

Approche basé sur les compétences

Maria Grazia Cucci



Skilling Eco-VET

Ecosystème de l'EFP : améliorer les environnements favorables aux acteurs clés de l'EFP privé et public au Ghana et au Sénégal



Table des matières

- ✓ Compétences : pourquoi en parler ?
- ✓ Classifier les compétences pour définir les besoins et les ressources
- ✓ Le cadre européen des compétences
- ✓ Définition de preuves et de tâches significatives pour mobiliser les compétences
- ✓ PerformanSE : outils et restitution



01

Pourquoi parler de compétences ?



Co-funded by
the European Union



SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile

Pourquoi parler de compétences ?



La compétence a pris une place importante dans le débat social, d'abord en Europe et en Amérique du Nord depuis les années 1970.

De nos jours, les compétences jouent un rôle central dans le monde entier.



Co-funded by
the European Union



SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile

Pourquoi parler de compétences ?

Complexité accrue des processus de production



Pourquoi parler de compétences ?



Compétitivité accrue entre les entreprises et recherche d'une utilisation optimale/flexible des ressources.

Compétences

- ✓ C'est l'objet même de l'"échange" sur le marché du travail
- ✓ Il s'agit du "langage commun" entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, le système d'éducation et de formation et le marché



02

Quelques classifications des compétences



Co-funded by
the European Union



SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile

ISFOIL

ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA
FORMAZIONE PROFESSIONALE
DEI LAVORATORI

Institut pour le développement de la formation professionnelle
des travailleurs



Compétences de base

- Connaissances minimales pour la citoyenneté et l'employabilité (langues, informatique, économie, législation du travail,...)

Compétences transversales

- Modes de fonctionnement cognitif, affectif et moteur non spécifiques et hautement transférables.

Compétences techniques et professionnelles

- Ensemble de connaissances et de compétences liées à l'exercice efficace de certaines activités professionnelles dans différents domaines économiques.



Co-funded by
the European Union



SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile



Décision n° 2241/2004/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 décembre 2004.

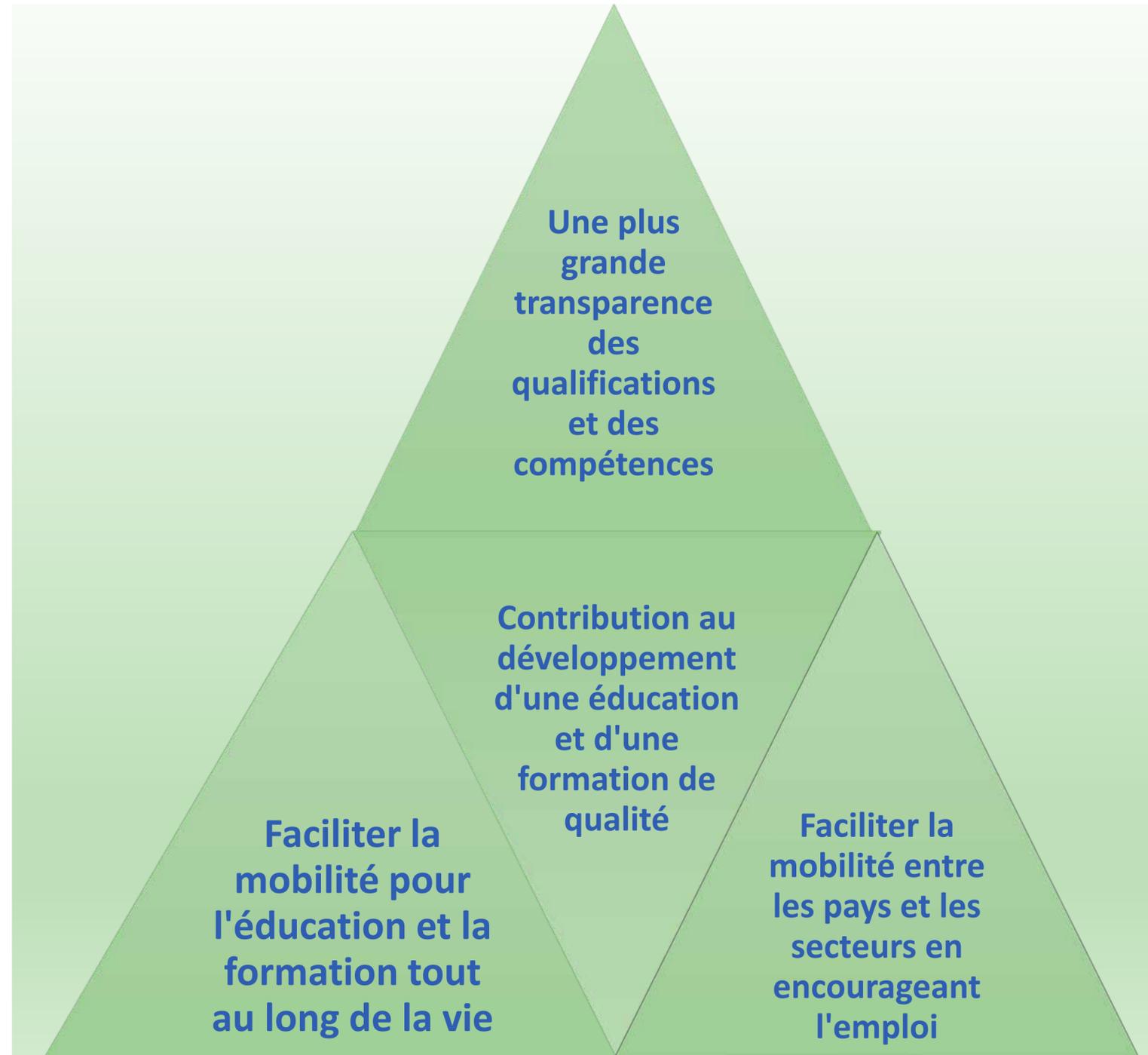
Cadre communautaire unique pour la transparence des qualifications et des compétences : Modèle Europass.





SKILLING Eco-VET

Ecosystème de l'EFPP : améliorer les environnements favorables aux acteurs clés de l'EFPP privé et public au Ghana et au Sénégal



03



Classification des compétences Europass



Co-funded by
the European Union

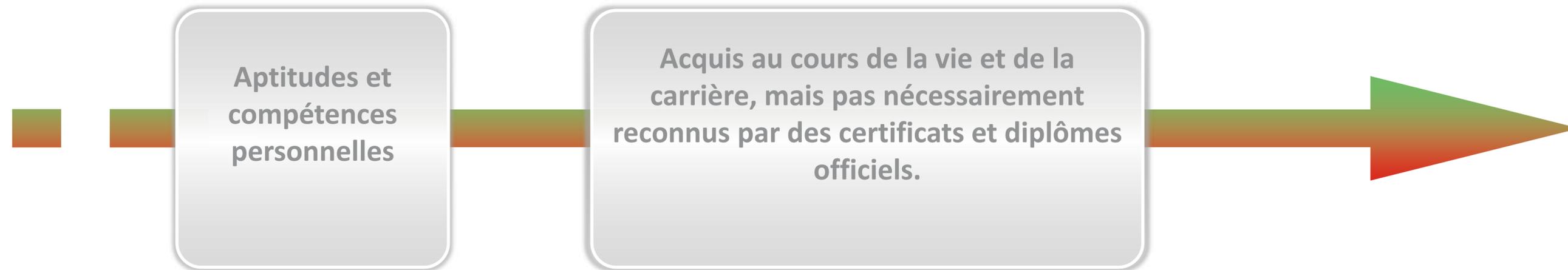


SKILLING
ECO-VET

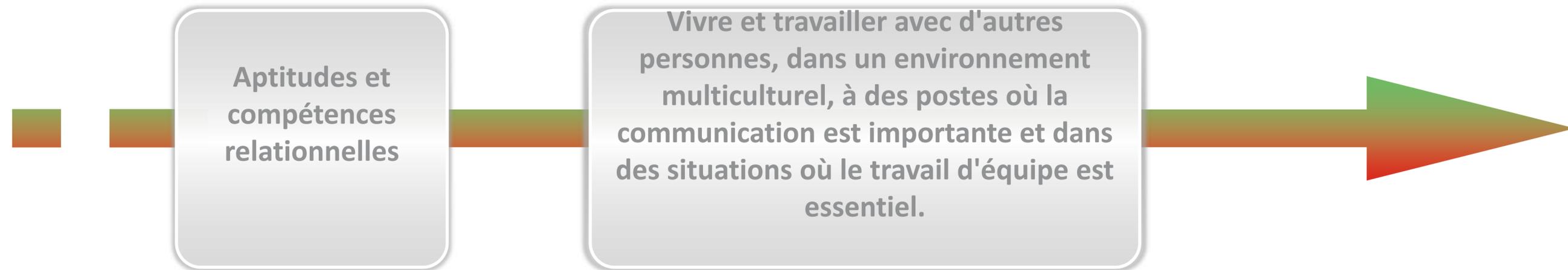


Insieme, per un mondo possibile

Classification des compétences Europass



Classification des compétences Europass



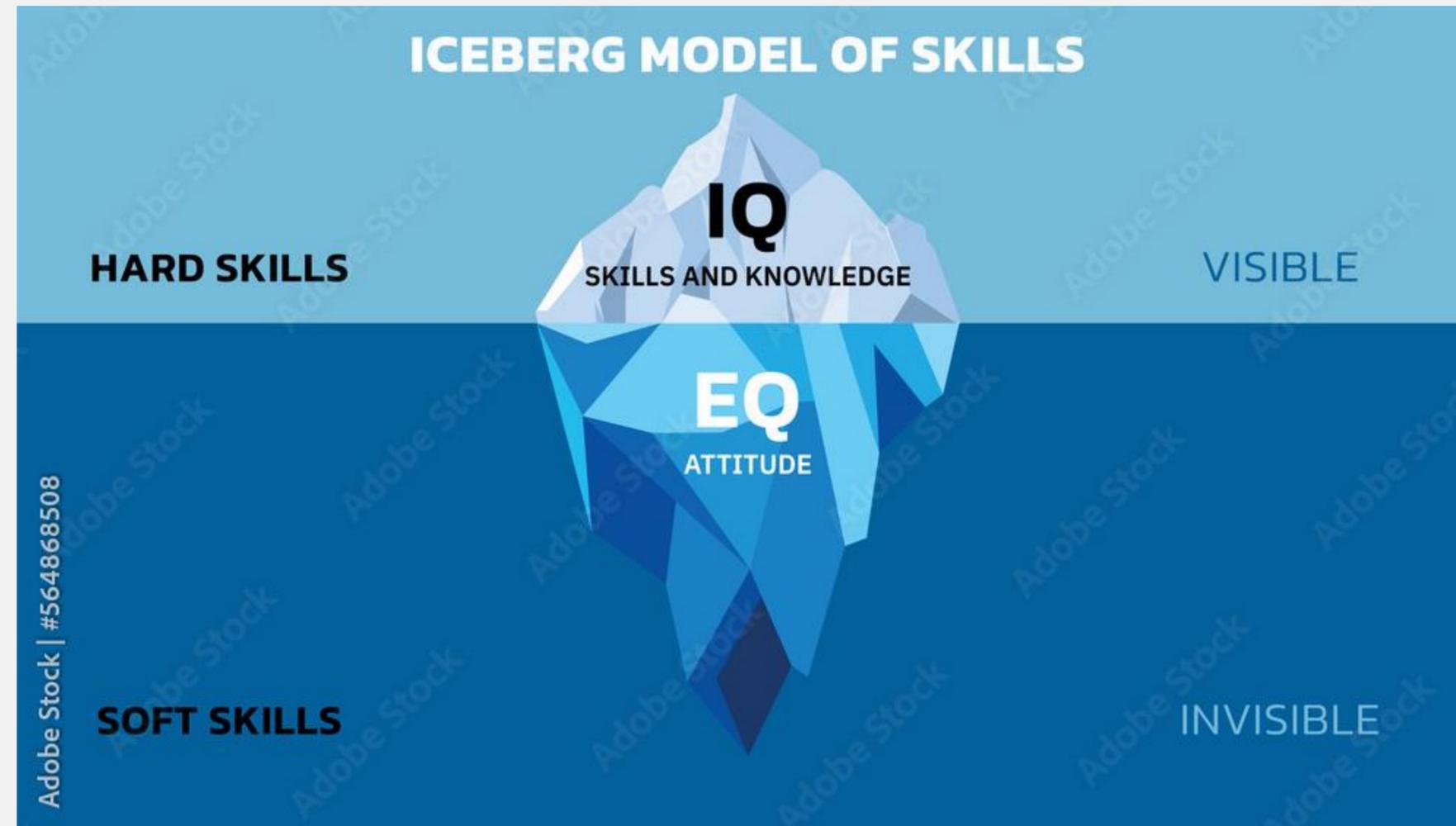
Classification des compétences Europass



Classification des compétences Europass



04



Modèle de l'iceberg des compétences



Co-funded by
the European Union

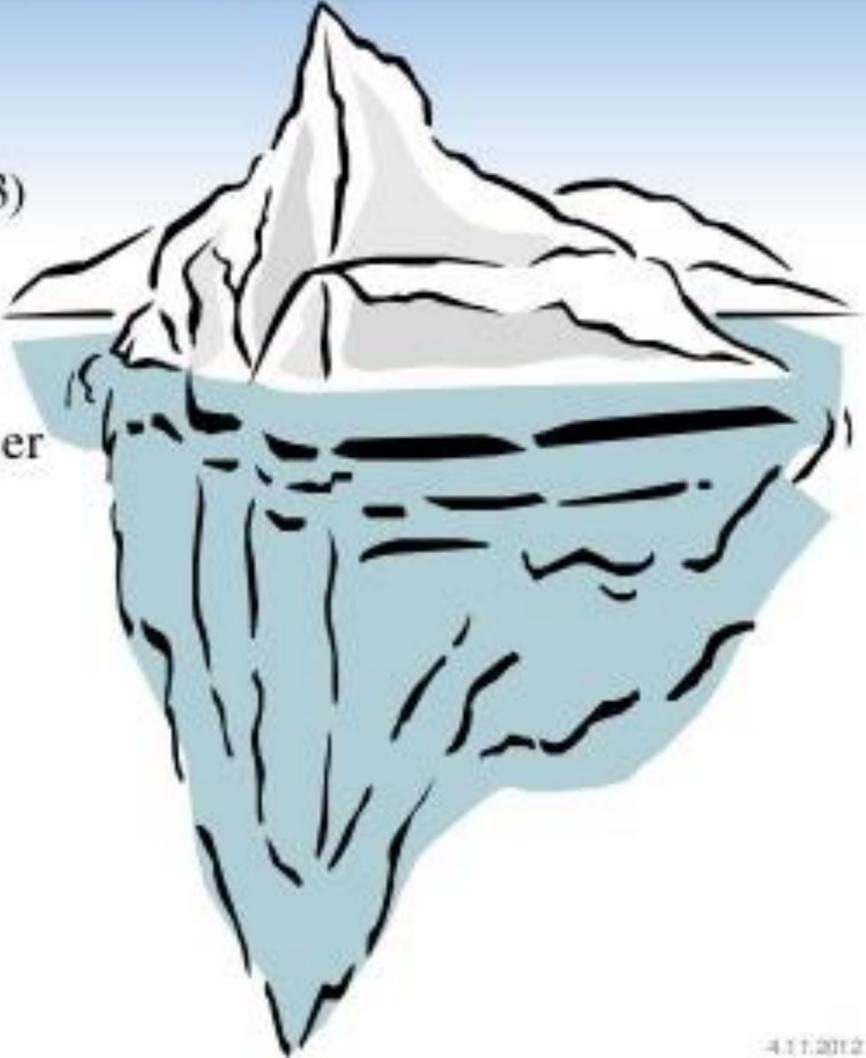


SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile

Individual's innovation competence (iceberg model, Spencer and Spencer 1993; Kets de Vries 2001)



The diagram shows an iceberg floating in water. The tip of the iceberg, which is above the water line, represents visible components: Skills (Spencer and Spencer 1993) and Knowledge (Spencer and Spencer 1993). The much larger part of the iceberg, which is submerged below the water line, represents hidden components: Self-concept, Attitudes and Spencer 1993), Traits (Spencer and Spencer 1993), Motives (Spencer and Spencer 1993), Emotions (Kets de Vries 2001), and Defenses (Kets de Vries 2001).

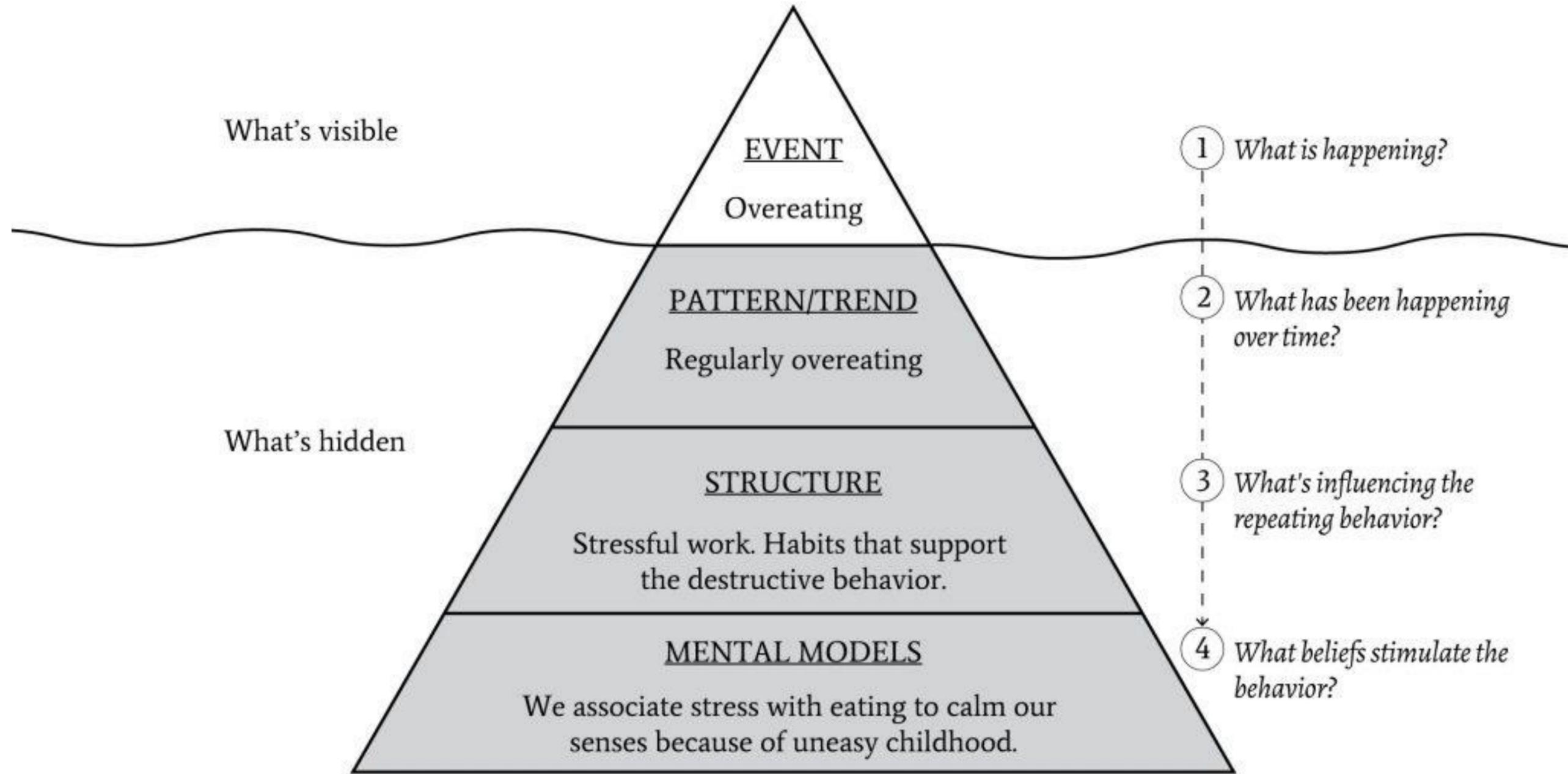
Skills (Spencer and Spencer 1993)
Knowledge (Spencer and Spencer 1993)

Self-concept, Attitudes (Spencer and Spencer 1993)
Traits (Spencer and Spencer 1993)
Motives (Spencer and Spencer 1993)
Emotions (Kets de Vries 2001)
Defenses (Kets de Vries 2001)

TAMPERE UNIVERSITY OF TECHNOLOGY
Academy of Management and Engineering

4.11.2012





Compétences visibles

Capacités : l'aptitude à accomplir une tâche donnée



Compétences visibles

Connaissance : de disciplines ou de sujets spécifiques



Co-funded by
the European Union



SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile

Compétences visibles

Comportement organisationnel : la manière dont nous nous comportons les uns envers les autres dans le monde du travail.



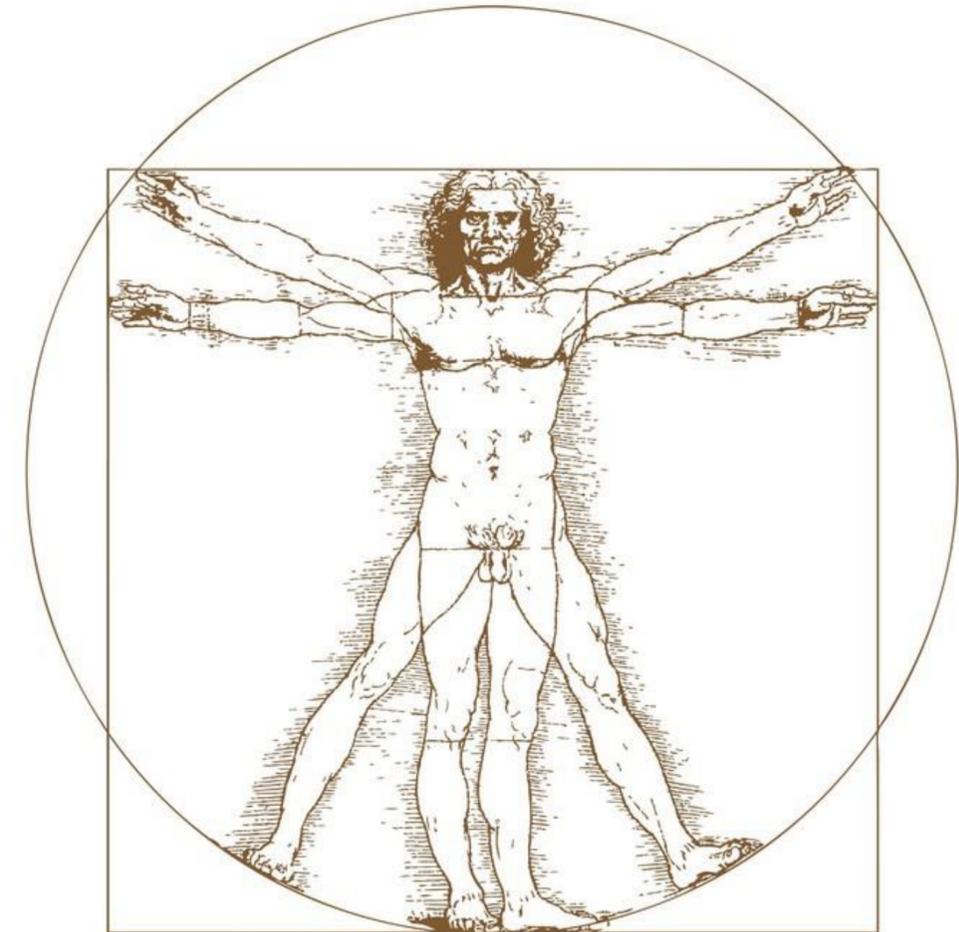
Compétences non visibles

Motivation : capacité à concentrer ses efforts sur la réalisation de ses objectifs prioritaires et à ne pas répondre à des impulsions déviantes.



Compétences non visibles

Traits : caractéristiques et propension (physique, mentale, innée et résultat de l'éducation) à réagir et à se comporter d'une certaine manière dans une certaine situation.



Compétences non visibles

Image de soi : Valeurs, attitudes, concepts et évaluations de soi, de son rôle et des normes sociales, qui induisent la confiance en soi.



Sur la base de la mesure de la performance pour le rôle :

- 1.les compétences minimales** : il s'agit des caractéristiques essentielles et fondamentales nécessaires pour être efficace dans la fonction ;
- 2.compétences distinctives** : nos atouts





05

Le cadre européen des compétences

Recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (2006/962/CE)



Co-funded by
the European Union



SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile

Communiquer dans la langue maternelle

La capacité d'exprimer et d'interpréter des concepts, des pensées, des sentiments, des faits et des opinions sous forme orale et écrite (écouter, parler, lire et écrire), et d'interagir linguistiquement avec les gens.

L'importance de la langue dans l'apprentissage

À l'école, au travail, dans la vie de tous les jours

Compétences en matière de communication

Instaurer la confiance et le respect, comprendre les personnes et les situations, créer des conditions propices au partage d'idées créatives et à la résolution de problèmes.

Apprendre à apprendre

La capacité à poursuivre et à persévérer dans l'apprentissage, à organiser son propre apprentissage, y compris par une gestion efficace du temps et de l'information, à la fois individuellement et en groupe.

LES 4'S C

- ✓ **LA PENSÉE CRITIQUE**
- ✓ **LA PENSÉE CRÉATIVE**
- ✓ **COMMUNIQUER**
- ✓ **COLLABORATION**



Compétences sociales et civiques

Les compétences sociales et civiques comprennent les compétences personnelles, interpersonnelles et interculturelles et couvrent toutes les formes de comportement qui permettent aux individus de participer de manière efficace et constructive à la vie sociale et professionnelle, en particulier dans des sociétés de plus en plus diversifiées, et de résoudre les conflits le cas échéant.



Co-funded by
the European Union



SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile

Esprit d'initiative et d'entreprise

La capacité à transformer les idées en actions par la créativité, l'innovation et la prise de risque, ainsi que la capacité à planifier et à gérer des projets.

COMPÉTENCES DE BASE EN ENTREPRENEURIAT

- LA CAPACITÉ À PRENDRE DES RISQUES.
- UNE RÉFLEXION ET UNE CRÉATIVITÉ HORS DES SENTIERS BATTUS.
- LES CAPACITÉS DE RÉOLUTION DE PROBLÈMES.
- PRENDRE DES INITIATIVES.
- PERSISTANCE.
- LA PERSUASION ET LES COMPÉTENCES SOCIALES.
- LES COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE GESTION D'ENTREPRISE.
- LES COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE PENSÉE CRITIQUE.



Co-funded by
the European Union



SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile



06

Des tâches significatives pour mobiliser les compétences



Co-funded by
the European Union



SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile

Tâches utiles

L'APPRENTISSAGE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

L'apprentissage par le travail (APT) fait référence à la formation qui offre aux apprenants une expérience professionnelle réelle au cours de laquelle ils peuvent appliquer et développer leurs connaissances théoriques et leurs compétences pratiques, sociales et non techniques, améliorant ainsi leurs compétences professionnelles et leur capacité d'insertion professionnelle.

Définition des preuves

En rapport avec le cadre de compétences de l'apprentissage sur le lieu de travail

COMMUNIQUER DANS LA LANGUE

MATERNELLE

Par exemple :

- améliorer la connaissance du langage technique
- communiquer dans un nouvel environnement dans toutes les situations du travail et de la vie quotidienne, ainsi qu'appliquer des termes techniques dans la langue maternelle
- comprendre des instructions écrites
- écouter et comprendre la description d'une procédure de travail
- rédiger un courriel décrivant une situation professionnelle
- rédiger un CV

Définition des preuves

En rapport avec le cadre de compétences de l'apprentissage sur le lieu de travail

APPRENDRE À APPRENDRE

Par exemple :

- Capacité à utiliser les connaissances acquises et à les relier entre elles
- Capacité à argumenter de manière critique tout en gardant le contrôle de ses émotions et en synthétisant efficacement ses arguments.
- Collaborer avec l'équipe en comprenant les rôles et la hiérarchie
- Proposer des solutions aux problèmes de l'entreprise en utilisant un mode de communication correct et respectueux.

Définition des preuves

En rapport avec le cadre de compétences de l'apprentissage sur le lieu de travail

COMPÉTENCES SOCIALES ET CIVIQUES

Par exemple :

- Capacité d'analyser et de comprendre la réalité en termes de citoyenneté active à partir d'une réflexion sur les expériences personnelles
- Se présenter à temps et d'une manière adaptée au contexte
- Aménager et entretenir les lieux de travail afin de garantir le respect des normes d'hygiène et de lutter contre la fatigue et les maladies professionnelles.
- Travailler selon les critères de qualité établis par le protocole de l'entreprise, en reconnaissant et en interprétant les besoins des clients, des utilisateurs internes et externes à la structure organisationnelle ou à la fonction.

Définition des preuves

En rapport avec le cadre de compétences de l'apprentissage sur le lieu de travail

L'ESPRIT D'INITIATIVE ET D'ENTREPRISE

Par exemple :

- Prendre la parole dans une réunion en exposant clairement et pertinemment son point de vue
- Poursuivre ses buts et ses objectifs malgré les défis et les obstacles.
- Surmonter les revers et les échecs de manière positive
- Capacité à transformer les idées en actions grâce à la créativité
- S'assurer d'être au courant de ce qui se passe dans son secteur d'activité.



07

Instruments objectifs

Mesurer les compétences professionnelles



Co-funded by
the European Union



SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile

Performanse

soft skills for good





MISSION

Étudier et créer des méthodes et des outils pour l'évaluation des compétences comportementales et motivationnelles.



FOCUS

Transférer l'expérience opérationnelle pour permettre aux conseillers scolaires d'être indépendants dans la planification et la gestion de leur action d'orientation professionnelle.



Co-funded by
the European Union



SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile

Le modèle théorique

**Approche
comportementale**

**Comprendre la personnalité à travers les
réponses comportementales**

**Théorie de la
motivation**

**La motivation est une dimension permanente
du comportement**

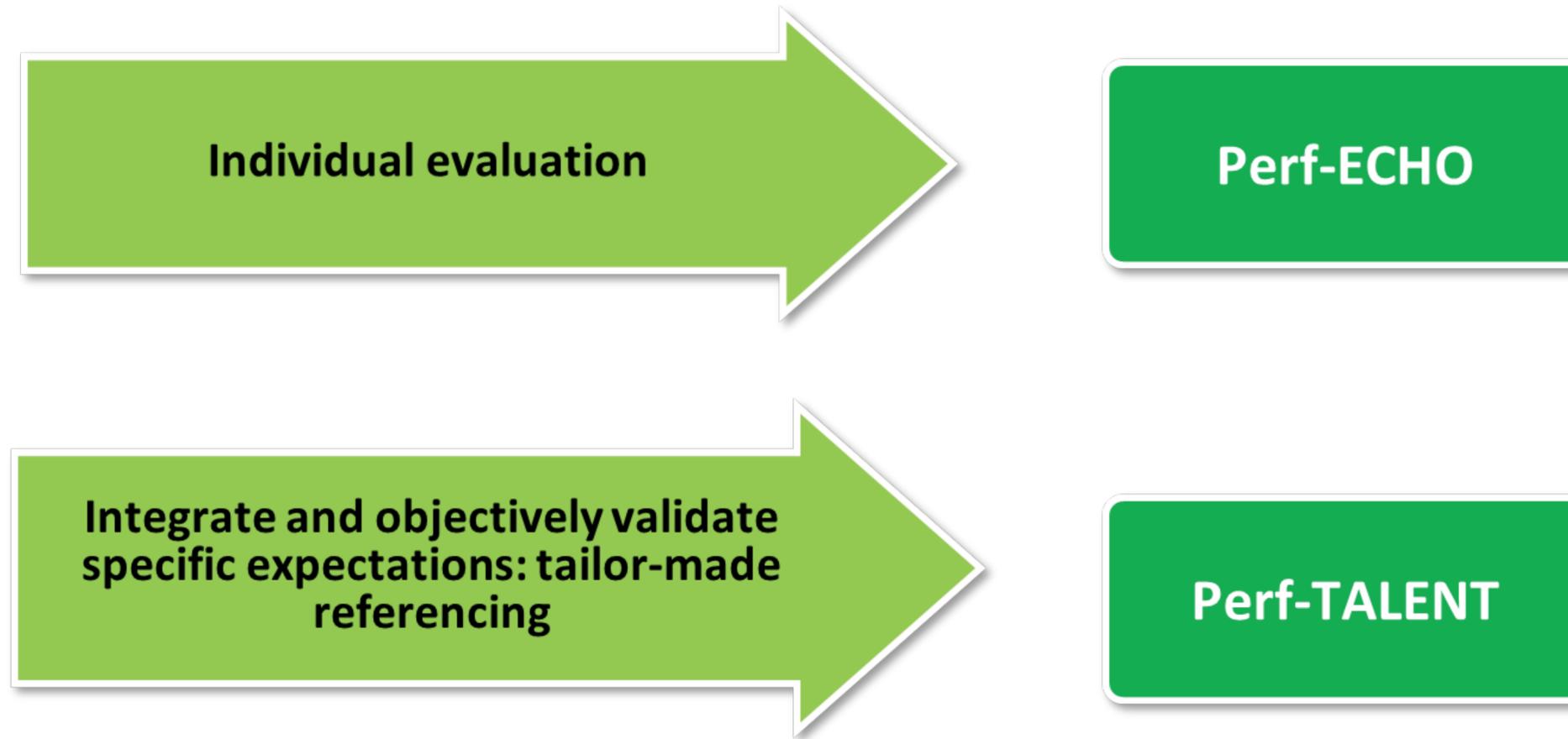
**Approche
systémique**

**Apprentissage du comportement humain dans son
ensemble en tant que système de communication
et d'interaction avec l'environnement**

La valeur ajoutée

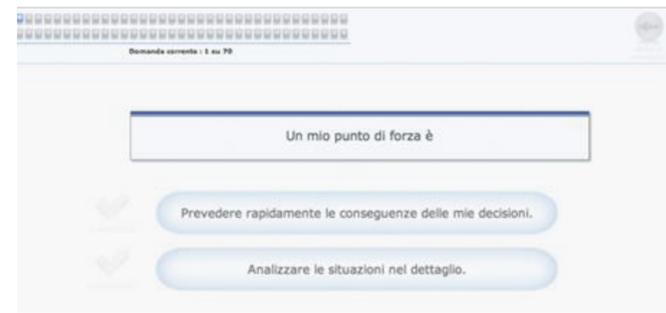


Outil de développement des compétences



Perf-ECHO

Test de compétences comportementales et de motivation



2
Traitement immédiat du rapport



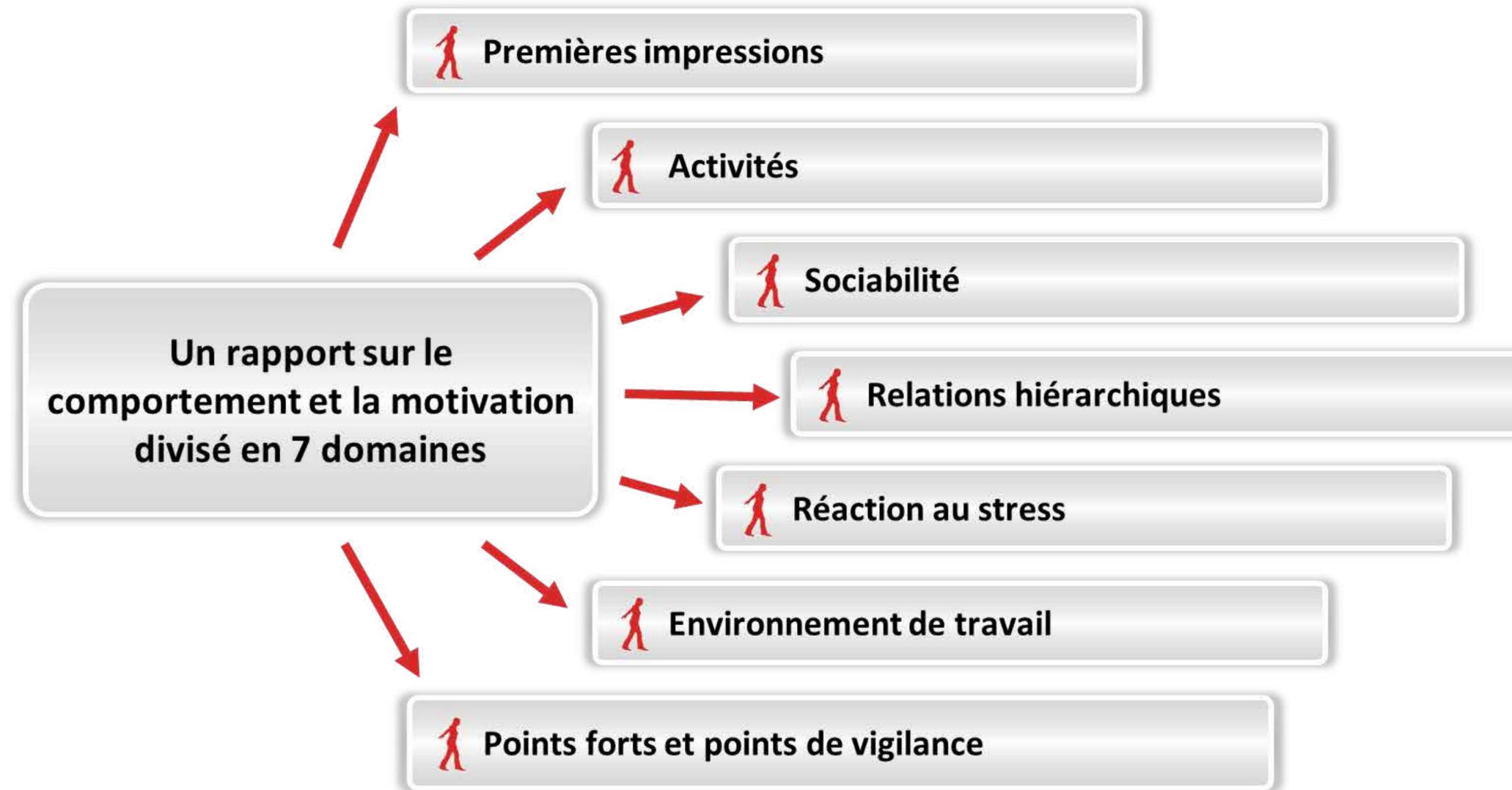
1
Administration du test en ligne en 10 / 15 min



3
Entretien avec l'élève soutenu par le rapport



Le rapport sur les compétences comportementales et motivationnelles



Le profil de compétences personnalisé

Descriptive report for the student

PUNTI DI FORZA

- Può ispirare simpatia
- Protegge l'interesse generale
- Pensa in modo inventivo
- Fa dei progetti ponderati
- Risparmia i suoi sforzi
- Sceglie la via più agevole
- Si interessa di argomenti svariati
- Adatta le sue azioni alle sue mete
- Evita le idee preconfezionate
- Conserva una grande flessibilità

PUNTI DI VIGILANZA

- Tollera male la solitudine
- Ha bisogno di un mezzo di ev
- Desidera stupirsi
- Manca di continuità nella sua
- Vede soprattutto nel breve te
- Ha bisogno di un ambiente ch
- Non ama le condizioni predef
- Non ama le persone intellett

PRIME IMPRESSIONI

Anche durante un primo incontro, date spesso l'impressione di aver raggiunto un equilibrio personale e di aver realizzato un buon compromesso nell'insieme delle vostre capacità. Le idee che avete potuto sviluppare in modo realistico sembrano soddisfarvi. I vostri interlocutori noteranno inoltre curiosità e flessibilità di spirito nei vostri discorsi.

Non vi piace probabilmente esprimervi inizialmente a proposito dei vostri sforzi o delle difficoltà di ciò che realizzate. Secondo voi è più saggio e vi valorizza maggiormente risparmiarsi pene e fastidi ogni volta che è possibile.

ATTIVITÀ

Un ambiente innovativo e intellettualmente stimolante vi incita ad attivarvi sui vostri compiti. La curiosità e la flessibilità dell'approccio costituiscono indubbiamente dei punti di forza nel vostro modo di procedere, e non amate molto ciò che è previsto e programmato in modo definitivo.

La vostra motivazione ha bisogno di essere sostenuta dalla speranza di varietà e di risultati rapidi, in mancanza dei quali potreste perdere la vostra efficacia.

Non siete pronto ad assumervi, senza qualche cautela, dei progetti ambiziosi, o che presentino dei rischi, a meno che possiate sentirvi appoggiato da un gruppo. D'altra parte, in questo caso, è probabile che diate il meglio delle vostre possibilità, soprattutto per essere riconosciuto e integrato.

Non amate essere sottoposto in modo permanente o a lungo a rigidi obblighi di lavoro; preferite modificare il vostro ritmo.

School counselor Confidential Report

IL MODELLO NUMERICO

Istogramma di rappresentazione delle dieci dimensioni comportamentali

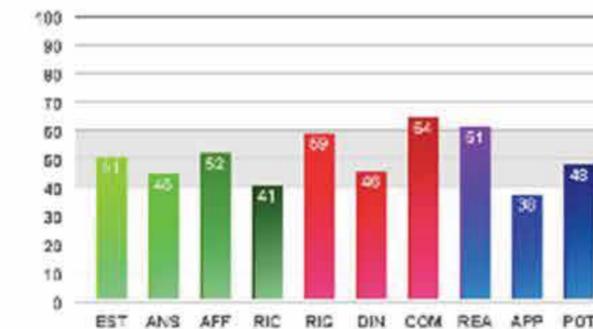
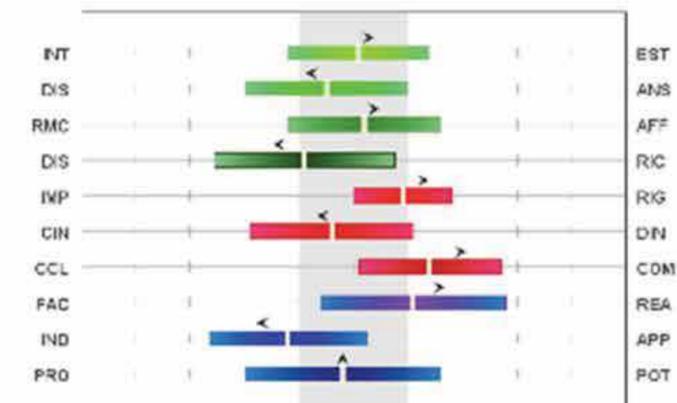


Grafico rappresentazione delle dieci dimensioni comportamentali bipolarizzate



Co-funded by
the European Union



SKILLING
Eco-VET



Insieme, per un mondo possibile



- Pour assurer la transparence de l'évaluation, les outils de PerformanSe **restituent des rapports** riches et nuancés accessibles à la personne évaluée.
- Ces rapports sont le fruit de l'expertise de PerformanSe : une base de **texte de 3500 pages** permet de retranscrire chaque comportement observé avec une grande précision.

- Le rapport est renvoyé à l'étudiant **pour qu'il le lise et le valide** : il servira de base à l'entretien de retour.
- Cette méthodologie crée un **climat d'objectivité et de confiance et implique activement l'étudiant.**

L'entretien de restitution

Il est au centre du processus d'évaluation



Il permet :

- aux élèves de s'exprimer et de réagir librement à leurs résultats
- le conseiller scolaire à :
 - Centrer l'entretien sur les points clés de la personne
 - évaluer la capacité d'adaptation et le potentiel



**Merci de
votre
attention !**

VIS