

Key Skills & Employability for Young and Adult Learners

KeySTART2Work

PRODUCTION INTELLECTUELLE O4

Lignes directrices et recommandations
relatives à la transférabilité pour la création
de un service



Table des matières

1. Introduction.....	3
2. La Chambre de commerce de Grenade comme cadre pour la mise en œuvre pilote du service de soutien KeySTART2work.....	4
3. Un processus en 7 étapes.....	7
3.1. Prise de conscience	9
3.2. Évaluation des TIC	11
3.3. Évaluation one-day.....	13
3.4. Organisation de l'évaluation dans le contexte du service Keystart2work.....	15
3.5. Laboratoires des Compétences Transversales	17
3.6. Feedback avec l'expert + Plan de Développement Personnel	19
3.7. Certification	22
4. Références.....	23



1. Introduction

Principalement le projet KeySTART2Work s'adresse aux apprenants de l'éducation et de la formation professionnelle (EFP), de demandeurs d'emploi, des jeunes et adultes professionnels intéressés à tirer le meilleur parti de leurs compétences transversales, et par conséquent, d'améliorer leur employabilité. Ceci est un défi important puisqu'à travers l'UE un quart des jeunes de moins de 25 sur le marché du travail sont au chômage, niveau le plus élevé dans toutes les régions à l'exception du Moyen-Orient / Afrique du Nord (McKinsey, 2013).

Le but du service offert par KeySTART2work est de faciliter la transition des apprenants EFP dans le monde du travail en permettant d'accéder à l'information de carrière la plus récente et en équipant les jeunes sans emploi des compétences les plus transversales exigées sur le marché du travail. Il y a un postulat général que, si ces compétences étaient mieux connues, mieux identifiées et mieux communiquées, elles pourraient faciliter des motilités professionnelles et contribuer pour assurer les parcours professionnels.

Plus précisément, le service KeySTART2Work soutiendra le développement des compétences transversales et des compétences en gestion de carrière des demandeurs d'emploi, permettant à des praticiens de carrière de fournir un appui face à face plus en profondeur et plus complexe par une orientation de carrière complète.

Orientation professionnelle fait référence à « un processus continu qui permet aux citoyens à tout âge et à tout moment dans leur vie, de déterminer leurs capacités, les compétences et les intérêts, de prendre des décisions pour l'éducation, la formation et du travail et de gérer leurs parcours de vie individuel en matière d'apprentissage, de travail et d'autres paramètres dans lesquels ces capacités et ces compétences sont acquises et / ou utilisés. Orientation couvre une gamme d'activités individuelles et collectives relatives aux informations, consultations, évaluation des compétences, le soutien et l'enseignement des compétences transversales et des compétences en gestion de carrière. » (Conseil de l'UE, 2008). L'orientation professionnelle est une priorité pendant des dernières décennies dans l'Union européenne et au-delà. Les travaux de l'OCDE sur l'orientation (2004) ont souligné la nécessité d'intégrer l'orientation professionnelle dans les stratégies d'apprentissage à vie, en reconnaissant le rôle clé dans le soutien du marché du travail et les systèmes éducatifs pour atteindre leurs objectifs.

Dans ce cadre, KeySTART2Work vise à intégrer l'avantage de l'orientation professionnelle, un soutien face à face et des outils TIC pour évaluer et développer des compétences transversales.

2. La Chambre de commerce de Grenade comme cadre pour la mise en œuvre pilote du service de soutien KeySTART2work.

La Chambre de commerce de Grenade joue un rôle actif en tant qu'opérateur dans l'industrie de l'éducation et de la formation de Grenade depuis de nombreuses années. En tant que chambre de commerce, engagée par définition avec le développement et la croissance des entreprises dans la province, l'offre de formation de la Chambre a toujours été axée sur les besoins des entreprises et principalement destinée à la formation continue des travailleurs.

Au cours de la dernière décennie, la Chambre a constaté que le besoin réel des entreprises était d'intégrer à leurs employés des qualifications élevées mais aussi souples et capables de s'adapter à la réalité des petites entreprises. Par conséquent, la Chambre participe à des programmes de formation adressés aux chômeurs et spécifiquement aux jeunes qui doivent accéder au marché du travail et qui seront le personnel de demain des entreprises de Grenade.

L'un des principaux programmes gérés par la Chambre est le Programme intégré de qualification et d'emploi (PICE) dirigé par la Chambre de commerce d'Espagne et mis en œuvre par le réseau de chambres territoriales dont la Chambre de Grenade est incluse. Il vise à atteindre un total de 16 600 contrats et 1 228 nouvelles entreprises pour les jeunes ainsi que 3 000 jeunes en mobilité en 2016-18.

Financé par le Fonds social européen (FSE), le Service espagnol de l'emploi public (SEPE) et le Ministère de l'emploi et de la sécurité sociale, le PICE est l'un des programmes du système espagnol de garantie de la jeunesse. Il s'adresse aux jeunes de 16 à 29 ans avec ou sans qualifications ou expérience de travail qui souhaitent recevoir une formation professionnelle adéquate pour améliorer leurs compétences, trouver un emploi ou créer leur propre entreprise.

Dans le but d'insérer les jeunes sur le marché du travail, le programme comprend une série de mesures personnalisées communes à tous les programmes de garantie pour les jeunes, classés en quatre catégories.

- **Les jeunes sans éducation ni expérience professionnelle:** la formation se concentre sur les compétences numériques et sur l'employabilité. L'objectif est d'acquérir les compétences de base pour soutenir l'accès à l'enseignement supérieur ou à des programmes de formation double.
- **Les jeunes ayant une expérience de travail mais pas de qualification:** l'objectif est de guider leurs aptitudes et leurs attitudes à l'égard des compétences reconnues par le marché du travail afin d'améliorer leurs perspectives de travail, de réorienter leur carrière vers des professions plus demandées et d'autres créneaux d'emploi.
- **Les jeunes ayant des qualifications mais sans expérience de travail:** l'objectif est de favoriser leur emploi en les aidant à acquérir une expérience professionnelle et pratique grâce à des contacts avec des entreprises, des stages ou des formations en entreprise.

- **Les jeunes ayant des qualifications et une expérience de travail:** ceux-ci reçoivent des conseils pour améliorer leurs compétences et leurs possibilités d'emploi en participant à des programmes de mobilité européens et en recevant un soutien pour démarrer leur propre entreprise ou changer de carrière.

En accédant au programme à la chambre de commerce la plus proche, un jeune peut recevoir plusieurs actions personnalisées comprenant des conseils, des formations et des actions d'accompagnement pour l'inclusion sur le marché du travail.

Tout le processus commence par l'inscription de l'adolescent dans le programme une fois qu'il a confirmé qu'il remplit toutes les conditions et qu'il est actif en tant que bénéficiaire du programme de garantie pour les jeunes. Le processus se poursuit avec le rapport d'orientation professionnelle. Un conseiller professionnel à la Chambre fréquente l'adolescent et, au moyen d'une entrevue, élabore un profil professionnel fondé sur les compétences, les intérêts et le niveau de qualification. Le conseiller le renvoie ensuite à l'un des trois programmes qui composent PICE:

- programme de formation (plan de capacitation), un parcours de formation complet face à face livré aux chambres de commerce et destiné à fournir aux jeunes les compétences nécessaires pour accéder au marché du travail.

Les participants reçoivent une formation transversale sur les compétences clés pour l'emploi et les techniques pour une recherche d'emploi efficace. Ensuite, les participants peuvent choisir une formation sur des sujets spécifiques selon leurs préférences et leurs intérêts. Outre les cours sur la création d'entreprise, la Chambre organise des cours sur un large éventail de questions, en fonction des besoins et des demandes des entreprises de la région.

- programme double formation professionnelle (plan de formation dual), où une partie du programme est dépensé au centre de formation (plusieurs heures ou jours) et le reste dans une entreprise par un contrat de formation et d'apprentissage;
- programme de mobilité (plan de mobilité) consistant en un stage de trois mois dans un pays européen, visant à améliorer les compétences linguistiques et personnelles des participants, soutenir les perspectives d'employabilité et les possibilités de trouver un emploi à l'étranger.

Après avoir terminé la phase de formation, tous les participants sont par défaut inclus dans le suivi et les actions d'accompagnement organisés par la Chambre dans le but de rapprocher les entreprises et les demandeurs d'emploi. La Chambre organise des visites dans des ateliers d'emploi et des visites aux entreprises pour connaître leur processus de production, les profils professionnels qu'ils recherchent et leur politique de recrutement.

Tous les programmes d'orientation et de formation sont soutenus par des subventions aux entreprises qui embauchent des participants dans le programme et octroie également aux jeunes qui commencent leur propre entreprise et qui ont un emploi indépendant.

Dans la province de Grenade, environ 9 000 jeunes sont des bénéficiaires potentiels du programme PICE âgés de moins de 30 ans et inscrits dans le programme de Garantie Jeunesse et depuis sa création jusqu'à la fin de 2016, un total de 800 jeunes ont été inscrits au programme. 643 d'entre eux ont complété les activités d'orientation professionnelle,

dont 386 ont reçu une formation transversale et 336 ont suivi une formation spécifique sur des questions identifiées comme des emplois nuls.

Compte tenu de la structure et de la portée du programme, c'est le cadre idéal pour la mise en œuvre du service KeySTART2work, car le diagnostic des compétences clés des participants par l'intermédiaire de l'outil d'auto-évaluation peut être l'axe principal du guidage et de la formation à suivre Les jeunes du programme.

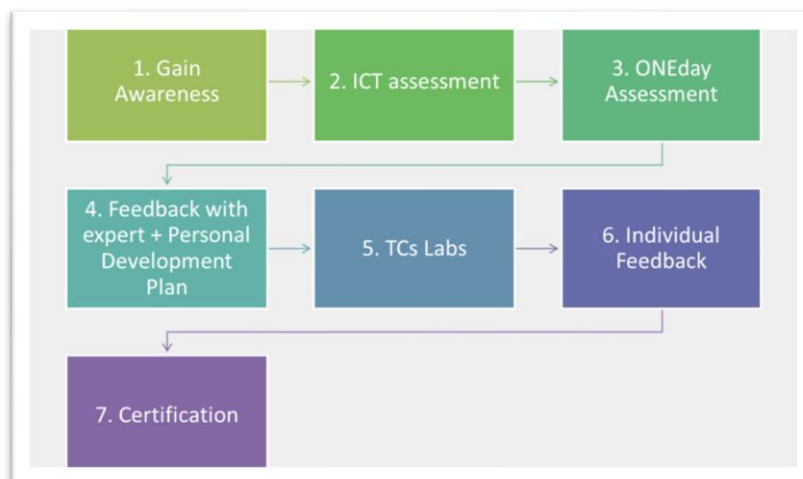
L'outil Keystart2work est un outil puissant pour les conseillers d'orientation et de travail dans le programme PICE

En outre, le programme PICE offre une grande opportunité d'évolutivité. Les outils seront diffusés et utilisés par tous les conseillers dans le programme à travers le réseau des chambres espagnoles et une fois l'utilisation consolidée, elle pourrait également être transférée dans d'autres chambres de commerce de l'UE mettant en œuvre des programmes similaires pour les jeunes de leurs régions.



3. Un processus en 7 étapes

Pour formuler un jugement complet au sujet de chaque candidat et fournir des possibilités efficaces du développement, il est indispensable de mettre en place un processus bien structuré. Dans cette discussion est proposé un processus idéal, cependant des modifications et des ajustements sont acceptés pour l'adapter au contexte spécifique, le temps et les ressources disponibles. Par exemple, il est possible de minimiser l'étape « Acquérir sensibilisation », comme une brève introduction et une explication générale du Service avant la session d'évaluation. Ou même l'étape « TIC évaluation » pourrait être combinée avec « évaluation un jour » s'il y a suffisamment de postes de travail fournis avec les ordinateurs personnels. Le processus 7Steps a été conçu pour être le plus flexible possible pour être adaptable à toutes les situations d'apprentissage. La durée et la complexité de chaque étape peuvent être modifiées sur la base des opportunités et des contraintes.



Cependant, certaines étapes ne devraient pas être évitées. En effet, dans la mise en œuvre du processus est essentiel d'inclure :

- Séance d'évaluation
- Laboratoires de développement
- Séance de rétroaction (au moins une)
- Certification

En particulier, la session d'évaluation est essentielle parce que dans l'analyse du contexte, l'évaluation est très précise et également considérée comme juste par ceux qui y participent. En particulier, la validité du test est concernée par la perception : est-ce que les centres d'évaluation arrivent à mesurer ce qu'ils devraient ? Est-ce que les participants considéreront les résultats comme juste ? Si le centre a été conçu correctement, la validité des résultats devrait être l'un de ses grands points forts, les participants devraient se sentir

comme s'ils ont été exposés aux exigences du monde du travail. La validité des résultats des centres d'évaluation est généralement très élevée.

Chaque étape sera largement examinée dans les sections suivantes.



3.1. Prise de conscience

« Ce sont les compétences techniques qui vous permettent d'obtenir un entretien et les compétences générales qui vous permettent d'obtenir le travail - et vous aider à le garder »

Le projet KeySTART2work vise à augmenter la sensibilisation et la compréhension au développement de carrière des jeunes et des adultes sans emploi. Il vise à donner un aperçu de la façon dont une carrière peut être démarré ou développé en réfléchissant sur les compétences actuelles, y compris les compétences transversales. En soulignant les compétences transversales qui sont nécessaires pour une vaste gamme d'emplois (O * NET)¹, il mettra l'accent sur les compétences transférables qui s'appliquent à l'ensemble d'emplois et facilitera l'entrée dans le monde du travail. En fait, l'importance critique des compétences transversales en matière d'emploi futur est largement reconnue. Cependant, dans la plupart des pays, les pratiques éducatives sont encore en développement et les compétences transversales sont enseignées et évaluées à l'aide de différentes méthodes. C'est pourquoi le service KeySTART2work va au-delà de la prise de conscience de l'apprenant de son niveau actuel de compétences transversales et révélera les parcours professionnels potentiels et les interventions d'apprentissage nécessaires pour les atteindre. Puisque souvent les jeunes et les apprenants adultes ne sont pas suffisamment conscients de leurs vocations, ambitions, compétences et habilités pour prendre des décisions sur leur propre avenir, le service de KeySTART2work pourrait les soutenir et fournir une voie d'apprentissage pour promouvoir la conscience et le développement personnel. Ceci est motivé par le désir d'un changement fondamental dans l'acquisition des compétences et le développement de carrière est connu, analysé et pris en charge. Cet objectif pourrait être atteint grâce à un parcours d'orientation à la carrière qui, selon la définition fonctionnelle de l'OCDE (2004), aide les gens à réfléchir à leurs ambitions, intérêts, qualifications et capacités. Ce parcours les aide à comprendre le marché du travail et le système éducatif, tout en comparant avec ce qu'ils savent eux-mêmes. Même si le développement des compétences est essentiel pour augmenter la productivité et la durabilité des entreprises, améliorer les conditions de travail, l'employabilité des travailleurs et des demandeurs d'emploi, beaucoup de jeunes demandeurs d'emploi ne connaissent pas ou ne peuvent pas démontrer leurs compétences professionnelles de base et des compétences recherchées, même si elles les possèdent (Brewer, 2013). Plusieurs activités régulières menées à la maison, ou dans la communauté, fournissent de manière ludique les compétences principales qui sont fondamentales pour le monde du travail. C'est une question de les comprendre, de les documenter et de les transmettre aux employeurs.

¹ www.onetonline.org Le programme O*NET est une source primaire d'informations pour l'occupation. Il s'agit d'une base de données online mise à disposition par le département Américain du Travail pour fournir des informations à propos de l'industrie, du travail et des caractéristiques des candidats pour plusieurs offres dans l'économie Américaine.

Ceci est, en effet, la raison pour laquelle la première étape dans la mise en œuvre du service devrait inclure une **session introductive** pour expliquer l'importance de l'évaluation des compétences clés ou les résultats d'apprentissage similaires qui mettent l'accent non seulement sur les connaissances, mais aussi sur les compétences et les attitudes par rapport aux contextes de préparation à l'apprentissage tout 'au long de la vie et à la recherche d'emploi. Lors de la session introductive est nécessaire d'expliquer les raisons pour lesquelles les compétences transversales sont essentielles pour obtenir et conserver un emploi et pour progresser sur le marché du travail, les individus doivent être en mesure de continuer à apprendre et adapter; lire, écrire et calculer de manière concurrentielle; écouter et communiquer efficacement; penser de façon créative; résoudre les problèmes de manière autonome; être capable de s'organiser au travail de façon autonome; interagir avec des collègues; travailler en équipe ou en groupes; gérer la technologie de base, diriger efficacement ainsi que superviser. Ces compétences clés pour l'employabilité sont exigées par les employeurs et augmentent la capacité d'une personne de se débrouiller sur le marché du travail aussi bien que de s'engager dans l'apprentissage continu. (Brewer, 2013)

L'explication des raisons pour lesquelles le CTs sont essentiels pour l'employabilité pourrait être renforcée par des exemples d'histoires de réussite de jeunes, des témoignages, des histoires de cas pour rendre réel le lien entre CT et monde du travail.



3.2. Évaluation des TIC

L'intégration de la technologie dans la prestation des services d'orientation professionnelle ne constitue pas une nouvelle approche et pendant des années, l'utilisation des TIC en matière d'orientation a diversifié ses rôles et amélioré son impact. Malgré cette tendance, les progrès sont encore nécessaires pour la mise à jour des méthodes d'évaluation. La plupart des méthodes d'évaluation actuelles mettent l'accent sur les connaissances et les rappels et ne saisissent pas suffisamment la dimension des compétences et des attitudes essentielles des compétences transversales. En plus, l'évaluation des compétences transversales et l'analyse dans le cadre du travail transdisciplinaire paraissent insuffisantes. (Commission Européenne, 2009)². Les compétences transversales sont sans aucun doute un défi pour les méthodes d'évaluation existantes, normalement destinées à des résultats d'apprentissage plus limités. En effet, les TIC a le potentiel de soutenir le développement et l'évaluation des compétences clés des apprenants. En outre les TIC permettent une évaluation rapide, un feedback opportun et ciblé, un suivi des progrès des étudiants et, l'apprentissage et l'évaluation interactive (Looney, 2010). Lorsqu'il est intégré dans l'orientation professionnelle, les TIC visent « à obtenir plus avec moins d'efforts » en fournissant un accès à l'information, conseils, orientation, opportunités d'apprentissage en milieu de travail, emploi et orientation professionnelle (Bimrose JH-A., 2011) et en fournissant un canal de communication et d'interaction automatisée (Hooley, 2010). En effet, dans un contexte d'accès accru aux TIC, le manque de ressources humaines et la pression constante d'atteindre à un plus grand nombre d'étudiants, tout en réduisant les coûts, le développement d'outils TIC de qualité pour l'orientation professionnelle peut être une solution fiable pour fournir un meilleur accès à une approche à l'orientation professionnelle flexible et rentable (Bimrose et al, 2010) (Bimrose JK, 2015), pour « compléter les formes traditionnelles d'orientation » (CEDEFOP) et diversifier les services de carrière qui ciblent une génération « qui a grandi avec la technologie au bout des doigts » (Iacob, 2012).

KeySTART2work profitera des atouts des TIC, en les mélangeant avec des outils d'orientation professionnelle traditionnels pour créer un service d'assistance unique où les jeunes et les adultes pourraient avoir la possibilité d'évaluer les compétences transversales avec des approches différentes.

Dans ce cadre, KeySTART2work vise à développer un outil d'auto-évaluation innovante en ligne avec le format d'un test de jugement situationnel qui donne la possibilité de répondre à l'ensemble des contextes dans lesquels les compétences sont censées être appliquées. Les définitions de ces termes sont précisément :

² Comme mentionné dans *"The use of ICT for the assessment of key competences"*, publié par l'Institut pour les Études des Perspectives Technologique du Centre de Recherche Commun de la Commission Européenne.

L'auto-évaluation : c'est le processus de collecte d'informations sur vous-même afin de vous aider à prendre des décisions fondées sur une bonne compréhension de soi. Il résulte de l'introspection de ses propres qualités et expériences passées et il est utile pour découvrir ses propres valeurs et compétences, et l'évaluation des forces et faiblesses. L'auto-évaluation est la première étape du processus et l'orientation est souvent réalisée à l'aide d'un professionnel d'orientation professionnelle. Les tests sont mieux utilisés pour aider les participants à obtenir la clarté sur eux-mêmes.

Ils sont des points de départ seulement, car un mélange d'outil est nécessaire pour construire une image assez grande pour se représenter.

Tests de jugement situationnel : ils sont utilisés pour évaluer sa propre capacité à choisir l'action la plus appropriée dans la vie quotidienne et les situations de travail. Ils impliquent la lecture d'une scène et sélection de la réponse qui traite la situation le plus efficacement possible. Ce genre d'évaluation est conçu pour évaluer la façon dont les participants gèrent des situations qu'ils pourraient rencontrer dans le travail pour lequel ils postulent. Ces exemples de comportement hypothétique se sont avérés comme facteurs prédictifs valides pour les représentations futures (Motowidlo, 1990).

L'outil TIC construit par un consortium KeySTART2work est composé d'un total de 36 scénarios, trois scénarios pour chaque compétence. Les scénarios **N'**indiquent **PAS** à l'utilisateur quelles sont les compétences qu'ils évaluent. Chaque compétence peut être évaluée sur la base de :

- **1 scénario réel** : le contexte de la situation n'est pas nécessairement lié à un contexte professionnel ; il peut se dérouler tout en passant du temps avec des amis ou en famille, en vacances ou pendant une période de fête, temps scolaire, etc.
- **1 scénario de cadre professionnel ou préprofessionnel** : il est lié au processus d'entrée sur le marché du travail soit comme étudiant, nouveau venu, ou sans emploi ; il peut se dérouler pendant la procédure de préparation pour entrer dans le marché du travail en termes de compétences et habilités, réseaux, etc. (Par ex. pendant des études universitaires / apprentissage, en faisant du bénévolat en vue d'acquérir une expérience professionnelle, etc.) ou pendant le processus réel de recherche d'emploi (y compris toutes les étapes de la recherche d'emploi à partir de l'entretien à l'offre d'emploi, etc.)
- **1 scénario de cadre professionnel** : il est lié au développement de carrière tout en étant actifs sur le marché du travail, en vue d'accroître le potentiel d'employabilité et de rester compétitif dans un marché du travail en évolution rapide et de plus en plus exigeants ou dans la mise à jour dans votre travail.

Dans ce sens, il peut traiter la question d'assister à un programme de formation prévu pour des professionnels ; changement de carrière ; même l'expérimentation dans le domaine de l'esprit d'entreprise ou le travail indépendant, etc.

À la fin l'utilisateur a la possibilité d'examiner les résultats et éventuellement de télécharger des fichiers pour encourager un processus d'autoréflexion. Les résultats seront remis à

l'utilisateur dans un graphique radar avec une brève explication du profil / niveau de chaque compétence.

3.3. Évaluation one-day

La première utilisation des centres d'évaluation remonte à la Première Guerre Mondiale quand l'Allemagne a employé cette méthode pour sélectionner ses officiers. Successivement et jusqu'à aujourd'hui la méthode du centre d'évaluation est utilisée par des organisations partout dans le monde comme moyen pour mieux sélectionner les employés et identifier leurs capacités de développement. Actuellement, la méthode du centre d'évaluation est une méthode éprouvée, une technique valide extrêmement efficace pour la prise de décisions de sélection et de promotion et pour le diagnostic et les besoins de développement des employés.

C'est une forme normalisée d'analyse pour évaluer le potentiel futur d'un candidat basé sur un processus utilisant plusieurs techniques d'évaluation des compétences et des habilités des individus en les confrontant à une série d'outils tels que des tests, des activités et des exercices de simulation. Les tâches, les activités et les scénarios de problèmes auxquels les candidats sont confrontés devront imiter tous des situations réelles.

Par conséquent, un centre d'évaluation peut être défini comme « une variété de techniques de tests conçus pour permettre aux candidats de démontrer, dans des conditions normalisées, les compétences et les aptitudes les plus essentielles à la réussite professionnelle » (Coleman, 1987). Cette gamme d'outils est utilisée pour tirer des conclusions sur les caractéristiques des personnes, des capacités et des performances futures. Les conclusions devraient être raisonnables, bien-fondés, et non fondées sur des stéréotypes. Pour cette raison, il faut s'assurer à ce que les scores sont interprétés correctement.

À travers une méthode d'évaluation, le service du projet KeySTART2work vise à soutenir les apprenants EFP et les demandeurs d'emploi dans leur planification des carrières:

- En mesurant leurs compétences transversales
- En les facilitant dans la planification de l'apprentissage des interventions qui augmentent ces compétences

Peut-être la caractéristique la plus importante de la méthode du centre d'évaluation est qu'il ne fait pas référence au rendement actuel, mais à la performance future. En observant comment un participant gère les problèmes et les défis (comme simulé dans les exercices), les évaluateurs obtiennent une image valide de la façon dont cette personne pourrait se comporter probablement dans l'avenir prochain.

Le terme « Centre d'évaluation » ne se réfère pas à un endroit, mais à un processus, soit dans le cadre du processus de recrutement ou pour le développement et la promotion

interne. Dans ce cas-ci, l'évaluation sera une partie d'un service qui aide les apprenants EFP à évaluer et développer les compétences transversales et, en même temps, il représente une occasion d'être évalué par cette méthode dans un contexte de formation, vu que l'évaluation est de plus en plus utilisée par les organisations pour le recrutement. Faire face à cette méthode d'évaluation c'est une occasion très utile pour les jeunes demandeurs d'emploi car cette méthode est utilisée dans différents milieux, y compris celui de l'industrie et des affaires, du gouvernement, des forces armées, des institutions éducatives et de sécurité pour sélectionner des personnes pour des tâches de surveillance, techniques, de ventes, ou des postes de direction.

De plus, cette technique vise à compléter les méthodes d'évaluation plus traditionnelles telles que les entretiens d'évaluation ou d'auto-évaluation avec l'objectif final d'améliorer le développement de carrière et de compétences. Cette méthode du centre d'évaluation est incluse dans le service KeySTART2work.

Le service donnera l'opportunité, d'une part, de sélectionner des groupes de participants tous au même temps et, d'autre part, de gagner du temps et des ressources.

Les centres d'évaluation varient en longueur, temps et sélection d'exercices. L'évaluation peut généralement durer de quelques heures à plusieurs jours selon le niveau de complexité pour évaluer les compétences et les habilités. Dans le cadre du Service KeySTART2work l'évaluation pourrait durer environ 5/7 heures en fonction du nombre de participants. Le nombre de participants ne doit pas dépasser les 10 unités, afin de ne pas compromettre l'intégrité de l'évaluation.

L'analyse doit être exécutée par plusieurs évaluateurs formés et appliquée à un groupe de participants à l'aide de divers processus de diagnostic d'aptitude afin d'obtenir des informations sur les compétences des candidats ou le potentiel de développement. En bref, plusieurs observateurs et techniques formés sont utilisés. L'évaluateur doit d'abord être clair sur ce qu'il / elle veut accomplir avec l'évaluation du programme afin de sélectionner les outils appropriés pour atteindre ces objectifs. Les évaluateurs doivent également être formés pour observer, enregistrer, classer et rendre un jugement fiable sur les comportements des personnes ayant subi une évaluation. Les compétences et l'expérience des évaluateurs sont essentiels pour assurer la qualité des évaluations qu'ils fournissent. Ils peuvent être des très bons indicateurs de performance et de comportement au travail lorsque les tests et procédures qui constituent le centre d'évaluation sont construits et utilisés de façon appropriée. Les jugements sur le comportement sont faits et enregistrés. Ces résultats sont regroupés lors d'une réunion entre les évaluateurs ou par un processus de calcul de la moyenne. La discussion se traduit par des évaluations de la performance de la personne évaluée par rapport à la dimension des compétences. L'évaluation est généralement suivie de la validation et la certification et donc un rapport individuel pour chaque participant doit être rempli.

3.4. Organisation de l'évaluation dans le contexte du service Keystart2work

Pour évaluer chacune des 12 compétences transversales identifiées par les partenaires de Keystart2work, une table a été conçue pour indiquer exactement d'autres outils qui pourraient être utilisés en plus de TCI :

<u>COMPETENCE</u>	<u>OUTIL TCI</u>	<u>JEU DE RÔLE</u>	<u>EXERCISE DE GROUPE</u>	<u>PRESENTATION ORALE</u>
Compétences Interculturelles et Conscience Globale	X	X		X
Flexibilité et adaptabilité	X	X	X	X
Pensée stratégique et novatrice	X	X	X	X
Organisation et gestion du temps	X		X	X
Prise de décision	X	X	X	
Travail d'équipe	X	X	X	
Empathie / capacité d'établir des relations	X	X	X	X
Résolution des problèmes	X	X	X	
Orientation d'apprentissage	X			
Compétence de négociation	X	X	X	
Leadership	X		X	
Collecte et traitement des données	X		X	

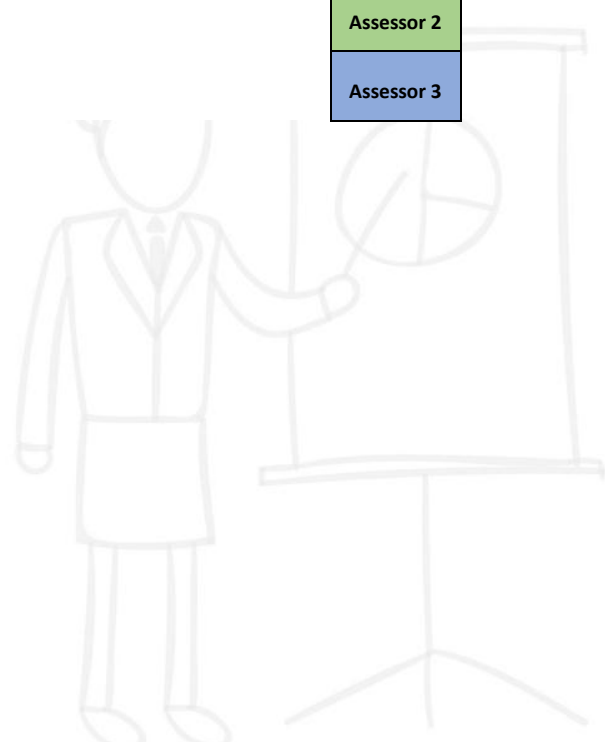
Jeu de rôle, exercice de groupe, présentation orale ont été choisis parce que les outils sont très simples à utiliser et identifier et il y a une gamme étendue d'exemple à rechercher. L'exercice in-tray a été exclu parce qu'il est très complexe à préparer et organiser et, même s'il est un outil vraiment valide, il est plutôt recommandé pour l'évaluer des compétences gestionnaires et exécutives.

En ce qui concerne la session de gestion du temps de la séance d'évaluation, nous avons créé un calendrier en supposant une session de 8 participants et 3 évaluateurs. Dans cet exemple, l'organisation d'activités a été répartie comme suit, afin d'optimiser le temps et les ressources humaines :

	Part. 1	Part. 2	Part. 3	Part. 4	Part. 5	Part. 6	Part. 7	Part. 8
9.00 – 9.30	WELCOME							
9.30 – 10.00	Group Ex.	Group Ex.	Group Ex.	Group Ex.	Role play	Preparation Presentation	Preparation Presentation	Preparation Presentation
10.00 - 10.30	Group Ex.	Group Ex.	Group Ex.	Group Ex.	Preparation Presentation	Role play		
10.30 – 10.45	Preparation Presentation	Role play	Preparation Presentation	Preparation Presentation			Presentation	Presentation
10.45 – 11.00		Role play			Presentation	Presentation		
11.00 – 11.15	BREAK							
11.15 – 11.45	Role play	Preparation Presentation	Preparation Presentation	Preparation Presentation	Group Ex.	Group Ex.	Group Ex.	Group Ex.
11.45 – 12.15		Role play			Group Ex.	Group Ex.	Group Ex.	Group Ex.
12.15 – 12.45			Role play				Role play	Role play
12.45 – 13.00	Presentation	Presentation	Presentation					
13.00 – 13.15				Presentation				

KEY

Assessor 1
Assessor 2
Assessor 3



3.5. Laboratoires des Compétences Transversales

Malgré les compétences comprennent plus que des connaissances enseignées, l'OCDE (2005) suggère qu'une compétence peut être apprise dans un environnement d'apprentissage favorable. Les individus ont la capacité de penser pour eux-mêmes comme expression de la maturité morale et intellectuelle, et de prendre la responsabilité de l'apprentissage et de leurs actions.

Au sein de tout processus d'apprentissage, il y a une différence entre la mobilisation cognitive de la connaissance et l'apprentissage actif. Faciliter l'acquisition des compétences a été bien décrit par le Centre Européenne pour le Développement de la formation professionnelle : « L'approche cognitive tendent à souligner l'acquisition individuelle de certains genres d'apprentissage, alors que les approches basées sur des idées de l'apprentissage actif tendent à souligner le rôle dynamique des relations sociales et des situations dans lesquelles l'étude a lieu »³.

Felder et Brent (2009) définissent l'apprentissage actif comme « toutes actions dans le cadre des cours pour lesquelles tous les élèves d'une séance de classe sont appelés à interagir, autre que simplement regarder, écouter et prendre des notes »:

Vous faites l'apprentissage actif dans votre classe lorsque vous posez une question, un problème ou exprimé un autre type de défi ; vous dites à vos élèves de travailler individuellement ou en petits groupes pour trouver une réponse ; vous leur donnez un peu de temps pour accomplir la tâche ; vous les arrêtez pour demander à une ou plusieurs personnes ou au groupe de partager leurs réponses. Vous n'êtes pas en train de faire l'apprentissage actif lorsque vous donnez cours, posez des questions que les mêmes peu d'élèves répondent toujours, ou menez des discussions qui engagent seulement une petite fraction de la classe.

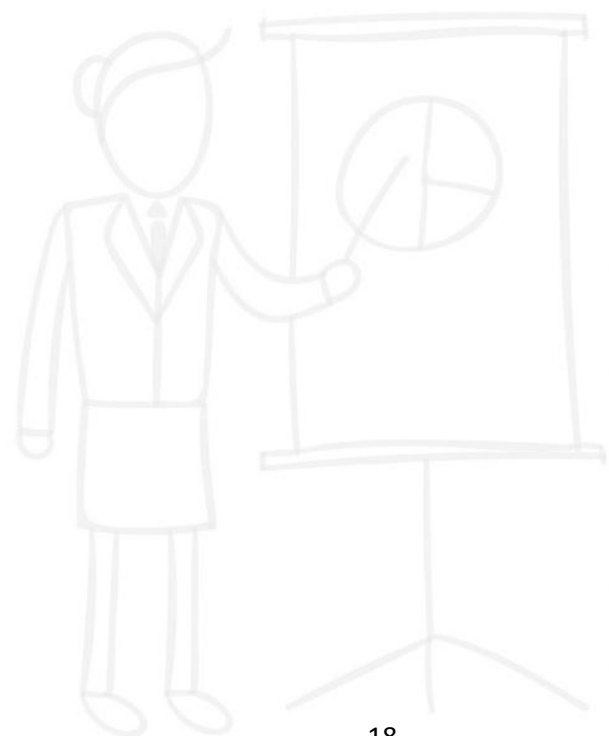
Felder et Brent (2009) ont également suggéré la structure de base d'apprentissage actif :

1. Dites aux élèves de s'organiser en groupes de 2-4 et, au cas ou faire un rapport nécessaire, de nommer au hasard dans chaque groupe une personne qui prend des notes (par exemple, celui qui est né le plus proche de la salle de classe, ou celui le plus à droite, ou celui qui se réveille tôt le matin, ...). Vous pouvez également dire aux groupes de nommer leurs propres enregistreurs, de préférence quelqu'un qui ne l'a pas encore fait pendant ce jour.
2. Posez une question difficile ou un problème et laissez suffisamment de temps aux groupes pour trouver la réponse ou progresser vers la solution. Le temps que vous leur donnez devrait normalement être entre 15 secondes et trois minutes. S'ils auront besoin de plus de temps, divisez le problème en plusieurs étapes et traitez chaque étape comme une activité distincte.

³ Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle (Cedefop): Le passage aux résultats d'apprentissage, Politiques et pratiques en Europe ; Cedefop série de référence; Thessaloniki 2009; p. 35

3. Demandez à plusieurs personnes ou groupes de partager leurs réponses ou demandez à des volontaires si la réponse complète que vous recherchez n'est pas mentionnée. Ensuite, discutez des réponses ou simplement passez à donner votre cours comme prévu.

Il y a aussi un large éventail de techniques et d'exercices. Par exemple, avec des jeux de rôle les participants peuvent sentir et voir comment leur comportement interagit avec d'autres personnes. Le jeu de rôle dans le domaine académique est défini comme une méthode d'enseignement basée sur la dynamique de groupe, qui utilise une simulation basée sur l'interaction entre les élèves ayant des rôles différents dans plusieurs circonstances, générant un apprentissage significatif proche de la vie réelle. Le jeu de rôle travaille le processus d'enseignement-apprentissage en acquérant les compétences dans des situations simulées. Les étudiants sont confrontés à des événements imprévus dans lesquels recherchent la meilleure solution. La conception de situations simulées doit être choisie en fonction du fait que les objectifs de l'éducation visent à l'acquisition des connaissances, des attitudes ou des compétences. Dans l'acquisition des compétences de communication par exemple, les possibilités de répéter des actions et d'obtenir des feedbacks, permettent aux étudiants de réaliser une communication efficace.



3.6. Feedback avec l'expert + Plan de Développement Personnel

“Planifier est introduire l'avenir dans le présent afin qu'on puisse faire quelque chose maintenant à ce sujet.”

– Alan Lakein-

La planification du développement personnel permet aux individus de prendre en charge leur propre apprentissage. L'apprentissage devient un processus proactif et réactif, conçu et hiérarchisé pour soutenir le développement des besoins immédiats ainsi que des ambitions à plus long terme.

L'objectif principal de la création d'un plan de développement personnel est de documenter un processus d'auto-analyse, de réflexion personnelle et une évaluation honnête des forces et des faiblesses. Cela devrait permettre aux adultes et aux jeunes apprenants d'évaluer leur propre situation actuelle, de considérer le processus de développement et de prendre en compte les opportunités futures. En effet, créer un plan de développement personnel signifie :

- Augmenter leur propre conscience de soi – ce que nous sommes et ce que nous voulons
- Identifier les compétences et l'expérience que nous avons déjà, et celles dont nous n'avons pas besoin
- Créer un plan visant à acquérir les compétences et les habilités dont nous avons besoin pour nous-mêmes ou pour notre évolution de carrière
- Tenir un registre de nos réalisations que nous pouvons utiliser quand nous postulons pour un cours ou un emploi.

Un PDP devrait permettre aux jeunes apprenants et aux adultes de réfléchir sur leur expérience récente et de se concentrer sur les prochaines étapes de la formation et du développement. Avant de remplir le plan de développement personnel, l'apprenant procède à une activité d'analyse des compétences pour déterminer ses besoins d'apprentissage et de développement et identifier les objectifs de développement pour répondre à ces besoins.

Un PDP contient les trois sections qui suivent :

Étape 1 – Analyse de soi-même. Le premier stage est conçu pour analyser vos forces et vos faiblesses. Vous serez en mesure de construire beaucoup à partir de votre carrière et des résultats des cours que vous avez suivis. Ceux-ci devraient être complétés par les opportunités perçues qui dérivent de votre expérience et de toute menace à votre succès.

Étape 2 – Définition des objectifs. Il implique la définition d'objectifs nouveaux et clairs qui sont mesurables.

Étape 3 – Définition de vos objectifs personnels. Ce stage consiste à définir vos objectifs personnels.

étape 1 – Analyse de soi-même					
<i>Avant de définir vos plans de développement personnel à court, moyen et long terme, vous devez effectuer une analyse personnelle : par exemple, quelles sont mes forces et mes faiblesses ? Quelles opportunités ou menaces externes pourraient affecter mes projets?</i>					
Points de force					
Domaines de développement ultérieur					
Opportunités Menaces					
étape 2 – Définition des objectifs					
Que veux-je apprendre?	Qu'est-ce que je dois faire?	De quel support et ressources aurais-je besoin?	Comment mesurerai-je le succès?	Date cible pour examen?	Que veux-je apprendre?
1.	1.	1.	1.	1.	1.
2.	2.	2.	2.	2.	2.
3.	3.	3.	3.	3.	3.
étape 3 – Définition de vos objectifs personnels					
Objectifs à court terme (prochains 12 mois)					
Objectifs à moyen terme (prochain 2 – 3 ans)					
Objectifs à longue terme (au-delà de 3 ans)					

Dans le cadre du service KeySTART2work, les apprenants EFP sont aidés dans le remplissage du PDP, grâce aux étapes précédentes, car ils ont pris conscience eux-mêmes à travers les résultats de l'outil TCI et les commentaires après l'évaluation et les laboratoires des compétences.

La phase de **feedback** est critique puisque le commentaire est l'un des outils les plus puissants pour améliorer l'apprentissage.

Une **approche basée sur preuves** devrait être employée afin de rendre le feedback le plus objectif en tant que possible et éviter le risque de donner un jugement personnel. Poteet et Kudisch (Poteet, 2003) ont suggéré beaucoup de techniques à employer pour les évaluateurs/facilitateurs de développement pour donner des feedbacks. Ces stratégies sont conçues pour maximiser l'acceptation des commentaires par les participants. Quelques suggestions sont énumérées ci-dessous :

- Favoriser une discussion ouverte et le dialogue partagé
- Fournir une aide pratique, l'enseignement et le soutien du suivi
- Établir de la confiance et les besoins de l'identité et des intérêts
- Donner aux bénéficiaires la propriété et la responsabilité des changements
- Démontrer préoccupation, intérêt et empathie
- Lier le feedback et entraîner aux résultats
- **Fournir des commentaires spécifiques, comportementale**
- Établir la crédibilité
- Discuter des thèmes
- Créer des plans de développement réalistes et faisables
- Évitez de porter des jugements inattentifs, trop convaincants, conflictuels et trop normatifs



3.7. Certification

Plusieurs activités régulières effectuées à la maison, ou dans la communauté, de façon ludique, fournissent les compétences principales requises pour le monde du travail. Il s'agit de comprendre, de documenter et de les transmettre aux employeurs.

Le service de KeySTART2work peut aider les demandeurs d'emploi à démontrer leur compétences transversales en les aidant à développer une certification fonctionnelle, qui est conçue pour ceux qui n'ont pas beaucoup d'expérience professionnelle ou expérience pertinente. C'est la méthode préférée pour : les étudiants avec peu ou pas d'expérience professionnelle ; les non-étudiants avec peu ou pas d'expérience professionnelle ; les gens qui change de carrière et manquent de l'expérience dans le nouveau domaine ; ceux qui ont été hors de la main d'œuvre pendant quelque temps et doivent se réintégrer.

À fur et mesure que les qualifications non-formelles et informelles augmentent d'importance, la validation des compétences en dehors des cadres formels de qualifications doit être adressée. La vérification et la classification des compétences acquises par l'expérience du travail seront particulièrement important à l'avenir pour les apprenants EFP.

Enfin le produit principal du service de KeySTART2work devrait être une certification efficace du niveau réel des 12 compétences transversales clés pour l'employabilité. Le score de chaque compétence est calculé sur la base du score de l'outil TIC et de l'évaluation et classé en trois niveaux (élevé – moyen – faible).



4. Références

- Bimrose, J. B.-A. (2010). An investigation into the skills needed by Connex-ions personal advisers to develop internet-based guidance. Reading: CfBT Education Trust.
- Bimrose, J. H.-A. (2011). *Integrating new technologies into careers practice: Extending the knowledge base*. London: UK Commission for Employment and Skills.
- Brewer, L. (2013). *Enhancing the employability of disadvantaged youth: What? Why? and How? Guide to core work skills*. ILO.
- Coleman, J. L. (1987). *Police Assessment Testing: An assessment center handbook for law enforcement personnel*. . Third edition, C.Thomas pub ltd.
- Felder, R. B. (2009). Active Learning: An Introduction. *ASQ Higher Education Brief*, 2 (4).
- Hooley, T. H. (2010). *Careering Through the Web. The Potential of Web 2.0 and 3.0 Technologies for Career Development and Career Support Services*. London: UKCES.
- Iacob, M. (2012). *Good practices in the use of ICT in providing guidance and counselling*, Insti-tute of Educational Sciences, Bucharest.
- Looney, J. (2010). Making it happen: formative assessment and educational technologies.
- McKinsey. (2013). *Education to employment: Getting Europe's youth into work*.
- Motowidlo, S. J. (1990). An alternative selection procedure: The low-fidelity simulation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 640-647.
- Poteet, M. L. (2003). Straight from the horses mouth: Strategies for increasing feedback acceptance. . *Paper presented at the 31st International Congress on Assessment Center Methods, Atlanta, Georgia*.

