuels afin d'atteindre des objectifs communs.

Objectifs spécifiques:

- ✓ Démontrer des compétences préalablement acquises par des actions: appliquer, produire, créer, généraliser, démontrer et résoudre.
- ✓ Développer des connaissances, des attitudes et des compétences en les évaluant par des actions: relater, considérer, critiquer, méditer, recommander, apprécier et juger.

Dynamique de groupe : « Négociations de groupe »

Six adultes sont réunis dans une salle et disposés en cercle avec 2 animateurs désignés, chargés d'observer et d'évaluer l'activité. La situation fictive suivante est présentée:

1. Il y a une offre d'emploi pour une usine de fabrication, mais le groupe devra se rendre à la maison mère, qui est à 700 km, pour suivre une formation pratique de deux mois. Pendant ce temps, ils ne peuvent rentrer chez eux que deux fois (le week-end) et l'entreprise ne garantit que la fourniture du déjeuner.
2. L'entreprise verse au groupe 6 000 €, pour louer et équiper un appartement de 4 chambres pendant la période de formation.
3. Le groupe reçoit un plan d'étage et dispose de 30 minutes pour analyser, discuter, décider et parvenir à un consensus, en indiquant quelles pièces meubler et avec quoi, en plus de faire une liste de tout ce dont ils pensent avoir besoin pendant les 2 mois.
4. Au bout de 15 minutes, l'animateur interrompt l'analyse et la discussion du groupe en déclarant qu'il y a eu une réduction de dernière minute dans le budget et que le groupe ne recevra que 4 500 €.
5. Les facilitateurs observent directement les attitudes et les comportements des membres du groupe, avant et après l'annonce, en essayant de vérifier le leadership, la gestion du temps, la médiation des situations problématiques et la capacité de négociation. La gestion du stress est également observée et évaluée, car en raison du changement soudain et du manque de temps, la manière dont chaque élément vit la situation sera visible.

Phase 3: Information et orientation

3.1. Gérer les informations

Objectif général -L'adulte utilise des stratégies appropriées pour localiser, collecter et sélectionner des informations, impliquant la recherche permanente

Objectifs spécifiques:

Identifier la nature et les sources d'information nécessaires à la gestion d'un projet de vie.

- ✓ Analyser et valider des stratégies pour une gestion efficace de l'information
- ✓ Adopter des stratégies autonomes de gestion de l'information sur l'économie, la société et les opportunités d'apprentissage et de travail.
- ✓ Évaluer les stratégies et les comportements adoptés dans la collecte et l'application de l'information.

Des feuilles de calcul

Afin de favoriser la proactivité et l'autonomie dans la recherche d'information, par divers moyens, l'adulte devra explorer:

1. **Feuille de travail:** Sources d'information – l'adulte élabore une liste de sources d'information sur l'emploi (formelles et/ou informelles) et enregistre les sources sur la feuille de travail: Sources d'information. Cette étape suivante consiste à rechercher des offres d'emploi en utilisant le plus grand nombre de sources référencées et possibles, dans le cadre de la classe, en s'inscrivant et en remplissant la feuille de travail: Sources d'information.
2. **Feuille de travail: Profil d'emploi**- à la suite de l'étape susmentionnée, chaque adulte est invité à sélectionner trois emplois dans 3 secteurs différents, en analysant les informations relatives aux conditions de travail (salaire, horaires) et autres exigences identifiées dans l'annonce.
3. En grand groupe, chaque adulte est invité à exposer individuellement les informations travaillées. Par la suite, en tant que groupe, il leur est demandé d'identifier trois domaines d'activité à explorer dans la zone de couverture.
4. Une fois les domaines identifiés, le groupe, divisé en trois, réfléchit aux aspects/effets positifs et négatifs de l'exploration de ce domaine d'activité, en se référant à la promotion ou à la création de biens et de services pour la communauté.
5. Après avoir présenté les résultats de chaque groupe, les adultes sont invités à réfléchir aux emplois possibles et aux emplois qui peuvent découler de la planification d'une entreprise à la mise en place d'une entreprise.
6. Par la suite, individuellement, chaque adulte, selon son profil, sélectionnera le métier qui lui semble le plus adapté à son projet de vie, en identifiant les possibilités d'apprentissage et d'enrichissement personnel et professionnel.

Résultats d'apprentissage

- ✓ Identifier l'importance et la nature des informations nécessaires à la gestion du Projet de Vie, en explorant les différentes sources, médias et moyens d'information.
- ✓ Découvrez les services publics et privés qui peuvent accompagner la gestion des projets de vie.
- ✓ Identifier et comprendre la dynamique du marché du travail aux niveaux local, national et international;
- ✓ Évaluer l'impact sur les opportunités d'emploi de facteurs tels que l'éducation et la formation, l'offre et la demande d'emploi, la société et le lieu.
- ✓ Analyser et évaluer la pertinence, la fiabilité des informations et la manière dont elles sont collectées et appliquées.

- **Ressources:** Feuilles de travail : Sources d'information et profil d'emploi, 15 ordinateurs avec accès Internet, magazines, journaux, copies papier des divulgations du Centre d'emploi, stylos, papier vierge, tableau blanc et marqueurs pour tableau blanc.
- **Durée:** Entre 60 et 120 minutes
- **Noter:** L'activité peut être réalisée à des jours différents selon le type et la taille du groupe. Idéalement, un groupe doit dépasser 15 personnes
- **Activité:** Annexe VI
- **La source:** Les fiches disponibles à l'Orientation tout au long de la vie dans les Centres Qualifica - Banque d'activités, ANQEP, IP, 2008

3.2. Gérer le changement

Objectif général: S'adapter aux nouveaux défis et s'engager dans son développement, en maîtrisant les stratégies qui facilitent les transitions dans diverses vies.

- **Objectifs spécifiques:**
 - ✓ Identifier les différentes transitions tout au long de la vie et les façons de vivre ces transitions;
 - ✓ Analyser les processus de changement/transition et les avantages de la proactivité;
 - ✓ Adopter des stratégies qui facilitent les transitions dans différents contextes de vie et être un agent de changement;
 - ✓ Évaluer les stratégies et les comportements adoptés.

Narratif: "Mon histoire de vie"

- **Résultats d'apprentissage:**
 - ✓ Découvrir les différents types de changements/transitions qui se produisent avec le développement et l'impact d'événements de vie inattendus ;
 - ✓ Explorer différentes attitudes face au changement (attitude passive, attitude active et attitude entrepreneuriale);
 - ✓ Explorer la capacité d'adopter un comportement créatif dans la résolution de problèmes.

➤ **Ressources:** Ordinateurs avec accès Internet, feuilles de papier vierges et stylos.

➤ **Durée:** 1 ou 2 séances de 2 heures

➤ **Noter:**

➤ **Activité:** Annexe VII

3.3. Décider

Objectif général: Analyser et évaluer les différentes alternatives existantes, en tenant compte des conséquences immédiates et à long terme de ces options.

Objectifs spécifiques:

- ✓ Explorer le concept de décision et les différents types de décisions;
- ✓ Identifier l'importance de la prise de décision;
- ✓ Analyser les étapes du processus de prise de décision et de résolution de problèmes;
- ✓ Mettre en œuvre la stratégie de prise de décision et de résolution de problèmes;
- ✓ Évaluer le processus décisionnel personnel et l'impact des décisions sur les objectifs de carrière.

Plan Individuel de Carrière (PCI)

➤ Résultats d'apprentissage:

- ✓ Définir le projet de carrière;
- ✓ Identifier les moyens de mettre en œuvre le projet;
- ✓ Identifier les contraintes possibles et les stratégies pour surmonter les contraintes
- ✓ Préparer le plan d'action pour la mise en œuvre du projet.

➤ **Ressources:** Copie papier d'ICP et stylo.

➤ **Durée:** Environ. 1 heure

➤ **Noter:**

➤ **Activité:** Annexe VII

Projet de vie

➤ Résultats d'apprentissage:

- ✓ Définition du projet de vie;
- ✓ Auto-réflexion sur la situation de vie actuelle;
- ✓ Projections futures.

➤ **Ressources:** Feuille de travail: Projet de vie et stylo

➤ **Durée:** Environ. 1 heure

➤ **Noter:**

➤ **Activité:** Annexe IX

Instruments pour adultes

6.1. Outils pour la phase de diagnostic

Les formulaires suivants sont à remplir par les adultes et sont nécessaires à l'élaboration et à l'exploration des informations correspondant aux phases d'accueil, de diagnostic, d'information et d'orientation, de décision et d'orientation

INSTRUMENT NUMÉRO 1 | FORMULAIRE DE CANDIDATURE

1. INFORMATIONS PERSONNELLES		
Nom: _____		
Date de naissance: ____/____/____	Sexe: Femme <input type="checkbox"/> Homme <input type="checkbox"/>	
Type de pièce d'identité : (adapté à chaque pays)		
<input type="checkbox"/> Numéro d'identification civile :	Délivré par (si militaire) :	Validité :
_____	_____	____/____/____
<input type="checkbox"/> Permis de séjour n° :	Type de document :	Validité :
_____	_____	____/____/____
<input type="checkbox"/> Passeport n° :	Visa d'entrée:	Validité :
_____	_____	____/____/____
Adresse: _____		
Code postal: _____ - _____	E-mail: _____	
Téléphone mobile: _____ Téléphone: _____		
Informations à collecter si nécessaire (à adapter selon la réglementation du pays) :		
Numéro fiscal: _____	Numéro de sécurité sociale: _____	
Nationalité: _____	Lieu de naissance: _____	District: _____

2. INFORMATION D'EMPLOI		
Réductions de sécurité sociale:	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1 an <input type="checkbox"/> 3 années <input type="checkbox"/> + de 3 ans
Employé <input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/> Travailleur indépendant <input type="checkbox"/> Employé:		
Nom de l'entreprise: _____		
Adresse de la société: _____		
Secteur professionnel : _____		

Professionnel : _____ Horaire de travail : _____

Sans emploi Depuis: _____

Chômeurs de longue durée (plus de 12 mois) Sans emploi (moins de 12 mois) 1er emploi

Autre précisez): _____

Renvoi à l'agence pour l'emploi : Oui Non

3. PARCOURS D'ÉDUCATION ET DE FORMATION

< 4° 4° 6° 9° 12° 12° incomplet

(indiquer la note complétée)

Autre précisez): _____

Année de conclusion : _____ École : _____

Modules/Sujets à compléter (si vous n'avez pas terminé le niveau d'études mentionné ci-dessus) : _____

4. OPTION CERTIFICATION/QUALIFICATION

1.1. Certificat

Certificat d'études : 4° 6° 9° 12°
(indiquer la classe)

Certification professionnelle :
(indiquer le champ par ordre de préférence)
1- _____
2- _____
3- _____

Double certification
(indiquer le grade et le domaine par ordre de préférence)
 4° 6° 9° 12°
Domaine professionnel :
1- _____
2- _____

4.2. Parcours de certification :

RVCC - Éducatif Formation modulaire
 RVCC - Professionnel Autre : Formation professionnelle
 RVCC - Double Certification Formation continue
 Cours d'éducation/de formation pour adultes Autre précisez): _____

5. PROCESSUS DE RVC (indiquer le nombre d'heures plausibles disponibles et l'horaire préféré.)

Nombre d'heures: _____

Programme: Matin Après midi Tard dans l'après-midi Soirée Indifférent

6. PRINCIPAUX MOTIFS D'INSCRIPTION

Augmenter les diplômes Changer de domaine d'études et de formation
 Obligation d'emploi Faciliter l'obtention d'un nouvel emploi
 Reconversion professionnelle Accroître les compétences professionnelles

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Créez votre propre travail | <input type="checkbox"/> L'épanouissement personnel |
| <input type="checkbox"/> Formation continue | <input type="checkbox"/> Réalisation professionnelle |
| <input type="checkbox"/> Obtention du 1er emploi | <input type="checkbox"/> Développement de carrière |
| <input type="checkbox"/> Autre précisez): _____ | |

8. COMMENTAIRES :

9. DOCUMENTS OBLIGATOIRES

Certificat de qualification/formation

Preuve de statut d'emploi / de chômage (le cas échéant)

Autres certificats (facultatif)

Exclusion de responsabilité et signature

Je déclare que les informations que j'ai fournies sont véridiques et complètes. J'autorise l'utilisation de mes informations personnelles dans le seul but de recevoir des informations supplémentaires concernant les cours de formation ou d'autres produits/services fournis par cette école, ou la divulgation d'informations aux gestionnaires de programmes de financement ou aux systèmes d'accréditation et de certification.

Signature: _____

Date: ____ / ____ / ____

Emplacement: _____

INSTRUMENT NUMÉRO 2 | CONCEPT DE SOI

Concept de soi- la perception que l'adulte a de lui-même et l'idée qui en découle, qui façonne sa personne. Afin d'explorer et d'identifier ses caractéristiques personnelles, ses intérêts, ses valeurs et ses croyances, ses aptitudes et ses compétences, l'adulte sera confronté à plusieurs cartes (avec des images et des phrases tirées de coupures de magazines et de journaux) étalées sur une table. L'adulte sera invité à sélectionner jusqu'à 3 cartes qui reflètent et soutiennent sa description/présentation personnelle.

Cartes d'exploration¹¹

<p>Lors du choix d'un emploi, il est important de considérer son prestige</p>	<p>I prefer jobs where I have leadership roles</p>
<p>Prestige</p>	<p>Leadership</p>
<p>Il est important de choisir un emploi stable</p>	<p>Pour moi, il est très important de travailler dans un lieu confortable et dans de bonnes conditions</p>
<p>La stabilité</p>	<p>Confort</p>

¹¹Source : Orientation tout au long de la vie dans les Centres Qualifica - Banque d'activités - ANQEP, IP, 2018

<p>J'évite de choisir des professions où je dois traiter directement avec les gens</p>	<p>Je valorise les métiers qui demandent un travail varié et créatif</p>
<p>Socialisation</p>	<p>La créativité</p>
<p>Je préfère les professions avec des activités plus pratiques et moins intellectuelles</p>	<p>Il est important d'avoir un travail où je peux être mon propre patron et faire le travail comme je le souhaite sans que quelqu'un me</p>
<p>Travail intellectuel</p>	<p>Indépendance</p>
<p>Je ressens le besoin que les résultats de mes efforts au travail soient reconnus par les autres</p>	<p>Dans le choix d'un emploi, le plus important est que le salaire soit gratifiant</p>
<p>Reconnaissance</p>	<p>Sécurité Economique</p>

<p>Je ne choiserais jamais un travail à haut risque ou où ma sécurité pourrait être en cause</p>	<p>Je suis une personne qui s'adapte assez facilement à de nouvelles tâches ou situations</p>
<p>Sécurité</p>	<p>Adaptabilité</p>
<p>Pour un bon rendement au travail, il est essentiel d'avoir un bon environnement de travail</p>	<p>Pour réussir dans un emploi, il est essentiel de travailler vers des objectifs</p>
<p>Relation avec les collègues</p>	<p>Réalisation</p>
<p>Dans l'exercice de mes fonctions, il est important d'être toujours le meilleur</p>	<p>Je préfère les emplois ou les tâches avec des indications claires sur ce que je dois faire, pas ceux qui demandent</p>
<p>Concurrence</p>	<p>Autonomie</p>

<p style="text-align: center;">Je préfère travailler individuellement qu'en équipe</p>	
<p style="text-align: center;">Groupe de travail</p>	

Guide d'entretien

1. À partir des cartes et des découpes devant vous, vous devrez sélectionner trois éléments qui, selon vous, permettent d'identifier et d'expliquer comment vous vous voyez et comment vous êtes perçu par les autres dans différents rôles (membre de la famille, stagiaire, ami, collègue, employé...).
Soulignez les points forts de la personnalité que vous pensez avoir.
2. Que pensez-vous de votre situation personnelle et professionnelle actuelle ?
3. Pensez-vous que vos caractéristiques personnelles influencent vos choix ?
4. Qu'est-ce qui a inspiré votre candidature et quelles sont vos motivations et attentes actuelles et futures ?
5. Quelles valeurs personnelles et professionnelles considérez-vous essentielles dans les routines quotidiennes (avec ou sans cartes) ?
6. Que pensent votre famille, vos amis/collègues du monde du travail actuel et du marché du travail ?
7. Selon eux, quel type de travail vous convient le mieux ?
8. Qu'avez-vous fait pour acquérir/requalifier des compétences personnelles et/ou professionnelles ?
9. Quelle est votre vision du futur ? Quels objectifs avez-vous ? Comment comptez-vous les atteindre (comment, quand et pourquoi) ?

Facilitateur Un animateur est nécessaire pour lire les cartes aux participants aveugles et pour sélectionner les cartes choisies par les participants sans mobilité des membres supérieurs.

INSTRUMENT NUMÉRO 3 | MODÈLE POUR L'ÉLABORATION DU CURRICULUM VITAE

Nom et surnom	
Adresse — Numéro de téléphone — E-mail	
➤ Position:	
➤ Expérience professionnelle:	Description de l'emploi Nom de l'organisation/entreprise; Ville/Ville Durée d'emploi Cette zone doit inclure une brève description des tâches et des réalisations importantes.
➤ Éducation:	Nom de l'école et adresse Année d'obtention du diplôme Titre/Spécialisation
➤ Formations et autres cours :	Nom du cours de formation Nom de l'établissement Année d'achèvement Nombre total d'heures
➤ Références:	Nom et prénom de la personne de référence, Compagnie Informations de contact
➤ Des compétences supplémentaires	Cette zone devrait inclure une liste de vos points forts - compétences supplémentaires, intérêts, connaissance des langues étrangères, etc.

Facilitateur pour une personne aveugle, un facilitateur est nécessaire pour décrire le rôle et les instructions, et plus tard un soutien pour écrire les arguments. Pour un adulte à mobilité réduite des membres supérieurs, un facilitateur est nécessaire pour soutenir la rédaction des arguments, ou un ordinateur avec un logiciel de synthèse vocale et une synthèse vocale libre.)

INSTRUMENT NUMÉRO 4 | FICHE DE TRAVAIL: SOURCES D'INFORMATION

Les journaux et magazines, les centres d'emploi et Internet, entre autres, peuvent être des sources d'information très utiles lorsqu'il s'agit de « petites annonces » et du marché du travail. Ceux-ci fournissent au public des informations sur les emplois les plus recherchés, les demandes des employeurs et la situation actuelle du marché du travail, ainsi que des informations détaillées sur certains domaines.

1. Enregistrez toutes les sources d'information sur l'emploi que vous pouvez identifier.

2. Faites une liste de tous les sites de banques d'emplois que vous avez trouvés sur Internet.

3. De la consultation de la rubrique petites annonces des journaux et/ou magazines ou des sites trouvés sur internet:

- 3.1. Choisissez 3 catégories/domaines professionnels et identifiez ceux qui sont les plus demandés (combien y a-t-il de petites annonces pour chaque catégorie) :

3.2. Choisissez une catégorie/domaine professionnel et enregistrez des emplois.

3.3. Listez, par ordre de préférence, 6 métiers qui vous plaisent le plus, parmi les offres identifiées.

1.	2.	3.
4.	5.	6.

FICHE DE TRAVAIL: PROFIL D'EMPLOI

	JOB1	JOB2	JOB3
La source d'information			

Secteur d'emploi (tourisme et loisirs, santé, construction, ...)			
Éducation et/ou formation nécessaires			
Régime de travail (à temps partiel à temps plein)			
Travaux intérieurs ou extérieurs			
Travail individualisé ou en équipe			
Autres informations importantes (lieu, salaire, heures de travail)			

Facilitateur: pour une personne aveugle, un facilitateur est nécessaire pour décrire le rôle et les instructions, et plus tard un soutien pour écrire les arguments. Pour un adulte à mobilité réduite des membres supérieurs, un facilitateur est nécessaire pour soutenir la rédaction des arguments, ou un ordinateur avec un logiciel de synthèse vocale et une synthèse vocale libre.)

INSTRUMENT NUMÉRO 5 | L'HISTOIRE DE MA VIE

L'objectif de cette activité est d'éveiller les souvenirs et d'aider l'adulte dans l'élaboration de sa mémoire autobiographique en explorant toutes les expériences d'apprentissage tout au long de la vie, formelles, non formelles et informelles.

1. Niveau personnel

- 1.1. Qui suis je? Présentation, description des forces et des qualités, reflétant de manière fondamentale la vie personnelle et la vie familiale.
- 1.2. Identifiez les événements considérés comme les plus importants et mentionnez les sentiments et les changements clés associés.
- 1.3. Identifiez les événements négatifs, y compris les décisions et positions prises et les stratégies adoptées pour surmonter ces situations.

2. Niveau d'emploi

- 2.1. Écrivez sur les expériences d'emploi, de la première expérience à l'occupation actuelle et répondez à des questions telles que: Comment êtes-vous entré sur le marché du travail? Énumérez chaque emploi et les tâches associées et essayez d'identifier comment l'expérience vous a fait grandir en tant que personne et en tant que professionnel. Comment avez-vous vécu le changement de poste?
- 2.2. Mentionnez des expériences de travail bénévole, en indiquant les raisons pour lesquelles vous l'avez fait? Quels sont les gains personnels et professionnels de ces expériences et comment ces expériences ont-elles contribué à votre croissance personnelle?
- 2.3. Au cours de vos expériences de travail, quels obstacles avez-vous rencontrés et quelles stratégies avez-vous utilisées pour les surmonter? Avez-vous demandé de l'aide?

3. Niveau social

- 3.1. Quels sont vos intérêts personnels/familiaux? Comment vous impliquez-vous dans la société?
 - Décrivez ce que vous faites pendant votre temps libre;
 - Décrire les habitudes culturelles: visites de musées, spectacles, pièces de théâtre, cinéma, concerts, etc.
 - Décrivez et réfléchissez aux endroits que vous avez visités et où vous avez déjà passé des vacances, en expliquant ce que vous avez appris sur la culture, les habitudes, les coutumes et le patrimoine culturel des autres;
 - Décrivez et réfléchissez à votre expérience avec des conseils paroissiaux et/ou des associations (pompiers, groupes culturels, récréatifs, sportifs, clubs de chasse et de pêche, scouts, entre autres) ou d'autres organisations collectives couvrant les sujets suivants: description générale de l'organisation, services rendus à la communauté, contributions dynamiques de l'organisation, compétences démontrées et développées avec le travail effectué.

REMARQUE: Puisque le but de cette activité est l'élaboration d'un court récit autobiographique, il est nécessaire que l'adulte réfléchisse sur chaque événement ou compétence significative, voici quelques questions qui peuvent aider à la réflexion :

- ✓ Comment cette expérience/événement a-t-il changé ma vie?
- ✓ Qu'ai-je appris de cette expérience/événement?
- ✓ Qu'ai-je omis de faire à cause de cette expérience/événement?
- ✓ Quelles leçons ai-je tirées de cette expérience/événement?
- ✓ Quels sont les avantages et les inconvénients d'avoir vécu cette expérience/événement?
- ✓ Qu'est-ce que j'aurais pu faire mieux/différent?
- ✓ Comment cette expérience/événement a-t-il contribué à ma formation personnelle et professionnelle?
- ✓ Quelle est la relation entre cette expérience/événement avec ce que je suis aujourd'hui en tant que personne/professionnel?
- ✓ Quelle conclusion puis-je tirer de cette expérience/événement et comment est-il lié aux domaines de compétence clés du processus RVCC?

INSTRUMENT NUMÉRO 6 | PROJET DE CARRIÈRE INDIVIDUEL

Définition du projet de carrière (Indiquez votre intérêt personnel et/ou professionnel: objectif futur)

Pensez à vos objectifs, par exemple : J'ai l'intention d'acquérir une formation professionnelle dans le domaine de la qualité.

Raisons et motivations du choix du projet professionnel(Qu'est-ce qui vous a amené à faire ce choix ?)

Justifier pourquoi ?

Exemple : Pour effectuer les tâches associées à mon option d'emploi, je crois qu'il est nécessaire de mettre à jour mes connaissances et d'acquérir d'autres compétences qui m'aideront à être un excellent professionnel.

Modalités de mise en œuvre du projet professionnel(Que devez-vous faire pour atteindre votre objectif ?)

Exemples:

Rechercher une formation professionnelle

Améliorer mes qualifications scolaires (...)

Identification des contraintes et des stratégies pour surmonter les contraintes(Qu'est-ce qui peut aider ou entraver la progression et la réalisation de votre objectif ?)

Exemples:

Incapacité à gérer sa vie personnelle et son horaire de travail; Manque de temps

Incapacité à trouver la formation professionnelle requise (...)

Élaborer un calendrier de mise en œuvre du projet (Quel est votre objectif ?)

Définir un objectif pour atteindre l'objectif, par exemple : en mars 2020, j'ai l'intention d'avoir acquis plus de connaissances et de compétences à un niveau professionnel, grâce à la formation professionnelle.

Facilitateur: pour une personne aveugle, un facilitateur est nécessaire pour décrire le rôle et les instructions, et plus tard un soutien dans la rédaction des arguments. Pour un adulte à mobilité réduite des membres supérieurs, un facilitateur est nécessaire pour soutenir la rédaction des arguments, ou un ordinateur avec un logiciel de synthèse vocale et une synthèse vocale libre.)

INSTRUMENT NUMÉRO 7 | PROJET DE VIE

1. Que pensez-vous de votre situation personnelle et professionnelle actuelle?

2. Fixez-vous des objectifs de vie à moyen et long terme.
 - 2.1. Réfléchissez à votre projet de vie, en termes personnels et considérez les diplômes et/ou les futurs emplois, quel emploi pensez-vous avoir dans:

Décembre 2022	
Décembre 2027	
décembre 2032	

2.2. Dans quelles tâches aimeriez-vous effectuer?

Décembre 2022	
Décembre 2027	
décembre 2032	

3. Définir les mesures que vous souhaitez appliquer pour atteindre vos objectifs

4. Identifiez votre situation actuelle par rapport à votre Projet de Vie

Favorable	Défavorable
Forces:	Faiblesses:
Opportunités:	Des menaces:

5. Quelles démarches devrez-vous effectuer?

6. Quels obstacles devrez-vous surmonter et comment?

Facilitateur: pour une personne aveugle, un facilitateur est nécessaire pour décrire le rôle et les instructions, et plus tard un soutien pour écrire les arguments. Pour un adulte à mobilité réduite des membres supérieurs, un facilitateur est nécessaire pour soutenir la rédaction des arguments, ou un ordinateur avec un logiciel de synthèse vocale et une synthèse vocale libre.)

7.2 Instruments pour le processus de reconnaissance, de validation et de certification des compétences

Les références décodées suivantes sont des instruments, adaptés sur la base des références de formation de chaque domaine de compétence clé du chapitre 5, qui fournissent des exemples pratiques des thèmes proposés par les générateurs nucléaires. Ce sont des outils simplifiés qui contiennent des exemples tirés de la vie quotidienne et qui sont faciles à interpréter et à comprendre.

Note: Afin d'explorer les références suivantes, l'équipe de professionnels devrait faire des adaptations et utiliser des stratégies qui correspondent à la réalité de l'adulte avec qui elle travaille, telles que:

- organisation de la salle où se dérouleront les séances;
- environnement calme et sans facteurs de distraction
- l'utilisation d'images illustrant la compétence à explorer
- utilisation de phrases simples et objectives
- utilisation d'ordinateurs avec ReadSpeaker, webReader et speech to text
- Faire des pauses si nécessaire

INSTRUMENT NUMÉRO 8 | DOCUMENTS DE PROCESSUS RVCC - RÉFÉRENCES DÉCODÉES

➤ Guide : Citoyenneté et professionnalisme

	RD1 – Liberté et responsabilité personnelle	RD2 – Droits et devoirs du travail	RD3– Démocratie représentative et participative	RD4 – Droits, devoirs et contextes globaux
Compétence douce	Droits et responsabilités			
PC 1 Droits et devoirs	Responsabilité partagée: gestion de la famillebudget; partage de compte bancaire ; dépenses, etc... L'éducation des enfants (même en cas de divorce); Responsabilité civique en tant que citoyen (shaanneau d'espaces communs, paiement de l'assurance automobile, responsabilité d'avoir des animaux de compagnie, etc.) ; Les autres	Responsabilité partagée: gestion de la famillebudget; partage de compte bancaire ; dépenses, etc... L'éducation des enfants (même en cas de divorce); Responsabilité civique en tant que citoyen (shaanneau d'espaces communs, paiement de l'assurance automobile, responsabilité d'avoir des animaux de compagnie, etc.) ; Les autres	Droit d'accès au système national de santé, de protection, de défense, etc. (s'interroger sur son fonctionnement et indiquer des alternatives d'amélioration) ; Devoir de payer des impôts (importance de les payer) ; Devoir et droit de vote; Les autres	Sensibiliser aux droits fondamentaux de tout citoyen (droit à l'éducation, à être respecté), etc. Les autres
	RD1 – Apprentissage tout au long de la vie	RD2 – Processus d'innovation	RD3 – Mouvements associatifs et collectifs	RD4 – Mondialisation
Compétence douce	Droits et responsabilités			
PC 2 Complexité et changement	Mariage et suite d'enfants différentes étapes de croissance, situations de vie inattendues, maladies, séparations, chômage, etc. (montrer comment l'adaptation à ces nouvelles situations s'est faite et souligner les leçons apprises). Les autres	Explorer les innovations technologiques et les adapter à de nouveaux équipements ou à de nouveaux processus de travail (ordinateur, logiciel, logiciel, téléphone portable, robot, machine, etc.) Explorer le manque de ressources matérielles adéquates ou obsolètes. Les autres	Connaître les limites des établissements et savoir contourner différentes situations pour résoudre des problèmes (par exemple, connaître les conditions et les procédures applicables au renouvellement de la carte de citoyen et savoir comment procéder); questionne les méthodes de travail des institutions/associations et indique des voies/méthodes d'amélioration. Les autres	Exemple : Recours devant la Cour européenne ; Comprendre et aider efficacement une organisation comme IMA (Assistance Médicale Internationale, Foyers de Groupe pour Garçons, Association Portugaise de Lutte contre le Cancer, etc.); Montrer la connaissance des principales institutions fondamentales pour aider la population, à savoir, les pompiers, l'Institut médical d'urgence, ...Autres

	RD1 – Préjugés, stéréotypes et représentations sociales	RD2 – Reconversion personnelle, professionnelle et organisationnelle	RD3 – Institutions et modèles institutionnels	RD4 – Opinion publique et réflexion critique
Compétence douce	<u>Esprit critique</u>			
CP 3 Réflexivité et esprit critique	<p>Pensez-vous que l'âge et la nationalité sont des facteurs d'exclusion pour postuler à de nouveaux emplois?</p> <p>Que pensez-vous du mariage entre différentes ethnies et cultures? Mariage/relation entre homosexuels? Jugements basés sur l'apparence.</p> <p>Les autres</p>	<p>Proposez des solutions que vous souhaitez introduire dans votre entreprise/lieu de travail pour améliorer les performances/ environnement (capacité à identifier ce qui est bien et ce qui est mal et proposer des solutions/chemins à suivre);</p> <p>Avez-vous de l'expérience en tant que délégué syndical, chef d'équipe ou similaire ? Les autres</p>	<p>Lors de l'achat d'une maison, avez-vous consulté diverses agences (banque, notaire, immobilier, finance, etc.);</p> <p>Les procédures de divorce avec des enfants, nécessitent ...;</p> <p>les procédures de baptême/mariage exigent ... ;</p> <p>Processus pour légaliser une voiture achetée à l'étranger oblige ;</p> <p>Réfléchissez toujours au sujet représenté. Les autres</p>	<p>Connaître le langage journalistique et la capacité de communiquer, en utilisant une langue adaptée au public visé; Comprendre le sensationnalisme et/ou la gravité de ce qui est adressé, etc.</p> <p>Les autres</p>
	RD1 – Codes institutionnels et communautaires	RD2 – Collectifs professionnels et organisationnels	RD3 – Politique publique	RD4-Identités et atouts culturels
Compétence douce	<u>Intelligence émotionnelle</u>			
CP 4 Identité et altérité	<p>Faire référence à des attitudes de solidarité, de respect, d'entraide et de coopération et montrer comment s'adapter au milieu en question;</p> <p>Les autres</p>	<p>Faire référence aux relations professionnelles avec différents niveaux culturels et à la capacité de délimiter/concevoir/imposer/adopter des stratégies personnelles pour résoudre les conflits (en ce qui concerne les collègues/supérieurs hiérarchiques qui sont différents) ;</p> <p>Les autres</p>	<p>Identifier les politiques d'accueil de plusieurs établissements;</p> <p>Position de l'État sur les politiques de naissance; licences de maternité/paternité, etc.;</p> <p>Politiques sociales de chômage/santé, etc.</p> <p>Les autres</p>	<p>Comprendre qu'une rivière/mer/forêt polluée peut nuire à toute une population ; Comprendre que la culture, les traditions, les us et coutumes (dances, gastronomie, etc.) de chaque région sont une richesse pour la région et pour le pays ;</p> <p>Les autres</p>

	RD1 – Valeurs éthiques et culturelles	RD2 – Déontologie et normes professionnelles	RD3 – Codes de conduite institutionnelle	RD4 – Morale et choix communautaires
Compétence douce	Forte éthique de travail			
CP 5 Conviction et fermeté éthique	Différences et propositions de résolution de conflits/situations moins positives qui sont transmises par l'enseignant à propos de l'enfant ou vice versa, copropriétaires, voisins, proches, maire/conseiller paroissial, curé (capacité à être en désaccord et capacité à discuter et essayer de résoudre les problèmes /conflits); Les autres	Identifiez les valeurs de votre entreprise/lieu de travail qui s'avèrent essentielles pour le développement correct et rigoureux de votre travail. Voir la définition de la déontologie ; Les autres	Être conscient du fonctionnement d'une institution/association ou apparentée lorsque vous l'utilisez et savoir agir en conséquence lorsque vos droits sont bafoués (recourir au cahier des plaintes, demander à parler au responsable, etc.) ou féliciter et valoriser l'employé /service fourni; N'oubliez pas que des citoyens actifs et informés peuvent changer/améliorer les institutions; Les autres	Contribuer efficacement à l'amélioration de la qualité de vie d'autres êtres humains (avoir participé à une mission, marcher en solidarité, faire du bénévolat, aider à la collecte de biens, etc.) Les autres
	RD1 – Tolérance et diversité	RD2 – Procédures de négociation	RD3 – Pluralisme et représentation plurielle	RD4 – Médiation interculturelle
Compétence douce	Coordination / Orientation service			
PC 6 Ouverture morale	Présentez des exemples de situations concrètes dans lesquelles vous avez accepté ou toléré différentes façons de penser ou d'agir (un enfant qui porte un piercing, un ami qui vient d'un autre club de soccer, des opinions différentes, etc.); Manières d'être et d'être différent; Les autres	Cherche à être coopératif dans l'entreprise/le lieu de travail et aide ses collègues (nouveaux et anciens) si nécessaire; Adopte une attitude d'entraide, notamment en remplaçant le collègue; Les autres	Participation effective à une campagne paroissiale/association/organisation/ solidarité; Organiser un mouvement pour aider la communauté, la population ou la famille; Les autres	Participe et démontre l'importance de: Pompiers; Bénévoles; association X ; Mouvement civique Y; Les autres

	RD1 – Capacité argumentative	RD2 – Assertivité	RD3 – Mécanismes délibératifs	RD4 – Débats d'intervention publique
Compétence douce	Ressources humaines			
PC 7 Argumentation et affirmation de soi	Être capable de discuter et d'argumenter même lorsqu'une autre personne a un point de vue différent; Importance d'être fidèle à ce que nous pensons/défendons; Les autres	Capacité à prendre des initiatives, à être polyvalent et flexible sur le lieu de travail; Capacité à résoudre/atténuer les problèmes inattendus (qui surviennent sans être comptés); Les autres	En dehors de la vie professionnelle, participez-vous à un mouvement associatif? Qui? (club de foot, etc.) Quelle est l'importance de ces mouvements/clubs? Les autres	Participation et intervention aux assemblées municipales, conseils paroissiaux, débats politiques/publics pour information des populations, séances de clarification, etc.); Les autres
	RD1 – Projets personnels et familiaux	RD2 – Gestion des travaux	RD3-Projets collectifs	RD4- Capacité prospective
Compétence douce	Flexibilité cognitive / Créativité			
PC 8 Programmation	Quelles initiatives avez-vous prises pour améliorer votre vie personnelle ? (choix partenaire/époux/épouse, décision/option pour un projet de vie, recours à des personnalités connues, investissement dans la formation, etc.) ; Les autres	Utiliser des connaissances dans divers domaines afin de résoudre des problèmes de travail et la capacité d'organiser son propre travail ou celui des autres; Les autres	Capacité à organiser une activité de fronton/solidarité ou similaire afin de résoudre une situation particulière (ex. : achat de nourriture, fournitures scolaires, fauteuils roulants, etc.) ; Les autres	Passer de la ville à la campagne et les implications pour l'évolution des habitudes, des modes de vie et des préoccupations qui en découlent ; en bonne santé les régimes alimentaires (faire attention à ce que l'on mange, à l'hygiène alimentaire et à la production des aliments : origine contrôlée/biologique) ; Les autres

➤ Guide : Société, technologie et science

	RD1 - Contexte privé	RD2 - Contexte professionnel	RD3 - Contexte institutionnel	RD4 - Contexte macrostructural
Compétence douce	Résolution de problèmes complexes			
ITS 1 Équipements et systèmes techniques	<p><u>Appareils ménagers</u></p> <p>Référez-vous aux appareils électroménagers que vous utilisez fréquemment (lave-linge/lave-vaisselle, micro-ondes, fer à repasser, four, réfrigérateur, etc.), et référez-vous aux inégalités d'usage entre les hommes et les femmes. En quoi l'utilisation de cet équipement profite-t-elle à votre vie quotidienne? Expliquez votre choix d'équipement en vous référant au rapport coût/bénéfice (classe A). Expliquez comment l'équipement fonctionne (électricité, gaz, etc.) et le soin à apporter au type d'équipement.</p>	<p><u>Équipement de travail</u></p> <p>Au travail, quel équipement utilisez-vous dans l'exercice de vos fonctions et quelle est l'exigence de qualification, en identifiant quels employés travaillent le plus avec cet équipement et pourquoi. Veuillez mentionner les principales potentialités et limites de l'équipement. "Comment as-tu appris à manier l'équipement?" S'il y a un dysfonctionnement, qui le répare?</p>	<p><u>Utilisateurs, Consommateurs et Réclamations</u></p> <p>En tant qu'utilisateur, décrivez le type d'institutions que vous connaissez, ce que vous utilisez et pourquoi. Décrivez les responsabilités envers les consommateurs de ces mêmes institutions. Quelles connaissances techniques avez-vous en relation avec les fabricants, les vendeurs et les fournisseurs, en ce qui concerne les questions de garantie, la qualité des produits et les services? Analysez les différents équipements/tarifs pour tirer le meilleur parti du rapport coût/bénéfice.</p>	<p><u>Transformations et développement technique</u> <u>lopments</u></p> <p>Faire référence aux transformations et évolutions des équipements et des systèmes techniques, en réfléchissant aux conséquences respectives (avantages et inconvénients) dans la société. Faire le point sur le ratio évolution/rentabilité. Identifier avec précision les caractéristiques de l'équipement avant et après son évolution.</p>
Compétence douce	La créativité			

<p>ITS 2 Environnement et durabilité</p>	<p><u>Consommation et efficacité énergétique</u></p> <p>Relier les déchets et la consommation d'énergie et d'eau à la société. Dans un contexte personnel, que faites-vous pour éviter le gaspillage d'énergie? Quels équipements ont des économies d'énergie (lampes basse consommation, isolation thermique, panneaux solaires, carburants, etc.) Quels sont les principaux avantages à utiliser des équipements à faible consommation (économiques, environnementaux, etc.)?</p>	<p><u>Déchets et recyclage</u></p> <p>Identifier les différents déchets biodégradables et recyclables. Votre lieu de travail recycle-t-il les matériaux usagés (piles, cartouches d'encre, papier, plastique, etc.)? Quelles sont les entités impliquées dans la collecte et le traitement des déchets? Quel est le bénéfice (direct/indirect) du recyclage pour votre entreprise? Découvrez les avantages et les inconvénients de la gestion des différentes formes de traitement et de valorisation des déchets (compostage, recyclage, incinération, enfouissement...).</p>	<p><u>Ressources naturelles</u></p> <p>Indiquez quelles institutions sont responsables de la gestion des ressources naturelles dans la société. Explorer les technologies et les processus qui se produisent au niveau des ressources naturelles. Dans les questions environnementales, mettre en évidence l'importance de la science, en reconnaissant sa validité relative.</p>	<p><u>Climat</u></p> <p>Réfléchissez à la mesure dans laquelle les différents groupes sociaux, régions et modes de production affectent l'environnement. Dans quelle mesure le processus d'évolution technologique est-il responsable des conséquences associées à la stabilité de l'environnement.</p>
--	---	---	--	--

	RD1 - Contexte privé	RD2 - Contexte professionnel	RD3 - Contexte institutionnel	RD4 - Contexte macrostructural
Compétence douce	Jugement et prise de décision			
ITS 3 Santé	<p><u>Soins élémentaires</u></p> <p>Identifier les différents soins de santé selon les origines sociales et le milieu. Que faites-vous au quotidien pour améliorer votre qualité de vie (alimentation, exercice, hygiène...)? Cette procédure tient-elle compte des besoins spécifiques de l'organisme en fonction de l'âge et de l'état de santé? Quelles procédures devez-vous éviter pour continuer à mener une vie saine?</p>	<p><u>Risques et comportements sains</u></p> <p>Référez-vous aux professions à haut risque, en identifiant les facteurs qui la placent à ce niveau. Quel risque pour la santé votre travail comporte-t-il? Quelles mesures préventives faut-il prendre pour prévenir les accidents du travail ou les futures maladies? Quelles mesures votre entreprise met-elle en place en matière de sécurité et d'hygiène au travail À quelles prestations sociales avez-vous droit au travail (assurance, sécurité sociale, santé et sécurité au travail, etc.)?</p>	<p><u>Médecine et médicaments</u></p> <p>Veillez noter les responsabilités des institutions pour la production et la distribution des médicaments, y compris la controverse entourant l'introduction des génériques. Identifier les médicaments en vente libre et sur ordonnance et les limites de l'automédication (antipyrétiques, anti-inflammatoires, antibiotiques, antidépresseurs). Se référer à l'équivalence thérapeutique entre médicaments de marque et génériques.</p>	<p><u>Pathologies et Prévention</u></p> <p>Comprendre que le concept de santé varie selon le contexte historique et les groupes sociaux. Relier les MST (maladies sexuellement transmissibles) aux conditions de vie des groupes sociaux spécifiques. Identifier les moyens de transmission et de prévention. Réfléchissez à l'apparition/réapparition des MST. Identifier les maladies et explorer leurs effets sur le corps humain et méthodes de prévention.</p>
Compétence douce	Coordination / Orientation service / Gestion des personnes / Organisation			
ITS 4 Gestion et Économie	<p><u>Budgets et Impôts</u></p> <p>Identifier les différences dans les revenus moyens des familles selon les professions. Selon votre ménage, expliquez comment vous gérez votre budget familial, en identifiant les dépenses fixes et variables. Quels moyens financiers ou produits (PPR, dépôts à terme, actions, etc.) devez-vous investir votre capital? Quelles procédures mathématiques utilisez-vous pour préparer/optimiser votre budget? Quel est le moyen (Internet, etc.) que vous utilisez pour envoyer votre déclaration IRS/IRC et pourquoi?</p>	<p><u>Entreprises, organisations et modèles de management</u></p> <p>Référez-vous à l'organigramme de votre lieu de travail, expliquant en détail les départements existants ainsi que leurs responsabilités et avantages. Quels sont les avantages/inconvénients de cette organisation? Indiquez quel type de contrats existent dans votre entreprise et quel est le rapport avec la position hiérarchique qu'occupe chaque travailleur. Quelle est votre position hiérarchique? Quels sont vos devoirs et responsabilités?</p>	<p><u>Systèmes monétaires et financiers</u></p> <p>Réfléchir sur le système économique de l'Union européenne, son effet sur le progrès social. Lister les avantages/inconvénients de l'euro. Veillez noter la devise différente et ses caractéristiques. Relie la technologie à la sécurisation croissante du système (introduction de la puce de sécurité au détriment des pistes magnétiques).</p>	<p><u>Usages et gestion du temps</u></p> <p>Relier l'évolution de la réglementation du temps de travail dans le temps (agriculture et industrie). Évolution de la technologie dans le temps (transport aérien et visioconférence). Relier les augmentations de la productivité au développement technologique.</p>

Compétence douce		Négociation / Connaissances informatiques et techniques			
ITS 5 Technologies de l'information et de la communication	<p><u>Radiocommunications</u></p> <p>Notez certaines des nouvelles technologies que vous utilisez dans votre vie quotidienne. Montrer le lien entre la fonctionnalité des objets technologiquement avancés et les différents profils sociaux. Dans quelle mesure cet équipement est-il utile et quelles sont ses plus grandes potentialités? Comment cet équipement a-t-il évolué Cet équipement vous a-t-il aidé à résoudre un problème? Qui? Quels sont les principaux composants physiques de l'équipement et comment fonctionne cet équipement?</p>	<p><u>Micro et macro électronique</u></p> <p>Utilisez-vous un ordinateur sur votre lieu de travail? Qu'utilisez vous pour ça? Comment avez-vous appris à travailler avec l'ordinateur? Reliez l'utilisation la plus élevée/la plus faible de l'ordinateur aux emplois et au niveau de compétence. Travaillez-vous avec un programme spécifique? Quelles sont vos fonctions? Quels sont les avantages d'utiliser certains programmes? Parlez de l'évolution de cet équipement à votre travail. Identifier les différentes caractéristiques des ordinateurs, et le mode de fonctionnement.</p>	<p><u>Médias et informations</u></p> <p>Réfléchir à l'influence des médias dans la société. Explorer les technologies associées aux médias (télévision/radio, agences d'information, satellites, etc.) Explorer les moyens de promouvoir la publicité en référence à certains problèmes sociaux (tabagisme, obésité, médicaments, enfants, femmes, etc.).</p>	<p><u>Réseaux et Technologies</u></p> <p>Relater les mécanismes d'inégalité résultant de la (dés)articulation entre réseaux technologiques et réseaux sociaux. Veuillez noter les caractéristiques technologiques des réseaux. Quelles connaissances scientifiques sont associées à la construction de réseaux ?</p>	
	Compétence douce	Intelligence émotionnelle / Adaptabilité / Communication			

<p>ITS 6 Urbanisme et Mobilité</p>	<p><u>Construction et architecture</u></p> <p>Relier la construction/l'architecture aux influences socioculturelles. Avez-vous construit votre propre maison ou acheté votre appartement pendant la construction? Votre maison est-elle conforme à votre foye ? Quels types de matériaux (technologiquement avancés) avez-vous choisis et pourquoi? Dans ce choix, quel genre de soin avez-vous eu par rapport à l'environnement et au type de climat (sec, humide, etc.) ? Réfléchissez à l'évolution de certains matériaux en vous référant aux principaux facteurs/avantages associés à cette évolution.</p>	<p><u>Ruralité et urbanité</u></p> <p>Réfléchissez aux raisons et à l'impact adjacent des populations qui se déplacent des zones rurales vers les zones urbaines. Quel est votre cas? Dans votre département, y a-t-il des zones industrielles? Pourquoi sont-ils importants ? Avez-vous travaillé dans plusieurs régions du pays? Quelles différences avez-vous remarquées? Réfléchir aux types d'agriculture dans les zones rurales et urbaines. Quelles sont les principales différences avec l'agriculture pratiquée actuellement et celles pratiquées il y a des décennies (machines agricoles, chimiques, etc.)? Quels sont les avantages et les inconvénients de l'agriculture biologique et des produits génétiquement modifiés?</p>	<p><u>Administration, Sécurité et Territoiretory</u></p> <p>Caractériser les institutions de régulation de l'administration et de la sécurité du territoire (DGV, Police de la circulation, etc.) Identifier les technologies associées à la prévention et à la sécurité en mobilité. Connaître les règles et les codes de sécurité réglementaires.</p>	<p><u>Mobilité locale et mondiale</u></p> <p>Réfléchir aux phénomènes migratoires dans la société. Indiquer l'évolution de la technologie en relation avec le conditionnement des mobilités, des transports et des communications. Reliez la mobilité dans le règne animal à celles trouvées dans la population humaine.</p>
<p>Compétence douce</p>		<p>Pensée critique / Flexibilité cognitive</p>		

<p>ITS 7 Connaissances fondamentales</p>	<p><u>L'élément</u></p> <p>Identifier la diversité des caractéristiques individuelles des éléments qui composent la société. Réfléchir aux modalités d'intégration des personnes en situation d'exclusion sociale ou de discrimination en raison de leurs caractéristiques spécifiques (personnes âgées, handicapées, toxicomanes, ex-détenues, etc.). Indique les utilisations actuelles de l'analyse de l'ADN. Reportez-vous à l'utilisation de la théorie des probabilités pour établir la probabilité que les descendants héritent de certaines caractéristiques.</p>	<p><u>Processus et méthodes scientifiques</u></p> <p>Au travail, que faites/pourriez-vous faire pour améliorer la production, identifier les avantages? Expérimentez-vous souvent de nouvelles procédures pour améliorer l'efficacité de votre entreprise? Donne un exemple. Pouvez-vous lier le choix d'une technique aux objectifs?</p>	<p><u>Science et controverses publiques</u></p> <p>Référez un sujet de votre choix qui est controversé, en reconnaissant que la science et les arguments techniques interagissent avec les intérêts. Reportez-vous au processus technologique associé au thème que vous avez choisi, en explorant ses limites.</p>	<p><u>Lois et modèles scientifiques</u></p> <p>Identifier les facteurs qui causent le changement social (facteurs politiques, révolutions, évolution technologique, etc.) Reconnaitre que les solutions techniques ont une validité limitée et qu'elles ont tendance à changer, tout comme la science et la société changent.</p>
--	--	--	---	--

➤ Guide : Culture, Langue et Communication

	RD1 - Contexte privé	RD2 - Contexte professionnel	RD3 - Contexte institutionnel	RD4 - Contexte macrostructural
Compétence douce	Résolution de problèmes complexes			
CVX 1 Équipements et systèmes techniques	<p><u>Appareils ménagers</u></p> <p>Quel équipement domestique utilisez-vous fréquemment? Pouvez-vous l'utiliser pour accéder à la culture et pour la communication (téléphone, radio, télévision, ordinateur, etc.)? Lorsque vous achetez du matériel, lisez-vous le manuel d'instructions? Comprenez-vous le langage technique? Pourquoi? Connaissez-vous les normes de bon usage et en tenez-vous compte lorsque vous utilisez le matériel? Expliquer.</p> <p><u>Une langue étrangère</u></p> <p>Lisez-vous habituellement des manuels d'équipement dans une langue étrangère? Qui?</p>	<p><u>Matériel lié au métier</u></p> <p>Quel équipement utilisez-vous au travail (téléphone, cellulaire, ordinateur, réseaux internes et externe, fax, microphones, etc.). Comment as-tu appris à manier ce matériel? Avez-vous appris le maniement de l'équipement et les meilleures façons de résoudre les problèmes auprès de professionnels spécialisés? Appelez-vous le technicien si vous avez un problème ou consultez-vous les manuels d'instructions? Comprenez-vous les symboles et schémas utilisés? Expliquer.</p> <p><u>Une langue étrangère</u></p> <p>Connaissez-vous et appliquez-vous des termes techniques dans une langue étrangère? Si non, est-ce que vous traduisez les termes? Comment? Votre vocabulaire s'améliore-t-il?</p>	<p><u>Utilisateurs, Consommateurs et Réclamations</u></p> <p>Définir l'assistance technique, en identifiant les différents types d'assistance et qui la fournit. Lire et réfléchir sur la loi qui attribue une garantie de deux ans sur les appareils.</p> <p>Avez-vous déjà eu besoin de porter plainte? Comment avez-vous fait? Par mail, lettre, téléphone, etc? Vers quels établissements? Avez-vous résolu le problème? Quelles institutions défendent les consommateurs? Avez-vous déjà eu recours à un? Dans quelle situation?</p> <p><u>Une langue étrangère</u></p> <p>Avez-vous déjà voyagé à l'étranger et avez-vous dû déposer une plainte? Si oui, quelle langue avez-vous utilisé?</p>	<p><u>Transformations et évolutions techniques</u></p> <p>Identifier les équipements ayant subi des évolutions technologiques. Ex : télévision, caméra, téléphone, etc. Réfléchir à ces évolutions et à la manière dont elles ont favorisé l'accès généralisé aux biens culturels (musique, cinéma, théâtre, etc.). Formuler une opinion personnelle et fondée sur les avantages et les inconvénients de cette évolution sur la société, etc.</p> <p><u>Une langue étrangère</u></p> <p>Comment évolue l'évolution de technique équipements vous exposent à des langues étrangères (par exemple accès à de la musique étrangère, des reportages, etc.)?</p>
Compétence douce	La créativité			

<p>CVX 2 Environnement et durabilité</p>	<p><u>Consommation et efficacité énergétique</u></p> <p>Quelles actions faites-vous au quotidien pratique qui protègent l'environnement et réduisent la consommation d'énergie? Ces pratiques ont-elles des impacts positifs sur la planète? Pourquoi? Les campagnes médiatiques contribuent-elles à créer une prise de conscience? Comment? Encouragez-vous les autres à économiser de l'énergie? Qui et pourquoi? Lorsque vous achetez des appareils et des équipements, vérifiez-vous les étiquettes d'efficacité énergétique? Cela vous a-t-il clarifié en tant que consommateur ?</p>	<p><u>Déchets et recyclage</u></p> <p>Au travail, triez-vous les déchets? Pourquoi? Quels sont les avantages? Quelle suite est donnée à ce matériel? Quels métiers sont associés au traitement des déchets? Encourage-t-il les pratiques de recyclage à la maison? Comment? Comment les médias traitent-ils actuellement cette question? Pensez-vous que les médias ont une influence positive? De plus en plus d'artistes exposent des matériaux recyclés ou réutilisés. Pourquoi? Quel message envoient-ils ?</p>	<p><u>Ressources naturelles</u></p> <p>Définir et identifier les ressources naturelles. Réfléchissez à l'importance de préserver le patrimoine/les ressources naturelles de votre région. Rassemblez les journaux, magazines, inter- des textes du net sur le sujet, faisant un bref commentaire sur le rôle des médias dans la construction d'opinions sur le sujet et la promotion d'attitudes révélatrices d'une conscience environnementale et citoyenne.</p>	<p><u>Climat</u></p> <p>Définir le réchauffement climatique et le relier au changement climatique. Réfléchissez à la façon dont le changement climatique affecte les modes de vie et les loisirs des gens. Réfléchissez à la façon dont vous vous tenez à jour en lisant des textes sur le sujet, regarder informatif programmes. Réfléchissez à l'importance des médias dans la diffusion de ce sujet.</p>
--	---	--	--	--

Compétence douce

Jugement et prise de décision

<p>CVX 3 Santé</p>	<p><u>Soins élémentaires</u></p> <p>Que faites-vous pour améliorer votre qualité de vie? Fais-tu de l'exercice? Avez-vous une alimentation équilibrée? Quels sont vos loisirs? Lisez-vous des magazines, des affiches et des brochures sur les soins de santé de base? Quels sont vos principaux soucis de santé? Les médias fournissent-ils généralement des informations sur les soins de santé de base?</p> <p>Considérez-vous cela comme important? Pourquoi? Regardez-vous des programmes qui traitent de problèmes de santé? Qui?</p> <p><u>Une langue étrangère</u></p> <p>Regardez-vous des programmes ou lisez-vous des articles sur les modes de vie sains dans une langue étrangère? Qui?</p>	<p><u>Risques et comportements sains</u></p> <p>Votre entreprise a-t-elle une politique de sécurité et d'hygiène? Connaissez-vous les risques associés à votre travail? Quels moyens de prévention des risques pratiquez-vous dans l'exercice de vos tâches? Selon vous, pourquoi est-il important de respecter les règles de sécurité et d'hygiène? Avez-vous reçu une formation en sécurité et santé au travail? Lorsque? Quels aspects avez-vous retenus? Comment appliquez-vous ce que vous avez appris dans vos tâches quotidiennes? Selon vous, qu'est-ce qui pourrait être amélioré par le(s) employeur(s) et dans quels secteurs cette formation devrait-elle être obligatoire?</p> <p><u>Une langue étrangère</u></p> <p>Identifiez les panneaux de sécurité et d'hygiène au travail dans une langue étrangère sur votre lieu de travail.</p>	<p><u>Médecine</u></p> <p>Définir la «médecine alternative» et «médecine conventionnelle» et indiquez la relation avec différentes cultures. Identifiez les avantages et les inconvénients et le type que vous préférez et pourquoi? Réfléchissez à l'équivalence thérapeutique entre les médicaments de marque et les médicaments génériques. Recherchez sur Internet, dans les journaux, les livres ou les magazines des articles liés à ce sujet et commentez. Avez-vous déjà recherché des pratiques thérapeutiques alternatives? Pourquoi? Pourquoi y a-t-il une expansion de l'utilisation des pratiques thérapeutiques alternatives par les sociétés occidentales (massage, acupuncture, etc.)? Pensez-vous que c'est un phénomène? Pourquoi?</p> <p><u>Une langue étrangère</u></p> <p>Fournir une réflexion dans une langue étrangère sur les avantages et les inconvénients des thérapies alternatives.</p>	<p><u>Pathologies et Prévention</u></p> <p>Réfléchissez au processus de vieillissement, à la manière d'y faire face et à l'importance des soins préventifs à cette étape de la vie. Naviguez sur Internet sur les problèmes inhérents au vieillissement et apportez une réflexion sur le sujet.</p>
<p>Compétence douce / Coordination / Orientation service / Gestion des personnes / Organisation</p>				
<p>CVX 4 Gestion et Économie</p>	<p><u>Budgets et Impôts</u></p> <p>Comment gérez-vous votre quotidien et/ou budget familial, utilisez des termes comme dépenses, revenus, etc.). Est-il important de bien gérer ses revenus? Pourquoi? Réservez-vous habituellement de l'argent pour d'autres dépenses autres que les besoins de base (par exemple, loisirs, vacances, livres, voyages, musique, etc.)?</p> <p>Dans quelle mesure est-il important de les inclure dans votre budget? Remplissez-vous votre déclaration IRS? Le faites-vous en ligne? Pourquoi? Expliquer.</p>	<p><u>Entreprises, organisations et modèles de management</u></p> <p>Savez-vous comment votre entreprise organigramme est défini? Est-ce que cela reflète les relations entre les départements? Qui vous rapporte et à qui rapportez-vous? Qu'est-ce que le travail d'équipe? Est-ce important? Pourquoi? Le travail d'équipe se reflète-t-il dans l'efficacité/la productivité du travail? Quels sont les moyens de communication utilisés par les salariés?</p>	<p><u>Systèmes monétaires et financiers</u></p> <p>Réfléchir sur le thème: "La culture et l'art peuvent être une bonne affaire/un bon investissement" (par exemple, feuillets télévisés, musique, football, peinture, foires/expositions artisanales et gastronomiques, etc.). Lisez un ou deux textes sur l'économie ou la finance, surlignez et résumez les informations pertinentes. Surfez sur Internet pour obtenir des informations sur le système économique de l'UE et son impact sur le progrès social. Réfléchissez aux avantages et aux inconvénients de votre pays.</p>	<p><u>Usages et gestion du temps</u></p> <p>Lister les évolutions technologiques et son influence sur la façon dont nous gérons notre temps (ex. Internet, téléphone portable, lave-vaisselle et laverie). Énumérez les différentes utilisations du langage - verbal, non verbal, écrit, etc. et reliez-les à l'élément de temps (par exemple, lorsque nous communiquons oralement avec une personne, c'est plus rapide que si nous envoyons une lettre ou même un e-mail.)</p>

Compétence douce	Négociation / Connaissances informatiques et techniques			
<p>CVX 5 Technologies de l'information et de la communication</p>	<p><u>Radiocommunications</u></p> <p>Identifiez les nouvelles technologies que vous utilisez dans votre vie quotidienne (téléphone mobile, ordinateur, PDA, etc.) et comment elles vous aident à organiser vos activités. Réfléchir aux différents usages sociaux des téléphones portables, comparez par exemple l'application que vous utilisez avec celles de vos enfants: jeux, agendas, bloc-notes, calculatrice, etc. Expliquez comment le téléphone portable permet de communiquer et d'accéder à la culture, c'est-à-dire des photographies, des applications, etc.</p>	<p><u>Micro et macro électronique</u></p> <p>L'ordinateur est utilisé à de nombreuses fins, telles que la communication et le traitement de l'information, la systématisation, etc., ce qui implique dans certains cas la maîtrise de langages très spécifiques (par exemple, la programmation). Utilisez-vous un ordinateur sur votre lieu de travail? Qu'est ce que tu utilises ça pour? Travaillez-vous avec un logiciel spécifique? Qui? Quel est son impact (avantages/inconvénients) tant sur l'organisation du travail que sur la communication interpersonnelle entre collègues et/ou direction?</p>	<p><u>Médias et informations</u></p> <p>Vous considérez-vous comme une personne informée? Savez-vous ce qui se passe dans votre région, votre région et dans le monde? Comment utilisez-vous pour rester informé? Vous souvenez-vous d'un événement culturel dont les médias ont fait la promotion? Donnez votre avis sur le service rendu par les médias? Réfléchissez à la manière dont différents journaux traitent les mêmes informations.</p> <p>Les médias sont actuellement considérés comme un quatrième pouvoir dans la société - le pouvoir des médias. Donner un avis critique sur ce pouvoir et la nécessité de le réguler et de le contrôler.</p>	<p><u>Réseaux et Technologies</u></p> <p>Quels changements Internet a-t-il apportés à la société? le comportement et les habitudes de la société en général. Mentionnez quelques manifestations culturelles qu'offre Internet. Écrivez un avis sur le contenu disponible sur Internet, votre expérience et le contact avec ce réseau. Exprimez votre opinion sur la façon dont les gens utilisent Internet aujourd'hui et sur les dangers qu'il présente.</p>
	Compétence douce	Intelligence émotionnelle / Adaptabilité / Communication		

<p>CVX 6 Urbanisme et Mobilité</p>	<p><u>Construction et architecture</u></p> <p>Avez-vous acheté un appartement sous-construire, construire ou reconstruire une maison? Avez-vous pensé aux espaces de loisirs: jardin, salon, etc? Ces espaces sont-ils importants? Pourquoi? Pouvez-vous caractériser l'endroit où vous avez construit/acheté votre maison? Y a-t-il des loisirs, de la culture ou des lieux de loisirs à proximité? Lors de la construction ou de l'achat de la maison, avez-vous pu interpréter et comprendre la terminologie et les spécifications inhérentes au plan de la maison? Dans la relation avec l'architecte, l'entrepreneur, etc., avez-vous facilement maîtrisé toutes les techniques? Quelles difficultés avez-vous rencontrées? Comment les avez-vous surmontés? Quelles étaient les démarches bureaucratiques: actes, banques, immobilier, mairie, réquisitions de permis de séjour, lumière, gaz, téléphone, etc. ?</p>	<p><u>Ruralité et urbanité</u></p> <p>Considérez le milieu rural et urbain et identifiez les avantages et les inconvénients de chacun, notamment en termes d'opportunités d'emploi. Y a-t-il des zones industrielles dans votre municipalité? Sont-ils importants? Pourquoi? Quels avantages présentent-elles pour le développement économique de votre région? Avez-vous travaillé dans d'autres régions du pays? Quelles différences avez-vous remarquées? Sur le plan culturel, quelles sont les différences entre les milieux ruraux et urbains? Actuellement, pourquoi les gens se déplacent-ils des zones urbaines vers les zones rurales? Il y a quelques années, c'est le contraire qui s'est produit, réfléchissez pourquoi?</p>	<p><u>Administration, sécurité et territoire</u></p> <p>Identifiez les liaisons routières de votre région, en soulignant celles que vous utilisez le plus et ses avantages. Utilisez-vous des liaisons autoroutières, des cartes, des GPS? Abordez son importance ainsi que les panneaux de signalisation et même la législation. Identifiez les fonctions des réseaux d'équipements culturels de votre quartier de résidence, tels que le Réseau de lecture publique - Bibliothèques, Musées, etc. Analysez comment vous pouvez trouver les conditions de sécurité sur les routes de votre localité. Y a-t-il des changements importants à apporter pour augmenter les niveaux de sécurité (par exemple, plus de panneaux de signalisation, emplacement des panneaux de signalisation, modification ou construction de ronds-points, etc.)? Mentionner l'importance des liaisons routières et de l'aménagement du territoire, qui favorisent la proximité entre les municipalités et les régions, permettant l'accès aux biens culturels, etc.</p>	<p><u>Mobilité locale et mondiale</u></p> <p>Explorer la signification des termes migration/émigration/immigration et établir les différences. Identifier différentes communautés immigrées au Portugal et indiquer comment ces communautés contribuent à la diversité des offres culturelles et définissent le multiculturalisme. Réfléchir aux causes économiques, politiques et culturelles des flux migratoires. Avez-vous déjà vécu une expérience migratoire? Pourquoi? Quelles différences avez-vous rencontrées? Quelles habitudes et coutumes avez-vous en rapport avec les habitudes de la communauté dans laquelle vous avez été inséré? Au niveau social: pensez-vous avoir été bien intégré? Au niveau institutionnel: quelle est votre opinion sur la façon dont les populations migrantes/émigrées sont reçus? (parlez des infrastructures du quartier où vous habitez/habitez: crèches, écoles, emplois, etc.).</p>
---	---	--	--	--

Compétence douce	Pensée critique / Flexibilité cognitive			
<p>CLCsept Connaissances fondamentales</p>	<p><u>L'élément</u></p> <p>Réfléchissez, sur votre parcours de vie, en considérant que les parcours individuels sont affectés par des conditions sociales différentes et que les trajectoires se (re)construisent à partir de l'expérience de contextes différents. Veuillez mentionner les raisons pour lesquelles vous avez abandonné l'école et si vous pensez que c'était une bonne ou une mauvaise décision? Si vous pouviez revenir en arrière, changeriez-vous votre décision? Pensez-vous que votre trajectoire aurait été différente? Pourquoi?</p> <p><u>Une langue étrangère</u></p> <p>Avez-vous étudié à l'étranger langue à l'école? Qui? Si vous n'aviez pas abandonné, pensez-vous que vous auriez acquis plus de compétences linguistiques?</p>	<p><u>Processus et méthodes scientifiques</u></p> <p>Relier les expériences de travail aux connaissances théoriques acquises en formation et réfléchir à l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie (expérience, enseignements des collègues, auto-apprentissage).</p> <p><u>Une langue étrangère</u></p> <p>Considérez-vous la langue étrangère la formation est-elle importante? Avez-vous suivi un cours de langue étrangère formel ou non formel?</p>	<p><u>Science et controverses publiques</u></p> <p>Exprimez votre opinion sur une question controversée qui a donné lieu à un débat public, en pointant les différents points de vue dont le vôtre (ex: violence domestique ; violence à l'école ; légalisation des drogues ; statut d'aidant informel, etc.)</p> <p>Avez-vous déjà parlé en public et exprimé votre opinion, en faisant des suggestions sur diverses questions, telles que comme dans les réunions de copropriété, assemblées, associations, articles d'opinion dans journaux et magazines, forums internet..</p> <p><u>Une langue étrangère</u></p> <p>Proposer une réflexion sur un sujet controversé d'actualité dans une langue étrangère.</p>	<p><u>Lois et modèles scientifiques</u></p> <p>Identifiez certains facteurs qui causent le changement social (facteurs politiques, révolutions, évolution, évolution de la science, de la technologie et de la langue).</p>

6.2. Instruments pour explorer chaque soft skill

Les soft skills identifiées tout au long des référentiels de compétences clés décodés ont été organisés et sont présents dans l'ensemble des outils à utiliser et/ou adapter tout au long du processus RVCC.

A) Soft Skill: ADAPTABILITÉ

INSTRUMENT NUMÉRO 9 | ADAPTABILITÉ

<p>Petite introduction/directives</p>	<p>Avoir des capacités d'adaptation signifie que vous êtes ouvert et disposé à apprendre de nouvelles choses, à relever de nouveaux défis et à faire des ajustements en fonction des transitions sur le lieu de travail. De plus, développer votre capacité d'adaptation peut également signifier développer d'autres compétences générales comme la communication et les compétences interpersonnelles.</p>
<p>Objectif</p>	<p>L'objectif de l'exercice suivant est de faire réfléchir les participants sur leurs capacités d'adaptation.</p>
<p>Méthodologie</p>	<p>Lisez attentivement les questions, répondez et réfléchissez.</p>
<p>Ressources</p>	<p>Un papier et un stylo.</p> <p>Noter: pour une personne aveugle il faut un animateur qui lit le texte, ou un ordinateur avec lecture avancée, LireHaut-parleur</p>
<p>Typologie et durée</p>	<p>Individuel/paires et autoréflexion.</p> <p>20 min.</p>

Résultats d'apprentissage

Réfléchissez à eux-mêmes.

Découvrez de nouveaux faits sur leurs compétences.

Comparez les anciennes habitudes et mettez en place de nouvelles.

Exemple pratique/Scénario

Lisez les questions suivantes et répondez soigneusement à toutes en plus de 3 lignes. Après avoir terminé, répondez aux questions d'autoréflexion.

1. Comment vous adaptez-vous aux changements sur lesquels vous n'avez aucun contrôle?
2. Quels sont les plus grands défis auxquels vous faites face lorsque vous commencez un nouvel emploi?
3. Comment abordez-vous une tâche nouvelle et inconnue?
4. La direction d'un projet change soudainement. Que fais-tu?
5. Comment vous préparez-vous aux changements imminents?
6. Comment ajustez-vous votre style de travail lorsque vous travaillez en équipe?
7. Parlez-moi d'un changement important dans votre vie. Qu'as-tu fait pour t'adapter à ça?
8. Quelle est votre expérience avec la technologie? Quelles initiatives avez-vous prises pour vous former aux nouvelles technologies?
9. Comment suggèreriez-vous et mettez-vous en œuvre un changement dans l'entreprise?
10. Avez-vous déjà été frustré par le changement?

QUESTIONS D'AUTO-RÉFLEXION

Une réponse en particulier vous a-t-elle surpris? Pourquoi?

Nommez 3 aspects positifs que vous avez appris grâce à vos réponses

Vous considérez-vous comme une personne adaptable?

B) Soft Skill : CO-LEADERSHIP

INSTRUMENT NUMÉRO 10 | CO-LEADERSHIP

Objectif	L'objectif est d'évaluer les compétences en leadership des candidats en évaluant leurs réponses dans sept scénarios du lieu de travail. S'il est utilisé comme une réflexion personnelle, il révélera également les domaines dans lesquels ils ont besoin de plus de travail.
Méthodologie	<ul style="list-style-type: none"> • Une discussion/débat en petit groupe avec le responsable RH ou le chargé de recrutement, sur les scénarios hypothétiques présentés à la fin du papier. • Une activité individuelle utilisant une auto-réflexion écrite et des « rétroactions » ultérieures fournies par l'article trouvé dans la section des ressources.
Ressources	<p><u>7 Scénarios de leadership fort: comment vous mesurez-vous?</u></p> <p>Outre les questions présentées également sur ce document, l'article vous fournit quelques recommandations pour chaque scénario qui doivent être lues à la toute fin de la procédure.</p> <p>Stylo et papier si utilisé comme exercice d'auto-réflexion</p> <p>Noter: pour une personne aveugle, vous avez besoin d'un animateur qui lit/pose le texte/les questions, ou d'un ordinateur avec une lecture avancée, LireHaut-parleur; pour une personne à mobilité réduite des membres supérieurs, un animateur est nécessaire pour l'aider à rédiger les réponses</p>

Typologie et durée	1 séance (individuelle ou en petit groupe) pour réfléchir et échanger sur les scénarios avec un responsable RH ou un chargé de recrutement; 40 minutes à 1 heure.
Résultats d'apprentissage	Évaluation de ses compétences en leadership Identification des zones à développer Réflexion sur des scénarios réalistes qui peuvent être le début d'un processus d'auto-croissance

Scénarios possibles	Comportements
Que se passe-t-il si votre « bon ami » cause des problèmes dans l'entreprise parce qu'il ne peut pas effectuer correctement son travail?	Sentimentalisme et pragmatisme
Que se passe-t-il si un employé repousse constamment vos limites?	Confiance gagnée
Et si quelqu'un commettait la même erreur encore et encore?	Gentil mais ferme
Et si vous promettez continuellement plus que ce que vous pouvez livrer?	Actions et paroles congruentes
1Et si vous êtes amené à diriger une organisation bien établie et que vous voulez faire bouger les choses	Initier le changement
Et si quelqu'un de plus jeune et plus beau que vous faisait partie de l'équipe et que cela vous faisait vous sentir menacé?	Ego
Que se passe-t-il si quelqu'un que vous avez investi beaucoup de temps et d'énergie dans le mentorat décide de partir?	Contrôler

C) Soft Skill: LITTÉRATIE NUMÉRIQUE

INSTRUMENT NUMÉRO 11 | LITTÉRATIE NUMÉRIQUE

<p>Objectif</p>	<p>Vérifier, par le biais d'une discussion ouverte, que le candidat, en plus de savoir lire et écrire des informations dans un environnement virtuel, sait utiliser les technologies sans discernement, le fait consciemment, en cherchant à supprimer ou à utiliser toutes les informations de manière productive. L'objectif est d'évaluer si le candidat comprend et utilise, de manière positive et critique, l'information créée et utilisée à l'ère des nouvelles technologies.</p>
<p>Méthodologie</p>	<p>Discussion/débat en grand groupe avec le technicien, responsable de l'activité, en lançant des questions et/ou des affirmations, puisant dans les informations tout au long de son déroulement et, enfin, en résumant les idées-clés.</p>
<p>Ressources</p>	<p>Salle équipée de suffisamment de tables et de chaises pour les adultes; Ordinateur ou tablette (adaptable aux personnes aveugles et aux adultes à mobilité réduite des membres supérieurs) – un pour le technicien et chaque adulte; Accès Internet; Tableau blanc et marqueurs pour tableau blanc;</p>
<p>Typologie et durée</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 à 2 séances, en petit groupe, pour réfléchir et discuter des thèmes, propos et/ou questions présentés ● 1 à 3 heures par séance
<p>Résultats d'apprentissage</p>	<p>Preuve interconnectée de connaissances, d'aptitudes et de compétences utiles, personnelles et professionnelles tout au long de la vie, couvrant des critères de performance liés à:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Utilisation appropriée des équipements technologiques ● Réflexion sur l'utilité et le bénéfice de cet équipement au quotidien ● Communication orale ● Empathie ● Organisation des idées ● Pouvoir de réflexion ● Capacité argumentative ● Stimulation de nouveaux apprentissages/nouvelles découvertes/connaissances de groupe

EXEMPLE PRATIQUE

Thèmes/énoncés/questions à poser au groupe

1. Les médias et la connaissance.

2. Tout est à portée de clic! Quels équipements technologiques utilisez-vous au quotidien et quels en sont les bénéfices?

3. L'accès à Internet - quelles sont les conséquences et les bénéfices au quotidien?

4. Comment sensibiliser la société aux risques liés à l'utilisation d'Internet?

Éléments facilitateurs: ordinateur avec logiciel de synthèse vocale et synthèse vocale gratuite.

D) Soft Skill: ORGANISATION

INSTRUMENT NUMÉRO 12 | ORGANISATION

Objectif	L'objectif est d'évaluer les compétences organisationnelles des candidats en évaluant leurs réponses aux questions comportementales qui leur sont présentées. S'il est utilisé comme un outil d'auto-réflexion, il révélera également les domaines qui nécessitent plus de travail.
Méthodologie	<ul style="list-style-type: none"> • Un entretien/débat en tête-à-tête avec le responsable RH ou le chargé de recrutement, sur les questions comportementales présentées en fin de dossier. • Une activité individuelle utilisant une autoréflexion écrite
Ressources	<p>Ressources en ligne qui incluent des questions comportementales concernant les compétences organisationnelles.</p> <p>Stylo et papier si utilisé comme exercice d'auto-réflexion.</p> <p>Noter: pour une personne aveugle, vous avez besoin d'un animateur qui lit/pose le texte/les questions, ou d'un ordinateur avec une lecture avancée, LireHaut-parleur; pour une personne à mobilité réduite des membres supérieurs, un facilitateur est nécessaire pour l'aider à rédiger les réponses ou un ordinateur avec synthèse vocale)</p>

Typologie et durée	<ul style="list-style-type: none"> • 1 séance pour réfléchir et échanger sur les questions avec un responsable RH ou un chargé de recrutement • 30 minutes
Résultats d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation de ses compétences organisationnelles • Réflexion sur sa pratique professionnelle • Identification des zones à développer

Liste des questions possibles

1. Comment organisez-vous votre travail au cours d'une journée type?
2. Décrivez un moment où vous avez dû faire un choix difficile entre votre vie personnelle et professionnelle.
3. Donnez-moi un exemple de projet qui décrit le mieux vos compétences organisationnelles.
4. Quand avez-vous trouvé utile de développer des listes de contrôle, des procédures ou des méthodes pour vous aider à faire face à un volume de travail élevé?
5. Comment décidez-vous ce qui devient la priorité absolue lors de la planification de votre temps?
6. Quelles méthodes utilisez-vous pour vous assurer que toutes les priorités sont respectées?
7. Parlez-moi d'une fois où vous avez dû faire face à un environnement de travail non structuré.
8. Que faites-vous lorsque votre emploi du temps est soudainement interrompu? Donne un exemple.
9. Parlez-moi d'un moment où vous vous êtes senti dépassé par votre charge de travail.
10. Parlez-moi d'un moment où vous avez raté une échéance importante.
11. Parlez-moi d'un moment où vous avez réussi à déléguer une tâche importante.

INSTRUMENT NUMÉRO 13 | ORGANISME

Objectif	Montrer, par une discussion ouverte, que l'adulte a une capacité d'organisation dans sa vie quotidienne. L'organisation personnelle et professionnelle est directement liée à l'atteinte des objectifs, selon l'établissement de buts, de stratégies et de plans d'action.
Méthodologie	Discussion/débat en petit groupe avec le technicien, responsable de l'activité, en lançant des questions et/ou des affirmations, puisant dans les informations tout au long de son déroulement et, enfin, en résumant les idées-clés.

Ressources	<ul style="list-style-type: none"> • Salle équipée de suffisamment de tables et de chaises pour les participants • Ordinateur ou Tablette • accès Internet • Tableau blanc et marqueurs pour tableau blanc <p>Facilitateur: pour une personne aveugle, vous avez besoin d'un animateur qui lit/pose le texte/les questions, ou d'un ordinateur avec une lecture avancée, LireHaut-parleur; pour une personne à mobilité réduite des membres supérieurs, un facilitateur est nécessaire pour l'aider à rédiger les réponses ou un ordinateur avec synthèse vocale)</p>
Typologie et durée	<ul style="list-style-type: none"> • 1 séance en petit ou grand groupe • 2 à 3 heures
Résultats d'apprentissage	<p>Preuve interconnectée de connaissances, d'aptitudes et de compétences utiles, personnelles et professionnelles, tout au long de la vie, couvrant des critères de performance liés à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Individuel • Motivation • Engagement/dévouement • Esprit de coopération • Travail en équipe • Gestion du temps

EXEMPLE PRATIQUE DU DEBAT

La capacité d'organisation est un problème pour beaucoup de gens, car garder la vie en ordre n'est pas une tâche facile. Cependant, cela se traduit par une planification visant à améliorer les performances personnelles et professionnelles afin d'éviter/d'éliminer les angoisses et/ou d'autres problèmes de santé.

Voici quelques exemples de questions, phrases et/ou déclarations pour discussion et débat:

1. Une personne organisée a plus de succès?

2. Pensez-vous que la planification des dépenses et des revenus mensuels est importante? Pourquoi?

3. Au niveau de l'emploi, considérez-vous que la gestion du travail d'équipe est importante? Donne des exemples.

4. Donnez quelques exemples de la façon dont vous pouvez bénéficier de la gestion du temps familial et social.

5. **«Ne soyez pas pressé, mais ne perdez pas de temps».**

José Saramago, Écrivain, poète et dramaturge portugais (1922).

Commentaire.



E) Soft Skill: COMMUNICATION

INSTRUMENT NUMÉRO 14 | COMMUNICATION

<p>Petite introduction/directives</p>	<p>La communication signifie fournir ou échanger des informations en parlant, en écrivant ou en utilisant un autre moyen. Communiquer, c'est aussi exprimer ou partager des idées et des sentiments.</p> <p>Il existe deux types de communication: verbale (langue parlée ou écrite) et non verbale (communiquer par le langage corporel, les expressions faciales, les gestes, etc.).</p>
<p>Objectif</p>	<p>L'activité est axée sur la communication non verbale. Le but est de percevoir les émotions des autres et d'essayer d'y répondre en conséquence. Le visage et la posture du corps nous en disent parfois plus que les mots.</p>
<p>Méthodologie</p>	<p>Possible en deux ou plusieurs groupes de personnes</p> <p>Un groupe de personnes, chaque personne d'un groupe reçoit une carte. Sur la carte se trouve quelque chose (l'émotion) que la personne doit montrer. Les personnes des autres groupes doivent reconnaître ce qui a été montré et réagir.</p>
<p>Ressources</p>	<p>Pour tous les âges (3 groupes de 3 personnes, adaptation possible)</p> <p>Cartes (préparées à l'avance) ou papier, stylo pour préparation sur place</p> <p>L'activité peut aussi se faire sans cartes.</p> <p>Facilitateur: Pour une personne aveugle, vous avez besoin d'un facilitateur pour décrire l'expression et dire ce qu'est l'émotion.</p> <p>Pour un adulte à mobilité réduite des membres supérieurs l'animateur est nécessaire pour montrer la lettre ou dire l'émotion.)</p>
<p>Typologie et durée</p>	<p>30 minutes.</p>

Résultats d'apprentissage

Dans cette activité, vous essayez de prendre conscience de vos propres sentiments (humeurs) et vous essayez de reconnaître les émotions des autres en vous basant uniquement sur leurs expressions faciales et leur langage corporel (posture).

En comprenant comment une personne se sent (qui peut être différente de ce qu'elle dit), nous pouvons mieux comprendre son comportement (réactions).

Vous vous rendez compte à quel point il est parfois difficile de savoir comment une personne se sent. Et il est encore plus difficile de réagir correctement.

Vous développez de l'empathie.

EXEMPLE PRATIQUE/SCÉNARIO

Que dit notre corps/notre visage?

Notre corps communique. Il montre ce que nous ressentons en ce moment: bonheur, peur, fatigue, insécurité, honte, intérêt, offense...

Nous invitons les personnes à dire ce qu'elles ressentent en ce moment et à le démontrer (avec leur visage, avec leur corps).

Premier pas

Une personne dans un groupe prend une carte dans une pile de cartes. Il y a des sentiments dessus (colère, joie, honte, peur, impatience...). La personne doit le montrer sans parler. Les gens d'autres groupes devinent. Qui devine obtient un point.

Une personne du deuxième groupe continue. Les gens et les groupes se relaient.

Deuxième étape

Les gens montrent des sentiments (pas de mots encore). Cette fois, aucune carte n'est nécessaire. Ils peuvent le faire eux-mêmes.

L'autre personne doit réagir au sentiment (exemple: tristesse - l'autre va le/la caresser en lui demandant: « Que t'est-il arrivé ? Pourquoi es-tu triste? Puis-je t'aider? »)

Dans des situations modèles, les gens apprennent à reconnaître les sentiments et à réagir (penser à comment réagir).

Réflexion

Qu'est-ce qui vous a surpris?

Quelle émotion est difficile à montrer (à reconnaître) ?

À quelle émotion est-il difficile de réagir ?

F) Soft Skill : RESPONSABILITÉ

INSTRUMENT NUMÉRO 15 | RESPONSABILITÉ

<p>Objectif</p>	<p>L'objectif est d'identifier les compétences liées à sa responsabilité envers ses clients, ses apprenants, ses pairs et soi-même. De plus, il révélera les zones qui nécessitent plus de travail.</p>
<p>Méthodologie</p>	<p>Une activité individuelle utilisant un test en ligne (navigation dans un scénario de lieu de travail) suivi d'une réflexion personnelle et d'un retour personnalisé fourni par la plateforme et basé sur les choix effectués lors du test.</p>
<p>Ressources</p>	<p>Les quatre responsabilités en pratique Un scénario en ligne dans lequel on doit prendre des décisions à travers diverses réunions.</p> <p>La fabrication du scénario «Quatre responsabilités» Un article détaillant le but et le making of de la plateforme. Peut être lu avant ou après le test. Facilitateur: pour une personne aveugle, un facilitateur est nécessaire pour décrire le rôle et les instructions, et plus tard un soutien pour écrire les arguments. Pour un adulte à mobilité réduite des membres supérieurs, un facilitateur est nécessaire pour soutenir la rédaction des arguments, ou un ordinateur avec un logiciel de synthèse vocale et une synthèse vocale libre.)</p>
<p>Typologie et durée</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1 session pour naviguer dans le scénario et l'auto-réflexion sur les commentaires personnalisés basés sur les réponses • 20-30 minutes
<p>Résultats d'apprentissage</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Réflexion sur sa pratique professionnelle • Remise en cause de son action • Réflexion sur des scénarios réalistes qui peuvent être le début d'un processus d'auto-croissance • Se familiariser avec les quatre responsabilités • Voir comment ils peuvent être mis en pratique dans des situations typiques

Le scénario

Visitez le lien suivant (<https://scenario.four-responsabilités.org/>) et démarrez le scénario « Quatre responsabilités en pratique ». Le participant devra prendre part à 4 réunions de travail et prendre des décisions sur la manière qui sont interconnectées. À la fin, le participant recevra des commentaires sur les compétences liées à la responsabilité qu'un professionnel a envers ses clients, envers ses apprenants, envers ses pairs et envers lui-même. À la fin, il est conseillé de prendre le temps d'examiner les résultats et de réfléchir sur la façon d'améliorer sa pratique.

(**Éléments facilitateurs:** ordinateur avec logiciel de synthèse vocale et synthèse vocale gratuite.)

G) Soft Skill: FLEXIBILITÉ COGNITIVE

INSTRUMENT NUMÉRO 16 | FLEXIBILITÉ COGNITIVE

Petite introduction/directives	Une formation en soft skills sur le thème de la flexibilité cognitive est développée dans le cadre du projet Qualifying Differences. La formation vise à donner un aperçu des connaissances du groupe cible et à développer une prise de conscience des stratégies pour augmenter la flexibilité cognitive. La formation est conçue pour initier la discussion et stimuler le développement de compétences pratiques dans le groupe cible. Des discussions de groupe et des moments expérientiels sont prévus.
Objectif	L'objectif principal est de faire connaître les stratégies disponibles et les avantages d'une pensée flexible.
Méthodologie	La technique utilisée sera des discussions de groupe, des activités expérientielles, des jeux
Ressources	6 participants au moins, des stylos, des papiers, une salle. Facilitateur: pour une personne aveugle, vous avez besoin d'un animateur qui lit/pose le texte/les questions, ou d'un ordinateur avec lecture avancée, ReadSpeaker; pour une personne à mobilité réduite des membres supérieurs, un animateur est nécessaire pour aider à la rédaction des réponses ou un ordinateur avec synthèse vocale)
Typologie et durée	Jusqu'à 2 heures

Résultats d'apprentissage

Les participants apprendront les aspects théoriques de base et les termes de la négociation. Les participants feront l'expérience de la situation de négociation et amélioreront leurs compétences en négociation.

EXEMPLE PRATIQUE/SCÉNARIO

Plusieurs composantes de la flexibilité cognitive ne sont pas si évidentes, peu importe à quel point nous sommes intelligents ou conscients de nous-mêmes. La discussion de groupe porte sur l'acquisition de ces compétences par la pratique. Tout comme certains étirements ou exercices de yoga peuvent augmenter notre souplesse physique, il existe des techniques et des exercices mentaux pour augmenter notre souplesse cognitive.

Trois composantes principales ont été identifiées et serviront de stimulant aux discussions de groupe: l'adaptabilité, l'innovation et l'auto-observation.

Afin d'identifier ses connaissances sur la flexibilité, les formateurs poseront aux participants quelques questions sur chaque composante:

Adaptabilité

- Êtes-vous capable de changer de cap lorsque les circonstances l'exigent?
- Pouvez-vous modifier votre compréhension pour prendre en compte des informations nouvelles ou contradictoires?
- Prenez-vous les transitions dans la foulée ou vous déstabilisent-elles?

Innovation

- Êtes-vous capable d'élaborer une stratégie de solution en cas de revers inattendu?
- Lorsque la solution présente des limites, êtes-vous prêt à rechercher quelque chose de nouveau?

Auto-observation

- Êtes-vous capable de reconnaître vos angles morts et vos habitudes problématiques?
- Avec quelle facilité pouvez-vous changer votre propre point de vue pour considérer celui de quelqu'un d'autre?
- Êtes-vous capable de reconnaître vos pensées et de les affronter objectivement plutôt que de vous sentir menacé par elles?

La distance rend le cerveau plus fort

L'activité reproduit les recherches effectuées par Evan Polman de l'Université de New York et Kyle Emich de l'Université Cornell sur la théorie du niveau de construction (<http://www.psych-it.com.au/Psychlopedia/article.asp?id=79>). Les participants travaillent avec deux versions différentes du même problème. Une version décrit un problème rencontré par quelqu'un d'autre tandis que l'autre version identifie le problème auquel est confronté le lecteur. Il est plus facile de trouver des solutions créatives lorsque les gens pensent pour quelqu'un d'autre qu'eux-mêmes.

Matériaux: Deux versions différentes décrivant le même problème

Des instructions

Préparation: Faites un nombre égal de copies des deux documents différents et disposez-les dans la même pile avec les deux versions en alternance.

Couler

Distribuez les photocopiés. Donnez une copie du document face cachée à chaque participant. Tout le monde supposera qu'ils ont le même document.

Donner des instructions. Dites aux participants qu'il s'agit d'une activité indépendante. Expliquez brièvement que les participants doivent retourner leur photocopié et résoudre le problème le plus rapidement possible. Lorsqu'ils pensent avoir résolu le problème correctement, ils doivent se lever.

Conclure l'activité. Après quelques minutes, saluez les participants qui se sont levés.

Compte rendu: Débriefez l'activité en révélant qu'il y avait deux versions du problème. Lisez les différentes versions. Faites remarquer que les situations sont identiques. La seule différence est de savoir si le lecteur est personnellement impliqué ou non.

Partagez cette solution créative au problème décrit dans le document: divisez la corde dans le sens de la longueur, attachez les deux moitiés ensemble et descendez vers la liberté. Découvrez si plus de participants ont été capables de résoudre le problème alors qu'ils pensaient qu'ils le résolveraient pour quelqu'un d'autre. Laissez les participants suggérer le principe selon lequel plus le problème semble éloigné de nous, plus il est facile de penser de manière abstraite et de trouver des solutions créatives.

Demandez aux participants: « Comment appliqueriez-vous ce phénomène pour trouver des solutions plus créatives à vos problèmes ? »

Soulignez que lorsque nous avons un problème, il est utile d'obtenir des conseils d'autres personnes (comme un conseil d'administration, des pairs d'autres industries ou un collègue). Les différentes perspectives des autres permettent de proposer facilement des solutions que vous ne proposez peut-être pas.

Demandez aux participants: «Comment utiliseriez-vous cette technique pour vous aider?»

Suggérez que si nous imaginons que nous résolvons des problèmes pour un ami, un étranger ou un personnage historique, nous pouvons être capables de penser de manière plus créative et de trouver des solutions plus abstraites.

Points d'apprentissage

- C'est plus facile de résoudre les problèmes quand il y a plus de distance psychologique.
- Les solutions créatives sont influencées par notre proximité avec le problème.
- Lorsque nous sommes proches d'un problème, nous avons tendance à y penser de manière réaliste. Lorsque nous sommes loin du problème, nous sommes capables d'y penser de manière plus abstraite et d'arriver à des solutions plus créatives.

Polycopié1

Le prisonnier de Zenda

Dans un pays lointain, il y a de nombreuses années, il y avait un prisonnier dans une tour qui voulait désespérément s'échapper. Un jour, il découvre une corde dans sa cellule. Cependant, la corde ne faisait que la moitié de la longueur nécessaire pour lui permettre d'atteindre le sol en toute sécurité. Pourtant, il a utilisé la corde pour s'échapper vers sa liberté. Comment a-t-il fait?

Polycopié2

Vous êtes un prisonnier

Vous êtes prisonnier dans une tour et vous voulez désespérément vous échapper. Un jour, vous découvrez une corde dans votre cellule. Cependant, la corde ne fait que la moitié de la longueur nécessaire pour vous permettre d'atteindre le sol en toute sécurité. Pourtant, vous avez utilisé la corde pour vous échapper vers votre liberté. Comment avez-vous fait?¹²

Le test de Stroop: un casse-tête pour défier votre vitalité mentale et votre flexibilité

¹² <https://www.sessionlab.com/methods/distance-makes-the-brain-grow-stronger>



Des instructions: Prêt à tester votre vitalité mentale et votre flexibilité? Rapide - dites à haute voix quelle couleur vous voyez dans chaque mot, PAS le mot que vous lisez. Allez de gauche à droite, de haut en bas. Prêt. Régler. Aller! --- Pas facile, non? Cette tâche s'appelle le test de Stroop et est utilisée dans les évaluations neuropsychologiques pour mesurer la vitalité et la flexibilité mentales, car une bonne performance nécessite une forte capacité d'attention, d'inhibition et d'autorégulation (également appelée fonctions exécutives).¹³¹⁴

H) Soft Skill: INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

INSTRUMENT NUMÉRO 17 | INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

<p>Petite introduction/directives</p>	<p>Une formation en soft skills sur le thème de la négociation est développée dans le cadre du projet Qualifying Differences. Il identifiera à quel point le groupe cible est conscient du sujet et s'il a le bon niveau d'intelligence émotionnelle. La formation comprend les aspects théoriques de base à connaître sur l'intelligence émotionnelle et une activité d'autoréflexion des stagiaires.</p>
<p>Objectif</p>	<p>L'objectif principal est d'identifier et d'observer son intelligence émotionnelle. Le formateur donnera le temps aux stagiaires de réfléchir sur eux-mêmes et de réfléchir à leurs propres comportements et d'améliorer les compétences et les techniques d'intelligence émotionnelle.</p>
<p>Méthodologie</p>	<p>Questions, connaissance de soi</p>

¹³ <https://psychologia.co/mental-flexibility-rigidity-test/>

¹⁴ <https://sharpbrains.com/blog/2006/10/05/brain-exercise-the-stroop-test/>

Ressources	5 participants au moins, des stylos, des papiers, une salle. Facilitateur: pour une personne aveugle, vous avez besoin d'un animateur qui lit/pose le texte/les questions, ou d'un ordinateur avec lecture avancée, ReadSpeaker ; pour une personne à mobilité réduite des membres supérieurs, un animateur est nécessaire pour aider à la rédaction des réponses ou un ordinateur avec synthèse vocale)
Typologie et durée	1h30
Résultats d'apprentissage	Les stagiaires augmenteront leur conscience de soi et leurs compétences sociales, les stagiaires apprendront les compétences de base de l'intelligence émotionnelle et exerceront l'activité d'intelligence émotionnelle pour révéler leur propre intelligence émotionnelle.

Les quatre compétences du quotient émotionnel (QE):

1. **Connaissance de soi**- Capacité à reconnaître vos émotions telles qu'elles se sont produites et à comprendre vos tendances générales à réagir à différentes personnes et situations
2. **Conscience sociale** -Comprendre d'où vient l'autre personne, que vous soyez d'accord ou non
3. **Autogestion**- Utiliser la conscience de vos émotions pour choisir ce que vous dites et faites afin d'orienter positivement votre comportement
4. **Gestion de la relation**- Utiliser la conscience des émotions des autres pour choisir ce que vous dites et faites afin d'orienter positivement votre comportement.

EXEMPLE PRATIQUE/SCÉNARIO

Intelligence émotionnelle

Prenez quelques instants pour penser à quelqu'un que vous considérez exceller dans l'établissement de relations de travail efficaces avec ses employés. Qu'est-ce qui les rend si efficaces? Essayez d'identifier et de décrire les attitudes, les valeurs, les compétences et les connaissances de cette personne qui les rendent si efficaces.

Attitudes:

Valeurs:

Compétences:	Connaissances:
---------------------	-----------------------

Ressources utilisées: Kendra Wilkins-Fontenot,SRH

Outil d'auto-évaluation de l'intelligence émotionnelle

Évaluez chaque question ci-dessous sur une échelle de 1 à 5 (1-Jamais, 2- Rarement, 3- Parfois, 4- Habituellement, 5- Toujours)

	Comportement	Évaluer
1	Je suis conscient des réactions physiques (élançements, courbatures, changements soudains) qui signalent une « réaction intestinale	
2	J'admets volontiers mes erreurs et je m'excuse.	
3	Quand je me sens en colère, je peux toujours rester calme.	
4	J'ai généralement une idée précise de la façon dont une autre personne me perçoit lors d'une interaction particulière.	
5	En évaluant une situation, j'examine mes préjugés et j'ajuste mon évaluation en conséquence.	

6	Je peux continuer sur un projet, malgré les obstacles.	
sept	Je peux engager une interaction avec une autre personne et évaluer assez bien l'humeur de cette personne en me basant sur des signaux non verbaux	
8	D'autres se sentent encouragés après m'avoir parlé.	
9	Je considère ma «température émotionnelle» avant de prendre des décisions importantes	
dix	Lorsque je ressens une forte impulsion à faire quelque chose, je fais généralement une pause pour réfléchir et décider si je veux vraiment agir en conséquence	
11	Je peux identifier l'émotion que je ressens à un moment donné	
12	Je suis capable de dire honnêtement ce que je ressens sans contrarier les autres.	
13	Je peux faire preuve d'empathie et faire correspondre mes sentiments à ceux d'une autre personne dans une interaction.	
14	Je pense aux émotions derrière mes actions.	
15	Je suis respecté et aimé des autres, même lorsqu'ils ne sont pas d'accord avec moi.	
16	Je regarde comment les autres réagissent à mon égard pour comprendre lesquels de mes propres comportements sont efficaces et lesquels ne le sont pas.	

17	Je gère bien mes humeurs et je m'abstiens d'apporter des émotions négatives au travail.	
18	Il est facile de comprendre pourquoi les autres ressentent ce qu'ils ressentent.	
19	Je peux efficacement persuader les autres d'adopter mon point de vue sans les contraindre.	

Notation de l'outil: Entrez vos notes pour chaque question numérotée dans la catégorie où elle apparaît. Additionnez les notes de chaque catégorie pour obtenir un total pour cette facette spécifique de l'intelligence émotionnelle.

Connaissance de soi	Autogestion
01 _____	03 _____
05 _____	06 _____
09 _____	dix _____
12 _____	13 _____
15 _____	18 _____
Total: _____	Total: _____
Conscience sociale	Gestion de la relation
04 _____	02 _____
07 _____	08 _____
14 _____	11 _____
17 _____	16 _____
19 _____	20 _____
Total: _____	Total: _____

Adapté d'Emily A. Sterrett, Ph. D., dans The Manager's Pocket Guide to Emotional Intelligence, 2000, HRD Press : Amherst, MA et de The Handbook of Emotionally Intelligent Leadership by Daniel E. Feldman, 1999, Leadership Performance Solutions)

Interprétation de votre score: Votre score sur ces quatre composantes de l'intelligence émotionnelle peut aller d'un minimum de 5 à un maximum de 25. Tout composant où votre score est inférieur à 18 est un domaine dans lequel vous pourriez vous améliorer.

I) Soft Skill: GESTION DES PERSONNES

INSTRUMENT NUMÉRO 18 | GESTION DES PERSONNES

Petite introduction/directives	<p>Une formation en soft skills sur le thème du People Management est développée dans le cadre du projet Qualifying Differences. Il identifiera à quel point le groupe cible est sensibilisé au sujet et s'il a les compétences d'un manager, comme diriger une équipe, résoudre un conflit, négocier au sein d'un groupe de travail, représenter un groupe à un conseil d'administration.</p> <p>La formation comprend les aspects théoriques de base à connaître sur la gestion des personnes et et surtout la capacité de changer constamment de rôle. à mesure que les tâches, les situations et les attentes changent.</p>
Objectif	L'objectif principal est d'identifier et d'améliorer ses compétences en gestion des personnes. Grâce à une activité d'auto-évaluation, le formateur donnera aux participants l'opportunité de développer leurs compétences et leurs connaissances sur le sujet.
Méthodologie	Questions, auto-évaluation
Ressources	<p>5 participants au moins, des stylos, des papiers, une salle.</p> <p>Facilitateur : pour une personne aveugle, vous avez besoin d'un facilitateur qui lit/pose le texte/les questions, ou d'un ordinateur</p>

	avec lecture avancée, ReadSpeaker ; pour une personne à mobilité réduite des membres supérieurs, un animateur est nécessaire pour aider à la rédaction des réponses ou un ordinateur avec synthèse vocale)
Typologie et durée	1h30
Résultats d'apprentissage	Les participants approfondiront leurs connaissances sur le thème de la gestion des personnes en expérimentant et en testant un modèle basé sur les 10 rôles managériaux de Mintzberg. De plus, ils augmenteront leur intelligence interpersonnelle et leurs forces sociales. Cela inclut de se développer dans des domaines dont on se détourne consciemment ou inconsciemment.

Un test simple sera proposé pour attirer l'attention sur ses qualités relationnelles.

Les stagiaires seront invités à répondre sur une échelle de un à cinq où 1 signifie jamais 3 pour parfois 5 toujours.

1. Je me défends dans des situations sociales
2. Je fais une première impression mémorable
3. Je suis un bon causeur.
4. Je suis à l'aise pour parler en public
5. Je surmonte la nervosité dans les milieux sociaux
6. Je suis influent. Les gens me considèrent comme un leader
7. Je suis doué pour décoder les émotions des autres
8. Je me lance avec confiance et les autres sont ravis de travailler avec moi
9. je suis charismatique
10. Je suis motivé pour donner suite à mes idées.
11. j'ai l'air sympathique

Le formateur donnera une rétroaction basée sur les résultats du test, en se référant aux forces et aux faiblesses qui caractérisent la façon dont nous interagissons avec les autres.

RÔLES DE GESTION

L'expert en gestion et professeur Henry Mintzberg soutient qu'il existe 10 rôles qui peuvent être utilisés pour catégoriser les différentes fonctions d'un gestionnaire.

Les dix rôles de gestion sont:

1. Figure de proue.
2. Chef.
3. Liaison.
4. Moniteur.
5. Diffuseur.
6. Porte-parole.
7. Chef d'entreprise.
8. Gestionnaire de perturbation.
9. Allocateur de ressources.
10. Négociateur.

Les rôles fournissent un cadre utile pour guider le comportement organisationnel et peuvent être divisés en trois domaines:

Catégorie	Les rôles
Interpersonnel fournir des informations et des idées	Figure de proue Leader Liaison

Catégorie	Les rôles
Informationnel traitement des informations	Moniteur Diffuseur Porte-parole
Décisionnel utiliser des informations	Entrepreneur Gestionnaire de perturbations Allocateur de ressources Négociateur

EXEMPLE PRATIQUE/SCÉNARIO

Réfléchir à votre expérience au travail ou dans des groupes informels. À quelle fréquence consacrez-vous du temps à chacun des rôles de gestion? Choisissez parmi 4 options (jamais - parfois - souvent - très souvent) Cela aidera à attirer l'attention sur les domaines les plus négligés. Ensuite, notez chacun des comportements de 1 à 5, où 1 signifie « très bon » et 5 signifie « pas bon du tout ».

OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION du modèle des 10 rôles de gestion de Mintzberg

Rôle	Temps passé 1 (jamais) 4 (très souvent)	Aptitude 1 (très bon) 5 (pas bon du tout)
<p>1. Figure de proue.</p> <p>En tant que manager, vous avez des responsabilités sociales, cérémonielles et légales. On s'attend à ce que vous soyez une source d'inspiration. Les gens vous considèrent comme une personne ayant autorité et comme une figure de proue.</p>		

<p>2. Chef.</p> <p>Vous assurez le leadership de votre équipe, de votre département ou peut-être de toute votre organisation; vous gérez la performance et les responsabilités de chacun dans le groupe.</p>		
<p>3. Liaison.</p> <p>Vous communiquez avec des interlocuteurs internes et externes. Vous êtes capable de réseauter efficacement au nom de votre organisation.</p>		
<p>4. Moniteur.</p> <p>Dans ce rôle, vous recherchez régulièrement des informations liées à votre organisation, en recherchant des changements pertinents dans l'environnement. Vous surveillez également votre équipe, tant en termes de productivité que de bien-être.</p>		
<p>5. Diffuseur.</p> <p>Vous communiquez des informations potentiellement utiles à vos collègues et à votre équipe.</p>		
<p>6. Porte-parole.</p> <p>Dans ce rôle, vous êtes chargé de transmettre des informations sur votre organisation et ses objectifs aux personnes extérieures.</p>		
<p>7. Chef d'entreprise.</p> <p>Vous créez et contrôlez le changement au sein de l'organisation. Cela signifie résoudre des problèmes, générer de nouvelles idées et les mettre en œuvre.</p>		

<p>8. Gestionnaire de perturbation.</p> <p>Lorsqu'une organisation ou une équipe rencontre un obstacle inattendu, vous êtes la personne qui prend en charge la situation. Vous contribuez également à la médiation des conflits au sein de l'équipe.</p>		
<p>9. Allocateur de ressources.</p> <p>Vous déterminez où les ressources organisationnelles sont les mieux appliquées. Cela implique d'allouer des fonds, ainsi que d'affecter du personnel et d'autres ressources organisationnelles.</p>		
<p>10. Négociateur.</p> <p>Vous participez à des négociations importantes au sein de votre équipe, service ou organisation.</p>		

Une fois les points faibles identifiés, des suggestions seront données pour commencer à améliorer leurs compétences dans chaque rôle.

Figure de proue: représentent leurs équipes. Si vous avez besoin d'améliorer ou de renforcer votre confiance dans ce domaine, commencez par votre image, votre comportement et votre réputation. Cultivez l'humilité et l'empathie, apprenez à donner le bon exemple au travail et réfléchissez à la façon d'être un bon modèle.

Chef: C'est un rôle très important. Connaître vos compétences vous aide à devenir un leader authentique afin que votre équipe vous respecte. Concentrez-vous également sur l'amélioration de votre intelligence émotionnelle, une compétence clé des dirigeants.

Liaison: Pour améliorer vos compétences en réseautage, travaillez vos techniques de réseautage professionnel.

Vous devez apprendre à collecter efficacement des informations et à surmonter la surcharge d'informations. L'utilisation de stratégies de lecture efficaces peut vous aider à traiter le matériel rapidement et de manière approfondie. Apprenez à vous tenir au courant de l'actualité de l'industrie.

Diffuseur: Pour être un bon diffuseur, il faut savoir partager efficacement l'information et les points de vue externes, ce qui implique d'avoir de bonnes capacités de communication.

Apprenez à partager des informations lors de réunions d'équipe. Travaillez vos capacités rédactionnelles.

Porte-parole: Assurez-vous de savoir comment représenter votre organisation lors d'une conférence. Vous trouverez peut-être utile d'améliorer vos compétences avec des présentations et de travailler avec les médias.

Chef d'entreprise: Développez vos compétences en gestion du changement. Vous devrez également travailler sur vos compétences en résolution de problèmes et en créativité, afin de pouvoir proposer de nouvelles idées et de les mettre en œuvre avec succès.

Gestionnaire de perturbation: Dans ce rôle, vous devrez vous améliorer dans la résolution de conflits et savoir gérer les conflits d'équipe. Il est également utile de savoir gérer les émotions dans son équipe.

Allocateur de ressources: Pour vous améliorer en tant que répartiteur de ressources, apprenez à gérer un budget, à réduire les coûts et à établir des priorités afin de tirer le meilleur parti de vos ressources. Vous pouvez également utiliser l'analyse VRIO pour savoir comment obtenir les meilleurs résultats à partir des ressources à votre disposition.

Améliorez vos compétences en négociation en apprenant la négociation gagnant-gagnant et la négociation distributive.

De MINTZBERG SUR LA GESTION par Henry Mintzberg. Copyright © 1989 par Henry Mintzberg.

J) Soft skill: Orientation Service

APPAREIL 19 | ORIENTATION SERVICE

Petite introduction/directives	Une formation en soft skills sur le thème de l'Orientation Service est développée dans le cadre du projet Qualifying Differences. La formation vise à explorer les connaissances des participants et à fournir des informations pour améliorer leur orientation vers le service. Des idées théoriques sont fournies pour la discussion et une activité expérientielle pour l'auto-réflexion des stagiaires.
---------------------------------------	---

Objectif	L'objectif principal est de définir clairement le concept d'orientation service et de fournir des outils pratiques pour développer des compétences personnelles dans ce contexte. Le formateur donne aux stagiaires le temps de réfléchir et de se concentrer sur leur propre expérience afin d'améliorer les techniques d'orientation service.
Méthodologie	Questions, activité basée sur l'expérience
Ressources	5 participants au moins, des stylos, des papiers, une salle. Facilitateur :pour une personne aveugle, vous avez besoin d'un animateur qui lit/pose le texte/les questions, ou d'un ordinateur avec lecture avancée, ReadSpeaker ; pour une personne à mobilité réduite des membres supérieurs, un animateur est nécessaire pour aider à la rédaction des réponses ou un ordinateur avec synthèse vocale)
Typologie et durée	2h00 heures
Résultats d'apprentissage	Les stagiaires augmenteront leur prise de conscience du concept d'orientation service, leurs compétences en communication, leurs compétences sociales, leur capacité à penser de manière empathique.

Orientation service désigne la volonté de traiter ses collègues et ses clients avec courtoisie, considération et tact, de communiquer efficacement et de percevoir les besoins du client.

EXEMPLE PRATIQUE/SCÉNARIO

Afin de réfléchir à leur propre orientation vers le service et à la manière d'améliorer leurs capacités, les stagiaires se verront poser une série de questions et recevront quelques suggestions:

- Pensez à vos clients actuels. Quelles sont les choses simples et rapides à faire pour améliorer leur expérience de service?
- Revoyez constamment votre approche. Demandez à vos clients des commentaires. Utilisez ces informations pour devenir meilleur dans ce que vous faites.

- Notez toutes les expériences client intéressantes que vous avez récemment vécues. Qu'est-ce qui s'est démarqué? Y a-t-il quelque chose que vous avez appris et que vous pourriez appliquer à votre propre entreprise?
- Fournir des conseils pédagogiques ou utiles. Ne vous contentez pas de vendre à vos clients, aidez-les à mieux comprendre ce que vous proposez et comment en tirer le meilleur parti.
- Trouvez des occasions d'aller plus loin. Les expériences mémorables sont plus susceptibles d'être partagées avec les autres.

Asap Model de Lydia Ramsey sera présenté pour fournir un cadre pour faire face aux situations critiques dans les relations avec les clients mais aussi avec les collègues et les collègues.

Utilisez l'acronyme «ASAP» pour vous souvenir de ces quatre étapes pour calmer des clients ou des collègues mécontents. Chaque lettre représente une partie du processus.

R: Veuillez vous excuser pour le problème rencontré par le client.

S: Compatissez avec eux sur le plan humain et validez leur réaction d'irritabilité.

R: Acceptez la responsabilité du problème et proposez des alternatives pour résoudre la situation.

P: Préparez-vous à passer à l'action, offrez un service de qualité et offrez une prime pour la gêne occasionnée.¹⁵

Explorer l'orientation client¹⁶

Objectif

- Favorise l'exploration et la réflexion collaboratives autour de l'approche d'une organisation envers ses clients
- Discutez et partagez les expériences positives qu'ils ont eues en tant que clients et utilisez-les pour définir leur approche de la « centration sur le client » en tant que groupe

Matériaux

- Marqueurs
- Tableau à feuilles
- Tableaux blancs

¹⁵ <https://www.amanet.org/articles/keeping-your-cool-when-the-customer-gets-hot/>

¹⁶Inspiré par David Mister : "Que signifie vraiment l'orientation client ?", 2006

Des instructions

Étape 1: Commencez la session en expliquant son objectif : "explorer et réfléchir à l'orientation client dans notre organisation, et devenir plus centrés sur le client".

Présentez cette définition de base de l'orientation client comme cadre général de l'atelier.

Expliquez que l'orientation client peut avoir de nombreuses définitions et qu'il ne s'agit que d'une formulation large: "L'orientation client" (ou "orientation client") est une approche commerciale basée sur le fait de placer le client/client au centre de la philosophie d'une organisation, stratégie et opérations.

Enregistrez-vous en demandant aux participants de dire ce qu'ils aimeraient apporter et sortez de l'atelier.

Remarques de l'animateur: *Cette session peut également être utilisée pour travailler avec différentes parties prenantes: par exemple, centré sur le partenaire, centré sur le personnel, centré sur le client.*

Étape 2: Afin d'aider les participants à penser avec empathie, demandez-leur de se remémorer une excellente expérience qu'ils ont vécue en tant que client. Pourquoi était-ce si bon? Quels ont été les facteurs qui ont conduit à leur satisfaction? Tenez-vous debout autour d'un tableau blanc ou d'un tableau à feuilles mobiles dans un fer à cheval. Demandez à chacun des participants d'expliquer brièvement son expérience pendant que vous écrivez les facteurs/mots/principes clés qui émergent. Cela devrait prendre environ 15 minutes.

Étape 3: Tout en restant debout autour du tableau blanc/tableau à feuilles mobiles, lancez aux participants le défi de « définir l'orientation client » pour leur organisation, en une phrase.

Mettez-les en groupes. Donnez-leur 10 minutes. Demandez à chaque groupe d'écrire sa définition en lettres claires sur une feuille de papier A4.

Lorsque le temps est écoulé, ramenez les groupes et demandez-leur d'afficher leurs définitions au mur. Lisez brièvement chaque définition. Invitez le groupe à identifier des mots et des expressions courants et à les surligner au fur et à mesure qu'ils sont signalés. Expliquez que ces énoncés représentent une définition de travail commune pour ce groupe (même s'il existe certaines différences entre eux.)

Étape 4: Maintenant qu'ils ont défini leur approche, demandez aux participants de réfléchir à qui sont leurs clients. Demandez-leur de prendre des post-it et un stylo, de s'asseoir individuellement et de réfléchir aux raisons pour lesquelles les clients achètent leurs produits et services, en utilisant la formulation: «Aidez-moi... » Par exemple :

- "Aidez-moi à construire des équipes plus fortes dans mon organisation"
- "Aidez-moi à mieux comprendre comment la technologie change mon industrie"
- "Aidez-moi à appliquer des méthodes de travail plus créatives"

Lorsque le temps est écoulé ou que tout le monde a terminé, demandez-leur de coller leurs phrases sur le tableau à feuilles mobiles/tableau blanc/mur, une personne à la fois. Ils doivent regrouper les raisons similaires au fur et à mesure qu'ils les présentent. Vous aurez peut-être également besoin de plus de temps pour les regrouper une fois qu'ils seront tous en place. Au total, cela devrait prendre environ 10 minutes.

Étape 5 : Divisez le groupe en équipes de 3-4. Chaque équipe doit prendre l'un des groupes de post-it. Ces regroupements représentent des types spécifiques de clients. Sur un tableau blanc/tableau papier/projecteur, affichez les catégories suivantes de comportement centré sur le client (voir référence ci-dessous) :

- Nous écoutons les commentaires des clients en fonction de leur expérience avec nous
- Nous concevons des produits et services personnalisés autour de leurs besoins
- Nous suivons la qualité de leur expérience et considérons cette mesure comme plus importante que - l'argent
- Nous formons le personnel dans des rôles en contact direct avec les clients pour qu'ils aient d'excellentes compétences interpersonnelles
- Nous améliorons continuellement le service que nous fournissons, répondant aux besoins changeants
- Nous investissons dans des relations croissantes plutôt que dans la chasse à de nouveaux comptes

Les équipes discutent de leur client en fonction de ces catégories. Quand avons-nous réussi à faire cela? Quand avons-nous échoué? Demandez-leur d'écrire chacun des exemples sur un tableau à feuilles mobiles ou de grands post-its.

Donnez-leur 30 à 40 minutes pour le faire, mais soyez prêt à vous adapter en fonction des besoins du groupe.

Étape 6 : Donnez aux équipes 5 minutes pour préparer une courte présentation de leurs principaux apprentissages au groupe élargi. Après les présentations, le groupe dans son ensemble devrait discuter des principaux domaines d'amélioration qui ont émergé de la session. Vous ou le groupe devriez écrire et hiérarchiser ces domaines.

K) Compétence douce: LA CRÉATIVITÉ

INSTRUMENT NUMÉRO 20 | CRÉATIVITÉ

<p>Petite introduction/directives</p>	<p>Un processus de combinaison et de recombinaison des connaissances d'une manière nouvelle et originale. Une caractéristique complexe de la personnalité humaine consistant en la capacité de réaliser quelque chose de nouveau, d'original. L'Encyclopaedia Britannica présente une définition axée sur les objectifs de la créativité: la capacité de créer ou de faire exister quelque chose de nouveau, qu'il s'agisse d'une nouvelle solution à un problème, d'une nouvelle méthode ou d'un nouveau dispositif, ou d'un nouvel objet ou d'une nouvelle forme artistique.</p>
<p>Objectif</p>	<p>L'objectif est de développer la part créative des individus, afin de les rendre plus souples et conscients de leurs capacités.</p>
<p>Méthodologie</p>	<p>Pratique et auto-apprentissage</p>
<p>Ressources</p>	<p>http://99u.com/videos/7221/teresa-amabile-track-your-small-wins-to-motivate-big-accomplishments</p> <p>Facilitateur: pour une personne aveugle, vous avez besoin d'un animateur qui lit/pose le texte/les questions, ou d'un ordinateur avec lecture avancée, ReadSpeaker; pour une personne à mobilité réduite des membres supérieurs, un animateur est nécessaire pour aider à la rédaction des réponses ou un ordinateur avec synthèse vocale)</p>
<p>Typologie et durée</p>	<p>Exercice individuel, 1 à 2 séances de deux heures chacune.</p>

Résultats d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • être créatif • Être responsable et maintenir une routine • Découvrir de nouvelles capacités et compétences
----------------------------------	--

EXEMPLE PRATIQUE/SCÉNARIO

Journal de travail/Journal

Qu'il s'agisse de la vie ou du travail, un journal peut faire des « miracles » : il organise votre vie, il vous donne la preuve tangible de vos réalisations et de vos idées, vous motivant ainsi à continuer. Écrire vos pensées, vos idées, votre frustration, votre mécontentement, votre satisfaction, votre déception, vos pensées intimes et vos petits succès s'est avéré être une perte de temps. Teresa Amabile, chercheuse à la Harvard Business School, après avoir étudié 238 journaux d'employés satisfaits, estime que même 5 minutes peuvent faire des miracles. Elle affirme que les journaux intimes motivent les gens car ils les aident à voir leurs progrès de leurs propres yeux, à avoir du temps pour réfléchir et analyser leurs défis professionnels.

Dans cet exercice, vous devrez écrire vos pensées au moins une fois par jour pendant une semaine (si vous aimez cela, vous pouvez continuer pendant un mois). Essayez d'organiser vos pensées, utilisez des cartes mentales, des couleurs différentes, des autocollants, etc. À la période de covid-19 lisez tous vos écrits et vous verrez à quel point la créativité s'est accrue au fil des jours.

Regardez/écoutez la vidéo et vous comprendrez exactement : <http://99u.com/videos/7221/teresa-amabile-track-your-small-wins-to-motivate-big-accomplishments>

L) Soft Skill : RÉOLUTION DE PROBLÈMES

INSTRUMENT NUMÉRO 21 | RÉOLUTION DE PROBLÈME

Petite introduction/directives	<p>Dans sa forme la plus simple, la signification de la résolution de problèmes est le processus de définition d'un problème, de détermination de sa cause et de mise en œuvre d'une solution. En fait, cette compétence vous permettra d'affronter vos routines quotidiennes de manière plus flexible et efficace.</p>
---------------------------------------	---

Objectif	Le but de cette activité est d'amener les participants à explorer comment des équipes efficaces pourraient résoudre les problèmes qui surviennent parmi leurs membres.
Méthodologie	Une activité qui développera la capacité du participant à faire face aux problèmes en réfléchissant à environ 10 situations ou problèmes.
Ressources	<p>Une liste de 10 situations différentes où l'action d'un membre de l'équipe interfère avec le succès de l'équipe.</p> <p>Facilitateur: pour une personne aveugle, à faible mobilité des membres supérieurs, ou aucune mobilité du tout, un animateur ou un équipement avec le logiciel nécessaire est nécessaire pour lire et enregistrer l'activité/réponse de l'adulte, comme un ordinateur avec synthèse vocale et synthèse vocale gratuite)</p>
Typologie et durée	Individuel et introspectif
Résultats d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Ayez une attitude plus positive et décisive. • Être capable de résoudre et de relever des défis quotidiens. • Être capable d'expliquer ce qu'ils ont fait pour résoudre un problème particulier, comment ils l'ont abordé et comment ils se sont impliqués. • Pouvoir partager la solution avec le reste de l'équipe. • Acquérir la capacité de persuader et de négocier pour le bénéfice individuel et général. • Acquérir des capacités d'analyse et de négociation, des compétences en résolution de problèmes et du professionnalisme.

EXEMPLE PRATIQUE/SCÉNARIO

Activité 2: Résolution de problèmes en équipe

Le but de cette activité est d'amener les participants à explorer comment des équipes efficaces pourraient résoudre les problèmes qui surviennent parmi leurs membres. Que diriez-vous ou feriez-vous à propos d'un membre de l'équipe dans les situations suivantes?

1. Est toujours en retard.
2. Chuchote aux autres ou entame des conversations parallèles pendant les discussions.
3. S'énerve lorsque ses recommandations ne sont pas suivies.
4. Accapare la conversation/discussion.
5. Quitte avant que le travail/le travail ne soit terminé.
6. Raconte constamment des blagues et fait dévier les gens.
7. Refuse de travailler avec un autre "certain" membre de l'équipe.
8. Ne partagera pas le rôle de leadership
9. S'endort.
10. Juste assis là.

M) Soft Skill: PENSÉE CRITIQUE

INSTRUMENT NUMÉRO 22 | ESPRIT CRITIQUE

Petite introduction/directives	La pensée critique n'est pas de croire tout ce qu'on nous dit et tout ce que nous entendons, de ne pas nous laisser influencer par les opinions des autres, mais plutôt de nous forger notre propre opinion. Dans cette activité, nous pratiquerons un exercice pour développer votre esprit critique.
Objectif	L'objectif est d'élever votre esprit critique en vous engageant avec les autres et d'apprendre à faire la différence entre une opinion ou un fait.

Méthodologie	L'animateur lira les déclarations et les participants liront chaque déclaration et essaieront de déterminer si cela ressemble à un fait ou à une opinion.
Ressources	Jusqu'à 15 participants dans une salle avec tableau, papier et stylo. Facilitateur: pour une personne aveugle ou une personne qui a une faible mobilité des membres supérieurs, ou aucune mobilité du tout, un facilitateur ou un équipement avec le logiciel nécessaire est nécessaire pour lire et enregistrer l'exercice/la réponse de l'adulte, comme un ordinateur avec reconnaissance vocale. -texte et synthèse vocale libre)
Typologie et durée	1 heure
Résultats d'apprentissage	Avec cette activité, vous apprendrez la différence entre les faits et les opinions. Il est important de connaître la différence entre les deux, sinon vous risquez de lire et de regarder des choses qui continuent de renforcer les croyances et les hypothèses que vous avez déjà.

EXEMPLE PRATIQUE/SCÉNARIO

Pour cette activité, l'animateur doit faire une liste de déclarations au tableau. Par exemple:

- Ma mère est la meilleure mère du monde.
- Mon père est plus grand que ton père.
- Mon numéro de téléphone est difficile à retenir.
- La partie la plus profonde de l'océan est de 35 813 pieds de profondeur.
- Les chiens font de meilleurs animaux de compagnie que les tortues.
- Fumer est mauvais pour votre santé.
- Quatre-vingt-cinq pour cent de tous les cas de cancer du poumon dans les pays de l'Union européenne sont causés par le tabagisme.
- Les jouets Lego sont amusants.

- Un citoyen américain sur cent est daltonien.
- Deux citoyens américains sur dix sont ennuyeux.
- Le ciel est bleu.
- Les biscuits de ma grand-mère sont les meilleurs au monde.

Les participants doivent déterminer si ces déclarations ressemblent à un fait ou à une opinion. Ils peuvent travailler en binôme ou confronter leurs points de vue ou débattre avec l'ensemble du groupe.

Certaines des déclarations sembleront faciles à juger, mais d'autres difficiles. Si les participants peuvent réellement débattre de la véracité d'une affirmation avec leur partenaire, il s'agit probablement d'une opinion.

N) Soft Skill: PRISE DE DÉCISION

INSTRUMENT NUMÉRO 23 | LA PRISE DE DÉCISION

<p>Petite introduction/directives</p>	<p>Tout au long de la vie, les humains doivent être capables de prendre des décisions avec un bon jugement. Un jugement et une prise de décision sains peuvent être définis comme la capacité d'évaluer objectivement des situations ou des circonstances en utilisant toutes les informations pertinentes et d'appliquer l'expérience passée afin de parvenir à une conclusion ou de prendre une décision. Le jugement est la capacité de déterminer les relations et la capacité de tirer des conclusions. La prise de décision est un processus où quelqu'un doit choisir entre plusieurs alternatives.</p>
<p>Objectif</p>	<p>L'objectif est de comprendre ce qui affecte notre jugement et notre prise de décision et de refléter la réalité (et de voir comment les émotions ou l'expérience peuvent influencer notre prise de décision).</p>
<p>Méthodologie</p>	<p>Un groupe de personnes, chaque personne a un rôle (adaptation selon la taille du groupe et les objectifs possibles). Chaque personne reçoit des instructions. Le but est de chercher des arguments et de pouvoir justifier pourquoi quelqu'un devrait ou ne devrait pas être licencié (pour prendre la décision finale).</p>

Ressources	<p>5 – 10 personnes, jeunes et adultes; description pour chaque personne, papier, stylo, tableau à feuilles mobiles</p> <p>Facilitateur: pour une personne aveugle, ou une personne qui a une faible mobilité des membres supérieurs, ou aucune mobilité du tout, un animateur ou un équipement avec le logiciel nécessaire est nécessaire pour lire et enregistrer l'exercice/la réponse de l'adulte, comme un ordinateur avec synthèse vocale et synthèse vocale gratuite)</p>
Typologie et durée	60 min. (possible en groupe, en binôme ou en activité individuelle)
Résultats d'apprentissage	<p>Avec cette activité, vous pouvez essayer de trouver un moyen de prendre une décision.</p> <p>Vous verrez comment les émotions peuvent influencer notre décision (histoires de vie de personnes à décider). Vous tenterez de justifier votre point de vue et vos arguments. Vous découvrirez ce que c'est quand quelqu'un a un point de vue différent. Et peut-être que vous serez celui qui devra prendre/accepter la décision finale.</p>

Comment va perdre l'emploi - activité de décision

Pour des raisons de réorganisation dans une entreprise, un travailleur doit quitter le lieu de travail. Le maître, le représentant syndical et le représentant patronal doivent décider qui réaffecter.

Trois travailleurs peuvent être considérés:

1. Travailleur expérimenté de 50 ans, généralement fiable, marié, deux enfants
 2. 30 ans, divorcé, un enfant sur lequel il paie une pension alimentaire, a parfois des idées intéressantes et novatrices, mène une vie irrégulière, est parfois en retard
 3. 22 ans, célibataire, a passé six mois en stage aux États-Unis, fait souvent des remarques critiques désagréables au maître et à la direction
- a) Les personnes reçoivent leurs rôles (sur papier) et disposent d'environ 15 minutes pour se préparer, pour reconsidérer leurs arguments pour décider qui devra partir

- b) Ceux qui se voient confier le rôle de "choisis pour partir" reconsidéreront leurs arguments pour défendre leur position
- c) Réfléchissez d'abord, chacun pour vous, qui devrait ou ne devrait pas être libéré et pourquoi
- d) Partagez votre point de vue et vos arguments.
- e) Écrivez-le sur un tableau à feuilles mobiles et discutez-en.

Critères d'observation:

- 1. Les arguments sont-ils factuels ou émotionnels?
- 2. Quels critères sont utilisés pour décider?
- 3. Quel poids accorde-t-on aux arguments factuels?
- 4. Comment les individus s'affirment-ils dans leur rôle?
- 5. Comment décideriez-vous?

O) Soft skill: FORTE ÉTHIQUE DE TRAVAIL

INSTRUMENT NUMÉRO 24 | FORTE ÉTHIQUE DE TRAVAIL

Petite introduction/directives	La capacité d'exprimer son intégrité personnelle est ce que les employeurs recherchent et apprécient chez tout employé. C'est un ensemble de valeurs basées sur les idéaux de discipline et de travail acharné, tels que la fiabilité, l'honnêteté, la confiance en soi et les attitudes positives.
Objectif	Vérifier par la discussion et dans des situations de pratique simulées l'intégrité personnelle, la discipline, le travail acharné, la fiabilité, l'honnêteté, la confiance en soi et les attitudes positives.
Méthodologie	<ul style="list-style-type: none"> I. Discussion/débat en petit groupe avec le technicien, responsable de l'activité, en lançant des questions et/ou des affirmations, puisant dans les informations tout au long de son déroulement et, enfin, en résumant les idées-clés.

	<p>II. Créer des situations d'entraînement simulées.</p>
<p>Ressources</p>	<p>Salle équipée de suffisamment de tables et de chaises pour les participants.</p> <p>Facilitateur: pour une personne sourde il faut un animateur pour décrire le rôle et les consignes. Pour un adulte à mobilité réduite des membres supérieurs, il faut un animateur pour l'accompagner. a la rédaction d'arguments, ou ordinateur avec logiciel de synthèse vocale et synthèse vocale libre.)</p>
<p>Typologie et durée</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 à 2 séances, en petit groupe, pour réfléchir et discuter des thèmes, propos et/ou questions présentés ● 1 à 3 heures par séance
<p>Résultats d'apprentissage</p>	<p>Preuves interconnectées d'utilités, personnelles et professionnelles liées à:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Fiabilité ● Honnêteté ● Confiance en soi et attitude positive ● Travail en équipe ● Détermination ● Intégrité ● La discipline; ● Responsabilité; ● Motivé; ● Adaptabilité; ● Professionnalisme.

EXEMPLE PRATIQUE/SCÉNARIO

La capacité d'exprimer son intégrité personnelle est ce que les employeurs recherchent et apprécient chez tout employé. C'est un ensemble de valeurs basées sur les idéaux de discipline et de travail acharné, tels que la fiabilité, l'honnêteté, la confiance en soi et les attitudes positives.

Imaginez le scénario suivant...

Vous êtes salarié dans un magasin de prêt-à-porter. Une cliente entre et essaie une robe que vous pensez qu'elle n'aime pas. Elle vous demande votre avis. Que fais-tu? Donnez-vous votre avis honnête et sincère? Tu dis que ça lui va bien, juste pour faire la vente? Proposez-vous une autre pièce?

P) Soft Skill: JUGEMENT ET PRISE DE DÉCISION

INSTRUMENT NUMÉRO 25 | JUGEMENT ET PRISE DE DÉCISION

Petite introduction/directives	Tout au long de la vie, les humains doivent être capables de prendre des décisions avec un bon jugement. Un jugement et une prise de décision sains peuvent être définis comme la capacité d'évaluer objectivement des situations ou des circonstances en utilisant toutes les informations pertinentes et d'appliquer l'expérience passée afin de parvenir à une conclusion ou de prendre une
---------------------------------------	--

	décision. Le jugement est la capacité de déterminer les relations et la capacité de tirer des conclusions. La prise de décision est un processus où quelqu'un doit choisir entre plusieurs alternatives.
Objectif	L'objectif est de comprendre ce qui affecte notre jugement et notre prise de décision et de refléter la réalité (et de voir comment les émotions ou l'expérience peuvent influencer notre prise de décision).
Méthodologie	Un groupe de personnes, chaque personne a un rôle (adaptation selon la taille du groupe et les objectifs possibles). Chaque personne reçoit des instructions. Le but est de chercher des arguments et de pouvoir justifier pourquoi quelqu'un devrait ou ne devrait pas être licencié (pour prendre la décision finale).
Ressources	5 – 10 personnes, jeunes et adultes; description pour chaque personne, papier, stylo, tableau à feuilles mobiles. Facilitateur: pour une personne aveugle, ou une personne qui a une faible mobilité des membres supérieurs, ou aucune mobilité du tout, un animateur ou un équipement avec le logiciel nécessaire est nécessaire pour lire et enregistrer l'exercice/la réponse de l'adulte, comme un ordinateur avec synthèse vocale et synthèse vocale gratuite)
Typologie et durée	60 min. (possible en groupe, en binôme ou en activité individuelle)
Résultats d'apprentissage	Avec cette activité, vous pouvez essayer de trouver un moyen de prendre une décision. Vous verrez comment les émotions peuvent influencer notre décision (histoires de vie de personnes à décider). Vous tenterez de justifier votre point de vue et vos arguments. Vous découvrirez ce

que c'est quand quelqu'un a un point de vue différent. Et peut-être que vous serez celui qui devra prendre/accepter la décision finale.

EXEMPLE PRATIQUE/SCÉNARIO

Comment va perdre l'emploi - activité de décision

Pour des raisons de réorganisation dans une entreprise, un travailleur doit quitter le lieu de travail. Le maître, le représentant syndical et le représentant patronal doivent décider qui réaffecter. Trois travailleurs peuvent être considérés:

- Travailleur expérimenté de 50 ans, généralement fiable, marié, deux enfants
- 30 ans, divorcé, un enfant sur lequel il paie une pension alimentaire, a parfois des idées intéressantes et novatrices, mène une vie irrégulière, est parfois en retard.
- 22 ans, célibataire, a passé six mois en stage aux États-Unis, fait souvent des remarques critiques désagréables au maître et à la direction.

Les personnes reçoivent leurs rôles (sur papier) et disposent d'environ 15 minutes pour se préparer, pour reconsidérer leurs arguments pour décider qui devra partir.

Ceux à qui l'on confie le rôle d'«élus pour partir» reconsidéreront leurs arguments pour défendre leur position.

Réfléchissez d'abord, chacun pour vous, qui devrait ou ne devrait pas être libéré et pourquoi.

Partagez votre point de vue et vos arguments.

Écrivez-le sur un tableau à feuilles mobiles et discutez-en.

Critères d'observation:

1. Les arguments sont-ils factuels ou émotionnels?
2. Quels critères sont utilisés pour décider?

3. Quel poids accorde-t-on aux arguments factuels?
4. Comment les individus s'affirment-ils dans leur rôle?
5. Comment décideriez-vous?

Q) Soft Skill: NÉGOCIATION

INSTRUMENT NUMÉRO 18 | NÉGOCIATION

Petite introduction/directives	Une formation en soft skills sur le thème de la négociation est développée dans le cadre du projet Qualifying Differences. Il identifiera à quel point le groupe cible est conscient du sujet et s'il possède les compétences appropriées pour la négociation de base. La formation est développée pour identifier les connaissances théoriques et tester le comportement et les compétences pratiques du groupe cible. La formation comprend des quiz et des jeux de simulation.
Objectif	L'objectif principal est d'identifier et d'observer dans quelle mesure le groupe cible ou l'individu ciblé est conscient de la négociation et quelles compétences pratiques de négociation il maîtrise.
Méthodologie	La technique utilisée sera des quiz et un jeu de simulation.
Ressources	5 participants au moins, des stylos, des papiers, une salle. Facilitateur: pour une personne aveugle, vous avez besoin d'un facilitateur qui lit/pose le texte/les questions, ou d'un ordinateur avec lecture avancée, ReadSpeaker; pour une personne à mobilité réduite des membres supérieurs, un animateur est nécessaire pour aider à la rédaction des réponses ou un ordinateur avec synthèse vocale)
Typologie et durée	Jusqu'à 2 heures
Résultats d'apprentissage	Les participants apprendront les aspects théoriques de base et les termes de la négociation. Les participants feront l'expérience de la situation de négociation et amélioreront leurs compétences en négociation.

EXEMPLES PRATIQUES/SCÉNARIOS

¹⁷La dynamique de groupe est une pratique très courante dans les processus de sélection. Mais quelle est son importance?

Qui ne s'est pas vu «prêter » un peu d'attention et tout donner pour se démarquer dans un processus de sélection ?

Mais la dynamique de groupe peut aussi être utilisée pour motiver les équipes et monter en compétences, que ce soit les techniques de vente, le travail en équipe, la négociation et bien d'autres.

Les dynamiques sont des instruments importants, des outils qui s'inscrivent dans un contexte qui ressemble à la réalité, ce qui permet d'approfondir la compréhension et de fixer les connaissances.

Dynamique de négociation 1: le pharmacien

Objectif: développer les compétences de négociation avec créativité.

Matériel: papier et crayon ou stylo. Un exemplaire pour chacun des textes.

Former les groupes

Formez 3 groupes avec au moins 1 et au plus 3 participants chacun.

Dans cette dynamique de négociation, un groupe représentera un pharmacien et les deux autres groupes seront des acheteurs de médicaments.

Arrière plan

Chaque groupe recevra une feuille de papier avec un texte avec des instructions sur le rôle qu'ils doivent jouer dans le jeu de rôle:

Pharmacien:

Vous êtes le seul pharmacien sur une île peu peuplée et la seule personne qui comprene un peu la médecine.

Au cours de votre vie professionnelle, vous avez subi des pertes financières dues à des personnes malhonnêtes dans votre domaine. Pour cette raison, vous êtes devenu une personne extrêmement matérialiste.

Sur l'île, vous vous êtes consacré à des études et découvert plusieurs sérums anti-hyphidiques, dont l'un contre la morsure du serpent corail tacheté à queue noire. Vous n'avez qu'un seul flacon de ce sérum, suffisant pour deux doses.

¹⁷Source : <https://www.agendor.com.br/blog/dinamica-de-grupo-negociacao>

Une fois le sérum ouvert, il doit être utilisé immédiatement car il se détériore rapidement et perd son pouvoir de guérison.

En plus de ce sérum, vous avez en stock:

- 2 flacons de 2 doses chacun de sérum contre les serpents Valeur: 2000€ le flacon
- 6 bouteilles de sérum contre le scorpion. Prix : 295€ la bouteille
- 3 flacons de sérum contre les araignées de mer. Prix : 1000€ la bouteille
- Quant au sérum contre la morsure de serpent corail à queue noire, il coûte 3000€ le flacon plus deux seringues jetables.

Mais vous acceptez de négocier jusqu'à 2000€

La seule condition est que vous n'acceptiez que l'argent comptant!

POINTE: Ne dites pas aux acheteurs qu'il y a d'autres personnes intéressées par vos sérums.

Acheteur A

Vous et votre fille de 12 ans passez le week-end dans une cabane au nord d'une île peu peuplée.

A deux heures de l'après-midi, votre fille a été mordue par un serpent corail tacheté à queue noire

Ce venin peut tuer une personne rapidement, en trois à quatre heures.

Le seul salut est d'utiliser le bon sérum anti-venin dans les deux heures suivant la piqûre.

Un habitant de l'île dit qu'il y a là-bas un pharmacien qui a divers sérums. Vous savez que pour regagner la terre ferme il faudra compter 6 heures de bateau.

Si vous devez acheter le médicament, comptez sur les montants suivants:

- 1000€ en liquide
- Un stylo Mont Blanc, d'une valeur de 400€
- Une montre Rolex en or d'une valeur de 600€
- Votre chéquier, et votre solde bancaire est de 4000€

Evidemment le prix n'a pas d'importance pour vous, ce que vous voulez c'est acheter le sérum et sauver votre fille!

Acheteur B

Vous et votre famille de quatre enfants, âgés de 3, 5, 8 et 10 ans, passez le week-end dans le sud d'une île peu peuplée.

A deux heures de l'après-midi, votre plus jeune enfant est mordu par un serpent corail tacheté à queue noire.

Le venin tue la personne en trois à quatre heures. Le seul salut est d'appliquer le bon sérum dans les deux heures.

Un habitant de l'île dit qu'il y a là-bas un pharmacien qui a divers sérums. Vous savez que pour regagner la terre ferme il faudra compter 6 heures de bateau.

Si vous devez acheter le sérum, vous disposez des éléments suivants:

- 1500€ en espèces
- un appartement penthouse sur la plage
- Une toute nouvelle voiture Audi
- Une pharmacie bien connue dans votre ville
- Un revolver 38, avec munitions, et d'une valeur de 1000€
- Un chéquier avec un solde de 2000€
- Une chaîne en or d'une valeur de 800€
- Un stylo Parker en or, d'une valeur de 600€.

Évidemment, peu importe le prix pour vous, ce que vous voulez, c'est acheter le sérum et sauver votre fils!

Exécution

Pour cette simulation de négociation:

Répartissez les groupes dans différentes salles.

Chaque groupe dispose de 15 minutes pour faire une planification initiale de ses stratégies de négociation.

Chaque groupe peut négocier avec le pharmacien pendant un maximum de 15 minutes, une à la fois.

Après la 1ère ronde de négociations, les groupes auront encore 15 minutes pour revoir leurs stratégies.

Une nouvelle ronde de négociation est alors ouverte, mais cette fois de 45 minutes et les deux groupes se rencontrent conjointement et en même temps avec le pharmacien.

Noter: Adapté de "Le Pharmacien"

Dynamique de négociation 2 : camp d'été

Objectif: voir comment les participants négocient entre eux et font face à des situations inattendues.

Mise en œuvre

Formez deux groupes et demandez à chaque équipe de faire une liste des articles qu'ils achèteraient pour organiser un camp de 10 jours dans les bois pour un groupe de 15 personnes.

Le budget est de 4000€

Accordez-leur 20 minutes et dites-leur que le budget a été réduit de moitié.

Le groupe devra se mettre d'accord sur les éléments de sa liste qui devront être supprimés.

L'animateur doit observer attentivement le comportement de chaque membre du groupe avant et après la réduction du budget. L'un des points à considérer est ce que chacun considère comme important et comment il défend son opinion lorsqu'il voit ses choix être retirés de la liste.

Conclusion

Le partenariat du projet Qualifying Differences, composé de participants du Portugal, d'Espagne, de France, de Grèce, de République tchèque et d'Italie, a uni ses forces pendant deux ans pour développer ce manuel.

Ce manuel découle de la nécessité d'une pratique innovante dans le contexte de l'éducation et de la formation des adultes au niveau européen, où des approches et des instruments de diagnostic, d'évaluation et d'accréditation/validation des connaissances et des compétences plus ouverts et flexibles ont été développés afin d'encourager l'apprentissage tout au long de la vie. tant au niveau national qu'europpéen.

Une méthodologie totalement innovante a été créée - le "Manuel d'équilibre des compétences clés pour la certification scolaire universelle", tant au niveau national qu'international. L'objectif principal est de fournir à l'adulte/technicien, dans n'importe quelle partie du pays ou du pays partenaire de ce projet, la possibilité de pouvoir démarrer et/ou développer et/ou finaliser le processus de certification et de validation des compétences, basé sur la même méthodologie de travail déjà existante et, maintenant, adaptée, pour le but ultime: la certification universelle.

Il est prévu qu'il y ait une utilisation quotidienne, par l'organisation ou les organisations impliquées, avec des résultats visibles dans le changement des mentalités de la communauté en général, en ce qui concerne la culture et l'employabilité des adultes handicapés.

Glossaire

Apprentissage formel- des apprentissages traditionnellement dispensés par un établissement d'enseignement ou de formation, structurés (en termes d'objectifs, de durée et de moyens), débouchant sur une certification. Elle est intentionnelle du point de vue de l'apprenant (ANQEP 2006).

Apprentissage informel- les apprentissages résultant d'activités de la vie quotidienne, liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'est pas structuré (en termes d'objectifs, de durée et de moyens) et ne débouche pas traditionnellement sur une certification. Elle peut être intentionnelle mais, dans la plupart des cas, elle est non intentionnelle (caractère fortuit/aléatoire) du point de vue de l'apprenant (ANQEP, 2006).

Apprentissage- L'apprentissage peut être compris comme le processus d'utilisation d'une interprétation précédente pour construire une interprétation nouvelle ou corrigée du sens de l'expérience d'une personne afin de guider l'action future (ANQEP 2006). Apprentissage tout au long de la vie - toute activité d'apprentissage à tout moment (tout au long de la vie) et dans tous les domaines de la vie (tout au long de la vie), dans le but d'améliorer les connaissances, les aptitudes et les compétences, dans un cadre personnel, civique et/ou lié à l'emploi (ANQEP 2006).

Apprentissage non formel- les apprentissages non dispensés par un établissement d'enseignement ou de formation et qui ne débouchent traditionnellement pas sur une certification. Il est cependant structuré (en termes d'objectifs, de durée et de moyens). Elle est intentionnelle du point de vue de l'apprenant (ANQEP, 2006).

Apprentissage réflexif- processus de (ré)attribution de sens à l'expérience et aux connaissances antérieures. La réflexion vise une compréhension, par le sujet, des différentes notions issues de ses intentions et de ses pratiques. Une réinterprétation de l'expérience, à la lumière de nouvelles perspectives qui se forment constamment pour les apprenants. Processus qui transforme l'expérience en connaissances, compétences, attitudes, valeurs, sentiments. Elle modifie le cadre de référence, affectant ainsi la manière d'affronter les nouvelles expériences (ANQEP, 2006).

Attestation de compétences- acte officiel et formel de validation des compétences acquises par l'adulte dans des contextes formels, non formels et informels et qui, sur décision du Jury de Validation, donne lieu à la délivrance d'une attestation, à toutes fins légales, d'une valeur égale à le certificat de scolarité correspondant délivré dans le cadre du système éducatif formel (ANQEP, 2006).

Capacité- les connaissances et l'expérience nécessaires à l'exécution d'une tâche ou d'un emploi précis (ANQEP, 2006).

Compétence- combinaison de connaissances, de compétences, d'aptitudes et d'attitudes adaptées à des situations particulières, nécessitant également la volonté et le savoir-faire d'apprendre (ANQEP, 2006).

Compétences clés- Les compétences clés représentent un ensemble articulé, transférable et multifonctionnel de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes essentielles à la réussite et au développement individuels, à l'inclusion sociale et à l'emploi. Ces compétences doivent être développées dans le cadre de la scolarité obligatoire ou de la formation initiale et servir de socle à la poursuite des apprentissages dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie (ANQEP, 2006).

Critères de preuve- différentes actions/réalisations par lesquelles l'adulte indique le domaine de la compétence visée. Ces critères sont aussi un indicateur des objectifs à développer en termes de processus de formation (ANQEP, 2006).

Domaine de compétence clé- dans le cadre de ce référentiel de compétences clés pour l'éducation et la formation des adultes - niveau secondaire, basé sur quatre domaines de compétences clés, dont chacun constitue un ensemble cohérent et articulé d'unités de compétence et de critères de preuve (ANQEP, 2006).

Domaines de référence d'action- différents contextes dans lesquels les individus (inter)agissent dans les sociétés modernes, mobilisant des compétences de genres différents. Ce Référentiel s'articule autour de quatre grands champs d'action de référence: la vie privée, la vie professionnelle, la vie institutionnelle et la projection spatio-historique (macro-structurelle) (ANQEP, 2006).

Approche(s) (auto)biographique(s) - approche d'évaluation formative qui mobilise le travail réflexif sur l'identité, les besoins, les choix, les décisions et les propres idées de l'adulte (ANQEP 2006).

Évaluation des compétences- intervention qui induit l'exploration et l'évaluation des compétences, capacités et intérêts des adultes fondamentalement motivés par la recherche et la construction de (nouveaux) projets pour leur vie personnelle et professionnelle (ANQEP, 2006).

Générateur nucléaire- un thème global, présent dans la vie de tous les citoyens et qui permet de générer et de démontrer un ensemble de compétences clés dans les différents Domaines de Référence (ANQEP, 2006).

Histoires de vie- une approche qui, associée aux approches biographiques, permet à l'adulte de s'ouvrir à une autre manière de penser le rapport adulte au savoir et au savoir. Une méthodologie utilisée pour aider le sujet à trouver sa propre vérité par lui-même (ANQEP, 2006).

Portfolio d'apprentissage réflexif- recueil de divers documents (textuels ou non) révélant l'évolution et la progression des apprentissages, expliquant les efforts pertinents déployés pour atteindre les objectifs convenus. Il est représentatif du processus et du produit d'apprentissage. Il documente des expériences significatives, fruit d'une sélection personnelle (ANQEP, 2006).

Reconnaissance des compétences- processus personnel des compétences acquises antérieurement, à travers le développement d'un ensemble d'activités, basées sur une logique d'évaluation des compétences et des récits de vie, qui offrent à l'adulte des opportunités d'explorer, d'identifier et d'évaluer les connaissances et les compétences acquises tout au long de la vie, ayant la compétence clé Référentiel comme référence (ANQEP, 2006).

Unités de compétence- des combinaisons cohérentes des éléments de compétence dans chacun des Domaines Clés de Compétence (ANQEP, 2006).

Validation des compétences- processus qui s'incarne dans un ensemble d'activités visant à accompagner l'adulte dans l'évaluation de ses compétences et à l'accompagner dans la présentation de sa demande de validation, selon les termes du Référentiel des Compétences Clés. À la suite de la demande de validation formelle soumise, l'évaluation est menée par un jury de validation, qui interprète la corrélation entre les preuves documentées par l'adulte et le cadre des compétences clés et, si nécessaire, encourage les activités de compétences démonstratives qui permettent moins clair, décrit /compétences documentées à évaluer (ANQEP, 2006)

Références

- ✓ Éducation et formation. Validation des apprentissages non formels et informels . Dans : Commission européenne - Wiki Jeunesse :<https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/czech-republic/64-validation-of-non-formal-and-informal-learning>
- ✓ Inventaire européen France sur CNC 2018 : Disponible sur :https://www.cedefop.europa.eu/files/france_-_european_inventory_on_nqf_2018.pdf
- ✓ Gouvernement d'Espagne. Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle. Institut national des qualifications. Procédure manuelle.
- ✓ Lafont, PASCAL- La mise en place de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) en France serait-elle une révolution culturelle dans la formation supérieure ? : Disponible sur :<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED567067.pdf>
- ✓ Looney, ALAIN - Comment l'apprentissage informel et non formel est reconnu en Europe. France : Disponible sur : https://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_France_FINAL_Web.pdf
- ✓ La validation des acquis de l'expérience en 2015 dans les ministères certificateurs. France : Dares Resultats. N°038. Juin 2017 : Disponible sur : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2017-038v2.pdf>
- ✓ Gestion et affaires. La vision contemporaine de la gestion des personnes dans les organisations : à quoi ressemblera votre avenir ? Blog de l'IPOG. 13 septembre 2018. Disponible à :<https://blog.ipog.edu.br/gestao-e-ne-gocios/gestao-de-pessoas-nas-organizacoes/>
- ✓ *Cadre national des certifications en République tchèque*(2021). Dans : Commission européenne - Eurydice :https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/national-qualifications-framework-21_en
- ✓ Rapports nationaux d'affectation (rapports de référencement). Dans : Commission européenne - Eurydice :
<https://europa.eu/europass/en/reports-referencing-national-qualifications-frameworks-efq>
- ✓ *Rapport national de référencement de la République tchèque*(décembre 2015), 3e version révisée. Dans : Dans : Commission européenne – Eurydice :<https://europa.eu/europass/system/files/2020-06/Czech%20Republic%20Referencing%20Report%20.pdf>
- ✓ Penseur. Phrases et Pensées. Disponible à:<https://www.pensador.com>

- ✓ Référentiel des compétences-clés pour l'éducation et la formation des adultes : niveau secondaire, Direction générale de la formation professionnelle (DGFV au Portugal), novembre 2006. Disponible sur : <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/boDocumentos/getDocumentos/145>
- ✓ Rasquilha, Luis. PDG d'Inova Consulting et d'Inova Business School. L'entrepreneuriat : bien plus qu'inventer des entreprises et créer des entreprises. Disponible à : <http://www.jornaleconomico.sapo.pt/noticias/empreendedorismo-do-inventar-negocios-criar-empresas-106382>
- ✓ *Validation de l'apprentissage non formel et informel en République tchèque*(2021). Dans : Commission européenne - Eurydice : https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/validation-non-formal-and-informal-learning-20_en:
- ✓ <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/france/64-validation-of-non-formal-and-informal-learning>
- ✓ <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/recognition-prior-learning-france-experts-point-view>
- ✓ http://inno-val.eu/wp-content/uploads/2018/04/1_InnoVal-case-studies_GREECE_Accreditation-of-Vocational-Training_-_Certification-of-Vocational-Training-Institute-IEK-Graduates.pdf
- ✓ http://inno-val.eu/wp-content/uploads/2018/04/2_InnoVal-case-studies_GREECE_Certification-of-Private-security-personnel_in-cooperation-with-the-Centre-for-Security-Studies-KEMEA.pdf
- ✓ http://inno-val.eu/wp-content/uploads/2018/04/3_InnoVal-case-studies_GREECE_Recognition-of-Greek-language-competence-for-social-and-job-integration-along-with-long-sejour-terminal.pdf
- ✓ http://inno-val.eu/wp-content/uploads/2018/04/4_InnoVal-case-studies_GREECE_Second-Chance-Schools.pdf
- ✓ http://inno-val.eu/wp-content/uploads/2018/04/5_InnoVal-case-studies_GREECE_Certification-of-teaching-competence-of-Trainers-for-Adults-of-non-formal-education.pdf
- ✓