

Manuel Méthodologique

*Évaluation des compétences essentielles
pour la Certification scolaire universelle*



Manuel Méthodologique

Évaluation des compétences essentielles pour la Certification scolaire universelle

Partenaires:



PRODUCTION 01

Manuel méthodologique “Évaluation des compétences essentielles pour la certification scolaire universelle”

Le projet

Le projet EATI est axé sur la nécessité d'une méthodologie commune et innovante pour les professionnels qui travaillent dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes.

Les objectifs du projet sont les suivants :

- Développer des approches plus ouvertes et plus flexibles pour la validation et la certification des connaissances et des compétences des adultes.
- Encourager l'apprentissage tout au long de la vie.
- Aider les adultes 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, tant au niveau national qu'europpéen.
- Indirectement, augmenter le niveau de l'emploi en Europe.

www.adultstraining-project.eu

CC-BY-NC-SA



Version of 12.04.2017

Copyright © 2018 EUROPEAN ADULTS TRAINING AND INTERNATIONALIZATION (EATI)

Tous droits réservés. La reproduction et la distribution de l'ensemble 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 le point de vue des auteurs, et la Commission ne peut pas être tenue responsable de toute utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.





TABLE DES MATIERES

1. Introduction.....	5
2. Présentation générale.....	8
3. Concepts.....	10
4. Méthodologies.....	17
5. Références de formation.....	33
6. Lignes directrices pour les professionnels.....	58
7. Ensemble d’outils pour les adultes.....	70
8. Conclusion.....	143
9. Glossaire.....	144
10. Références.....	147





01 Introduction

1.1- Le projet “European Adults: Training and Internationalization”

Ce projet est né de la nécessité de disposer, dans le cadre de l'éducation et de la formation des adultes, de pratiques innovantes visant à développer des approches plus ouvertes et plus flexibles, des outils de diagnostic et la validation et la certification des connaissances et des compétences qui favorisent la formation tout au long de la vie, tant au niveau national qu'eupéen. La validation et la certification de l'apprentissage non formel et informel sont généralement considérées comme un facteur clé du succès des stratégies d'apprentissage tout au long de la vie, mais il existe des lacunes dans leur mise en œuvre. Malgré la méthodologie spécifique commune aux organisations qui la mettent en œuvre au niveau national, il n'existe pas de méthode commune ni de méthodologie transversale au niveau européen.

Par conséquent, le but de ce manuel est de combler cette lacune en envisageant une méthodologie totalement innovante qui peut être mise en œuvre tant au niveau national qu'international. Il vise à fournir à l'adulte et au professionnel, dans n'importe quel pays partenaire du projet, la possibilité de commencer, d'élaborer et de terminer le processus de reconnaissance, de validation et de certification des compétences, sur la base d'une méthodologie de travail unique: le manuel se compose d'un guide méthodologique pour les professionnels (avec des références décryptées), et d'un ensemble d'activités transversales alignées sur la reconnaissance, la validation et la certification des compétences.

Être confronté à une société mondiale axée sur l'intégration, implique que la mobilité des adultes/techniciens à l'intérieur du pays ou à l'étranger ne doit pas être un obstacle à la migration du travail, quel que soit le centre de validation/certification ou le pays.

Le travail développé reflètera la performance quotidienne des organisations, impliquées, via le changement de mentalité de la communauté générale. La culture de l'esprit d'entreprise et l'employabilité sont alignés sur les stratégies européennes pour une croissance intelligente, durable et inclusive.

Par conséquent, il contribuera au niveau européen à la réalisation des valeurs d'équité, de cohésion sociale, de citoyenneté active, de créativité et d'innovation ; à élever le niveau d'emploi en Europe en encourageant la participation active au marché du travail par la validation ou la mise à jour des connaissances et des compétences ; réduire le nombre élevé de citoyens peu qualifiés (moins enclins à participer aux possibilités d'éducation et de formation tout au long de la vie) en menant des activités de responsabilisation pour les motiver et, enfin, atteindre l'objectif de l'UE en réduisant le nombre de personnes en situation de pauvreté/exclusion sociale ou menacées de l'être, en leur permettant de gagner en confiance en soi, en intégration sociale et en emploi.



1.2 Le partenariat

Ce projet regroupe 6 institutions de 6 pays différents (Espagne, Finlande, France, Italie, Portugal et Pologne) et les éléments suivants témoignent de l'expérience de terrain et des relations solides avec d'autres organisations culturelles, économiques, locales et sociales.

EPRALIMA_Escola Profissional do Alto Lima, C.I.P.R.L. (Portugal) – Coordinateur



Epralima a été constituée par un acte public en 1999. C'est une école privée et coopérative, qui se concentre sur l'enseignement professionnel, tout en offrant des cours d'éducation et de formation des jeunes, des cours d'éducation et de formation des adultes et des cours technologiques spécialisés de niveau V.

Actuellement, l'école est située dans trois municipalités de la région du Minho-Lima : Arcos de Valdevez, Ponte da Barca et Ponte de Lima. Elle dispose d'une équipe technique qualifiée qui travaille avec les adultes depuis 2002 et cette expérience permet de fournir aux adultes des procédures d'inscription adéquates qui conduisent à un diagnostic exceptionnel, à des orientations et à la validation et à la certification des compétences formelles et informelles.

Centre Integrat Públic de Formació Professional Misericòrdia (Espagne)



Le CIPFPM est un centre national de référence espagnol et dispose d'une école secondaire de formation professionnelle. Il est basé à Valence et possède une vaste expérience dans le domaine des projets européens (Erasmus+). L'organisation a une grande expérience dans la reconnaissance, la validation et la certification des compétences professionnelles des adultes.

Association E-Seniors (France)



E-Seniors est une organisation non gouvernementale à but non lucratif, fondée en 2005 et située à Paris. Son principal objectif est de permettre aux adultes en risque d'exclusion sociale, ainsi qu'à la population âgée et handicapée, d'accéder à des formations en TIC (Technologies



de l'Information et de la Communication) qui permettent de promouvoir une vie indépendante et active, ainsi qu'une meilleure estime de soi et une plus grande motivation.

Fundacja AKTYWNI XXI

(Pologne)



La fondation AKTYWNI XXI est une organisation située à Jelenia Góra qui existe depuis 2010. Elle travaille avec des adultes, notamment ceux qui sont handicapés et menacés d'exclusion sociale, et ceux qui souffrent de conditions similaires. Plusieurs initiatives ont été développées pour promouvoir l'apprentissage et la recherche active d'emploi, notamment les langues étrangères, l'auto-développement et les nouvelles technologies.



VITECO S.r.l.

(Italie)

VITECO est une société italienne située en Sicile et son équipe de professionnels est très expérimentée dans le domaine de l'administration des entreprises. Elle fournit des technologies pour la formation à distance et est un leader dans le secteur de l'apprentissage en ligne. Elle développe des solutions en ligne pour l'apprentissage collaboratif et la gestion de contenus éducatifs. Elle défend la réalité de sa région, qui est confrontée à des situations sociales difficiles, à d'importantes disparités sociales et à un taux de chômage élevé chez les adultes. Elle reconnaît aussi la nécessité de repenser les approches de contenus en se concentrant sur les questions liées à l'innovation et à la créativité. Cette organisation est impliquée dans plusieurs projets européens.



Learning for Integration ry

(Finlande)

Learning for Integration ry est une organisation non gouvernementale qui a été créée en Finlande en 2012 avec pour objectif principal de promouvoir la formation à l'enseignement des langues et à la création de matériel ainsi qu'à la création d'outils et d'applications en ligne. Comme les partenaires précédents, cette organisation a également une grande expérience des projets européens.



Présentation générale

Le manuel méthodologique "Évaluation des compétences essentielles pour la certification scolaire universelle" est un outil de travail pour les professionnels qui travaillent, ou peuvent venir travailler, dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes, ainsi qu'un instrument adapté aux jeunes et aux adultes qui retournent étudier : pour consulter, analyser et travailler. Cet outil est le résultat de la recherche menée dans le cadre d'un projet européen, cofinancé par le programme ERASMUS+ de l'Union européenne.

Il est basé sur une méthodologie participative qui cherche à identifier les compétences essentielles par l'autoréflexion et l'autocritique, en plus de la manière dont ces compétences peuvent être certifiées. Il ne s'agit pas seulement d'un compte rendu des expériences positives et négatives de l'individu et/ou de la collecte d'opinions et de réflexions sur des thèmes spécifiques, mais plutôt de la recherche de moyens potentiels pour identifier des solutions qui peuvent aider l'adulte à s'améliorer et à surmonter les difficultés qu'il a rencontrées tout au long de sa vie. On attend de l'adulte qu'il devienne progressivement plus autonome et centré sur des pratiques actives, qu'il garde avec lui une fois le processus terminé.

Ce manuel suit une méthodologie transversale qui combine des approches théoriques et pratiques pour la validation et la certification des compétences au niveau national et européen.

2.1 Objectifs

L'objectif principal de ce manuel, en tant qu'outil de formation et de méthodologie, est d'aider le professionnel et l'adulte:

a) Le professionnel

- Se familiariser avec les compétences essentielles 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'autocritique et l'autoréflexion en identifiant les potentiels et les moyens de surmonter les lacunes
- Accroître l'auto-responsabilité, la croissance et le processus d'apprentissage tout au long de la vie
- Acquérir des atouts/stratégies pour construire un avenir qualifié - (ré)insertion sur le marché du travail
- Acquérir des compétences entrepreneuriales

2.2 Groupe cible

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 coordinateurs, les enseignants, les formateurs, les professionnels de l'animation et de l'orientation professionnelle.
- b) Les adultes ayant un faible niveau d'éducation et souhaitant faire reconnaître, valider et certifier leurs compétences.

Les professionnels impliqués dans le processus doivent comprendre et appliquer les méthodologies proposées, ainsi que maîtriser les différents concepts associés au thème (voir glossaire).

2.3 Présentation et application

Le manuel méthodologique suit la structure identifiée dans l'index et sera appliqué dans le cadre de l'éducation et de la formation des adultes menées par les centres Qualifica, au Portugal, et les institutions équivalentes au niveau européen, en particulier, en termes d'orientation et de supervision au cours des phases d'inscription, de diagnostic, d'information et d'orientation et d'aiguillage, en plus de la mise en œuvre des processus de reconnaissance, de validation et de certification au niveau secondaire.



3.1 Qu'est-ce-que les connaissances, les aptitudes et les compétences ?

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

- a) **Connaissance** - le résultat de l'assimilation d'informations par l'apprentissage, l'expérience ou la conscience de soi. La connaissance est l'ensemble des faits, principes, théories et pratiques liés à un domaine d'étude ou de travail.
- b) **Aptitude** - capacité d'exécuter ou de réaliser une tâche spécifique.
- c) **Compétence** - une aptitude avérée à utiliser/mobiliser des connaissances, aptitudes et compétences personnelles, sociales ou méthodologiques dans des situations professionnelles ou dans des contextes d'études, et à des fins de développement professionnel ou personnel.

La compétence devrait être l'aptitude que chaque adulte possède afin d'opérationnaliser avec succès un ensemble de connaissances et d'aptitudes concrètes. Considérant qu'une compétence peut répondre à une tâche donnée, sa structure est définie en termes d'attitudes, de valeurs, de connaissances et d'aptitudes qui peuvent être liées entre elles - rendre l'action/mobilisation possible. Une compétence ne peut jamais être réduite à la seule connaissance cognitive.

La compétence est associée à un ensemble de variables:

- a) **Connaissance:** schémas et représentations mentales sur un sujet donné
- b) **Capacité et aptitude:** succès dans un domaine, savoir-faire
- c) **Attitude:** prédisposition à agir d'une certaine manière
- d) **Situation:** ensemble de stimuli externes
- e) **Opérationnalisation:** mobiliser quelque chose de manière préparée et organisée
- f) **Efficacité:** atteindre les objectifs souhaités par des moyens appropriés

On peut distinguer trois types de compétences : basiques, transversales et techniques.



1. **Basique:** celles qui sont acquises pendant l'enfance et l'adolescence, dans le cadre du système éducatif formel et au niveau personnel (capacité à lire et à écrire, à s'organiser et à respecter des règles).
2. **Technique:** celles qui sont directement liées à une activité ou une profession (ex : la manipulation de machines à coudre dans le cas des techniciens en couture).
3. **Transversale ou comportementale:** celles qui sont communes à différentes tâches/activités et qui dictent la manière dont nous nous comportons et réagissons dans différents contextes.

Ce manuel méthodologique se concentre dans une large mesure sur les compétences transversales (comportementales) ou essentielles, également appelées compétences nucléaires, génériques ou compétences de la vie courante : celles qui sont communes à plusieurs activités parce qu'elles sont transférables, d'une fonction à une autre, et globalement liées à la vie. Elles permettent à l'adulte de comprendre et de participer à la société de la connaissance, en mobilisant à travers elles des connaissances, des attitudes et des savoir-faire et en résolvant les problèmes auxquels il est confronté. Il s'agit de compétences liées à la personnalité et au comportement, qui impliquent des aptitudes mentales, émotionnelles et sociales, construites et développées en fonction des aptitudes 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 d'autres personnes, ce qui affecte les relations et la productivité sur le lieu de travail.

Le Forum économique mondial est une organisation internationale pour la coopération public-privé qui implique les principaux dirigeants politiques, commerciaux et membres 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 les éventuels changements d'emploi ou de plan de carrière d'un moment à l'autre. Il est donc nécessaire de créer une méthode puissante et efficace qui puisse 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 changements 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), apporte cette perspective sur les 10 compétences transversales les plus valorisées du 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

in 2015

1. Complex Problem Solving
2. Coordinating with Others
3. People Management
4. Critical Thinking
5. Negotiation
6. Quality Control
7. Service Orientation
8. Judgment and Decision Making
9. Active Listening
10. Creativity



Source: Future of Jobs Report, World Economic Forum



Ainsi, le partenariat a analysé la liste des 10 principales compétences, puis a réfléchi et a décidé d'élaborer le manuel méthodologique en se basant sur les éléments suivants et les concepts correspondants:

- a) **Résolution de problèmes complexes** - La capacité à comprendre les problèmes et à réfléchir à des solutions créatives, efficaces et efficientes. La capacité à planifier et à exécuter des stratégies de résolution de problèmes, qui valident les résultats obtenus par la projection de leçons futures, dans une perspective d'amélioration continue. L'adulte comprend la cause d'un problème et prend des décisions pour le résoudre plus efficacement.
- b) **Esprit critique** - La capacité à utiliser l'imagination, le raisonnement, les expériences passées et la recherche, ainsi que les ressources disponibles pour résoudre les problèmes. Face à des situations compliquées, l'adulte résout le problème en faisant appel à son esprit critique.
- c) **Créativité** - C'est probablement la compétence la plus sous-estimée car il faut généralement être créatif pour apprécier le besoin de ceux qui le sont, et la plupart des gens ne sont pas aussi créatifs. La créativité ne signifie pas être un artiste ; elle signifie être débrouillard et novateur dans la recherche de solutions aux problèmes.
- d) **Gestion du personnel** - La capacité à créer et à entretenir des relations avec les gens. Sur le lieu de travail, posséder ces compétences signifie être capable d'entretenir des relations avec des collègues et des assistants. Pour les employés occupant un poste de direction, il s'agit de fournir à l'équipe la motivation nécessaire, de suivre les projets, de connaître les besoins de chaque membre de



l'équipe et de savoir comment ils peuvent contribuer à satisfaire ces besoins et à atteindre les objectifs.

- e) **Communication** - Les employeurs veulent des employés ayant de bonnes capacités de communication, qui démontrent leur capacité à écouter, parler et écrire. Ils veulent des personnes capables de nouer facilement de nouveaux contacts, d'établir et d'entretenir des relations positives et profitables avec leur entourage, d'influencer facilement les autres et de vendre leur produit ou service.
- f) **Coordination avec les autres** - La capacité d'organiser son propre travail et de le relier à l'ensemble du flux de travail. La coordination comprend la capacité d'exécuter plusieurs activités simultanément, en établissant des priorités et en les modifiant selon les besoins. Elle comprend l'imbrication des programmes de travail avec les flux de travail des autres. Elle permet de faire face à des crises, des obstacles ou des interruptions imprévus et de remettre efficacement le travail sur la bonne voie pour éviter de nouvelles crises.
- g) **Intelligence émotionnelle** - La capacité à reconnaître et à évaluer ses propres sentiments et ceux des autres, en plus de la capacité à les gérer. Elle est responsable de la plupart des succès et des capacités de direction d'un être humain dans divers contextes de vie.
- h) **Jugement et prise de décision** - La capacité à prendre des décisions réfléchies et efficaces, à tirer des conclusions raisonnables, à percevoir et à distinguer les relations, à comprendre les situations et à se forger des opinions objectives, en particulier sur les questions qui affectent l'action. C'est le processus cognitif, la pensée interne ou l'acte de prendre une décision, de tirer des conclusions solides, de se faire une opinion ou de faire des distinctions critiques sur des personnes, des situations, des idées ou des événements par l'évaluation, la comparaison et/ou la délibération.
- i) **Orientation des services** - La capacité de faire preuve d'attitudes et de comportements positifs, qui démontrent une conscience et une volonté de répondre et de satisfaire les besoins, les exigences et les attentes.
- j) **Négociation** - La capacité de communiquer, de persuader et d'influencer, de planifier et d'élaborer des stratégies, d'utiliser des tactiques, des techniques, des outils, des systèmes et des processus, ainsi que le savoir-faire nécessaire pour travailler en équipe.



- k) **Flexibilité cognitive** - La capacité à changer de mode de pensée (cognition/entraînement de la pensée) pour s'adapter aux exigences des stimuli. En neurosciences, ce terme est parfois appelé "commutation de l'attention", "déplacement cognitif", "flexibilité mentale", "déplacement des paramètres" et "commutation des tâches". La manière la plus utile d'expliquer la flexibilité cognitive est peut-être d'utiliser une analogie.
- l) **Organisation** - 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** - Les 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 les compétences les plus élémentaires nécessaires pour faire fonctionner des logiciels tels qu'un système d'exploitation, une application ou un outil de conception web automatisé. La maîtrise de l'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 à de nouvelles tâches, en raison de l'essor de nouvelles entreprises, 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** - Des connaissances générales sur les droits et responsabilités 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) **Une forte éthique du travail** - La capacité à exprimer son intégrité personnelle est ce que les employeurs recherchent et apprécient chez tout employé. Il s'agit d'un ensemble de valeurs fondées sur les idéaux de discipline et de travail acharné, comme la fiabilité, l'honnêteté, la confiance en soi et les attitudes positives.

La flexibilité, la réflexion et l'autocritique, l'ouverture à l'innovation et à la recherche, apprendre à apprendre, le dialogue, le travail d'équipe et le respect des différences sont autant de facteurs essentiels à l'harmonie sociale et au développement des différentes dimensions de la vie. Les compétences transversales adoptent donc un caractère dynamique, permettant aux adultes de construire et de reconstruire en permanence des connaissances, en fonction des



contextes organisationnels dans lesquels ils opèrent, permettant aux employeurs d'observer une augmentation de l'adaptabilité, de l'efficacité et de l'obtention de résultats positifs.

3.2 Qu'est-ce-que l'entrepreneuriat?

Le manuel méthodologique se concentre sur les compétences essentielles et non techniques qui permettent de développer un esprit d'entreprise. Normalement, le mot "esprit d'entreprise" est associé au monde des affaires et une grande partie de la société considère un entrepreneur comme une personne qui crée son propre emploi, sans même s'interroger sur la probabilité qu'il puisse travailler pour quelqu'un d'autre, ou avoir une attitude innovante, créative et entrepreneuriale, en d'autres termes, comme une personne qui contribue par ses connaissances au développement et à la prospérité de l'entreprise dont elle fait partie.

L'esprit d'entreprise signifie entreprendre, résoudre un problème ou une situation compliquée. Il est souvent lié à la création de nouvelles entreprises ou de nouveaux produits. Entreprendre, c'est ajouter de la valeur, savoir identifier les opportunités et les transformer en une entreprise rentable.

L'esprit d'entreprise 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 apportant une valeur ajoutée - à différentes échelles et dimensions". (Economic Journal, 2017 ¹).

L'entrepreneur prend des positions d'autonomie, d'initiative, d'auto-évaluation, d'éthique, de créativité, de citoyenneté, de direction, de participation, de résolution de problèmes, entre autres. Tous les citoyens possèdent certaines caractéristiques qui, lorsqu'elles sont stimulées, formées et responsabilisées, leur permettront de s'affirmer en tant qu'entrepreneurs. En outre, les environnements dans lesquels ils vivent (école, famille, lieu de travail) et les personnes avec lesquelles ils vivent, influencent grandement l'éveil de la capacité entrepreneuriale.

¹ Source: Rasquilha, Luís. CEO of Inova Consulting and Inova Business School. *Entrepreneurship: much more than inventing businesses and creating companies*. Disponible sur: <http://www.jornaleconomico.sapo.pt/noticias/empreendedorismo-do-inventar-negocios-criar-empresas-106382>



L'éducation et la formation à l'esprit d'entreprise visent à rendre chaque adulte utile et dynamique en exploitant son potentiel. Un entrepreneur n'est pas quelqu'un de différent, mais quelqu'un qui a vu son potentiel stimulé.

L'insertion de l'esprit d'entreprise dans l'éducation/la formation vise à fournir aux adultes des outils qui leur permettent de faire face à la complexité du monde moderne et aux effets de la mondialisation. Par conséquent, un grand effort est fait pour générer une autonomie de pensée, une valeur personnelle, une initiative et des actions qui engagent la vie des adultes par leur participation à la transformation de la société d'une manière consciente, efficace et créative.

Selon le Guide de l'éducation à l'entrepreneuriat

(...)il est essentiel de créer des opportunités pour que l'étudiant puisse apprendre, penser et agir de manière entrepreneuriale. Il est nécessaire de créer des contextes authentiques de la "vie réelle", afin de fournir un apprentissage qui implique des activités expérimentales, de la réflexion et du travail collaboratif.

(Ministère de l'Education portugais, 2006:12)

Par conséquent, en plus des compétences 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, dans différents contextes de vie, tels que : la résolution de problèmes, la réflexion et l'esprit critique, la créativité, la gestion des conflits, la direction et la collaboration, l'intelligence émotionnelle, la prise de décision, la négociation, la flexibilité, l'initiative et l'autonomie. Ces compétences seront présentes, de manière transversale, dans les références et les instruments fournis dans ce manuel.



04 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 existant dans les pays partenaires dans le cadre de l'éducation et de la formation des adultes, à savoir les processus de reconnaissance, de validation et de certification des compétences.

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

4.1 Méthodologies existantes dans chaque pays partenaire

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



La VAE demande à l'adulte de réfléchir et de s'exprimer en termes de compétences. Par compétences, nous entendons l'ensemble des connaissances, aptitudes, capacités et savoir-faire nécessaires pour répondre efficacement à des situations et des 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'éducation et la formation tout au long de la vie "particulièrement nécessaires à



l'épanouissement et au développement personnels 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 ensemble de connaissances et de compétences qu'il est utile de 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 standard d'information et de communication numérique ; la capacité à travailler dans le cadre de règles définies de travail en équipe ; la capacité à travailler de manière autonome et à atteindre un objectif individuel ; la capacité à apprendre tout au long de la vie ; la maîtrise des gestes et des postures et le respect des règles élémentaires de santé, de sécurité et d'environnement.

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

C'est donc autour de ce socle que se développent les compétences en France.

En 2016, la Pologne a mis en place un nouveau système national de qualifications comprenant le cadre polonais des qualifications (PQF) et le système intégré des qualifications (IQS). Il a ainsi mis fin au cycle de réformes qui ont eu lieu dans l'enseignement général, professionnel et supérieur au cours des dernières années (Rapport de référence - une mise à jour, 2015). Un élément important de ce système est la possibilité de valider les résultats d'apprentissage obtenus en dehors des systèmes scolaires et d'enseignement supérieur, y compris l'apprentissage non formel et informel. Elle s'accompagne de la mise en œuvre de règles et de normes générales et contraignantes de validation qui s'appliquent également en dehors du système éducatif formel. En élargissant la possibilité d'accumuler et de transférer les acquis de l'apprentissage réalisés dans divers contextes, ces changements permettent une plus grande flexibilité dans l'obtention de



nouvelles certifications et l'adaptation des parcours d'apprentissage à différentes conditions et circonstances de vie ².

Le système intégré de qualification (IQS) favorise la diffusion de la validation et de la certification des acquis de l'apprentissage par l'expérience pratique. Il couvre les quatre étapes de validation - c'est-à-dire l'identification, la documentation, l'évaluation et la certification - dans une mesure similaire. Parallèlement à la mise en œuvre du cadre polonais des qualifications (PQF), il a intégré les dispositions existantes en introduisant des mesures globales afin d'apporter plus de cohérence dans tous les secteurs de l'éducation. Les procédures de validation plus spécifiques sont individuelles pour chaque niveau d'éducation.

Les adultes qui ont quitté l'école prématurément et qui n'ont pas de certificat de fin d'études doivent se présenter à la Commission centrale des examens et passer des examens extra-muros selon les normes générales d'éducation requises. Ils obtiennent un certificat de fin d'études.

Il en va de même pour l'examen d'immatriculation, mais uniquement pour les adultes qui ont un certificat de fin d'études secondaires supérieures.

Les adultes qui souhaitent élever leur niveau d'éducation jusqu'au secondaire supérieur s'inscrivent le plus souvent dans des écoles pour adultes (du soir ou extra-muros) où ils travaillent sur les sujets des examens.

Ils peuvent également se préparer seuls aux examens organisés par le Bureau central des examens. Ils s'inscrivent individuellement, ne bénéficient d'aucune assistance technique et paient les examens.

Le Bureau central des examens fournit les programmes d'études et organise les examens.

En prenant en considération le niveau d'éducation des pôles adultes - l'échelle de ces examens est très petite.

En Finlande, le système de qualification basé sur les compétences offre aux adultes un moyen flexible de démontrer, renouveler et maintenir leurs compétences professionnelles, ou de se qualifier pour une nouvelle profession lorsque leurs tâches professionnelles changent.



² Source: A. Duda. *Update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning*. Rapport national 2016 – Pologne, Cedefop.



Ce système a l'avantage de permettre la reconnaissance nationale et qualitative des compétences professionnelles d'un adulte, qu'elles aient été acquises par une expérience professionnelle, des études universitaires ou d'autres activités. Le système de qualification basé sur les compétences reconnaît les compétences acquises de diverses manières. Les qualifications professionnelles de l'enseignement secondaire supérieur, les qualifications professionnelles complémentaires et les qualifications professionnelles spécialisées peuvent être complétées en tant que qualifications basées sur les compétences.

Le système de qualification basé sur les compétences a été établi par la loi sur les qualifications professionnelles complémentaires (306/1994) en 1994 ; la loi et le décret réformés sur le financement de la prestation d'éducation et de culture (loi 1705/2009 et décret 1766/2009).

Le système de qualification basé sur les compétences est destiné à offrir aux adultes des dispositions souples et les meilleures conditions préalables possibles pour démontrer leurs aptitudes à obtenir des qualifications basées sur les compétences et pour développer et mettre à jour les compétences professionnelles requises dans la vie professionnelle.

Le ministère de l'éducation et de la culture décide de la structure des qualifications fondées sur les compétences. Les titres de qualification doivent être conformes à la législation relative aux qualifications en question. Le ministère de l'emploi et de l'économie est responsable du financement et de l'organisation des qualifications basées sur les compétences. Le Conseil national finlandais de l'éducation dirige la préparation des propositions de structures de qualification et nomme les comités de qualification.

Les comités de qualification sont chargés d'organiser, de superviser et d'approuver les qualifications basées sur les compétences, de fournir aux autorités de l'administration de l'éducation les informations dont elles ont besoin sur les contrats d'organisation des qualifications, et d'attribuer les diplômes.

Une organisation réussie des qualifications basées sur les compétences nécessite une coopération régionale entre divers acteurs, notamment les prestataires de formation en apprentissage, les centres ELY, les bureaux de l'emploi et du développement économique, les agences administratives régionales de l'État et les prestataires de services éducatifs. Entre les employeurs et les salariés, cette coopération implique la participation appropriée des deux parties à tous les stades de la planification, de la mise en œuvre et du développement de l'organisation des qualifications basées sur les compétences.



Les organisateurs des qualifications basées sur les compétences préparent les demandes de contrats qui organisent les qualifications pour le comité de qualification, planifient les tests de compétence en collaboration avec les représentants des travailleurs et sont responsables de la communication, de l'orientation et du pilotage liés à l'obtention des qualifications basées sur les compétences. Ils organisent les tests de compétence et évaluent les performances des adultes en coopération avec les représentants des travailleurs, délivrent et signent les certificats de qualification en leur nom, acquièrent et signent les certificats de compétences professionnelles si nécessaire, et commandent et signent les diplômes en leur nom si nécessaire.

En Espagne, les principes directeurs de la politique sociale et économique définis dans la Constitution espagnole (article 40) exigent l'engagement des pouvoirs publics dans le développement de la formation et de la reconversion professionnelles, deux éléments très importants pour faire respecter et promouvoir le droit au travail, le libre choix de la carrière [...] ou la progression professionnelle, par le travail.



En outre, il existe des stratégies coordonnées pour l'emploi au niveau européen visant à promouvoir une main-d'œuvre qualifiée adaptée à la migration des travailleurs, ce qui est nécessaire dans un marché unique.

Tout cela n'est possible que grâce à l'appréciation et à l'engagement de l'apprentissage tout au long de la vie, où la reconnaissance, la validation et la certification des compétences acquises tout au long de la vie jouent un rôle fondamental. Jusqu'à présent, l'accent a été mis sur le travail au niveau professionnel et non scolaire, cependant, le processus mené avec les adultes jusqu'à la phase d'orientation est très similaire à ce qui est fait dans les pays partenaires. La participation à ce projet est axée sur l'attente d'une extension de cette méthodologie à la validation et à la certification des compétences au niveau scolaire pour les adultes qui n'ont pas terminé l'enseignement obligatoire pour diverses raisons.

Tout au long des processus, les professionnels suivent les adultes en tenant compte des éléments suivants:

1. Présentation des procédures, par la mise à disposition du manuel.
2. Description de l'adulte, de ses droits et devoirs tout au long du processus.



3. Description des étapes que l'adulte doit suivre une fois intégré dans le processus et brève explication des rôles des professionnels impliqués.
4. Présentation des informations que l'adulte doit connaître sur le processus de conseil/surveillance, telles que : lieu, caractéristiques, résultats et décisions.
5. Présentation des informations que l'adulte doit connaître sur le processus d'évaluation, telles que : lieu, caractéristiques et résultats.

Dans ce pays, les compétences relationnelles des adultes sont d'une importance reconnue, lors du processus d'embauche³.

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, dans différents contextes et situations, valorise l'apprentissage réalisé par chaque personne tout au long de sa trajectoire personnelle, sociale et professionnelle. Nous commençons tous par acquérir les compétences minimales ou basiques nécessaires pour vivre en société, telles que lire, écrire, interpréter, calculer et apprendre un peu de notre culture et/ou de notre histoire.



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

Le développement des aptitudes et des compétences dépend entièrement de chacun d'entre 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 connaissances (expertise), de capacités/aptitudes (savoir-faire lié à la pratique du travail, allant au-delà de la simple action motrice) et d'attitudes (savoir être, c'est-à-dire une série d'aspects inhérents à l'éthique et à la

³ Source: Gouvernement d'Espagne. Ministère de l'éducation et de la formation professionnelle. Institut national des qualifications. *Procedure Manual*, disponible sur: <http://incual.mecd.es/web/extranet/manual-procedimiento>



qualité du travail, réalisés par la coopération, la solidarité et la participation à la prise de décision).

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

L'une des caractéristiques de la compétence est la capacité à sélectionner et à combiner des ressources pour atteindre un objectif.

ANQEP – L'Agence nationale pour la qualification et l'enseignement professionnel a pour mission de coordonner la mise en œuvre des politiques d'éducation et de formation professionnelle pour les jeunes et les adultes, en assurant le développement et la gestion du système de reconnaissance, de validation et de certification des compétences.

Au Portugal, les professionnels directement impliqués et qui suivent les adultes sont les Techniciens d'Orientation, de Reconnaissance et de Validation des Compétences (TORVC), présents de la phase d'inscription à la fin du processus, et les Formateurs des domaines de compétences clés soit à travers les processus RVCC ou l'Education ou à travers les cours de Formation Professionnelle pour Adultes.

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

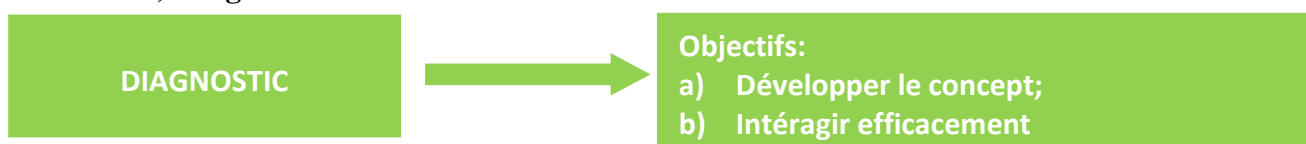
a) Accueil et inscription des adultes:



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'organisation et de son rôle dans le domaine de l'éducation des adultes.

b) Diagnostic:

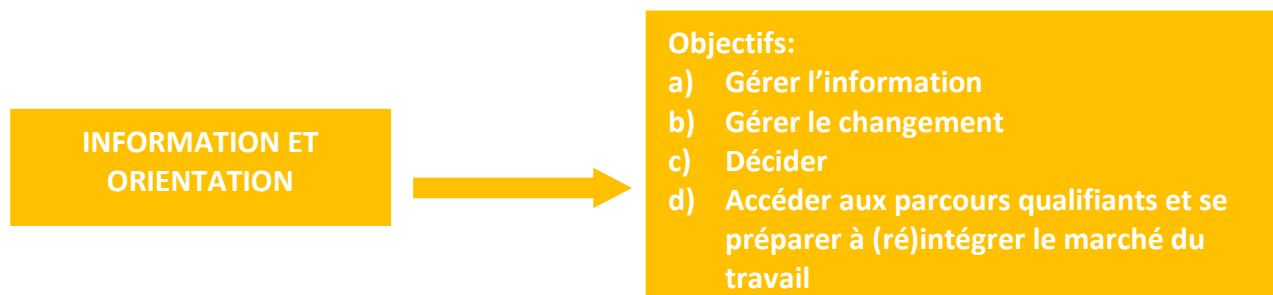


Adapté de: Orientation tout au long de la vie dans les centres Qualifica – Banque d'activités - ANQEP, IP, 2018



Cette phase implique la réalisation d'une analyse du profil individuel de l'adulte et l'élaboration du portfolio de développement professionnel.

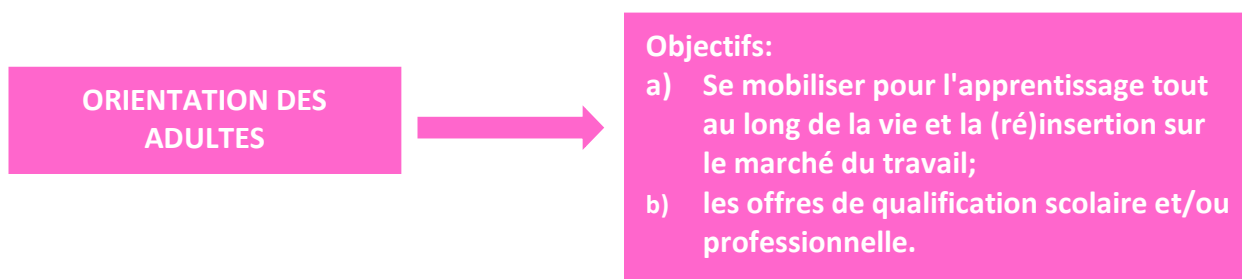
c) La mise à disposition d'informations et de conseils aux adultes:



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

- a) **Gérer l'information:** Promouvoir la recherche active d'informations en fournissant des informations actualisées, organisées et synthétisées ; distribution d'un ensemble d'informations actualisées, organisées et synthétisées.
- b) **Gérer le changement:** Analyser et évaluer les différents parcours d'éducation et de formation, en considérant les conséquences de la décision.
- c) **Décider:** Soutenir l'adulte dans la préparation du PIC (Projet de carrière individuel), avec les éléments suivants:
 - I. Définition du projet de carrière;
 - 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 calendrier pour la réalisation du projet.

d) Orientation des adultes:



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



Sur la base des travaux développés au cours du processus d'orientation, une orientation 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 de longue durée.

Le technicien fournit à l'adulte des conseils et un soutien pour lui permettre d'atteindre les objectifs définis à l'origine compte tenu du stade où 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 sur la base du tableau suivant, accessible par le biais de l'Orientation tout au long de la vie dans les Centres Qualifica - Banque d'activités - ANQEP, IP, 2018.

Objectifs	Niveaux de réalisation		Stratégies de réalisation	
	1. EXPLORER	2. ANALYSER	3. AGIR	4. EVALUER
A. Développer le concept de soi Adopter des attitudes et des comportements qui reflètent une perception plus réaliste de soi.	Identifiez vos caractéristiques personnelles et prenez conscience de l'image que vous avez de vous-même.	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 adéquate et promeuvent une identité solide.	Évaluer les stratégies et les comportements adoptés.
B. Interagir efficacement Se mettre en rapport avec des personnes ayant des caractéristiques différentes, en maintenant une attitude qui facilite la communication ou l'interaction et en gérant les difficultés et les conflits éventuels, afin d'obtenir les résultats souhaités.	Identifier l'importance de la communication dans différents contextes de vie.	Analyser et internaliser les stratégies qui permettent d'établir des relations positives.	Adopter des stratégies d'interaction positive dans différents contextes de vie.	Évaluer les stratégies et les comportements adoptés.
C. Gérer l'information Utilisez les stratégies appropriées pour localiser, collecter et valider les informations, en vous impliquant constamment dans la recherche et la gestion des informations pertinentes pour votre carrière. Identifier la nature et les sources d'information nécessaires à la gestion de carrière/aux projets de vie.	Identifier les sources et la nature des informations requises pour la gestion de carrière/les projets de vie.	Analyser et valider les stratégies pour une gestion efficace de l'information.	Adopter des stratégies autonomes de gestion de l'information sur l'économie, la société et les possibilités d'apprentissage et de travail.	Évaluer les stratégies et les comportements adoptés.
D. Gérer le changement S'adapter aux nouveaux défis et s'engager en permanence à les développer et à les actualiser en	Identifier les différentes transitions de la vie et les façons	Analyser les processus de changement/transition et les avantages de la	Adopter des stratégies qui facilitent les transitions dans	Évaluer les stratégies et les comportements adoptés.



maîtrisant des stratégies qui facilitent les transitions dans divers contextes de vie, en tant qu'agent de changement.	de vivre ces transitions.	proactivité.	différents contextes de vie et être un agent de changement.	
E. Décider Analyser et évaluer les différentes alternatives existantes en considérant les conséquences immédiates et à long terme de ces options.	Identifier les principes qui sous-tendent le processus décisionnel.	Analyser la relation entre le processus décisionnel et la gestion de carrière.	Adopter des stratégies décisionnelles positives.	Évaluer les stratégies et les comportements adoptés.
F. Accéder à des cours qualifiants et préparer l'insertion ou la transition vers le marché du travail Maîtriser les stratégies de réintégration dans des cours qualifiants, la motivation pour l'apprentissage tout au long de la vie et la préparation à l'entrée ou à la réinsertion sur le marché du travail .	Identifier les stratégies et les compétences nécessaires pour accéder aux cours de qualification et à la transition vers le marché du travail ou d'autres possibilités de carrière.	Analyser les possibilités de réorientation vers des cours qualifiants, une formation scolaire et/ou professionnelle et des stratégies d'entrée sur le marché du travail ou d'autres possibilités de carrière.	Adopter des stratégies de réintégration pour les cours de qualification, la formation scolaire et/ou professionnelle et l'entrée sur le marché du travail ou d'autres possibilités de carrière (stages professionnels, projets de mobilité, etc.).	Évaluer les stratégies et les comportements adoptés.

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

Pendant la phase de reconnaissance, de validation et de validation des compétences, le technicien et les formateurs sont les acteurs responsables de l'accès et de l'exploration des compétences identifiées par les adultes, compte tenu du (des) référentiel(s) RVCC et des exigences de validation.

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

- ✓ Décoder et interpréter le(s) référentiel(s) RVCC ;
- ✓ Fournir un soutien et une orientation dans l'exploration de l'apprentissage non formel et informel ;
- ✓ Évaluer les compétences au moyen du cadre de formation référencé ;
- ✓ Identifier les besoins individuels de formation ;
- ✓ Fournir une formation interne complémentaire visant à identifier et à développer les compétences ;
- ✓ Concevoir et/ou (re)formuler des situations problématiques ;
- ✓ Évaluer et valider les compétences qui correspondent au(x) référentiel(s) RVCC.



Le processus RVCC s'adresse aux jeunes adultes et aux adultes qui ont interrompu leur parcours de formation (décrocheurs) mais qui souhaitent augmenter leurs qualifications. Il est destiné aux personnes âgées de 18 ans ou plus, qui ont au moins 3 ans d'expérience professionnelle prouvée par des documents officiels, dans le cas de l'enseignement primaire. Pour ceux qui veulent obtenir une certification au niveau secondaire, ils doivent être âgés d'au moins 23 ans, avec au moins 3 ans d'expérience professionnelle, prouvée par des documents officiels.

Touças et Veríssimo le justifie ainsi:

- a. *L'apprentissage est inévitable. Il se produit à tout moment et en tout lieu ;*
- b. *Le progrès est un désir, une ambition intrinsèque et naturelle;*
- c. *Moins de qualifications n'est pas synonyme de moins de capacités, de moins de connaissances, de moins d'élan professionnel.*

(2018: 119)

Les processus RVCC, développés dans les centres Qualifica, consistent en l'identification, la reconnaissance et la certification des compétences acquises tout au long de la vie, résultant des expériences de vie individuelles (famille, profession et formation non certifiée) et, par conséquent, de l'augmentation des qualifications scolaires. 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 qui est 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; l'étape d'évaluation et de certification, certifiée par un jury. Au cours des processus RVCC, les adultes doivent également suivre un volet de formation complémentaire, d'un minimum de 50 heures, et ont droit à un maximum de 25 heures pour préparer l'étape de certification.

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

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

- a) Pourquoi me suis-je inscrit au Centre Qualifica ?



- b) Quelles sont mes motivations et mes attentes ?
- c) Qu'est-ce que j'espère tirer du processus RVCC ?

En ce qui concerne l'équipe de professionnels, ceux-ci apportent des réponses aux questions suivantes:

- 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 en mesure de distinguer compétence et expérience, et connaissance et apprentissage.

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

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

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

Le bilan de compétences est un instrument qui soutient la gestion, 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 éducative.

L'évaluation des compétences est un exercice envisagé comme:

- **Participatif** - dans lequel l'adulte prend la responsabilité de la construction et/ou du suivi de son propre bilan de compétences ;
- **Dynamique and évolutif** – il exige une participation active axée sur deux moments, l'introspection et la réflexion, ce qui implique la découverte de soi 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 l'origine, toutes les compétences sont prises en compte ;



- **Evaluatif** - 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 la réussite et de l'échec, en plus de prendre la responsabilité de sa vie. Fondamentalement, le bilan de compétences vise à aider l'adulte à réfléchir sur son cheminement personnel, familial et professionnel, en lui permettant et/ou en éveillant l'investissement pour tracer des voies nouvelles ou meilleures (projet de vie).

2) Comment l'évaluation des compétences est mise en œuvre ?

La mise en œuvre du 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 trace de nouvelles voies.

L'évaluation des compétences est divisée en 3 phases:

- **1^{ère} phase** - se réfère 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.
- **2e phase** – se réfère à l'analyse que l'adulte fait de ses ambitions, désirs, attentes et perspectives.
- **3e phase** – se réfère aux capacités de l'adulte, prouvant sa capacité de réflexion et d'intervention.

L'évaluation des compétences est un processus exigeant et exhaustif qui doit permettre une réflexion approfondie sur le parcours personnel et professionnel de l'adulte. Pour le rendre valable, 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 considérant le 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 - A abordé la compétence par le biais d'enquêtes et de recherches ;
- 4 - A abordé la compétence en démontrant ses connaissances : a réfléchi/émis un avis;
- 5 - A abordé la compétence en indiquant l'autonomie et la capacité d'intervention et d'argumentation.

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

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

Selon le DGFV, *“le cadre des compétences clés doit être adapté à l'adulte et à son capital acquis, à ses besoins individuels, à ses motivations et à ses attentes”* (2006) chaque adulte est unique et accumule une diversité d'expériences. Le cadre doit être compris comme un outil adapté à chaque adulte et à son contexte de vie, valorisant les expériences et les apprentissages significatifs, permettant d'orienter et d'organiser l'apprentissage afin de faciliter le processus de reconnaissance, de validation et de certification. Il devrait être un instrument qui permet à l'adulte d'orienter son processus de formation, grâce à une participation active à l'identification ou à la recherche de connaissances.

Le cadre de référence du niveau secondaire est basé sur l'organisation de trois domaines de compétence:

- I. **Citoyenneté et professionnalisme (CP)** – Ses compétences clés sont acquises sous trois dimensions : cognitive, éthique et sociale. Dans ce domaine, l'intention est de mettre en évidence, de reconnaître et de certifier les compétences clés liées à la citoyenneté démocratique par l'apprentissage réflexif et/ou l'appréciation des connaissances acquises.
- II. **Société, technologie et science (STS)** – Ce domaine travaille des contenus dans différents domaines qui permettent à l'adulte de démontrer des compétences associées à la complexité et aux changements qui ont eu lieu dans la société, avec des situations qui impliquent l'utilisation de connaissances formelles et spécialisées. Il a une vision intégrée tridimensionnelle - société, technologie et

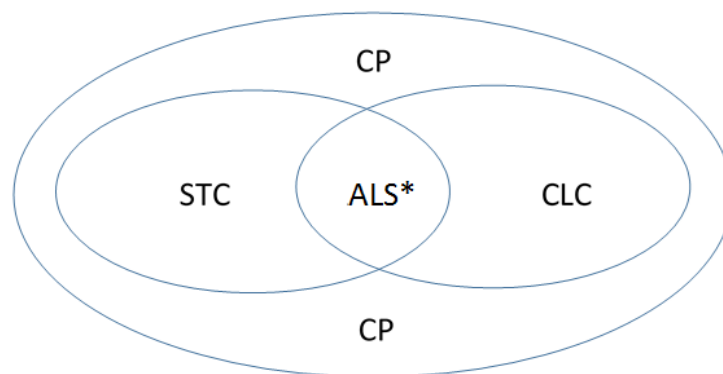


science - comprise à travers des méthodes d'action qui requièrent souvent des connaissances construites séparément dans différents domaines scientifiques et technologiques, mais qui deviennent néanmoins opérationnelles, dans les contextes de la vie personnelle et professionnelle et dans les relations interconnectées avec les institutions, comme moyen de répondre à des problèmes, qui sont également transversaux.

III. **Culture, langue, communication (CLC)** – Il se concentre sur les compétences clés qui peuvent être démontrées, reconnues et certifiées selon trois dimensions distinctes - culturelle, linguistique et communicationnelle - complémentaires et articulées de manière intégrée et contextualisée.

La citoyenneté et le 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 un caractère beaucoup plus instrumental et opérationnel au sein des domaines de connaissance.

La référence des compétences clés : Niveau secondaire (2006) est représenté graphiquement, sur la base de l'articulation des trois domaines de compétences clés, tous considérés comme nécessaires au développement et/ou à l'autonomisation des citoyens dans le monde d'aujourd'hui, ainsi qu'au développement durable et à la dynamique politique sociale et économique.



ALS* - Adultes en situation de vie

Selon l'analyse de l'image, le domaine de la 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 compétences clés. Cette transversalité, impliquant les deux autres domaines, apparaît clairement dans le modèle conceptuel du référentiel, et se traduit en outre par la définition d'une structure similaire avec les mêmes éléments de référence des domaines opérationnels.

Les domaines des STS et des CLC sont considérés comme étant de nature instrumentale et opérationnelle, impliquant des domaines de compétence spécifiques et couvrant des domaines de référence du cadre CLC.

Les références de formation pour chacun des domaines de compétence suivent et sont décrits ensuite de façon plus détaillée ⁴.

⁴ Source: *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>



Ce manuel résulte 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 références ont été analysées et adaptées, par le partenariat, en procédant à l'introduction des "soft skills" (compétences comportementales) sélectionnées comme 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, ainsi que le domaine de référence, le thème et les compétences non techniques respectifs. De manière encore plus détaillée, nous trouvons une approche des compétences et des critères de preuve sur lesquels travailler dans chaque générateur nucléaire.

5.1 Citoyenneté et professionnalisme (CP)⁵

Dimension de la compétence I : Compétences cognitives		
Générateur nucléaire : Droits et devoirs		
Domaine de référence (DR)	Thème	Soft Skill
1- Contexte privé	Liberté et responsabilité personnelle	Droits et responsabilités
2- Contexte professionnel	Droits et devoirs professionnels	
3- Contexte institutionnel	Démocratie représentative et participative	
4- Contexte macrostructurel	Droits, devoirs et contextes mondiaux	
Générateur nucléaire : Complexité et changement		
Domaine de référence (DR)	Thème	Soft Skill
1- Contexte privé	Formation tout au long de la vie	Un problème complexe à résoudre
2- Contexte professionnel	Processus d'innovation	
3- Contexte institutionnel	Mouvements associatifs et sociaux	
4- Contexte macrostructurel	Mondialisation	
Générateur nucléaire : Réflexivité et esprit critique		
Domaine de référence (DR)	Thème	Soft Skill
1- Contexte privé	Préconceptions, stéréotypes et représentations sociales	Esprit critique
2- Contexte professionnel	Requalification professionnel et organisationnel	
3- Contexte institutionnel	Institutions et modèles institutionnels	
4- Contexte macrostructurel	Opinion publique et réflexion critique	
Dimension de la compétence II : Compétences éthiques		
Générateur nucléaire : Identité et altérité		
Domaine de référence (DR)	Thème	Soft Skill
1- Contexte privé	Codes institutionnels et communautaires	Intelligence émotionnelle
2- Contexte professionnel	Collectifs professionnels et organisationnels	
3- Contexte institutionnel	Politique publique	
4- Contexte macrostructurel	Identités et patrimoine culturel	
Générateur nucléaire : Conviction et fermeté éthique		
Domaine de référence (DR)	Thème	Soft Skill
1- Contexte privé	Valeurs éthiques et culturelles	Une éthique de travail rigoureuse
2- Contexte professionnel	Éthique et normes professionnelles	
3- Contexte institutionnel	Codes de conduite des institutions	
4- Contexte macrostructurel	Les choix moraux communautaires	
Générateur nucléaire : Ouverture morale		
Domaine de référence (DR)	Thème	Soft Skill
1- Contexte privé	Tolérance et diversité	Coordination avec les autres / Orientation des services
2- Contexte professionnel	Processus de négociation	
3- Contexte institutionnel	Pluralisme et représentation plurielle	
4- Contexte macrostructurel	Médiation interculturelle	
Dimension des compétences III : compétences sociales		
Générateur nucléaire : Argumentation et affirmation de soi		
Domaine de référence (DR)	Thème	Soft Skill
1- Contexte privé	Capacité d'argumentation	Gestion du personnel
2- Contexte professionnel	Affirmation de soi	
3- Contexte institutionnel	Mécanismes de délibération	
4- Contexte macrostructurel	Débats et interventions publiques	
Générateur nucléaire : Programmation		
Domaine de référence (DR)	Thème	Soft Skill
1- Contexte privé	Projets personnels et familiaux	Flexibilité cognitive/ Créativité
2- Contexte professionnel	Gestion du travail	
3- Contexte institutionnel	Projets collectifs	
4- Contexte macrostructurel	Capacité prospective	

⁵ **Source:** *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>



Unités de compétence et critères d'évaluation

Unités de compétence I: Identifier les droits et devoirs personnels, collectifs et mondiaux et comprendre leur émergence et leur application en tant qu'expressions de tension ou de convergence		
Générateur nucléaire : Complexité et changement		
Compétences	Critères d'évaluation	Soft Skill
DR1: Reconnaître les contraintes et les espaces de liberté personnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les situations d'autonomie et de partage des responsabilités. • Comprendre les dimensions inhérentes à la construction et au maintien du bien commun : bien individuel vs. bien public dans la communauté. • Expliquer les situations de liberté et de responsabilité personnelle. 	Droits et responsabilités
DR2: Assumer la responsabilité des droits inaliénables du travail et des questions exigées par le travailleur	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les droits du travail en relation avec les droits économiques et/ou du marché. • Interpréter les droits par le biais du code du travail. • Reconnaître l'expression des droits sociaux et du travail. 	
DR3: Reconnaître les droits fondamentaux essentiels 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 par la présentation de propositions articulées entre la représentativité et la participation. 	
DR4: Liste des droits et devoirs dans la communauté mondiale	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier la durabilité de la communauté mondiale. • Réfléchir sur les 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. 	

Unités de compétence II: Se référer avec confiance à la complexité de l'information, en identifiant les différents angles de lecture et les différentes échelles de la réalité		
Générateur nucléaire : Complexité et changement		
Compétences	Critères d'évaluation	Soft Skill
DR1: Contextualiser les situations et les problèmes de la vie quotidienne et intégrer les différentes dimensions	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les situations de conflit 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 national, en intégrant une variété d'informations et en résolvant les conflits. 	Un problème complexe à résoudre
DR2: Faire preuve d'initiative et de créativité dans les nouveaux processus de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier de nouveaux processus de travail. • Signaler l'inadéquation du soutien technique/organisationnel dans les processus de travail et l'adaptation à des situations inattendues. • Explorer et utiliser les TIC pour l'accès et le filtrage des données. 	
DR3: Identifier les contraintes dans la construction de la dynamique associative et agir de	<ul style="list-style-type: none"> • Décoder et distinguer les opinions à différents niveaux d'analyse. • Analyser la faible mobilisation associative ou les rigidités 	



manière critique face à ces obstacles	institutionnelles et les moyens de les surmonter. <ul style="list-style-type: none"> Comprendre l'organisation et le dynamisme des différents groupes. 	
DR4: Reconnaître les facteurs et la dynamique de la mondialisation	<ul style="list-style-type: none"> Identifier les facteurs et les dynamiques de la mondialisation. Décrire les cas d'intervention à l'échelle macro-sociale. Connaître/reconnaître les instances et les formes de participation/intervention supranationales. 	

Unités de compétence III: Remettre en question et déconstruire les préjugés personnels et les stéréotypes sociaux

Générateur nucléaire : Réflexivité et esprit critique

Compétences	Critères d'évaluation	Soft Skill
DR1: Accepter les préjugés personnels concernant la représentation d'autrui et démontrer sa capacité à déconstruire ces idées	<ul style="list-style-type: none"> Identifier les expériences dans lesquelles il était nécessaire de surmonter des situations adverses. Explorer la capacité à remettre en question. Reconnaître les stéréotypes et les représentations sociales et proposer des alternatives. 	Esprit critique
DR2: Reconnaître les limites personnelles dans les performances professionnelles et remettre en question sa culture de la rigueur	<ul style="list-style-type: none"> Identifier et comparer de manière critique les dynamiques organisationnelles. Expliquer des situations pratiques de posture éthique professionnelle. Explorer et questionner l'impact des modèles organisationnels sur les performances professionnelles. 	
DR3: Cartographier les différents modèles institutionnels à l'échelle locale et nationale et reconnaître leur contenu fonctionnel	<ul style="list-style-type: none"> Identifier les différents modèles institutionnels. Comparer de manière critique les différents modèles institutionnels. Explorer le contenu fonctionnel à différentes échelles institutionnelles. 	
DR4: Identifier les stéréotypes culturels et sociaux, comprendre les mécanismes de leur création et révéler la distance critique	<ul style="list-style-type: none"> Identifier les stéréotypes culturels dans les médias. Preuve de détachement et de réflexion en tenant compte des différentes perspectives culturelles. Comprendre le fondement de l'opinion publique en tenant compte des diverses perspectives présentes. 	

Unités de compétence IV: Valoriser la diversité et agir en fonction de ses convictions personnelles

Générateur nucléaire : Identité et altérité

Compétences	Critères d'évaluation	Soft Skill
DR1: Reconnaître des principes de conduite fondés sur des codes de loyauté institutionnels et communautaires	<ul style="list-style-type: none"> Faire preuve d'empathie et d'une réaction de compassion et de soutien les uns envers les autres. Interpréter les codes de déontologie. Rapporter les principes de conduite et émettre un avis rationnel. 	Intelligence émotionnelle
DR2: Exprimer un sentiment d'appartenance et de loyauté à la communauté de travail	<ul style="list-style-type: none"> Identifier l'appartenance et la loyauté dans différents contextes. Expliquer les situations de relations professionnelles avec des défis multiculturels. S'exprimer et agir envers des personnes, des groupes ou des organisations à portée multiculturelle selon une logique d'inclusion. 	
DR3: Identifier et évaluer les politiques publiques d'accueil compte tenu de la diversité des identités	<ul style="list-style-type: none"> Identifier la diversité des politiques publiques dans la société. Mettre en relation les droits politiques et associatifs. Prendre position contre l'inclusion de la population 	



	immigrée.	
DR4: Relier le patrimoine commun de l'humanité à l'interdépendance et à la solidarité	<ul style="list-style-type: none"> • Réfléchir sur les 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 de l'État vis-à-vis des citoyens. • Exprimer et démontrer le respect et la solidarité à l'égard des différentes identités culturelles. 	

Unités de compétence V: Évaluer la réalité en vue d'un ordre cohérent de valeurs et agir en conséquence		
Générateur nucléaire : Conviction et fermeté éthique		
Compétences	Critères d'évaluation	Soft Skill
DR1: Distinguer les différentes hiérarchies de valeurs, choisir et conserver les références éthiques et culturelles	<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. 	Une éthique de travail rigoureuse
DR2: Adopter des normes éthiques et professionnelles comme valeurs de référence non négociables dans les contextes professionnels	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier l'éthique et les normes professionnelles. • Reconnaître les valeurs de référence dans les différentes organisations. • Agir de manière critique sur les pratiques/attitudes sociales articulant la responsabilité personnelle et professionnelle. 	
DR3: Identifier la conviction et la fermeté éthique comme des valeurs nécessaires au développement institutionnel	<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. 	
DR4: Énumérer les choix moraux fondamentaux pour la communauté mondiale : dignité contre inhumanité, développement contre pauvreté, justice contre asymétrie	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les comportements solidaires. • Prendre position par un jugement éclairé sur les différents choix moraux. • S'engager à préserver le patrimoine culturel de l'humanité. 	

Unités de compétence VI: Adopter la tolérance, l'écoute et la médiation comme principes d'insertion sociale.		
Générateur nucléaire : Ouverture morale		
Compétences	Critères d'évaluation	Soft Skill
DR1: Identifier les exigences en matière de tolérance et agir en conséquence	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les valeurs démocratiques. • Reconnaître l'exigence de tolérance dans la conduite personnelle. • Faire preuve de disponibilité pour accepter/ tolérer différentes façons d'être. 	Coordination avec les autres / Orientation des services
DR2: Assumer les principes de négociation, l'écoute active et le respect des diverses idées et interventions	<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 assurance dans des contextes professionnels. 	
DR3: Assumer le pluralisme comme une valeur de la communauté politique	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les formes plurielles d'un point de vue institutionnel. • Mettre en relation la communauté politique et la représentation plurielle. 	



	<ul style="list-style-type: none"> • Mobiliser un projet d'intervention. 	
DR4: Se rapporter à la diversité culturelle selon une logique d'interaction et de médiation	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier et surmonter les difficultés liées 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 matière de médiation interculturelle. 	

Unités de compétence VII: Capacité d'intervention publique dans des contextes de points de vue opposés.		
Générateur nucléaire : Argumentation et affirmation de soi		
Compétences	Critères d'évaluation	Soft Skill
DR1: Calibrer une initiative argumentative individuelle en acceptant des points de vue divergents	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier la nécessité d'une réflexion critique en fonction des 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. 	Gestion du personnel
DR2: Identifier et comprendre l'interaction des différents domaines problématiques quotidiens	<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. • Être capable d'élaborer un plan d'action personnel dans des situations professionnelles et personnelles complexes. 	
DR3: Participer activement aux institutions délibératives de différentes échelles	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les différentes échelles institutionnelles. • Comprendre les multiples mécanismes de délibération. • Explorer la volonté de participer à divers projets. 	
DR4: 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. 	

Unités de compétence VIII: Concevoir et développer des projets personnels et sociaux.		
Générateur nucléaire : Programmation		
Compétences	Critères d'évaluation	Soft Skill
DR1: Réflexion prospective sur votre vie personnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les moyens de gérer la vie personnelle. • Planifier et optimiser les projets personnels et familiaux. • Explorer des ressources pour la gestion stratégique personnelle. 	Flexibilité cognitive / Créativité
DR2: Mobiliser différents types de connaissances pour résoudre des problèmes professionnels complexes	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les moyens de gérer la vie professionnelle. • Mobiliser de nouvelles connaissances et développer des alternatives en tenant compte des problèmes professionnels. • Planifier, proposer et travailler différemment dans des contextes qui impliquent des équipes réduites ou élargies. 	
DR3: Concevoir, développer et coopérer dans des projets collectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les projets collectifs. • Planifier des stratégies de développement de projets. • Coopérer dans des contextes non formels et non directifs. 	
DR4: Se positionner respectivement dans des contextes macro-sociaux d'incertitude et d'ambiguïté	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les contextes macro-sociaux d'incertitude et d'ambiguïté. • Sélectionner les options comportementales qui considèrent le changement comme un défi souhaitable compte tenu des changements mondiaux. • Adopter des changements de mode de vie motivés par les risques mondiaux (ex : changement climatique). 	



5.2. Société, technologie et science (STS)

Générateur nucléaire : Équipement et systèmes technique		
Domaine de référence (DR)	Thème	Soft Skill
1-Contexte privé	Équipement domestique	Résolution de problèmes complexes
2-Contexte professionnel	Équipement professionnel	
3-Connaissance, pouvoir et institutions	Utilisateurs, consommateurs et plaintes	
4-Stabilité et changement	Transformations et évolutions techniques	
Générateur nucléaire : Environnement et durabilité		
Domaine de référence (DR)	Thème	Soft Skill
1-Contexte privé	Efficacité et consommation d'énergie	Créativité
2-Contexte professionnel	Déchets et recyclage	
3-Connaissance, pouvoir et institutions	Ressources naturelles	
4-Stabilité et changement	Climat	
Générateur nucléaire : Santé		
Domaine de référence (DR)	Thème	Soft Skill
1-Contexte privé	Soins de base	Jugement et prise de décision
2-Contexte professionnel	Risques et comportements sains	
3-Connaissance, pouvoir et institutions	Médicaments	
4-Stabilité et changement	Pathologies et prévention	
Générateur nucléaire : Gestion et économie		
Domaine de référence (DR)	Thème	Soft Skill
1-Contexte privé	Budgets et impôts	Coordination/ Orientation des services/ Gestion du personnel/ Organisation
2-Contexte professionnel	Entreprises, organisations et modèles de gestion	
3-Connaissance, pouvoir et institutions	Systèmes monétaire et financier	
4-Stabilité et changement	Gestion et utilisation du temps	
Générateur nucléaire : Technologies de l'information et de la communication		
Domaine de référence (DR)	Thème	Soft Skill
1-Contexte privé	Communications radio	Négociation/ Connaissances techniques et informatiques
2-Contexte professionnel	Micro et macroélectronique	
3-Connaissance, pouvoir et institutions	Médias et information	
4-Stabilité et changement	Réseaux et technologies	
Générateur nucléaire : Urbanisme et mobilité		
Domaine de référence (DR)	Thème	Soft Skill
1-Contexte privé	Construction et architecture	Intelligence émotionnelle/ Adaptabilité/ Communication
2-Contexte professionnel	Ruralité et urbanité	
3-Connaissance, pouvoir et institutions	Administration, sécurité et territoire	
4-Stabilité et changement	Mobilité locale et mondiale	
Générateur nucléaire : Connaissances fondamentales		
Domaine de référence (DR)	Thème	Soft Skill
1-Contexte privé	L'élément	Esprit critique / Flexibilité cognitive
2-Contexte professionnel	Processus et méthodes scientifiques	
3-Connaissance, pouvoir et institutions	La science et les controverses publiques	
4-Stabilité et changement	Lois et modèles scientifiques	



Unités de compétence et critères d'évaluation

Unité de compétence I: Intervenir dans les situations de relations avec les systèmes et équipements techniques en se basant 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 comprendre les relations sociales.

Générateur nucléaire : Équipement et systèmes technique		
Compétences	Critères d'évaluation	Soft Skill
DR1: Utiliser des équipements et des systèmes techniques dans des contextes nationaux, 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'utilisation des équipements techniques dans le contexte domestique, en s'attaquant aux inégalités entre hommes et femmes et en explorant les moyens de les surmonter. • Agir sur les modes d'utilisation des équipements techniques dans la vie domestique, afin d'améliorer l'efficacité et d'éviter les dommages. • Agir en tenant compte des principes scientifiques sur lesquels repose le fonctionnement des équipements domestiques (électricité, chaleur, puissance, etc.). 	Résolution de problèmes complexes
DR2: Utiliser des équipements et des systèmes techniques dans des contextes professionnels, en identifiant et en comprenant leurs normes de bonne utilisation et leur impact sur les organisations	<ul style="list-style-type: none"> • Agir dans le cadre des qualifications professionnelles pour traiter 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 des procédures techniques disponibles, ou qui peuvent 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 des équipements techniques (mécanique, chaleur, etc.), en tenant compte des relations mathématiques entre les notions concernées. 	
DR3: Interagir avec les institutions, dans diverses situations, en se fondant sur les droits et les devoirs des utilisateurs et des consommateurs de systèmes et d'équipements techniques	<ul style="list-style-type: none"> • Agir en tant qu'utilisateur informé et consommateur responsable de systèmes et d'équipements techniques, en reconnaissant la diversité des institutions, des compétences et des relations de pouvoir qui existent dans ce domaine, dans les sociétés contemporaines. • Agir, sur la base de connaissances techniques, dans les relations avec les fabricants, les vendeurs et les fournisseurs, dans les questions relatives aux garanties, à la qualité des produits et des services fournis, etc. • Agir, en s'appuyant sur des bases scientifiques, notamment des modèles mathématiques, lors de la prise de décisions concernant des équipements et des systèmes techniques en tenant compte des droits des consommateurs. 	
DR4: Mobiliser les connaissances et les pratiques visant à la compréhension et à l'appropriation des transformations et des évolutions techniques et sociales	<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, en tenant compte de leur évolution technologique, afin d'améliorer les performances, de réduire le nombre d'heures par tâche, etc. • Agir en dépit des transformations et des évolutions techniques des équipements, en les mettant en relation avec l'évolution historique des principes scientifiques, avec un accent particulier sur les sciences physiques et chimiques, soutenues par l'évolution des mathématiques, en termes de 	



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

Générateur nucléaire : Environnement et durabilité

Compétences	Critères d'évaluation	Soft Skill
DR1: Promouvoir la préservation et l'amélioration de la qualité de l'environnement par des pratiques quotidiennes impliquant des préoccupations en matière de consommation et d'efficacité énergétique	<ul style="list-style-type: none"> • Agir malgré la consommation et l'efficacité énergétique dans le contexte privé, en identifiant les différentes pratiques sociales et en mettant en corrélation les connaissances scientifiques et techniques avec les 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, lampes à faible consommation d'énergie, isolation thermique des maisons, etc.) ou qui favorisent la rentabilité locale des ressources énergétiques renouvelables et alternatives (par exemple, énergie pour le chauffage de l'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 dans ses variables ou, les principes fondamentaux qui régissent la transmission de la chaleur et de l'énergie, etc.) 	Créativité
DR2: Inclure des processus de récupération et de traitement des déchets pour des mesures de sécurité et de préservation de l'environnement	<ul style="list-style-type: none"> • Agir au niveau individuel, en tenant compte des différentes professions liées à la collecte et au traitement des déchets et des postes occupés au sein de la structure sociale, afin d'accroître les trajectoires de mobilité sociale ascendante. • 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 de les réaliser, 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. 	
DR3: Diagnostiquer les tensions institutionnelles entre développement et durabilité en tenant compte de l'exploitation et de la gestion des ressources naturelles	<ul style="list-style-type: none"> • Agir malgré la multiplicité des institutions ayant des connaissances et des 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 et énergétiques, etc., en distinguant les positions contradictoires, les intérêts en jeu et en discutant des possibilités de consensus (politique de l'eau, etc.). • Agir en dépit des débats environnementaux, en mettant en évidence le rôle du raisonnement scientifique rigoureux et en reconnaissant sa validité relative. 	
DR4: Mobiliser les connaissances sur le changement climatique dans le temps et son influence sur les dynamiques démographiques, sociales et régionales	<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 façons différentes de se comporter par rapport à l'environnement. • Agir en relation avec le processus d'évolution technologique et les conséquences sur la stabilité de 	



	<p>l'environnement et en particulier sur le changement climatique.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agir en tenant compte des connaissances scientifiques concernant l'histoire et l'évolution de la Terre, ainsi que du rôle de l'intervention humaine (par exemple, relier la dépendance climatique aux grandes éruptions volcaniques, à la révolution industrielle, etc.) en étant capable de reconnaître les corrélations statistiques entre les différents facteurs impliqués. 	
--	--	--

Unité de compétence III: Comprendre que la qualité de vie et le bien-être impliquent la capacité de déclencher de manière raisonnable et adéquate 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 d'évaluation	Soft Skill
DR1: Adopter des soins de santé de base en fonction des différents besoins et situations de vie	<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 à des situations et à un mode de vie spécifiques. • Agir en fonction des connaissances sur les besoins spécifiques du corps en fonction de l'âge, du type d'activité et de l'état de santé, en évitant les comportements inappropriés. 	Jugement et prise de décision
DR2: Promouvoir des comportements sains et des mesures de sécurité et de prévention des risques dans un contexte professionnel	<ul style="list-style-type: none"> • Agir en considérant les systèmes de protection sociale comme des éléments de l'État-providence, en identifiant les différentes conséquences sur l'accès des citoyens aux soins de santé, en considérant les 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. • Agir dans la prévention des maladies et des accidents du travail, en se basant sur la connaissance de la façon dont le corps réagit aux facteurs qui renforcent le déséquilibre et sur la façon dont le travail est adapté aux caractéristiques et aux capacités du travailleur. 	
DR3: Reconnaître les droits et les devoirs des citoyens et le rôle de la composante scientifique et technique dans la prise de décisions rationnelles concernant la santé	<ul style="list-style-type: none"> • Agir dans le domaine de la santé, en la comprenant comme un domaine composé d'institutions ayant des compétences spécialisées dans la production et la distribution de médicaments, mais comprenant également des zones de liberté, d'inégalité et de conflit. • Agir dans la relation avec les services et les 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 des 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 (planning familial, thérapies naturelles, toxicomanie, etc.), en soutenant les positions dans les analyses mathématiques qui envisagent des mesures de manière cohérente.	
DR4: Prévenir correctement les pathologies dues à l'évolution des réalités sociales, scientifiques et technologiques	<ul style="list-style-type: none"> • Agir dans la prévention ou la résolution des pathologies, en comprenant que les risques, les moyens et les conceptions de la santé varient selon les groupes sociaux et les époques historiques. • Agir en tenant compte de l'évolution des règles de prévention et de leur application dans les situations appropriées, en montrant la capacité d'improviser des moyens de protection. • Agir en reconnaissant l'évolution des connaissances scientifiques afin de mieux faire face aux agents pathogènes, aux variantes et à l'apparition de nouvelles maladies, en considérant l'inférence comme un processus important dans ce domaine. 	

Unité de compétence IV: Identifier, comprendre et intervenir dans la gestion et les situations économiques, des budgets privés et familiaux à des niveaux plus généraux, par l'influence des institutions monétaires et financières dans une économie spécifique et en considérant les principes des sciences économiques.

Générateur nucléaire : Gestion et économie

Compétences	Critères d'évaluation	Soft Skill
DR1: Organiser le budget familial en tenant compte de l'influence des impôts et des produits et services financiers disponibles	<ul style="list-style-type: none"> • Agir dans l'élaboration des budgets familiaux en fonction des caractéristiques et de la composition du ménage, en identifiant les postes de dépenses et de recettes 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 très techniques et des produits financiers différenciés, adaptés à l'optimisation du revenu disponible. • Agir dans des situations de gestion du budget familial en utilisant des connaissances comptables et des applications mathématiques. 	Coordination/ Orientation des services/ Gestion du personnel/ Organisation
DR2: Interagir avec les entreprises, les institutions et les organisations en mobilisant les connaissances en matière de gestion des ressources	<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 litige avec des institutions extérieures, en utilisant l'expérience pratique du droit comptable et fiscal. • Agir dans des situations de vie professionnelle qui impliquent la gestion de ressources techniques et humaines, ainsi que de nouvelles stratégies pour mettre en œuvre l'efficacité organisationnelle, en considérant le rôle que la programmation linéaire et l'optimisation peuvent jouer dans ce contexte. 	
DR3: Envisager l'influence des systèmes monétaires et financiers sur l'économie et la société	<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 	



	<p>sécurité des différents moyens de transaction et en communication avec les institutions économiques et financières.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agir en fonction de la connaissance des indicateurs macroéconomiques, en considérant que les problèmes économiques impliquent des politiques monétaires et l'utilisation de modèles mathématiques qui permettent de simuler et de prévoir différentes situations. 	
DR4: Diagnostiquer les impacts des développements sociaux, technologiques et scientifiques sur les usages et la gestion du temps	<ul style="list-style-type: none"> • Agir sur les usages et la gestion du temps, sachant que les différents éléments du système économique varient selon les secteurs d'activité et sont en constante évolution dans le temps. • Agir en tenant compte des technologies existantes en matière de gestion du temps (par exemple, le transport aérien par rapport à la vidéoconférence). • Agir en termes de coût de la gestion du temps, en tenant compte de l'évolution au cours de l'histoire et en considérant divers facteurs tels que le coût des salaires horaires, des charges sociales et de l'amortissement des équipements, en considérant une fois de plus le potentiel des mathématiques dans la simulation de situations alternatives en vue de trouver des solutions optimales. 	

Unité de compétence V: Identifier, comprendre et intervenir dans les situations où les TIC sont importantes pour soutenir la gestion quotidienne, la facilité de transmission et la diffusion d'informations contrôlées par la société, 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

Compétences	Critères d'évaluation	Soft Skill
DR1: Comprendre l'utilisation des communications radio dans différents contextes familiaux et sociaux	<ul style="list-style-type: none"> • Agir dans le cadre de prédispositions pour l'utilisation et l'exploitation de nouvelles fonctionnalités dans des objets technologiquement avancés qui font usage de communications radio, en les mettant en relation avec les 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, dans la vie privée, en connaissant les éléments scientifiques de base des radiocommunications : ondes électromagnétiques, électronique, etc. 	Négociation/ Connaissances techniques et informatiques
DR2: Envisager l'interaction entre l'évolution technologique et les changements dans les contextes professionnels et les qualifications	<ul style="list-style-type: none"> • Agir selon de nouveaux modes d'acquisition de compétences en matière de TIC, comprendre leurs utilisations dans les organisations et les mettre en relation avec les compétences et qualifications requises des professionnels de la société de l'information. • Agir dans la sphère de la vie professionnelle en favorisant l'utilisation des technologies d'appui aux TIC (microélectronique, écrans, etc.). • Agir dans la vie professionnelle, avec des connaissances scientifiques de base sur le fonctionnement des équipements de support des TIC (par exemple, l'ordinateur, les écrans LCD, l'arithmétique binaire, etc.) 	
DR3: Discuter de l'impact des médias dans la construction de l'opinion publique	<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 les technologies qui soutiennent les 	



	<p>moyens de communication et la diffusion de l'information (par exemple, les chaînes de télévision, les stations de radio, les agences d'information, les satellites, etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agir en tenant compte de l'évolution des moyens d'information et de communication de masse, en reconnaissant certains nouveaux concepts et procédures scientifiques utilisés dans la production de l'information. 	
DR4: Relier l'évolution des réseaux technologiques aux réseaux sociaux	<ul style="list-style-type: none"> • Agir dans la société de l'information, en identifiant les nouvelles possibilités de participation, ainsi que les mécanismes d'inégalité, résultant de la (dés)articulation entre les réseaux technologiques et les réseaux sociaux. • Agir en considérant le développement des moyens de transmission de l'information au cours de l'histoire, en le mettant en relation avec l'évolution des structures sociales, l'occupation du territoire, etc. (par exemple, le réseau de télévision, l'internet, etc.). • Agir en relation avec l'évolution des connaissances scientifiques dans la construction des réseaux (par exemple, la structure cellulaire des téléphones mobiles, l'utilisation de la base binaire sur l'internet). 	

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

Générateur nucléaire : Urbanisme et mobilité

Compétences	Critères d'évaluation	Soft Skill
DR1: Associer les concepts de construction et d'architecture à l'intégration sociale et à l'amélioration du bien-être individuel	<ul style="list-style-type: none"> • Agir en considérant la construction et l'architecture des espaces physiques, identifiant les différents types de logements familiaux associés aux modes de vie, afin d'améliorer le bien-être social, la qualité de vie et l'intégration socioculturelle. • Agir au niveau des technologies de construction innovantes pour optimiser les conditions de vie et l'architecture adaptée (par exemple, matériaux d'isolation thermique et acoustique, architectures écologiques, etc.) • Agir au niveau des propriétés des matériaux, traditionnels et modernes, en fonction des besoins et de la qualité de la construction (par exemple, peintures écologiques, isolants recyclés, etc.) et/ou de la quantité de ces matériaux en fonction des surfaces ou des volumes requis 	
DR2: Promouvoir la qualité de vie par l'harmonisation territoriale dans les modèles de développement rural ou urbain	<ul style="list-style-type: none"> • Agir au niveau des dynamiques de développement local et régional, dans les contextes urbains et ruraux, y compris l'évolution des activités économiques et les processus de transformation socioculturelle d'un territoire donné, en les mettant en relation avec les changements professionnels et les modes de vie de la population. • Agir sur l'exploitation des ressources naturelles (zones agricoles, de pêche, minières), ou dans les lieux de commerce et de consommation (centres urbains), par la connaissance des moyens techniques traditionnels ou innovants appropriés. • Agir en utilisant la connaissance du fonctionnement des processus de production chimique, biologique et technique, dans les zones rurales ou urbaines, afin de 	Intelligence émotionnelle/ Adaptabilité/ Communication



	<p>sauvegarder et de maintenir l'équilibre de l'environnement et le bien-être des différentes communautés.</p>	
<p>DR3: 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 domaines d'action et les méthodes 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 matière de mobilité. • Agir en utilisant les connaissances scientifiques qui soutiennent les normes et les codes de sécurité réglementaires pour l'administration du territoire (par exemple, le code de la route : contrôle de la vitesse, distance minimale entre les voitures, etc.) et, à un niveau plus sophistiqué, évaluer la justice de cette réglementation en tenant compte des modèles statistiques et mathématiques qui la régissent. 	
<p>DR4: Reconnaître les différentes formes de mobilité territoriale - locale et mondiale - 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 comme conséquence des 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 termes de transports et de communications et de possibilités de développement professionnel. • Agir en tenant compte des conditions qui conduisent à la mobilité dans le règne animal en général (conditions environnementales, de reproduction et autres) et dans 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. 	

Unité de compétence VII: Identifier, comprendre et agir de manière critique sur les questions liées à la vision scientifique de l'individu, de la société et de l'univers.

Générateur nucléaire : Connaissances fondamentales

Compétences	Critères d'évaluation	Soft Skill
<p>DR1: Mobiliser les connaissances formelles pour reconnaître l'élément comme une unité structurelle et organisationnelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir efficacement dans les processus d'intégration sociale des éléments d'une société donnée, en comprenant le concept d'action sociale (au sens weberien) comme attribuant un sens aux pratiques et caractéristiques individuelles. • Agir au niveau de l'intervention technologique dans la compréhension ou l'utilisation de structures élémentaires (par exemple, le rôle du proton dans l'imagerie IRM, les utilisations actuelles de l'analyse de l'ADN, etc.) • Agir afin de comprendre la base scientifique de différentes structures élémentaires (par exemple le noyau atomique, l'atome, la molécule, l'ADN, la cellule, l'unité en tant que principe qui forme les nombres, les processus qui génèrent les séquences, etc.) 	
<p>DR2: Utiliser des processus et des méthodes scientifiques pour agir dans différents domaines de la vie sociale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir dans différents contextes professionnels sur la base d'attitudes rationnelles et scientifiques, en identifiant et en mettant en relation différents processus, méthodes et techniques de production de connaissances sur la réalité 	



	<p>des sciences sociales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agir dans le cadre d'un travail visant à trouver des solutions techniques qui améliorent les processus et les procédures (expérimenter et améliorer l'efficacité). • Agir afin de valoriser le rôle des différentes composantes de la pratique scientifique, telles que l'expérimentation et la théorie, tout en valorisant simultanément le rôle de la représentation mathématique comme support pour l'explication et la prédiction des faits. 	<p>Esprit critique / Flexibilité cognitive</p>
<p>DR3: Intervenir de manière rationnelle et critique dans les affaires publiques en s'appuyant sur les connaissances scientifiques et technologiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir dans les sociétés contemporaines dans un contexte de pluralité institutionnelle, en reconnaissant que les arguments scientifiques et techniques interagissent avec les intérêts et les pouvoirs spécifiques et différenciés. • Agir de manière raisonnée et cohérente dans les débats publics sur les questions technologiques. • Agir en considérant le rôle de la science, en reconnaissant son potentiel et ses limites, dans les débats publics et malgré les différents jeux de pouvoir, en créant des preuves de cette action à partir de modèles mathématiques. 	
<p>DR4: Mobiliser les connaissances formelles dans l'interprétation des lois et des modèles scientifiques dans un contexte de coexistence de stabilité et de changement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir en dépit des phénomènes sociaux complexes, en les concevant comme le résultat de développements historiques et en adoptant des configurations différentes selon les sociétés et/ou les groupes sociaux. • Agir afin de comprendre que les solutions techniques ont une validité limitée et qu'elles ont tendance à changer, tout comme la science et la société elle-même changent. • Agir en tenant compte du fait que nous vivons dans un monde où coexistent des lois scientifiques d'invariance (qui valorisent la stabilité) et des lois scientifiques d'évolution (qui indiquent le changement), en reconnaissant, en particulier et dans le cas des mathématiques, cette dualité dans les invariants géométriques et dans les aspects dynamiques associés à la notion de dérivé. 	



5.3. Orientations pour la culture, la langue et la communication (CLC)

Générateur nucléaire : Équipement et systèmes techniques		
Domaine de référence (DR)	Thème	Soft Skill
1-Contexte privé	Équipement domestique	Résolution de problèmes complexes
2-Contexte professionnel	Équipement professionnel	
3-Connaissance, pouvoir et institutions	Utilisateurs, consommateurs et plaintes	
4-Stabilité et changement	Transformations et évolutions techniques	
Générateur nucléaire : Environnement et durabilité		
Domaine de référence (DR)	Thème	Soft Skill
1-Contexte privé	Efficacité et consommation d'énergie	Créativité
2-Contexte professionnel	Déchets et recyclage	
3-Connaissance, pouvoir et institutions	Ressources naturelles	
4-Stabilité et changement	Climat	
Générateur nucléaire : Santé		
Domaine de référence (DR)	Thème	Soft Skill
1-Contexte privé	Soins de base	Judgement and Decision Making
2-Contexte professionnel	Risques et comportements sains	
3-Connaissance, pouvoir et institutions	Médicaments et produits pharmaceutiques	
4-Stabilité et changement	Pathologies et prévention	
Générateur nucléaire : Gestion et économie		
Domaine de référence (DR)	Thème	Soft Skill
1-Contexte privé	Budgets et impôts	Coordination/ Service Orientation/ People Management/ Organization
2-Contexte professionnel	Entreprises, organisations et modèles de gestion	
3-Connaissance, pouvoir et institutions	Systèmes monétaire et financier	
4-Stabilité et changement	Gestion et utilisation du temps	
Générateur nucléaire : Technologies de l'information et de la communication		
Domaine de référence (DR)	Thème	Soft Skill
1-Contexte privé	Communications radio	Negotiation/ Technical and Computer Literacy
2-Contexte professionnel	Micro et macroélectronique	
3-Connaissance, pouvoir et institutions	Médias et information	
4-Stabilité et changement	Réseaux et technologies	
Générateur nucléaire : Urbanisme et mobilité		
Domaine de référence (DR)	Thème	Soft Skill
1-Contexte privé	Construction et architecture	Emotional Intelligence/ Adaptability/ Communication
2-Contexte professionnel	Ruralité et urbanité	
3-Connaissance, pouvoir et institutions	Administration, sécurité et territoire	
4-Stabilité et changement	Mobilité locale et mondiale	
Générateur nucléaire : Connaissances fondamentales		
Domaine de référence (DR)	Thème	Soft Skill
1-Contexte privé	L'élément	Critical Thinking/ Cognitive Flexibility
2-Contexte professionnel	Processus et méthodes scientifiques	
3-Connaissance, pouvoir et institutions	La science et les controverses publiques	
4-Stabilité et changement	Lois et modèles scientifiques	



Unités de compétence et critères d'évaluation

Unité de compétence I: Identifier et explorer les différentes fonctionnalités des équipements et des systèmes techniques, en mobilisant les compétences linguistiques et culturelles, afin de les utiliser au maximum et d'obtenir des performances plus efficaces et plus participatives.		
Générateur nucléaire : Équipement et systèmes techniques		
Compétences	Critères d'évaluation	Soft Skill
DR1: Traiter les équipements et les systèmes techniques dans un contexte privé en accédant à la multiplicité des fonctions et en reconnaissant leur dimension créative	<ul style="list-style-type: none"> • Agir, malgré l'utilisation d'équipements et de systèmes techniques dans le contexte domestique, en identifiant leur potentiel créatif et en favorisant le lien entre l'art, la culture et le mode de vie, en créant la possibilité d'une participation publique plus active (pratiques culturelles et consommation). • Agir dans le contexte national, en utilisant les équipements techniques et en interprétant correctement les instructions contenues dans le manuel d'utilisation en portugais et dans une langue étrangère. • Agir dans le contexte national en considérant les équipements techniques qui permettent la communication entre les individus, en comprenant leur rôle et en reconnaissant les différentes fonctions (téléphones, téléphones portables, interphones, télévisions, radios, ordinateurs, etc). 	Résolution de problèmes complexes
DR2: Utiliser des équipements et des systèmes techniques dans un contexte de travail, en combinant des connaissances spécialisées et en tirant le meilleur parti d'une variété de ressources pour établir et développer des contacts	<ul style="list-style-type: none"> • Agir pour maîtriser les équipements de travail et leur fonctionnement, afin de pouvoir articuler les compétences individuelles avec celles d'autres professionnels spécialisés. • Agir malgré l'équipement technique dans le contexte du travail en interprétant correctement les instructions contenues dans les manuels d'utilisation en portugais et dans une autre langue étrangère. • Agir dans le contexte du travail en tenant compte des différents équipements techniques qui permettent la communication entre les individus, en comprenant leurs fonctions (téléphones, téléphones portables, réseaux internes et externes, postes, microphones, etc.) 	
DR3: Utiliser les connaissances sur les équipements et les systèmes techniques pour faciliter l'intégration, la communication et l'intervention dans les contextes institutionnels	<ul style="list-style-type: none"> • Agir pour pouvoir traiter certains des aspects les plus innovants dans le fonctionnement des équipements culturels et comprendre leurs virtuosités. • Agir dans une relation institutionnelle en écrivant et/ou en présentant oralement, en portugais et dans une langue étrangère, une plainte et/ou une suggestion, élaborée de manière argumentative. • Agir dans une relation institutionnelle privée ou publique en comprenant les changements survenus dans les formes de communication à travers le développement de l'équipement technique et en contextualisant son intervention en considérant l'éventail des choix possibles (courrier électronique, fax, téléphone, internet, etc.). 	
DR4: Relier les transformations et les évolutions techniques aux nouvelles formes d'accès à l'information, à la culture et aux connaissances offertes, en outre, par les nouveaux supports technologiques de communication	<ul style="list-style-type: none"> • Agir considérant que l'incorporation de systèmes et d'équipements techniques en termes de consommation culturelle et artistique a favorisé un accès plus large aux biens et a entraîné des changements dans les relations entre les différents genres artistiques. • Agir dans des contextes sociaux plus larges par la formulation orale et/ou écrite d'un avis motivé, en portugais et/ou dans une langue étrangère, sur le rôle et 	



	<p>les conséquences de l'évolution des équipements techniques dans l'organisation de la vie en société et dans les usages de la langue.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agir, malgré les évolutions et les transformations des équipements techniques, en comprenant la relation avec les changements dans les différents médias (TV, radio et cinéma) 	
--	--	--

Unité de compétence II: Intervenir sur les questions liées à l'environnement et à la durabilité, en décodant des symboles, en produisant des indications claires en faveur de pratiques de défense des ressources naturelles et en débattant, en considérant le rôle des médias dans l'opinion publique.

Générateur nucléaire : Environnement et durabilité

Compétences	Critères d'évaluation	Soft Skill
<p>DR1: Réglementer la consommation d'énergie en appliquant des connaissances techniques et des capacités d'interprétation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir dans un contexte privé et domestique, en référence à la consommation culturelle en appliquant des connaissances techniques et en essayant d'éviter le gaspillage d'énergie afin de contribuer à la qualité de l'environnement. • Agir dans des contextes privés, par l'interprétation de symboles liés à la consommation et à l'efficacité énergétique et leur application dans la vie quotidienne. • Agir dans des situations de communication interpersonnelle, en produisant et en transmettant des informations claires et techniquement correctes sur la consommation efficace d'énergie dans le contexte privé. 	<p>Créativité</p>
<p>DR2: Agir en fonction de la perception des implications des processus de recyclage dans un contexte de travail, en reconnaissant la valeur ajoutée de son utilisation, en recourant à la communication de messages efficaces</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir en reconnaissant l'utilisation croissante des procédés de recyclage des matériaux utilisés dans le travail artistique et culturel. • Agir dans divers contextes professionnels en donnant des indications précises et claires, oralement et/ou par écrit, sur les pratiques de recyclage des matériaux utilisés (papier, plastiques, métaux, piles et/ou autres activités industrielles spécifiques). • Agir en accord avec les messages émis par la publicité institutionnelle des médias appelant aux pratiques de recyclage des matériaux usagés, en comprenant son importance pour le développement durable et pour la responsabilité environnementale des entreprises. 	
<p>DR3: Reconnaître l'importance de la sauvegarde des ressources naturelles et participer aux activités visant à les protéger</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir en reconnaissant l'importance de la sauvegarde des ressources naturelles, tant pour l'aménagement du territoire que pour l'affirmation de l'identité des lieux. • Agir individuellement ou collectivement par l'expression orale et/ou écrite d'une idée motivée de soutien ou d'opposition à une intervention sur les ressources naturelles. • Agir civilement, en s'appropriant les droits et devoirs individuels et/ou collectifs qui régissent la vie en société, et en particulier la protection des ressources naturelles. 	
<p>DR4: Agir en fonction de la compréhension des différents impacts du changement climatique sur les activités humaines</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir en percevant l'importance et l'impact du changement climatique sur les modes de vie et sur l'utilisation du temps de loisir. • Agir en donnant des avis oraux et/ou écrits sur l'importance du changement climatique pour la vie humaine. • Agir en considérant de manière critique le rôle que les 	



	programmes d'information et de débat public, transmis par les médias, ont dans la formation de l'opinion des individus sur le changement climatique dans le monde.	
--	--	--



Unité de compétence III: Intervenir dans des situations liées à la santé, en mettant en œuvre des capacités d'expression, de décodage et de communication pour développer une culture de prévention, dans le respect des règles et des moyens de sécurité et en étant réceptif à la diversité des thérapies afin de résoudre les pathologies.

Générateur nucléaire : Santé

Compétences	Critères d'évaluation	Soft Skill
<p>DR1: Interpréter et communiquer les contenus avec des objectifs de prévention dans l'adoption des soins de santé de base, dans un contexte domestique</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir au quotidien en considérant que les loisirs - de la sociabilité aux pratiques amateurs - contribuent à améliorer la qualité de vie. • Agir dans des situations privées, en comprenant l'importance du portugais et des langues étrangères comme moyen de communication des différents supports pour l'adoption des soins de santé de base (conversations interpersonnelles, dépliants, affiches, consultation d'articles scientifiques et/ou de magazines généralistes). • Agir dans un contexte privé, en tenant compte des informations transmises par les médias sur les soins de santé de base, et en fonction d'opinions techniquement spécialisées. 	<p>Jugement et prise de décision</p>
<p>DR2: Intervenir dans le contexte du travail en appréhendant et en communiquant les règles et les moyens de sécurité et en développant une culture de la prévention</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir reconnaissant le statut spécifique de certaines professions du secteur culturel en matière de conditions de travail, de professionnalisation et de sécurité sociale. • Agir en établissant le respect des règles et des moyens de prévention et de sécurité dans l'exécution des tâches de nature professionnelle, en interagissant, oralement et par écrit, en portugais et dans une langue étrangère. • Agir avec différents interlocuteurs, dans des situations de communication et dans des contextes de travail, en considérant l'application et le contrôle des règles de sécurité. 	
<p>DR3: Relier la multiplicité des thérapies à la diversité culturelle, en respectant les différentes options</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir dans le domaine de la santé avec une position globale, capable de mettre en relation la variété des pratiques thérapeutiques avec la diversité culturelle. • Agir en s'exprimant, oralement et par écrit, en portugais et dans une langue étrangère, de manière correcte et appropriée, dans le cadre du conseil, de la prescription et/ou de la pratique d'activités à caractère thérapeutique. • Agir dans diverses situations de communication et face à différents interlocuteurs, y compris les institutions, afin de développer une attitude de réceptivité à l'égard des différentes thérapies. 	
<p>DR4: Mobiliser les connaissances culturelles, linguistiques et communicationnelles pour faire face aux pathologies et aux soins préventifs liés au vieillissement et à l'augmentation de l'espérance de vie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir reconnaissant que l'allongement du cycle de vie des individus a modifié les représentations et les attitudes à l'égard de la vieillesse, de l'identité, des modes de vie, de la santé, de la prévention. • Agir en exprimant, oralement et par écrit, et en utilisant différents types de textes, sur le thème du vieillissement, comme processus biologique et/ou comme expérience sociale. • Agir, malgré les nouvelles technologies de l'information et de la communication, comme une ressource supplémentaire d'informations techniques et spécialisées sur les pathologies liées au vieillissement. 	



Unité de compétence IV: Intervenir dans des situations liées à la gestion et à l'économie en décodant des terminologies, en sachant parler de divers sujets financiers et en appliquant des compétences et des procédures culturelles dans différents contextes qui contribuent à rationaliser l'organisation du travail et la gestion du temps.

Générateur nucléaire : Gestion et économie

Compétences	Critères d'évaluation	Soft Skill
<p>DR1: Établir le budget familial et remplir les formulaires fiscaux en maîtrisant la terminologie et en appliquant des technologies qui facilitent les calculs, les formulaires et les envois</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir dans l'organisation des budgets familiaux, en cherchant à inclure des éléments liés aux loisirs et à la consommation culturelle, en fonction des intérêts des différents éléments qui composent le ménage. • Agir, malgré les budgets et les impôts, en utilisant la terminologie utilisée pour les questions techniques (dépenses, revenus, soldes, etc.) et en comprenant le sens dans le contexte privé. • Agir en utilisant les nouvelles technologies de l'information et de la communication pour remplir les déclarations fiscales ou préparer les budgets privés. 	<p align="center">Coordination/ Orientation des services/ Gestion du personnel/ Organisation</p>
<p>DR2: Savoir s'adapter aux modèles d'organisation et de gestion qui valorisent le travail en équipe en conjonction avec d'autres connaissances spécialisées</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir dans des contextes de travail en comprenant que l'organisation du travail en équipe est essentielle dans certaines professions culturelles et que le développement de projets sous cette forme valorise, en général, les spécialisations. • Agir dans différents contextes professionnels, en comprenant les modes d'utilisation du langage et les différents types de textes qui peuvent être utilisés pour la communication organisationnelle (notes, lettres, circulaires, mémos, directives, etc.) • Agir dans un contexte professionnel en utilisant les technologies de l'information et de la communication pour établir une communication organisationnelle (fax, téléphone, e-mail, intranet, communication en face à face, etc.) 	
<p>DR3: Agir en fonction de la compréhension du fonctionnement des systèmes monétaires et financiers (en tant qu'élément de la configuration culturelle et communicationnelle des sociétés actuelles)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir en faveur de la culture et des arts en reconnaissant la dimension économique de son fonctionnement. • Agir individuellement ou collectivement, en comprenant le rôle de la langue dans le système économique et dans les transactions mondiales (intérêts économiques géostratégiques, accords de coopération). • Agir vis-à-vis des médias, en comprenant comment les objectifs économiques sont distingués des objectifs de service public, dans le contexte des systèmes financiers nationaux 	
<p>DR4: Identifier les impacts des développements techniques en matière de gestion du temps tout en reconnaissant les effets sur les modes de traitement et de transmission des informations</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir en faveur de la gestion du temps en tenant compte de l'impact des évolutions techniques sur les façons de vivre le temps, la communication et le partage de l'information. • Agir dans des contextes sociaux larges et transversaux, en comprenant comment les différents usages du langage et ses formes de gestion se croisent avec l'élément temps (distance, face à face, verbal, non verbal). • Agir, malgré les différents médias sociaux, en fonction de la gestion du temps implicite à chacun et de la relation avec le type de programmes et de langages utilisés. 	



Unité de compétence V: Intervenir, malgré les technologies de l'information et de la communication dans des contextes divers, en mobilisant les compétences linguistiques et culturelles pour améliorer les fonctionnalités, en identifiant la relation entre les technologies, le pouvoir des médias et les effets respectifs sur les processus de régulation institutionnelle.

Générateur nucléaire : Technologies de l'information et de la communication

Compétences	Critères d'évaluation	Soft Skill
<p>DR1: Utiliser les communications radio dans un contexte domestique, en les adaptant aux besoins de l'organisation quotidienne et en comprenant comment elles incorporent et suscitent différents usages de la langue</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir malgré les nouvelles technologies de communication, en reconnaissant les multiples fonctionnalités et en comprenant les applications dans l'organisation de la vie quotidienne. • Agir dans le contexte privé, en comprenant et en distinguant les différentes façons d'utiliser le langage et les symboles et codes respectifs en tenant compte des nouvelles technologies de l'information et de la communication. • Agir en communiquant par le biais des moyens technologiques disponibles dans un contexte privé, y compris les différents symboles et dispositifs de communication utilisés. 	<p>Négociation/ Connaissances techniques et informatiques</p>
<p>DR2: Traiter de la micro et de la macro électronique dans des contextes socioprofessionnels, en identifiant leurs avantages dans la systématisation de l'information, qui résultent de la spécificité des langages de programmation utilisés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir devant les TIC en tenant compte des virtualités dans les processus de communication, de systématisation et de traitement de l'information et en étant capable de relier la micro et la macro électronique aux nouvelles tendances dans l'organisation du travail. • Agir, malgré les dispositifs informatiques reconnaissant les ressources linguistiques dans l'utilisation de langages de programmation spécifiques (binaire, visuel de base, ASCII, etc.). • Agir en relation avec les différents médias, comprendre leur évolution et la mettre en relation avec l'évolution des technologies de l'information dans un contexte professionnel. 	
<p>DR3: Se rapporter aux médias, reconnaître leurs impacts sur la constitution du pouvoir médiatique et avoir une perception des effets sur la régulation institutionnelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir dans les pratiques culturelles en reconnaissant l'importance des médias pour les processus de diffusion et de réception des biens culturels et artistiques. • Agir vis-à-vis des différents médias, en identifiant les différentes formes de textes utilisés et leur construction (nouvelles pour la télévision ou la radio, programmes de divertissement, publicité, etc). • Agir malgré les différents médias, en comprenant comment les technologies de l'information ont permis l'émergence d'un pouvoir équivalent au pouvoir législatif ou exécutif - média, et en même temps ont besoin qu'il soit régulé par des institutions adéquates. 	
<p>DR4: Comprendre l'impact des réseaux Internet sur les habitudes de perception, en développant une attitude critique envers le contenu qui y est disponible</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agir malgré les nouvelles technologies de l'information, en identifiant les moyens de s'approprier la production artistique et en comprenant comment la circulation dans le cyberspace modifie les habitudes perceptuelles. • Agir par rapport aux contenus mis à disposition sur le réseau Internet, par la production et/ou l'interaction avec ces mêmes contenus, en portugais et en langue étrangère. • Agir de manière critique en considérant la confiance qui peut être développée par rapport aux contenus disponibles sur le réseau internet et à leur jouissance. 	



Générateur nucléaire : Urbanisme et mobilité		
Compétences	Critères d'évaluation	Soft Skill
RD1: Participer à la planification et à la construction de bâtiments en utilisant une terminologie appropriée et en cherchant à garantir les conditions de pratique des loisirs	<ul style="list-style-type: none"> • Agir dans la planification et la construction des espaces de logement, en identifiant les conditions qui permettent le développement de diverses pratiques de loisirs et contribuent à une meilleure qualité de vie. • Agir dans un contexte privé en tenant compte de la terminologie et des significations spécifiques dans des situations liées à la construction et à l'architecture. • Agir dans des situations de construction et d'architecture, de nature privée, par l'établissement d'une communication efficace avec les travailleurs et les techniciens spécialisés, en clarifiant les demandes ou en résolvant les situations de non-conformité. 	Intelligence émotionnelle/ Adaptabilité/ Communication
RD2: Intervenir dans des contextes professionnels en tenant compte de la ruralité ou de l'urbanité qui les entourent et en cherchant à en tirer des bénéfices pour l'insertion socio-professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Agir en considérant le potentiel d'opportunités d'emploi résultant de l'attention progressive accordée par les politiques locales à la valorisation du patrimoine rural et urbain comme facteur de développement et de qualification du territoire. • Agir dans des contextes de travail régionaux différenciés, en identifiant les accents ou les régionalismes, en utilisant le portugais et une langue étrangère, pour améliorer l'intégration socioprofessionnelle. • Agir, en comparant des textes utilitaires et littéraires récents d'autres époques, dans des débats qui renforcent l'intérêt pour la préservation, l'équilibre et la dynamique des espaces ruraux et urbains, en considérant l'évolution historique, la situation actuelle et une réflexion sur l'avenir. 	
RD3: Identifier les systèmes d'administration territoriale et les opérations intégrées	<ul style="list-style-type: none"> • Agir sur les questions liées à l'administration du territoire, sachant que les différents réseaux nationaux d'équipements culturels favorisent l'ordonnancement et la cohésion du territoire. • Agir individuellement et/ou collectivement par le décodage des informations institutionnelles sur les questions d'administration territoriale (cartes, panneaux, législation, etc.). • Agir civiquement, en comprenant les différentes formes et contenus de la communication entre l'État et ses citoyens, en matière d'administration territoriale. 	
RD4: Relier la mobilité et les flux migratoires à la diffusion du patrimoine linguistique et culturel et à ses impacts	<ul style="list-style-type: none"> • Agir en comprenant les causes économiques, politiques et culturelles des flux migratoires des populations et en reconnaissant l'importance du multiculturalisme pour la diversité des ressources culturelles. • Agir individuellement et collectivement pour la défense d'un patrimoine linguistique commun de la langue portugaise, de son rôle et de sa place dans le monde, en comprenant son importance économique, historique et culturelle, aux côtés des autres langues. • Agir dans le monde global, en considérant que la langue est un élément essentiel pour le fonctionnement des sociétés et pour les relations entre les personnes 	



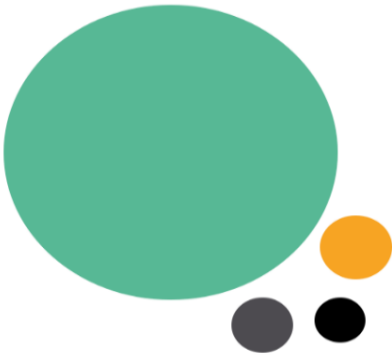
	d'origines sociales et culturelles différentes, et un facteur indiscutable d'intégration.	
--	---	--

Unité de compétence VII: Agir dans des contextes divers, en étant capable d'identifier les principaux facteurs qui affectent à la fois le changement social et l'évolution des parcours individuels et en étant capable de mobiliser les connaissances liées à la science et aux dynamiques institutionnelles afin de pouvoir formuler des avis critiques sur diverses questions.

Générateur nucléaire : Connaissances fondamentales		
Compétences	Critères d'évaluation	Soft Skill
DR1: Intervenir en considérant que les parcours individuels sont affectés par la possession de plusieurs ressources, dont les compétences en termes de culture, de langue et de communication	<ul style="list-style-type: none"> • Agir en considérant que les parcours individuels sont affectés par les conditions sociales et que les trajectoires sont (re)construites par l'expérience de contextes différents et la reconfiguration de la possession de ressources différentes. • Agir en fonction des textes, en identifiant les éléments constitutifs et organisationnels et en assurant l'utilisation correcte de la langue portugaise et d'une autre langue étrangère. • Agir, malgré les modèles du processus de communication publique, en identifiant les différentes intentions de l'émetteur et les effets produits sur le récepteur. 	Esprit critique / Flexibilité cognitive
DR2: Agir dans des contextes professionnels, en utilisant les connaissances en matière de culture, de langue et de communication	<ul style="list-style-type: none"> • Agir dans des contextes de travail identifiant des procédures scientifiques et différentes méthodes de production de connaissances sur des sujets liés à la culture. • Agir dans différents contextes professionnels, en tenant compte des différents types de textes et de leurs caractéristiques (littéraires/non littéraires, autobiographiques, argumentatifs, exposés, descriptifs, etc.c.) et de leur utilisation correcte en portugais et dans une langue étrangère. • Agir dans le monde global, en comprenant comment les différents dispositifs et moyens de communication ont contribué à l'évolution de l'emploi et des modes de travail et de production de richesses. 	
DR3: Formuler des avis critiques en mobilisant différents types de connaissances et de compétences culturelles, linguistiques et communicationnelles	<ul style="list-style-type: none"> • Agir avant les débats publics en reconnaissant la multiplicité des institutions, des agents et des intérêts en présence. • Agir individuellement et/ou collectivement en comprenant la langue et son utilisation - le portugais et une langue étrangère - comme une forme d'intervention civique et sociale et un domaine de connaissance scientifique. • Agir dans les sociétés contemporaines en reconnaissant le rôle central des systèmes de communication dans les formes d'intervention et de construction de l'opinion publique mondiale. 	
DR4: Identifier les principaux facteurs qui influencent le changement social, en reconnaissant dans ce changement le rôle de la culture, de la langue et de la communication	<ul style="list-style-type: none"> • Agir en reconnaissant que l'évolution des sociétés résulte de processus de changement social et identifier les principaux facteurs qui l'influencent. • Agir dans les sociétés contemporaines, en considérant que la langue est un élément constitutif de l'univers dans lequel nous vivons et en comprenant son rôle dans l'expression de l'évolution de la pensée et des mentalités ainsi que de l'évolution scientifique et technologique. • Agir dans les sociétés contemporaines, en identifiant les 	



	théories fondamentales des systèmes de communication (un à un, un à plusieurs, plusieurs à plusieurs, et en réseau) et en étant conscient du caractère instrumental des médias et de l'efficacité de leur pouvoir.	
--	--	--



Le travail réalisé par le partenariat dans la collecte et l'analyse des instruments utilisés dans le cadre de l'éducation et de la formation des adultes en Finlande, en France, en Italie, en Pologne, au Portugal et en Espagne, a 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 qui peuvent être appliqués, en particulier dans la phase de diagnostic et pendant le processus de RVCC. Cette analyse nous a également permis de confirmer que le travail effectué dans des pays comme la France, la Pologne et le Portugal, est très similaire.

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 des instruments identifiés ci-dessous sont des adaptations de ceux jugés 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 le domaine de l'éducation et de la formation des adultes, des instruments et des outils qui aident à rassembler et à explorer les informations pertinentes, les critères de preuve, pour réussir à identifier les compétences envisagées pour l'acquisition du niveau secondaire de l'éducation.



6.1 Instruments spécifiques pour la phase de diagnostic

Tout au long des étapes d'inscription, de diagnostic, d'information 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 comporte des objectifs et des résultats réalisables qui doivent être atteints, comme indiqué ci-dessous.

Phase 1: Enregistrement et inscription

Objectif général: Assister, clarifier et inscrire les adultes.

➤ **Objectifs spécifiques:**

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

Formulaire d'inscription

En remplissant le formulaire d'inscription, des données sont recueillies, qui constituent le point de départ de la phase de diagnostic, telles que:

- ✓ Données personnelles;
- ✓ Âge et sexe;
- ✓ Niveau d'éducation et qualifications initiales;
- ✓ Situation professionnelle;
- ✓ Informations sur l'employeur actuel (si employé);
- ✓ Raisons de l'inscription au Centre Qualifica.

Documents requis lors de l'enregistrement:

- ✓ Certificat(s) de qualification/formation
- ✓ Preuve de la situation d'emploi/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 utilisés pour recueillir les données suivantes:

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

2.1. Développement de la confiance en soi

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

➤ **Objectifs spécifiques:**

- ✓ Explorer les informations et acquérir les connaissances nécessaires à une action future, par le biais d'actions : identifier, découvrir, reconnaître, expliquer, exprimer, sélectionner et démontrer.
- ✓ Développer une compréhension des informations collectées par les actions : planifier, organiser, catégoriser, comparer, déduire, distinguer et hiérarchiser.
- ✓ Démontrer les connaissances, les attitudes et les compétences acquises précédemment, par des actions : appliquer,



produire, créer, généraliser, démontrer et résoudre.

- ✓ Approfondir les connaissances, les attitudes et les compétences, par des actions d'évaluation : établir des liens, réfléchir, critiquer, réfléchir, recommander, apprécier et juger.

Guide d'entretien

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

1. Au début de l'entretien, l'adulte reçoit des cartes et des découpages qui doivent servir d'identification personnelle et professionnelle.
2. L'objectif de cet exercice est que l'adulte soit capable de se présenter, grâce à l'utilisation de ces ressources, en expliquant comment il se voit et comment il est perçu 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 des compétences personnelles et professionnelles
3. Essayer 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 les comportements quotidiens (proactivité) qu'il a adoptés.

➤ Résultats de l'apprentissage:

- ✓ Identifier les caractéristiques personnelles et la conscience 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 un concept de soi acceptable et qui promeuvent une identité solide.
- ✓ Évaluer les stratégies et les comportements adoptés.

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

➤ **Durée:** Entre 60 et 90 minutes.

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

➤ **Activité:** Annexe II

Objectif général B. Élaboration du *Curriculum Vitae* – L'adulte sélectionne uniquement les informations pertinentes et précieuses à transmettre aux autres.

➤ **Objectifs spécifiques:**



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

Guide *Curriculum Vitae*

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

1. **Information personnelle** - identifier les informations personnelles considérées comme pertinentes pour la demande, à savoir : nom, adresse, téléphone, courriel, date de naissance, nationalité, situation personnelle. Une photo est généralement facultative, sauf si l'organisation auprès de laquelle vous postulez l'exige.
2. **Poste** - Identification du poste pour lequel on postule.
3. **Expérience professionnelle** - indiquer les expériences professionnelles antérieures, y compris la durée, le nom de l'entreprise et une brève description des tâches effectuées dans chacune d'elles. S'il n'y a pas d'expérience professionnelle antérieure à mentionner, indiquez les stages et le travail bénévole, le cas échéant. Cette étape est importante pour déterminer les capacités et compétences acquises.
4. **Education/Formation** - identifier les qualifications académiques, les cours complémentaires ou autres formations en rapport avec le poste. Identifiez les diplômes/certificats et les dates d'achèvement, en commençant par les plus pertinents.
5. **Autres compétences** - Indiquez les compétences linguistiques et le niveau de compétence : "Anglais B2 : compétences intermédiaires à l'oral et à l'écrit". Mentionnez les loisirs et autres informations importantes jugées utiles pour l'accomplissement des tâches professionnelles. Inclure la participation à des activités académiques, communautaires et collectives.

➤ Résultats de l'apprentissage:

- ✓ Sélectionner les informations pertinentes et significatives concernant les expériences personnelles, universitaires et professionnelles.
- ✓ Elaborer le document en suivant une séquence chronologique.
- ✓ Sélectionner les documents pertinents à l'appui du CV (certificats de formation, distinctions reçues, recommandations d'employeurs, etc.).

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

➤ **Durée:** Entre 60 et 90 minutes.

➤ **Note:** Tout au long de cette activité, informer et aider l'adulte à rechercher activement un emploi, en lui fournissant des informations sur les sites d'offres d'emploi (sites de recrutement) et l'aider à envoyer son CV complété par courrier électronique.

➤ **Activité:** Annexe III



2.2. Interagir de manière efficace

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 l'information et acquérir des connaissances dans le domaine de la communication par des actions : identifier, découvrir, expliquer, reconnaître, exprimer, sélectionner et démontrer.
- ✓ Développer une compréhension des informations collectées par les 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 est réalisée simultanément dans différentes salles, comme suit:

1. Le groupe est invité à fabriquer une poupée avec les pièces Lego (LEGO® Serious Play®) fournies (vérifier le modèle) 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 effectuée, 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 narrateur. 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 être très attentifs et essayer de retenir le plus de détails possible, sachant qu'ils auront plus tard le rôle de narrateur, relayant la même histoire à la prochaine personne qui entre dans la salle. À 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 ensuite réunis dans une des salles et les 2 derniers auditeurs deviennent les narrateurs et racontent l'histoire qu'ils viennent d'entendre à l'ensemble du groupe.
7. Enfin, le premier narrateur de chaque groupe est invité à lire l'histoire originale à l'ensemble du groupe. Une fois que les deux narrateurs ont terminé, le groupe entier est invité à réfléchir sur le processus de communication, sur les difficultés de communication et sur les mesures prises pour réduire la distorsion de l'histoire originale.



➤ **Résultats de l'apprentissage:**

- ✓ Identifier l'importance de la communication dans différents contextes.
- ✓ Découvrir le processus de communication comme base de l'interaction humaine et l'inter-influence entre les comportements des personnes.
- ✓ Analyser les comportements communicationnels qui permettent l'établissement de relations interpersonnelles adéquates, tout en respectant la diversité.
- ✓ Réfléchir sur les difficultés et/ou les obstacles à la communication.
- ✓ Reconnaître les attitudes et les comportements afin de faire face de manière positive aux pressions extérieures et aux situations problématiques (temps d'activité, points de vue différents).
- ✓ Identifier l'importance d'un message clair et objectif.

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

➤ **Durée:** Entre 50 et 90 minutes.

➤ **Note:** L'activité nécessite la présence de deux animateurs et peut être réalisée avec un nombre différent 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, en gérant les difficultés et les éventuels conflits afin d'atteindre des objectifs communs.

➤ **Objectifs spécifiques:**

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

Dynamique de groupe: "Négociations de groupe"

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

1. Il existe une offre d'emploi pour une usine de fabrication, mais le groupe devra se rendre à la maison mère, qui se trouve à 700 km, pour y suivre une formation pratique de deux mois. Pendant cette période, ils ne peuvent rentrer chez eux que



deux fois (le week-end) et l'entreprise ne prend en charge que le déjeuner.

2. L'entreprise donne au groupe 6000 €, 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 les pièces à meubler et avec quoi, puis de faire une liste de tout ce dont il pense avoir besoin pendant les 2 mois.
4. Après 15 minutes, l'animateur interrompt l'analyse et la discussion du groupe en indiquant qu'il y a eu une réduction de budget de dernière minute et que le groupe ne recevra que 4500 €.
5. Les animateurs 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.

➤ **Résultats de l'apprentissage:**

- ✓ Identifier l'importance de la gestion personnelle : gestion du temps, gestion financière, gestion du stress, résolution des conflits et gestion de la vie personnelle et professionnelle.
- ✓ Adopter des stratégies de communication qui permettent d'établir des relations efficaces dans divers contextes de vie.
- ✓ Adopter des attitudes, des comportements et des stratégies qui facilitent et encouragent le travail d'équipe.
- ✓ Évaluer les effets de la communication sur les relations interpersonnelles et sélectionner les stratégies de communication les plus appropriées pour établir des relations positives dans différents contextes.

➤ **Ressources:** Une feuille A3 avec le plan d'un appartement de 4 chambres à coucher, papier blanc, stylos, tableau blanc, marqueurs pour tableau blanc, post it.

➤ **Durée:** Entre 60 et 90 minutes.

➤ **Note:** Les groupes de travail ne peuvent pas dépasser 6/8 personnes, afin que chaque adulte puisse être entendu en montrant sa capacité à : raisonner, réfléchir, proposer des stratégies ou des alternatives et négocier. Cette activité nécessite au moins deux animateurs pour assumer les rôles d'observateur et d'évaluateur.

➤ **Activité: Annexe V**

Phase 3: Information et Orientation

3.1. Gérer l'information

Objectif général – L'adulte utilise des stratégies appropriées pour localiser, collecter et sélectionner des



informations, qui implique la recherche et la gestion permanentes d'informations pertinentes pour un projet de vie.

➤ **Objectifs spécifiques:**

- ✓ Identifier la nature et les sources d'information nécessaires pour gérer un projet de vie.
- ✓ Analyser et valider les stratégies pour une gestion efficace de l'information.
- ✓ Adopter des stratégies autonomes de gestion de l'information sur l'économie, la société et les possibilités d'apprentissage et de travail.
- ✓ Évaluer les stratégies et les comportements adoptés dans la collecte et l'application des informations.

Fiches d'exercices

Afin de promouvoir la proactivité et l'autonomie dans la recherche d'informations, par divers moyens, les adultes devront explorer:

1. Fiche d'exercice: Sources d'information - l'adulte dresse une liste des sources d'information sur l'emploi (formelles et/ou informelles) et inscrit ces sources sur la feuille de travail : sources d'information. L'étape suivante consiste à rechercher des offres d'emploi en utilisant le plus grand nombre de sources référencées et possibles, dans le contexte de la classe, en enregistrant et en remplissant la feuille de travail : sources d'information.
2. Fiche d'exercice: Profil professionnel - après l'étape susmentionnée, chaque adulte est invité à sélectionner trois emplois dans trois secteurs différents, en analysant les informations relatives aux conditions de travail (salaire, heures) et aux autres exigences identifiées dans l'annonce.
3. Dans un grand groupe, il est demandé à chaque adulte d'exposer individuellement les informations sur lesquelles il a travaillé. Ensuite, en 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 services pour la communauté.
5. Après avoir présenté les résultats de chaque groupe, les adultes sont invités à réfléchir à l'emploi et aux emplois possibles qui peuvent découler de la planification d'une entreprise à la mise en œuvre d'une entreprise.
6. Par la suite, chaque adulte, en fonction de son profil, sélectionnera individuellement le poste qu'il juge le plus adapté à son projet de vie, en identifiant les possibilités d'apprentissage et d'enrichissement personnel et professionnel.

➤ **Résultats de l'apprentissage:**

- ✓ Identifier l'importance et la nature des informations nécessaires pour gérer un projet de vie en explorant les différentes sources, dispositifs et moyens d'information.
- ✓ Découvrir les services publics et privés qui peuvent soutenir la gestion d'un projet de vie.



<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identifier et comprendre la dynamique du marché du travail aux niveaux local, national et international. ✓ Évaluer l'impact de facteurs tels que l'éducation et la formation, les offres et la demande d'emploi, la société et le lieu sur les possibilités d'emploi. ✓ Analyser et évaluer la pertinence et la fiabilité des informations et la manière dont elles sont collectées et appliquées.
<p>➤ Ressources: Fiches d'exercices: Sources d'information et profil de l'emploi, 15 ordinateurs avec un accès à Internet, magazines, journaux, exemplaires papier des divulgations du Centre pour l'emploi, stylos, papier blanc, tableau blanc et marqueurs.</p>
<p>➤ Durée: Entre 60 et 120 minutes</p>
<p>➤ Note: L'activité peut se dérouler sur différents jours selon le type et la taille du groupe. Idéalement, un groupe devrait dépasser 15 personnes.</p>
<p>➤ Activité: Annexe VI</p>
<p>➤ Source: Fiches d'exercices disponibles à l'orientation tout au long de la vie dans les centres Qualifica - Banque d'activités, ANQEP, IP, 2008</p>

3.2. Gérer le changement

<p>Objectif général: S'adapter aux nouveaux défis et s'engager dans son développement, en maîtrisant des stratégies qui facilitent les transitions dans divers contextes de vie, en tant qu'agent de changement.</p>
<p>➤ Objectifs spécifiques:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Identifier les différentes transitions 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.
<p>Récit: "L'histoire de ma vie"</p>
<p>➤ Résultats de l'apprentissage:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Découvrir les différents types de changements/transitions qui surviennent avec le développement et l'impact des événements inattendus de la vie; ✓ Explorer les différentes attitudes face au changement (attitude passive, attitude active et attitude entrepreneuriale); ✓ Explorer la capacité à adopter un comportement créatif dans la résolution des problèmes.



➤ Ressources: Ordinateurs avec un accès à Internet, feuilles blanches et stylos.
➤ Durée: 1 ou 2 sessions de 2 heures
➤ Activité: Annexe VII

3.3. Décider

Objectif général: Analyser et évaluer les différentes alternatives existantes, en considérant les conséquences immédiates et à long terme de ces options.
<p>➤ Objectifs spécifiques:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Explorez le concept de décision et les différents types de décisions; ✓ Identifier l'importance de la prise de décision; ✓ Analyser les étapes du processus de décision et de résolution des problèmes; ✓ Mettre en œuvre la stratégie de prise de décision et de résolution des problèmes; ✓ Évaluer le processus décisionnel personnel et l'impact des décisions sur les objectifs de carrière.
Plan de carrière individualisé (PCI)
<p>➤ Résultats de l'apprentissage:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Définir le projet de carrière; ✓ Identifier les moyens de mettre en œuvre le projet; ✓ Identifier les contraintes possibles et les stratégies pour les surmonter; ✓ Préparer le plan d'action pour la mise en œuvre du projet.
➤ Ressources: Exemple papier du PCI et stylos.
➤ Durée: 1 heure
➤ Activité: Annexe VIII
Projet de vie
➤ Résultats de l'apprentissage:



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

➤ **Ressources:** Fiche d'exercice: Projet de vie et stylos

➤ **Durée:** 1 heure

➤ **Activité:** Annexe IX



7.1 Instruments pour la phase de diagnostic

Les formulaires suivants doivent être remplis 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 NUMERO 1 | FORMULAIRE DE DEMANDE**1. INFORMATIONS PERSONNELLES**

Nom: _____

Date de naissance: ____/____/____ Sexe: Femme Homme **Type de document d'identification: (adapté à chaque pays)**

Carte nationale d'identité n°: _____ Emis par (si militaire): _____ Validité: ____/____/____

Carte de résident n°: _____ Type de document: _____ Validité: ____/____/____

Passeport n°: _____ Visa d'entrée: _____ Validité: ____/____/____

Adresse: _____

Code postal: _____ - _____ E-mail: _____

Téléphone mobile: _____ Téléphone: _____

Informations à collecter si nécessaire (s'adapter en fonction de la réglementation du pays):

Numéro fiscal: _____ Numéro de sécurité sociale: _____

Nationalité: _____ Date de naissance: _____ Ville: _____

2. INFORMATIONS PROFESSIONNELLESRéductions pour la sécurité sociale: 0 1 an 3 ans + de 3 ansSalarié Indépendant Employé:

Nom de l'organisation: _____

Adresse de l'organisation: _____

Secteur d'activité: _____

Professionnel: _____ Horaires de travail: _____

Sans emploi Depuis: _____

Chômage de longue durée (plus de 12 mois) Chômage (moins de 12 mois) 1^{er} emploi

Autre (veuillez l'indiquer): _____

Orientation vers l'agence pour l'emploi: Oui Non

3. PARCOURS SCOLAIRE ET FORMATION

< Primaire Primaire Collège DNB Lycée Baccalauréat manqué
(indiquez le niveau atteint)

Autre (Veuillez spécifier): _____

Année d'obtention: _____ Ecole: _____

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

4. OPTION DE QUALIFICATION/CERTIFICATION

4.1. Certification

Certification d'études: _____ Primaire DNB Baccalauréat
(indiquez le niveau)

Certification professionnelle:
(indiquez le domaine dans l'ordre de préférence)
1- _____
2- _____
3- _____

Primaire DNB Baccalauréat

Double Certification:
(indiquez le niveau et le domaine dans l'ordre de préférence)
Filière professionnelle:
1- _____
2- _____

4.2. Parcours de certification:

RVCC – Scolaire Formation modulaire
 RVCC - Professionnel Autre : Formation professionnelle
 RVCC - Double Certification Formation continue
 Cours d'éducation et de formation des adultes Autre (Précisez): _____

5. PROCEDURE DE RVCC (indiquer le nombre d'heures plausibles disponibles et l'horaire privilégié)

Nombre d'heures: _____

Horaires: Matin Après-midi Fin de journée Soirée Indifférent

6. PRINCIPALES RAISONS DE L'INSCRIPTION

Augmenter le niveau d'éducation Changer le domaine de l'éducation et de la formation
 Obligation d'emploi Faciliter l'obtention d'un nouvel emploi
 Reconversion professionnelle Augmenter les compétences professionnelles



- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Créer son propre emploi | <input type="checkbox"/> Epanouissement personnel |
| <input type="checkbox"/> Formation continue | <input type="checkbox"/> Réalisations professionnelles |
| <input type="checkbox"/> Obtenir un premier emploi | <input type="checkbox"/> Développement de carrière |
| <input type="checkbox"/> Autre (Veuillez spécifier): _____ | |

8. COMMENTAIRES:

9. DOCUMENTS OBLIGATOIRES

Qualifications/certificats de formation

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

Autres certificats (facultatif)

Exclusion de responsabilité et signature

Je déclare que les informations fournies sont vraies 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: ____/____/____

Lieu: _____



INSTRUMENT NUMERO 2 | L'IMAGE DE SOI

L'image 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) disposées sur une table. L'adulte sera invité à sélectionner jusqu'à 3 cartes qui reflètent et soutiennent sa description/présentation personnelle.

Cartes d'exploration⁶

Lors du choix d'un emploi, il est important de tenir compte de son prestige	Je préfère les emplois où je joue un rôle de leader
Prestige	Direction
Il est important de choisir un emploi stable	Pour moi, il est très important de travailler dans un endroit confortable et dans de bonnes conditions
Stabilité	Confort

⁶ Source: Orientation tout au long de la vie dans les centres Qualifica - Banque d'activités - ANQEP, IP, 2018



<p>Je choisis des professions où je dois traiter directement avec les gens</p>	<p>J'apprécie les emplois qui exigent un travail varié et créatif</p>
<p>Socialisation</p>	<p>Créativité</p>
<p>Je préfère les professions avec des activités plus intellectuelles que pratiques</p>	<p>Il est important d'avoir un emploi où je peux être mon propre patron et faire le travail comme je le veux sans que quelqu'un me contrôle</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 économique</p>

<p>Je ne choiserais jamais un emploi à haut risque ou dans lequel ma sécurité pourrait être concernée</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 de bonnes performances professionnelles, il est essentiel d'avoir un bon environnement de travail</p>	<p>Pour réussir dans un emploi, il est essentiel de travailler à des objectifs</p>
<p>Relations avec les collègues</p>	<p>Réalisation</p>
<p>Dans l'exercice de mes fonctions, il est important de toujours être le meilleur</p>	<p>Je préfère les emplois ou les tâches avec des indications claires sur ce que je dois faire, et non ceux qui exigent beaucoup d'autonomie</p>
<p>Compétition</p>	<p>Autonomie</p>

<p style="text-align: center;">Je préfère travailler en équipe plutôt qu'individuellement</p>	
<p style="text-align: center;">Travail d'équipe</p>	

Guide d'entretien

1. Sur les cartes et les découpages qui se trouvent devant vous, vous devrez sélectionner trois éléments qui, selon vous aident à identifier et à expliquer comment vous vous percevez et comment vous êtes perçu par les autres dans différents rôles (membre de la famille, stagiaire, ami, collègue, employé...). Soulignez les atouts de votre personnalité.

2. Que pensez-vous de vos situations personnelle et professionnelle actuelles ?

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 vos attentes actuelles et futures ?

5. Quelles valeurs personnelles et professionnelles considérez-vous comme essentielles dans la vie quotidienne (avec ou sans cartes)?

6. Que pensent votre famille, vos amis/coéquipiers du monde du travail actuel et du marché du travail ?

7. Quel type de travail vous convient?

8. Qu'avez-vous fait pour acquérir des compétences personnelles et/ou professionnelles ?

9. Quelle est votre vision de l'avenir ? Quels sont vos objectifs ? Comment comptez-vous les atteindre (comment, quand et pourquoi) ?

INSTRUMENT NUMERO 3 | MODELE POUR L'ELABORATION DU CURRICULUM VITAE

Prénom et nom	
Adresse — Numéro de téléphone — E-mail	
➤ Poste:	
➤ Expérience professionnelle:	Description du poste Nom de l'organisation/entreprise ; Ville Durée de l'emploi Brève description des tâches et des réalisations importantes.
➤ Etudes:	Nom de l'école et adresse Année d'obtention du diplôme Titre/Spécialisation
➤ Formations et autres cours:	Nom de la formation Nom de l'institution Année d'obtention Nombre total d'heures
➤ Références:	Nom et prénom de la personne de référence Société Informations de contact
➤ Compétences supplémentaires	Ce domaine doit comprendre une liste de vos points forts - compétences supplémentaires, intérêts, connaissance des langues étrangères, etc..



INSTRUMENT NUMERO 4 | DYNAMIQUE DE GROUPE: “FAIRE UNE POUPEE”

L'activité est conçue pour durer entre 50 et 90 minutes et pour un nombre minimum de 10 adultes.

Les animateurs (2) présentent l'activité et déclarent que le travail est basé sur la communication. Ils commencent par diviser le groupe en deux (groupes A et B) et expliquent ensuite les étapes suivantes:

1. Les animateurs donnent au groupe 5 minutes pour examiner la poupée Lego (LEGO® Serious Play®) afin qu'ils puissent essayer de la reproduire.
2. Après le temps imparti, un des animateurs demande au groupe A de rester dans la salle et informe le groupe B qu'il doit suivre l'autre animateur jusqu'à la salle voisine.
3. Dans chaque salle, les animateurs renforcent l'idée que le groupe doit fabriquer la poupée en mettant le modèle au centre de la table, mais sans utiliser de langue parlée, pendant le temps imparti de 7 minutes.
4. Chaque groupe est ensuite invité à écrire une histoire qui décrit la fabrication de leur poupée. Ils doivent écrire l'histoire sur papier et ne disposent que de 15 minutes pour atteindre l'objectif.
5. 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).
6. Les membres qui écoutent les histoires, doivent être très attentifs et essayer de retenir le plus de détails possible, sachant qu'il/elle aura plus tard le rôle de conteur, relayant la même histoire à la prochaine personne qui entre dans la salle. À ce moment, l'histoire, dans chaque pièce, est lue deux fois.
7. 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.



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

INSTRUMENT NUMERO 5 | DYNAMIQUE DE GROUPE: “NEGOCIATION EN EQUIPE”

L'activité est conçue pour durer entre 60 et 90 minutes et compte un nombre minimum de 6 adultes.

L'animateur présente l'activité et informe le groupe qu'il sera, avec un autre collègue, un observateur de l'activité. Les 6 adultes sont organisés en cercle et l'animateur commence à présenter la situation fictive:

Opportunité d'emploi / Promotion de carrière

L'entreprise XXXX est une entreprise manufacturière répartie dans tout le pays qui recrute et promeut les ressources humaines afin d'acquérir de plus grandes compétences. Toutefois, la proposition soumise exige des candidats qu'ils parcourent 700 km pour se rendre à la société mère et reçoivent une formation pratique pendant deux mois. Pendant cette période, les candidats ne pourront rentrer chez eux que deux fois (le week-end) et auront toujours le déjeuner garanti pour les jours restants. Ils disposeront également d'un appartement de 4 chambres à coucher, mais sans mobilier ni équipement ménager.

La société donne au groupe 6000€ pour équiper conjointement l'appartement avec tout ce dont ils pensent avoir besoin.

1. Après avoir lu l'extrait, l'animateur indique au groupe que celui-ci ne disposera que de 30 minutes pour analyser, discuter, décider et parvenir à un consensus, concernant ce qu'il fera, en indiquant sur le plan de l'appartement (distribué simultanément) les pièces qui seront meublées et pour énumérer tout ce qui, selon lui, sera nécessaire pendant les 2 mois.



2. Avant de commencer le contrôle du temps, les 2 observateurs se placent stratégiquement dans la salle et recueillent des informations sur les attitudes et les comportements associés au leadership, à la gestion du temps, à la médiation des situations problématiques et à la négociation des points de vue.
3. Après 15 minutes, l'animateur interrompt l'analyse et la discussion du groupe en précisant que, selon une déclaration de dernière minute, la société ne fournira au groupe qu'un budget de 4 500 euros.
4. Les animateurs observent directement les attitudes et les comportements des membres du groupe, avant et après l'annonce, en essayant de vérifier et d'évaluer la gestion du stress, en raison du changement soudain de budget et du manque de temps pour réaliser l'exercice, la façon dont chaque élément vit la situation sera visible.

INSTRUMENT NUMERO 6 | FICHE D'EXERCICE: SOURCES D'INFORMATION

Les journaux et les magazines, les agences pour l'emploi et Internet, entre autres, peuvent être des sources d'information très utiles en ce qui concerne les "offres d'emploi" et le marché du travail. Ils 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'informations sur l'emploi que vous pouvez identifier.



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

3. En consultant la rubrique des petites annonces dans les journaux et/ou les magazines ou sur les sites internet:

3.1. Choisissez 3 catégories/champs professionnels et identifiez ceux qui sont les plus demandés (combien d'annonces de recherche y a-t-il pour chaque catégorie):

3.2. Choisissez une catégorie/un domaine professionnel et enregistrez les emplois.



--

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

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

FICHE D'EXERCICE: PROFIL DE L'EMPLOI

	Emploi 1	Emploi 2	Emploi 3
Source d'information			
Secteur de l'emploi (tourisme et loisirs, santé, construction etc.)			
Les études et/ou la formation nécessaires			
Temps de travail (partiel/temps plein)			
Travail à l'intérieur ou à l'extérieur			

Travail d'équipe ou individualisé			
Autres informations importantes (lieu, salaire, horaires de travail)			

INSTRUMENT NUMERO 7 | MON HISTOIRE DE VIE

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

1. Niveau personnel

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

2. Niveau professionnel

- 1.1 Racontez vos expériences professionnelles, de la première expérience à la profession actuelle, et répondez à des questions telles que « Comment êtes-vous entré sur le marché du travail » ? Dressez la liste de chaque emploi et des tâches associées et essayez d'identifier comment l'expérience vous a fait évoluer en tant que personne et en tant que professionnel. « Comment avez-vous fait face à un changement d'emploi »?
- 1.2 Mentionnez vos expériences de bénévolat, en précisant les raisons pour lesquelles vous l'avez fait. Quels sont les avantages personnels et professionnels de ces expériences et comment ces expériences ont-elles contribué à votre épanouissement personnel ?



1.3 Au cours de vos expériences professionnelles, 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;
- Décrivez les habitudes culturelles : visites de musées, spectacles, pièces de théâtre, cinéma, concerts, etc.
- Décrivez les lieux que vous avez visités et les endroits 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 votre expérience avec les conseils et/ou associations paroissiales (pompiers, groupes culturels, récréatifs, sportifs, clubs de chasse et de pêche, scouts, entre autres) ou d'autres organisations collectives et réfléchissez-y sur les sujets suivants : description générale de l'organisation, services fournis à la communauté, contributions dynamiques de l'organisation, compétences démontrées et développées avec le travail effectué.

NOTE: 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(elle) changé ma vie ?
- ✓ Qu'ai-je appris de cette expérience/événement ?
- ✓ Qu'ai-je raté 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'aurais-je pu faire de mieux/de différent ?
- ✓ Comment cette expérience/événement a-t-il(elle) contribué à ma formation personnelle et professionnelle ?



- ✓ Quelle est la relation entre cette expérience/événement et ce que je suis aujourd'hui en tant que personne/professionnel ?
- ✓ Quelle conclusion puis-je tirer de cette expérience/événement et comment est-elle liée aux domaines de compétence essentiels du processus de RVCC?



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

Pensez à vos objectifs

Ex: j'ai l'intention de suivre une formation professionnelle dans le domaine de la qualité.

Raisons et motivations pour choisir le projet de carrière (Qu'est-ce qui vous a amené à faire ce choix ?)

Expliquer pourquoi

Ex: Pour effectuer les tâches associées à mon option de travail, je pense 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 de carrière (Que devez-vous faire pour atteindre votre objectif ?)

Ex:

Recherche de formation professionnelle

Améliorer mon niveau d'études (...)

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

Ex:

Incapacité à gérer sa vie personnelle et son emploi du temps au travail ; Manque de temps

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

Elaborer un calendrier pour la mise en œuvre du projet (Quel est l'objectif que vous vous êtes fixé ?)

Définir un but pour atteindre l'objectif

Ex: en mars 2020, j'ai l'intention d'acquérir davantage de connaissances et de compétences au niveau professionnel grâce à la formation professionnelle.



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

2. Fixer des objectifs de vie à moyen et long terme

2.1. Pensez à votre projet de vie, en termes personnels et envisagez vos qualifications scolaires et/ou votre futur emploi, quel emploi pensez-vous avoir dans:

Décembre 2020	
Décembre 2025	
Décembre 2030	

2.2. Quelles sont les tâches que vous aimeriez accomplir d'ici :

Décembre 2020	
Décembre 2025	
Décembre 2030	

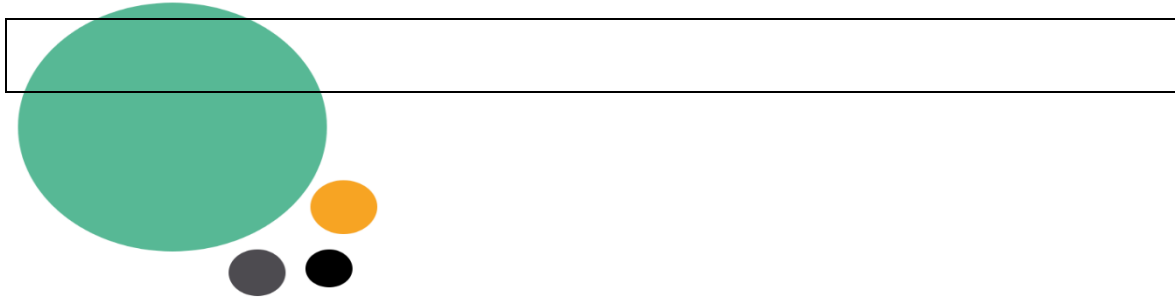
3. Définissez les mesures que vous souhaitez appliquer pour atteindre vos objectifs.

4. Identifiez votre situation actuelle par rapport à votre projet de vie

Positif	Négatif
Forces:	Faiblesses:
Opportunités:	Menaces:

5. Quelles mesures devrez-vous prendre ?

6. Quels obstacles devrez-vous surmonter et comment?



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

Les références décryptées suivantes sont des instruments qui ont été adaptés sur la base des références de formation de chaque domaine de compétence essentielle figurant au chapitre 5, qui fournissent des exemples pratiques des thèmes proposés par les générateurs nucléaires. Il s'agit d'outils simplifiés qui contiennent des exemples tirés de la vie quotidienne et qui sont faciles à interpréter et à comprendre.

➤ **Guide: Citoyenneté et professionnalisme**

	RD1 – Liberté et responsabilité personnelle	RD2 – Droits et devoir du travail	RD3– Démocratie représentative et participative	RD4 – Droits, devoirs et contextes mondiaux
Soft Skill	<u>Droits et responsabilités</u>			
CP 1 Droits et devoirs	Responsabilité partagée : gestion du budget familial ; partage des comptes bancaires ; dépenses, etc. Éducation des enfants (même en cas de divorce) ; Responsabilité civique en tant que citoyen (partage des espaces communs, paiement de l'assurance automobile, responsabilité des animaux domestiques, etc ;) Autres	Montrez que vous connaissez vos droits en vous référant au code du travail (droit de fournir une aide à la famille, droits en tant qu'étudiant-travailleur, droit à un contrat de travail, obligation de secret, devoir de diligence, etc ;) Autres	Droit d'accès au système national de santé, protection, défense, etc. (questionner son fonctionnement et indiquer les alternatives d'amélioration) ; Obligation de payer des impôts (importance de les payer) ; Obligation et droit de vote ; Autres	Faire preuve de conscience des droits fondamentaux de tout citoyen (droit à l'éducation, à être respecté), etc. Autres
	RD1 – Apprentissage tout au long de la vie	RD2 – Processus d'innovation	RD3 – Mouvements collectifs et associatifs	RD4 – Mondialisation
Soft Skill	<u>Résolution de problèmes complexes</u>			



CP 2 Complexité et changement	Mariage et suivi des différentes étapes de croissance des enfants, situations de vie inattendues, maladies, séparations, chômage, etc. (montrer comment l'adaptation à ces nouvelles situations s'est faite et souligner les leçons apprises). Autres	Explorer les innovations technologiques et les adapter à de nouveaux équipements ou à de nouveaux processus de travail (ordinateur, logiciel, téléphone mobile, robot, machine, etc.) Explorer le manque de ressources en équipements adéquats ou obsolètes. Autres	Connaître les limites des institutions et savoir contourner les différentes situations pour résoudre les problèmes (par exemple, connaître les conditions et les procédures applicables au renouvellement de la carte de citoyen et savoir comment procéder) ; s'interroger sur les méthodes de travail des institutions/associations et indiquer des moyens/méthodes d'amélioration. Autres	Exemple : Faire appel à la Cour européenne ; Comprendre et aider efficacement une organisation telle que l'IMA (Assistance médicale internationale, foyers de garçons, Association portugaise de lutte contre le cancer, etc.) ; Connaître les principales institutions fondamentales d'aide à la population, à savoir les pompiers, l'Institut d'urgence médicale, etc. Autres
	RD1 – Préjugés, stéréotypes et représentations sociales	RD2 – Recyclage personnel, professionnel et organisationnel	RD3 – Institutions et modèles institutionnels	RD4 – Opinion publique et réflexion critique
Soft Skill	Esprit critique			
CP 3 Réflexivité et esprit critique	Pensez-vous que l'âge et la nationalité sont des facteurs d'exclusion lorsque vous postulez à un nouvel emploi ? Que pensez-vous du mariage entre différents groupes ethniques et cultures ? Le mariage/les relations entre homosexuels ? Jugements basés sur l'apparence. Autres	Proposer des solutions que vous aimeriez introduire dans votre entreprise/lieu de travail pour améliorer les performances/l'environnement (capacité à identifier ce qui est bon et mauvais et à proposer des solutions/pistes à suivre) ; Avez-vous une expérience en tant que délégué syndical, chef d'équipe ou autre ? Autres	Lors de l'achat d'une maison, vous vous êtes rapproché de différentes agences (banque, notaire, immobilier, finances, etc.) ; Les procédures de divorce avec enfants ; les procédures de baptême/mariage ; Les procédures de légalisation d'une voiture achetée à l'étranger ; les procédures de baptême/mariage requièrent ; Toujours réfléchir au sujet représenté. Autres	Connaître le langage journalistique et être capable de communiquer, en utilisant un langage adapté au public visé ; Comprendre le sensationnalisme et/ou la gravité de ce qui est abordé, etc. Autres
	RD1 – Codes institutionnels et communautaires	RD2 – Collectifs professionnels et organisationnels	RD3 – Politique publique	RD4 – Identités et biens culturels

Soft Skill	<u>Intelligence émotionnelle</u>			
CP 4 Identité et altérité	Faire référence à des attitudes de solidarité, de respect, d'entraide et de coopération et montrer comment s'adapter à l'environnement en question; Autres	Se référer 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) ; Autres	Identifier les politiques d'accueil de plusieurs institutions ; Position de l'État sur les politiques de naissance ; permis de maternité/paternité, etc ; Politiques sociales de chômage/santé, etc. Autres	Comprendre qu'une rivière, une mer ou une 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 source de richesse pour la région et pour le pays ; Autres
	RD1 – Valeurs éthiques et culturelles	RD2 – Déontologie et standards professionnels	RD3 – Codes de conduite des institutions	RD4 – Choix moraux et communautaires
Soft Skill	<u>Une éthique de travail rigoureuse</u>			
CP 5 Conviction et fermeté éthique	Différences et propositions de résolution de conflits/situations peu positives qui sont transmises par l'enseignant au sujet de l'enfant ou vice versa, propriétaires de condominiums, voisins, parents, maire/conseiller paroissial, curé de paroisse (capacité à être en désaccord et capacité à discuter et à essayer de résoudre les problèmes/conflits) ; Autres	Identifier les valeurs de votre entreprise/lieu de travail qui s'avèrent essentielles pour le développement correct et rigoureux de votre emploi. Voir la définition de la déontologie ; Autres	Connaître le fonctionnement d'une institution/association ou d'un organisme apparenté lorsque vous l'utilisez et savoir comment agir en conséquence lorsque vos droits sont violés (recourir au registre des plaintes, demander à parler au responsable, etc ; N'oubliez pas que des citoyens actifs et informés peuvent changer/améliorer les institutions ; Autres	Contribuer efficacement à l'amélioration de la qualité de vie d'autres êtres humains (avoir participé à une mission, marcher solidairement, faire du bénévolat, aider à la collecte de biens, etc.) ; Autres

	RD1 – Tolérance et diversité	RD2 – Procédures de négociation	RD3 – Pluralisme et représentation plurielle	RD4 – Médiation interculturelle
Soft Skill	<u>Coordination / Orientation des services</u>			
CP 6 Ouverture morale	Présenter 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 football, des opinions différentes, etc ;) des façons d'être et être différent ; Autres	Chercher 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 ; Autres	Participation effective à une campagne de paroisse/association/organisation/solidarité ; Organisation d'un mouvement d'aide à la communauté, à la population ou à la famille ; Autres	Participer et montrer l'importance de: pompiers ; volontaires ; associations X ; mouvements civiques Y ; Autres
	RD1 – Capacité d'argumentation	RD2 – Affirmation de soi	RD3 – Mécanismes de délibération	RD4 – Débats sur l'intervention publique
Soft Skill	<u>Gestion des personnes</u>			
CP 7 Argumentation et affirmation de soi	Être capable de discuter et d'argumenter une idée même si une autre personne a un point de vue différent ; L'importance d'être fidèle à ce que l'on pense/défend ; 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) ; Autres	En dehors de la vie professionnelle, participez-vous à un mouvement associatif ? Lequel ? (club de football, etc.) Quelle est l'importance de ces mouvements/clubs ? Autres	Participation et intervention dans les assemblées municipales, les assemblées de conseils paroissiaux, les débats politiques / publics pour l'information des populations, les séances de clarification, etc ;) ; Autres
	RD1 – Projets personnels et familiaux	RD2 – Gestion du travail	RD3 – Projets collectifs	RD4 – Capacité prospective
Soft Skill	<u>Créativité / Flexibilité cognitives</u>			

CP 8 Programmation	Quelles initiatives avez-vous prises pour améliorer votre vie personnelle ? (choix du partenaire/mari/femme, décision/option pour un projet de vie, recours à des personnes connues, investissement dans la formation, etc ;) 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 ; Autres	Capacité à organiser une activité de pédiatrie/solidarité ou autre afin de résoudre une situation spécifique (par exemple, achat de nourriture, de fournitures scolaires, de chaises roulantes, etc ;) Autres	Passer de la ville à la campagne et les conséquences sur l'évolution des habitudes et des modes de vie et les préoccupations qui en découlent ; la santé les régimes alimentaires (attention à ce que l'on mange, hygiène alimentaire et production des aliments : origine contrôlée/biologique) ; Autres
-------------------------------------	---	---	--	---

➤ **Guide: Société, Technologie et Science**

	RD1 – Contexte privé	RD2 – Contexte professionnel	RD3 – Contexte institutionnel	RD4 – Contexte macrostructurel
Soft Skill	<u>Résolution de problèmes complexes</u>			

<p style="text-align: center;">STC 1</p> <p style="text-align: center;">Équipements et systèmes techniques</p>	<p><u>Appareils domestiques</u> Faire référence aux appareils ménagers que vous utilisez fréquemment (lave-linge/lave-vaisselle, micro-ondes, fer à repasser, four, réfrigérateur, etc.), et faire référence aux inégalités d'utilisation entre les hommes et les femmes. En quoi l'utilisation de ces équipements vous aide dans votre vie quotidienne ? Expliquez votre choix d'équipement en vous référant au rapport coût/bénéfice (classe A). Expliquez le fonctionnement de l'équipement (électricité, gaz, etc.) et le soin à apporter au type d'équipement.</p>	<p><u>Équipement professionnel</u> Au travail, quel équipement utilisez-vous dans l'exercice de vos fonctions et quelle est la qualification requise, en identifiant les employés qui travaillent le plus avec cet équipement et pourquoi. Veuillez mentionner les principales potentialités et limites de l'équipement. "Comment avez-vous appris à manipuler l'équipement ?" S'il y a un dysfonctionnement, qui le répare ?</p>	<p><u>Utilisateurs, consommateurs et plaints</u> En tant qu'utilisateur, décrivez le type d'institutions que vous connaissez, ce que vous utilisez et pourquoi. Décrivez les responsabilités de ces mêmes institutions envers les consommateurs. Quelles sont vos connaissances techniques en matière de garantie, de qualité des produits et de services, en relation avec les fabricants, les vendeurs et les fournisseurs ? Analysez les différents équipements/tarifs afin de tirer le meilleur parti du rapport coût/bénéfice.</p>	<p><u>Transformations et développements techniques</u> Se référer 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 rapport évolution/rentabilité. Identifier avec précision les caractéristiques des équipements avant et après leur évolution.</p>
<p>Soft Skill</p>	<p><u>Créativité</u></p>			
<p style="text-align: center;">STC 2</p> <p style="text-align: center;">Environnement et durabilité</p>	<p><u>Consommation et efficacité énergétique</u> Établir un lien entre les déchets et la consommation d'énergie et d'eau et la société. Dans un contexte personnel, que faites-vous pour éviter le gaspillage d'énergie ? Quels sont les équipements qui permettent d'économiser l'énergie (lampes à basse consommation, isolation thermique, panneaux solaires, combustibles, etc.) Quels sont les principaux avantages de l'utilisation d'équipements à basse consommation (économiques, environnementaux, etc.) ?</p>	<p><u>Déchets et Recyclage</u> Identifier les différents déchets biodégradables et recyclables. Votre lieu de travail recycle-t-il des matériaux usagés (piles, cartouches d'encre, papier, plastique, etc.) ? Quelles sont les entités impliquées dans la collecte et le traitement des déchets ? Quel est l'avantage (direct/indirect) du recyclage pour votre entreprise ? Explorez les avantages et les inconvénients des différentes formes de traitement et de valorisation des déchets (compostage, recyclage, incinération, mise en décharge, etc.)</p>	<p><u>Ressources naturelles</u> Indiquez quelles sont les institutions responsables de la gestion des ressources naturelles dans la société. Explorez les technologies et les processus qui se produisent au niveau des ressources naturelles. En matière d'environnement, démontrer l'importance de la science, en reconnaissant sa validité relative.</p>	<p><u>Climat</u> Réfléchir 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>
<p>Soft Skill</p>	<p><u>Jugement et prise de décision</u></p>			

<p style="text-align: center;">STC 3 Santé</p>	<p><u>Soins basiques</u></p> <p>Identifier les différents soins de santé en fonction des origines sociales et du milieu. Que faites-vous chaque jour pour améliorer votre qualité de vie (alimentation, exercice, hygiène, etc.) ? Cette procédure tient-elle compte des besoins spécifiques du corps en fonction de l'âge et de l'état de santé ? Quelles procédures devriez-vous éviter pour continuer à mener une vie saine ?</p>	<p><u>Comportements et risques sanitaires</u></p> <p>Identifier les professions à haut risque, en identifiant les facteurs qui le placent à ce niveau. Quel est le risque pour la santé que présente votre travail ? Quelles sont les mesures préventives à prendre pour éviter les accidents du travail ou les maladies futures ? Quelles mesures votre entreprise met-elle en œuvre 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>Médicaments et traitements</u></p> <p>Noter les responsabilités des institutions pour la production et la distribution des médicaments, y compris la controverse entourant l'introduction des génériques. Identifiez 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 les médicaments de marque et les médicaments génériques.</p>	<p><u>Prévention et pathologies</u></p> <p>Comprendre que le concept de santé varie en fonction du contexte historique et des groupes sociaux. Établir un lien entre les MST (maladies sexuellement transmissibles) et les conditions de vie de groupes sociaux spécifiques. Identifier les moyens de transmission et de prévention. Réfléchir sur l'apparition/la réapparition des MST. Identifier les maladies et explorer leurs effets sur le corps humain et les méthodes de prévention.</p>
<p>Soft Skill</p>	<p><u>Coordination / Orientation des services / Gestion des personnes / Organisation</u></p>			
<p style="text-align: center;">STC 4 Gestion et économie</p>	<p><u>Impôts et budget</u></p> <p>Identifier les différences de revenus moyens des familles selon les professions. En fonction de votre ménage, expliquez comment vous gérez votre budget familial, en identifiant les dépenses fixes et variables. Quels sont les 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 ? Quels sont les moyens (Internet, etc.) que vous utilisez pour envoyer votre relevé IRS/IRC et pourquoi ?</p>	<p><u>Entreprises, organisations et modèles de gestion</u></p> <p>Reportez-vous à l'organigramme de votre lieu de travail, qui explique en détail les services existants ainsi que leurs responsabilités et avantages. Quels sont les avantages/inconvénients de cette organisation ? Indiquez le type de contrats existant dans votre entreprise et quelle est la relation avec la position hiérarchique qu'occupe chaque travailleur. Quelle est votre position hiérarchique ? Quelles sont vos fonctions 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. Énumérer les avantages/inconvénients de l'euro. Notez les différentes monnaies et leurs caractéristiques. Relie la technologie à la sécurité croissante du système (introduction de la puce de sécurité au détriment des bandes magnétiques).</p>	<p><u>Usages et gestion du temps</u></p> <p>Relier l'évolution de la réglementation sur le temps de travail dans le temps (agriculture et industrie). Évolution de la technologie en matière de gestion du temps (transport aérien et vidéoconférence). Relier l'augmentation de la productivité au développement technologique.</p>

Soft Skill	<u>Négociation / Connaissances informatiques et techniques</u>			
STC 5 Technologies de l'information et de la communication	<p><u>Communications radio</u> Notez quelques-unes des nouvelles technologies que vous utilisez dans votre vie quotidienne. Montrez le lien entre la fonctionnalité des objets technologiquement avancés et les différents profils sociaux. Dans quelle mesure ces équipements sont-ils utiles et quelles sont leurs plus grandes potentialités ? Comment cet équipement a-t-il évolué ? Cet équipement vous a-t-il aidé à résoudre un problème ? Lequel ? Quels sont les principaux composants physiques de l'équipement et comment cet équipement fonctionne-t-il ?</p>	<p><u>Micro et macroélectronique</u> Utilisez-vous un ordinateur sur votre lieu de travail ? À quoi sert-il ? Comment avez-vous appris à travailler avec l'ordinateur ? Faites le lien entre l'utilisation la plus élevée/la plus faible de l'ordinateur et les emplois et le niveau de compétence. Travaillez-vous avec un programme spécifique ? Quelles sont vos fonctions ? Quels sont les avantages de l'utilisation de certains programmes ? Parlez de l'évolution de cet équipement dans votre travail. Identifiez les différentes caractéristiques des ordinateurs et le mode de fonctionnement.</p>	<p><u>Médias et information</u> Réfléchir sur 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> Relier les mécanismes d'inégalité résultant de la (dés)articulation entre les réseaux technologiques et les réseaux sociaux. Veuillez noter les caractéristiques technologiques des réseaux. Quelles sont les connaissances scientifiques associées à la construction des réseaux ?</p>
Soft Skill	<u>Intelligence émotionnelle / Adaptabilité / Communication</u>			

<p style="text-align: center;">STC 6 Urbanisme et mobilité</p>	<p><u>Construction et architecture</u> Relier la construction/architecture aux influences socioculturelles. Avez-vous construit votre propre maison ou acheté votre appartement alors que vous étiez en construction ? Votre maison est-elle conforme à votre ménage ? Quels types de matériaux (technologiquement avancés) avez-vous choisis et pourquoi ? Dans ce choix, quel soin avez-vous apporté à l'environnement et au type de climat (sec, humide, etc.) ? Réfléchissez à l'évolution de certains matériaux en vous référant aux principaux facteurs/bénéfices qui sont associés à cette évolution.</p>	<p><u>Ruralité et urbanité</u> Réfléchir pourquoi et comment se déplacent les populations des zones rurales vers les zones urbaines. Quel est votre cas ? Dans votre comté, y a-t-il des zones industrielles ? Pourquoi sont-elles importantes ? Avez-vous travaillé dans plusieurs régions du pays ? Quelles différences avez-vous remarquées ? Réfléchissez aux types d'agriculture dans les zones rurales et urbaines. Quelles sont les principales différences avec l'agriculture pratiquée actuellement et celles pratiquées avant (machines, produits chimiques, etc.) ? Quels sont les avantages et les inconvénients de l'agriculture biologique et des produits génétiquement modifiés ?</p>	<p><u>Administration, Sécurité et Territoires</u> Caractériser les institutions régulatrices 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 matière de mobilité. Connaître les règles et les codes de sécurité réglementaires.</p>	<p><u>Mobilité globale et mondiale</u> Réfléchir sur les phénomènes migratoires dans la société. Indiquer l'évolution de la technologie en relation avec le conditionnement des mobilités - transports et communications. Relier la mobilité dans le règne animal à celle de la population humaine.</p>
--	---	--	--	--

Soft Skill	Esprit critique / Flexibilité cognitive			
STC 7 Connaissance fondamentale	<p><u>L'Element</u></p> <p>Identifier la diversité des caractéristiques individuelles des éléments qui composent la société. Réfléchir sur les moyens d'intégrer les individus en situation d'exclusion sociale ou de discrimination en raison de leurs caractéristiques spécifiques (personnes âgées, handicapées, toxicomanes, anciens détenus, etc.) Indique les utilisations actuelles de l'analyse de l'ADN. Se référer à l'utilisation de la théorie des probabilités pour établir la probabilité que les descendants héritent de certaines caractéristiques.</p>	<p><u>Procédés et méthodes scientifiques</u></p> <p>Au travail, que faites-vous/pouvez-vous faire pour améliorer la production, identifier les avantages ? Expérimentez-vous souvent de nouvelles procédures pour améliorer l'efficacité de votre entreprise ? Donnez un exemple. Pouvez-vous lier le choix d'une technique aux objectifs ?</p>	<p><u>La science et les controverses publiques</u></p> <p>Référez-vous à un sujet de votre choix qui est controversé, en reconnaissant que les arguments scientifiques et techniques interagissent avec les intérêts. Référez-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 provoquent des changements sociaux (facteurs politiques, révolutions, évolution technologique, etc.) Reconnaître 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, Langues et Communication**

	RD1 – Contexte privé	RD2 – Contexte professionnel	RD3 – Contexte institutionnel	RD4 – Contexte macrostructurel
Soft Skill	Résolution de problèmes complexes			
CLC 1 Équipements et systèmes techniques	<p>Appareils domestiques Quel équipement domestique utilisez-vous fréquemment ? Pouvez-vous l'utiliser pour accéder à la culture et pour communiquer (téléphone, radio, télévision, ordinateur, etc.) ? Lorsque vous achetez un équipement, lisez-vous le mode d'emploi ? Comprenez-vous le langage technique ? Pourquoi ? Connaissez-vous les normes de bonne utilisation et en tenez-vous compte lorsque vous utilisez l'équipement ? Expliquez.</p> <p>Langue étrangère Avez-vous l'habitude de lire les notices des équipements dans une langue étrangère ? Lesquels ?</p>	<p>Matériel lié à la profession Quels sont les équipements que vous utilisez au travail (téléphone, ordinateur, réseaux internes et externe, fax, microphones, etc.) Comment avez-vous appris à manipuler ce matériel ? Avez-vous appris à manipuler 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'utilisation ? Comprenez-vous les symboles et les schémas utilisés ? Expliquez.</p> <p>Langue étrangère Connaissez-vous et appliquez-vous des termes techniques dans une langue étrangère ? Sinon traduisez-vous les termes ? Comment ? Votre vocabulaire s'améliore-t-il ?</p>	<p>Utilisateurs, consommateurs et plaintes Définir l'assistance technique, en identifiant les différents types d'assistance et les personnes qui la fournissent. Lire et réfléchir sur la loi qui attribue une garantie de deux ans sur les appareils. Avez-vous déjà eu besoin de déposer une plainte ? Comment avez-vous fait ? Par courrier électronique, lettre, téléphone, etc. À quelles institutions ? Avez-vous résolu le problème ? Quelles institutions défendent les consommateurs ? Avez-vous déjà eu recours à l'une d'entre elles ? Dans quelle situation ?</p> <p>Langue étrangère Avez-vous déjà voyagé à l'étranger et eu besoin de déposer une plainte ? Si oui, quelle langue avez-vous utilisée ?</p>	<p>Transformations et développements techniques Identifier les équipements qui ont subi des évolutions technologiques. Ex : télévision, caméra, téléphones, etc. Réfléchir sur ces évolutions et sur la manière dont elles ont favorisé la généralisation de l'accès 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>Langue étrangère Comment l'évolution des équipements techniques vous expose-t-elle aux langues étrangères (par exemple, accès à la musique étrangère, aux reportages, etc.)</p>
Soft Skill	Créativité			



<p>CLC 2</p> <p>Environnement et durabilité</p>	<p>Consommation et efficacité énergétique Quelles sont les actions quotidiennes que pratiquées pour protéger l'environnement et réduire la consommation d'énergie ? Ont-elles un impact positif sur la planète ? Pourquoi ? Les campagnes médiatiques contribuent-elles à la sensibilisation ? Encouragez-vous les autres à économiser l'énergie ? Qui et pourquoi ? Vérifiez-vous les étiquettes énergétiques lors de vos achats ? Cela vous aide-t-il en tant que consommateur ?</p>	<p>Déchets et recyclage Au travail, triez-vous les déchets ? Pourquoi ? Quels sont les avantages ? Quel suivi est donné à ce matériel ? Quels sont les emplois liés 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 ? Un nombre croissant d'artistes exposent des matériaux recyclés ou réutilisés. Pourquoi ? Quel message envoient-ils ?</p>	<p>Ressources naturelles Définir et identifier les ressources naturelles. Réfléchissez à l'importance de préserver le patrimoine et les ressources naturelles de votre région. Rassemblez des journaux, des magazines, des textes sur Internet sur le sujet, en faisant un bref commentaire sur le rôle des médias dans la construction d'opinions sur le sujet et la promotion d'attitudes qui révèlent une conscience environnementale et civique.</p>	<p>Climat Définir le réchauffement de la planète et le relier au changement climatique. Réfléchir à la manière dont le changement climatique affecte le mode de vie et les loisirs des gens. Réfléchissez à la façon dont vous vous tenez au courant en lisant des textes sur le sujet, en regardant des émissions informatives. Réfléchissez à l'importance des médias dans la diffusion de ce sujet.</p>
<p>Soft Skill</p>	<p>Jugement et prise de décision</p>			
<p>CLC 3</p> <p>Santé</p>	<p>Soins basiques Que faites-vous pour améliorer votre qualité de vie ? Faites-vous de l'exercice ? Avez-vous une alimentation équilibrée ? Quelles sont vos activités de loisirs ? Lisez-vous des magazines, des affiches et des brochures sur les soins de santé de base ? Quelles sont vos principales préoccupations en matière de santé ? Les médias fournissent-ils généralement des informations sur les soins de santé de base ? Estimez-vous que cela est important ? Pourquoi ? Regardez vous des émissions qui traitent de questions de santé ? Lesquelles ?</p> <p>Langue étrangère Vous regardez des émissions ou lisez des articles sur les modes de vie sains dans une langue étrangère ? Lesquels ?</p>	<p>Risques et comportements sains Votre entreprise a-t-elle une politique de sécurité et d'hygiène ? Savez-vous quels sont les risques associés à votre travail ? Quels sont les moyens de prévention des risques que vous pratiquez dans l'exercice de vos fonctions ? Pourquoi pensez-vous qu'il est important de respecter les règles de sécurité et d'hygiène ? Avez-vous reçu une formation en matière de sécurité et d'hygiène au travail ? Quand ? Quels aspects avez-vous retenus ? Comment mettez-vous en pratique 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>Langue étrangère Identifiez les panneaux de sécurité et d'hygiène au travail dans une langue étrangère.</p>	<p>Médicaments Définir la "médecine alternative" et la "médecine conventionnelle" et préciser les relations avec les différentes cultures. Identifiez les avantages et les inconvénients, le type de médecine préféré et pourquoi ? Réfléchissez à l'équivalence thérapeutique entre les médicaments de marque et les génériques. Cherchez sur Internet, dans les journaux, les livres ou les magazines des articles et commentez. Avez-vous déjà recherché des thérapies 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 qu'il s'agisse d'un phénomène ? Pourquoi ?</p> <p>Langue étrangère Proposer une réflexion dans une langue étrangère sur les avantages et les inconvénients des thérapies alternatives.</p>	<p>Pathologies et prévention Réfléchissez au processus de vieillissement, à la manière de le gérer et à l'importance des soins préventifs à ce stade de la vie. Surfez sur Internet sur les problèmes inhérents au vieillissement et proposez une réflexion sur le sujet.</p>

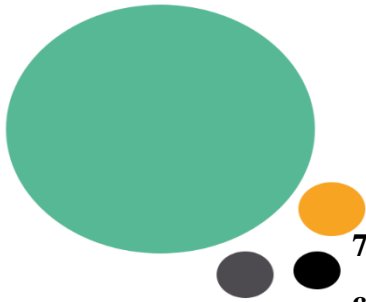
Soft Skill	<u>Coordination / Orientation des services / Gestion des personnes / Organisation</u>			
CLC 4 Gestion et économie	<p><u>Budget et impôts</u> Comment gérez-vous votre budget quotidien et/ou familial, utilisez des termes tels que dépenses, revenus, etc.) Est-il important de bien gérer vos revenus ? Pourquoi ? Avez-vous l'habitude de réserver une partie de votre argent pour d'autres dépenses que les besoins fondamentaux (ex : loisirs, vacances, livres, voyages, musique, etc.) Quelle est l'importance d'inclure ces dépenses dans votre budget ? Remplissez-vous votre déclaration de revenus ? En ligne ? Pourquoi ? Expliquez.</p>	<p><u>Entreprises, organisations et modèles de gestion</u> Savez-vous comment est défini l'organigramme de votre entreprise ? Reflète-t-il les relations entre les départements ? Qui vous rend des comptes et à qui faites-vous rapport ? Qu'est-ce que le travail d'équipe ? Est-il important ? Pourquoi ? Le travail d'équipe se reflète-t-il dans l'efficacité/productivité du travail ? Quels sont les moyens de communication utilisés par les employés ?</p>	<p><u>Systèmes monétaires et financiers</u> Réfléchissez sur le thème : "La culture et l'art peuvent être une bonne affaire/un bon investissement" (ex : les feuillets, la musique, le football, la peinture, les foires/expositions artisanales et gastronomiques, etc.) Lisez un ou deux textes sur l'économie ou les finances et résumez les informations pertinentes. Surfez sur Internet pour obtenir des informations sur le système économique de l'UE et sur la manière dont il a influé sur le progrès social. Réfléchissez aux avantages et aux inconvénients de votre pays.</p>	<p><u>Usages et gestion du temps</u> Énumérez les développements technologiques et leur influence sur la gestion de notre temps (ex: Internet, téléphone portable, lave-vaisselle et blanchisserie). Énumérer les différents usages du langage - verbal, non-verbal, écrit, etc. - et les relier à l'élément temps (par exemple, lorsque nous communiquons oralement avec une personne, c'est plus rapide que si nous lui envoyons une lettre ou même un courriel).</p>
Soft Skill	<u>Négociation / Connaissances informatiques et techniques</u>			
CLC 5 Technologies de l'information et de la communication	<p><u>Communications radio</u> Identifiez les nouvelles technologies que vous utilisez dans votre vie quotidienne (téléphone portable, ordinateur, etc.) et comment elles vous aident à organiser vos activités. Réfléchissez aux différentes utilisations sociales des téléphones mobiles, ex : en comparant l'application que vous utilisez avec celles de vos enfants : jeux, journaux intimes, bloc-notes, calculatrice, etc. Expliquez comment le téléphone portable permet de communiquer et d'accéder à la culture, c'est-à-dire aux photos, aux applications, etc.</p>	<p><u>Micro et macroélectroniques</u> 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 ? À quoi sert-il ? Travaillez-vous avec un logiciel spécifique ? Lesquels ? 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 information</u> Vous considérez-vous comme une personne informée ? Savez-vous ce qui se passe dans votre région, pays, dans le monde ? Comment reste-vous informé ? Vous souvenez-vous d'un événement culturel qui a fait l'objet d'une titre dans les médias ? Donnez votre avis sur le service fourni par les médias ? Réfléchissez à la façon dont différents journaux traitent les mêmes informations. Les médias sont actuellement considérés comme un quatrième pouvoir dans la société. Donnez une opinion critique sur ce pouvoir et sur la nécessité de le réglementer et de le contrôler.</p>	<p><u>Réseaux et technologies</u> Quels changements l'internet a-t-il apportés à la société ; le comportement et les habitudes de la société en général. Mentionnez quelques manifestations culturelles que l'Internet fournit. Rédigez 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 l'internet aujourd'hui et sur les dangers qu'il représente.</p>
Soft Skill	<u>Intelligence émotionnelle / Adaptabilité / Communication</u>			

<p style="text-align: center;">CLC 6</p> <p style="text-align: center;">Urbanisme et mobilité</p>	<p><u>Construction and Architecture</u> Avez-vous acheté un appartement en construction, construit ou reconstruit une maison ? Avez-vous envisagé des 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 lieux de loisirs, culturels ou récréatifs à côté ? Lors de la construction ou de l'achat de la maison, avez-vous pu 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 tous les termes techniques ? Quelles difficultés avez-vous rencontrées ? Comment les avez-vous surmontées ? Quelles étaient les procédures : actes, banques, immobilier, mairie, permis de séjour, lumière, gaz, téléphone, etc.</p>	<p><u>Rurality and Urbanity</u> Prendre en considération l'environnement 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-elles importantes ? Pourquoi ? Quels sont leurs avantages pour le développement économique de votre région ? Avez-vous travaillé dans d'autres régions du pays ? Quelles différences avez-vous remarquées ? En termes culturels, quelles sont les différences entre les environnements ruraux et urbains ? Actuellement, pourquoi les gens quittent-ils les zones urbaines pour les zones rurales ? Il y a quelques années, c'est le contraire qui s'est produit, réfléchissez pourquoi ?</p>	<p><u>Administration, Safety and Territory</u> Identifiez les liaisons routières dans votre région, en soulignant celles que vous utilisez le plus et ses avantages. Utilisez-vous les liaisons routières, les cartes, le GPS ? Quelle importance de la signalisation routière et de la législation. Identifiez les fonctions des réseaux d'équipements culturels dans votre région de résidence - 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 le niveau de sécurité (ex: plus de panneaux de signalisation, leur emplacement, modification ou construction de ronds-points, etc.) Quelle importance des liaisons routières et de l'aménagement du territoire, qui favorisent la proximité entre les municipalités et les régions, permettent l'accès aux biens culturels.</p>	<p><u>Local and Global Mobility</u> Explorez la signification et les différences des termes migration/migration/immigration. Identifiez les différentes communautés d'immigrants au Portugal et indiquer comment ces communautés contribuent à la diversité des offres culturelles et définissent le multiculturalisme. Réfléchir sur les causes économiques, politiques et culturelles des flux migratoires. Avez-vous déjà vécu une expérience migratoire ? Pourquoi ? Quelles différences avez-vous rencontrées ? Quelles sont vos habitudes et coutumes avec les habitudes de la communauté dans laquelle vous avez été inséré ? Sur le plan social : pensez-vous avoir été bien intégré ? Au niveau institutionnel : quelle est votre opinion sur la façon dont les populations immigrées sont accueillies ? (parlez des infrastructures de la région où vous avez vécu/vivé : crèches, écoles, emplois, etc).</p>
<p>Soft Skill</p>	<p><u>Esprit critique / Flexibilité cognitive</u></p>			



CLC 7 Connaissance fondamentale	<p>L'Element</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 sont (re)construites 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 y retourner, changeriez-vous votre décision ? Pensez-vous que votre trajectoire aurait été différente ? Pourquoi ?</p>	<p>Procédés et méthodes scientifiques</p> <p>Relier les expériences professionnelles aux connaissances théoriques acquises pendant la formation et réfléchir à l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie (expérience, enseignements des collègues, auto-apprentissage).</p>	<p>La science et les controverses publiques</p> <p>Exprimez votre opinion sur une question controversée qui a donné lieu à un débat public, en faisant valoir les différents points de vue, y compris le vôtre (par exemple : violence domestique, violence à l'école, légalisation des drogues, statut d'aidant informel, etc.)</p> <p>Avez-vous déjà pris la parole en public et exprimé votre opinion, en donnant des suggestions sur différents sujets, comme lors de réunions de copropriété, d'assemblées, d'associations, d'articles d'opinion dans les journaux et les magazines, de forums Internet...</p>	<p>Lois et modèles scientifiques</p> <p>Identifier certains facteurs qui provoquent des changements sociaux (facteurs politiques, révolutions, évolution, évolution des sciences, des technologies et des langues).</p>
	<p>Langue étrangère</p> <p>Avez-vous étudié une langue étrangère à l'école ? Laquelle ? Si vous n'aviez pas abandonné, pensez-vous que vous auriez acquis plus de compétences linguistiques?</p>	<p>Langue étrangère</p> <p>Considérez-vous que la formation en langues étrangères est importante ? Avez-vous suivi un cours de langue étrangère formel ou non formel ?</p>	<p>Langue étrangère</p> <p>Proposer une réflexion sur un sujet controversé d'actualité dans une langue étrangère.</p>	





7.3 Des instruments pour explorer chaque compétence comportementale (soft skill)

Les compétences comportementales identifiées tout au long des références des compétences essentielles décryptées ont été organisées et sont présentes dans l'ensemble des outils à utiliser et/ou à adapter tout au long du processus de RVCC.

A) ORGANISATION

INSTRUMENT NUMERO 11

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 la réalisation des objectifs, selon l'établissement de buts, de stratégies et de plans d'action.
Méthodologie:	Discussion/débat en grand groupe avec le technicien, responsable de l'activité, en lançant des questions et/ou des déclarations, recueillies à partir des 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 à Internet- Tableau blanc et marqueurs
Typologie et durée:	<ul style="list-style-type: none">- 1 session en petit ou grand groupe- 2 à 3 heures
Résultats de l'apprentissage:	Preuves interconnectées de connaissances, d'aptitudes et de compétences utiles, personnelles et professionnelles, acquises tout au long de la vie, couvrant les critères de performance liés à: <ul style="list-style-type: none">- Chaque individu- La motivation- L'engagement / le dévouement- L'esprit de coopération



-
- L'esprit d'équipe
 - La gestion du temps
-

EXEMPLE PRATIQUE DU DEBAT

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

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

1. Une personne organisée a-t-elle plus de succès?

2. Pensez-vous qu'il est important de planifier les dépenses et les revenus mensuels ?

Pourquoi ?

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



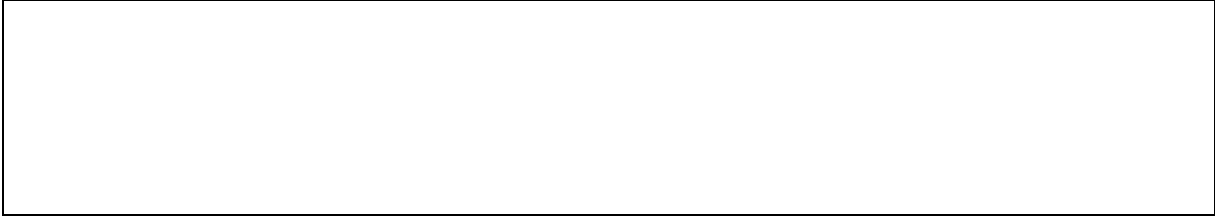
4. Donnez quelques exemples de la manière dont vous pouvez bénéficier de la gestion du temps familial et social.

5. “Ne soyez pas pressé, mais ne perdez pas de temps”.

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

Veillez commenter.





INSTRUMENT NUMERO 12

Compétences organisationnelles - Les compétences organisationnelles consistent à mettre en œuvre des plans et des affaires courantes en fournissant et en utilisant des ressources, à coordonner le travail de personnes occupant un poste subalterne, à entreprendre des activités visant à améliorer le fonctionnement de l'organisation et à assurer son efficacité maximale, et à créer, intégrer et organiser des activités d'équipe.

Examen des compétences organisationnelles – Partie 1

Auto-diagnostic - test de compétences organisationnelles

Répondez en inscrivant une croix (X) dans le champ approprié.

Comportement		Jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Always
1	Je suis intéressé par une solution pratique à ce problème.					
2	Je peux influencer les gens sans faire pression sur eux.					
3	J'aime avoir un grand impact sur les décisions.					
4	Je peux planifier des actions étalées dans le temps de manière exhaustive et assurer leur mise en œuvre.					
5	Dans mon travail, j'utilise souvent le bon sens.					
6	Il est difficile pour moi de commencer une tâche lorsque les objectifs ne sont pas clairement définis.					
7	Je fais des changements en travaillant, si la tâche peut être mieux accomplie.					
8	Je sais ce qui est réaliste et efficace pour accomplir la tâche.					
9	Les nouvelles tâches doivent toujours être planifiées avec soin.					
10	Je peux convaincre les autres avec mes idées.					
11	Le temps est mon allié ; je peux tout planifier à temps.					
12	Je peux prendre le contrôle si je vois que le groupe ne peut pas faire face à la tâche.					
13	Le plus souvent, je m'occupe de la partie la plus importante de la tâche à accomplir.					
14	Je peux me retrouver rapidement dans un nouveau lieu, une nouvelle région ou une nouvelle situation.					
15	Les gens disent que je peux tout planifier et mettre en œuvre					



Reliez chacune des réponses avec une ligne continue. Vous obtiendrez ainsi un graphique de vos compétences. Plus la ligne du graphique se rapproche du côté droit du tableau, plus votre niveau de compétences organisationnelles est élevé.

Partie 2: Evaluation par l'expert

Étude de cas – simulation

La deuxième partie du diagnostic est une analyse d'étude de cas. L'adulte reçoit une description d'une situation particulière. La tâche consiste à analyser le contenu et de répondre à la question. Dans le même temps, l'enquêteur observe le comportement de l'adulte et enregistre les observations en évaluant le niveau de la compétence testée.

Tâches	Activité
Tâche 1	Votre fils de 12 ans part dans un camp de scouts pendant 3 semaines, et vous n'avez pas le temps de l'aider à préparer les choses, car vous avez une tâche urgente et importante à accomplir. Votre fils vous en a parlé trois jours avant de partir. En plus de vous et de votre fils, vous vivez avec votre femme (ou mari) qui travaille par roulement, votre fille de 17 ans et votre grand-mère de 80 ans. Répartissez les tâches et indiquez qui, et dans quelle mesure, vous aidera à préparer le voyage de votre fils au camp de scouts.
Tâche 2	Votre patron vous a chargé d'organiser une fête de Noël dans l'entreprise. Ces dernières années, les événements ont été très bien organisés, il y avait de nombreuses activités et une soixantaine de personnes y ont participé. Pensez au titre de cet événement et planifiez tout ce qui garantira beaucoup de plaisir pour tout le monde. Préparez un plan détaillé.
Tâche 3	Vous êtes un représentant commercial. Planifiez les activités que vous devez faire aujourd'hui, en sachant cela : a) Vous commencez à travailler à 8 heures ; b) à 10h30, vous devez amener la voiture chez le mécanicien et les réparations prendront 2h30 ; c) Vous avez une réunion avec un client à 11 heures, qui durera environ 30 minutes ; d) Vous terminez le travail à 16h00, jusque-là vous devez rencontrer trois nouveaux clients sur leur lieu de travail et rédiger un rapport pour aujourd'hui.

Au cours de l'observation, l'expert évalue les différents indicateurs et résume ensuite les points.

Indicateur	Très faible (1 point)	Bien (3 points)	Excellent (5 points)
Prendre soin de ses propres intérêts et de ceux des autres	Parfois, le fait de se soucier de ses propres intérêts affaiblit la relation avec les autres et/ou l'intérêt.	Il/Elle met en œuvre ses propres intérêts sans détériorer la relation avec les autres.	Même avec un partenaire très difficile, il/elle est capable d'atteindre les objectifs fixés et de maintenir une bonne relation.
Faire face activement aux pressions et aux tentatives d'influence	Il/Elle est facilement et souvent influencé par d'autres personnes, le plus souvent	Il/Elle fait face avec assurance et efficacité à la plupart des tentatives de	Il/Elle identifie avec assurance les tentatives de pression et/ou de manipulation, utilise ces



	sans le savoir.	manipulation ou exerce une influence.	situations à son avantage.
Atteindre des objectifs organisationnels satisfaisants	Impossibilité d'atteindre les objectifs organisationnels désignés. Impossibilité d'organiser rationnellement le temps et les activités.	Il/Elle peut atteindre les objectifs fixés.	Il/Elle utilise des méthodes qu'il a développées pour atteindre des objectifs désignés, ce qui permet de trouver les meilleures solutions.

INSTRUMENT NUMERO 13

Méthode de mesure:

Compétences organisationnelles: la capacité d'organiser correctement les actions, les informations fournies sont complètes, la forme et le contenu sont bien structurés, et toute demande formulée par l'adulte est justifiée et pertinente.

Point important: comment l'adulte formule-t-il ses réponses lors d'un entretien ? La réponse est-elle claire et structurée ou y a-t-il des digressions au cours de la discussion avec des idées ou des pensées peu claires ?

Question typique posée par un recruteur en rapport avec une tâche organisationnelle spécifique : comment atteindriez-vous concrètement, étape par étape, cet objectif ?

Par où commenceriez-vous et quel serait votre cheminement ?

INSTRUMENT NUMERO 14

Méthode de mesure:

Compétences organisationnelles: l'adulte fait preuve de capacité en se présentant et en présentant ses idées clairement et facilement, en les justifiant et en les marquant comme pertinentes pour l'entreprise.

Point important: comment l'adulte parle-t-il et utilise-t-il les présentations visuelles ? Comment transmet-il des idées ou des pensées, et qu'en est-il de la posture ? C'est un bon indicateur si sa posture n'est pas défensive et s'il ne tourne pas le dos au public pour indiquer la présentation.

Observez si la langue écrite est correcte et appropriée au sujet en question, et au public.



Si un présentateur réussit à créer de l'empathie avec le public, c'est un très bon signe de grandes compétences en matière de communication et de présentation.

B) COMMUNICATION

INSTRUMENT NUMERO 15

Objectif:	Observez et évaluez si l'adulte a une communication efficace. On suppose qu'il s'agit de celui qui atteint effectivement son objectif - qui transmet le message clairement, en utilisant différents types de canaux de communication. Indiquer si l'adulte peut relayer l'information d'une manière comprise par le destinataire sans modifier le message, en le transmettant sans rien enlever ou ajouter afin d'assurer un partage/une négociation des intérêts.
Méthodologie:	<p>Pour cet exercice, le groupe devra être divisé en petits groupes afin de se concentrer sur l'importance d'une bonne communication.</p> <p>Discussion/débat en grand groupe avec le technicien responsable de l'activité, en commençant par les résultats observés dans la dynamique de groupe. Il/elle lancera des questions et/ou des déclarations, recueillies à partir des informations tout au long de leur déroulement et, enfin, résumera les idées clés.</p>
Ressources:	<ul style="list-style-type: none">- Salle équipée de suffisamment de tables et de chaises pour les adultes- Papier, crayon et gomme- Tableau blanc et marqueurs
Typologie et durée:	<ul style="list-style-type: none">- 1 session en petit ou grand groupe- 2 à 3 heures
Résultats de l'apprentissage:	<p>Preuves interconnectées de connaissances, d'aptitudes et de compétences utiles, personnelles et professionnelles, acquises tout au long de la vie, couvrant les critères de performance liés à-</p> <ul style="list-style-type: none">- Oral communication- Affirmation de soi- Objectivité- Esprit de coopération- Retour d'information (feedback)



EXEMPLE PRATIQUE DE DYNAMIQUE DE GROUPE

Dessiner à l'aveugle

Temps associé à la durée de la tâche : 10 minutes.

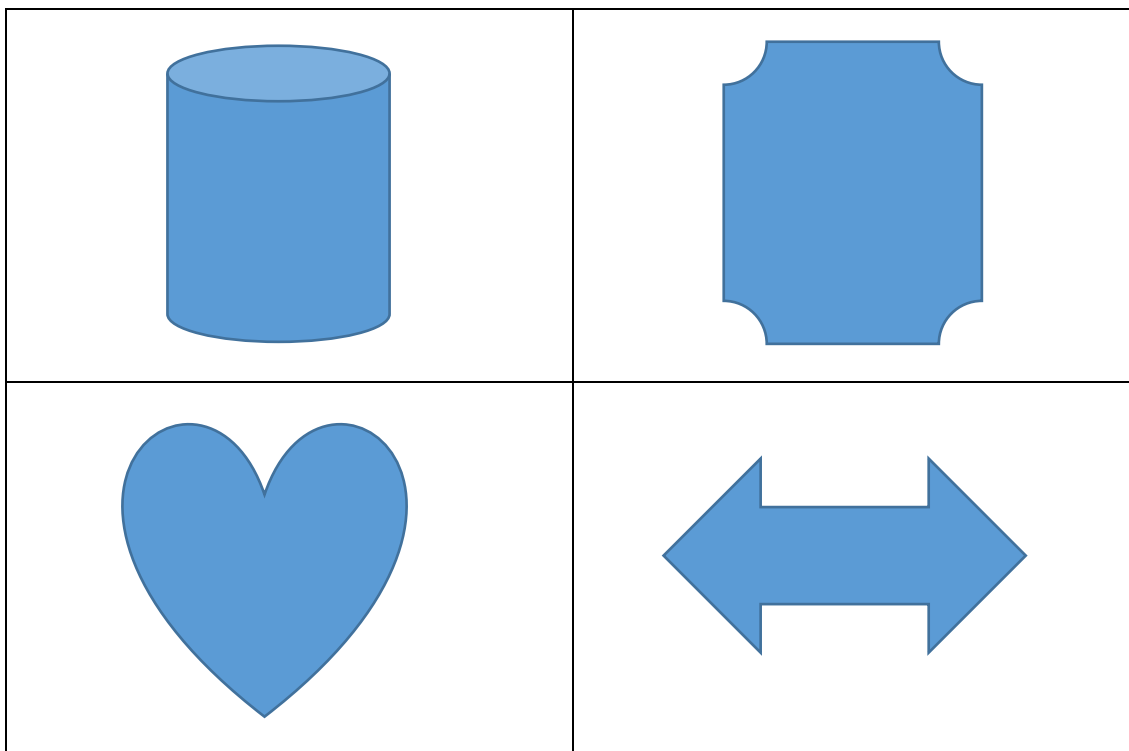
Le groupe est divisé en binôme et chaque binôme est assis, dos tourné. L'un des adultes reçoit une image et l'autre une feuille blanche, un crayon et une gomme pour dessiner l'image décrite par le collègue.

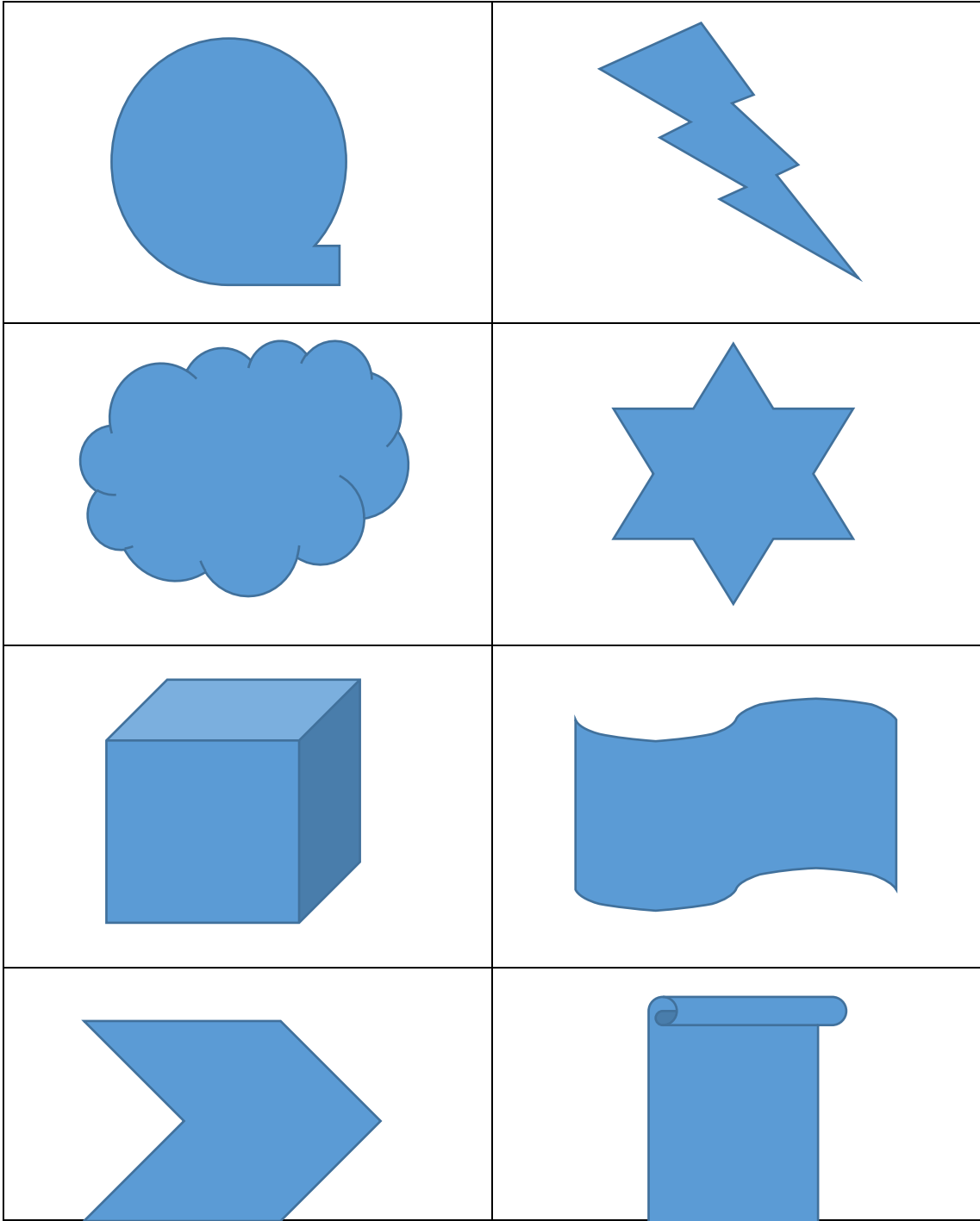
Celui qui décrit l'image (animaux, formes, instruments, symboles) doit donner des instructions sur la façon de la dessiner, sans mentionner de quoi il s'agit.

Les binômes ne peuvent pas parler, ils ne peuvent que discuter des directives de dessin ; seules celles-ci sont valables.

Après le délai prévu, l'adulte qui a dessiné l'image doit la garder pour lui, sans la montrer à personne jusqu'au moment du débat en groupe.

Images:





--	--

EXEMPLE PRATIQUE DE DEBAT

Après la dynamique de groupe, le technicien demande à chaque binôme de montrer son dessin et vérifie l'efficacité de la communication. Le débat commence en demandant aux adultes de justifier et de réfléchir sur le processus et les éventuelles défaillances de la communication.

Exemples de questions, phrases et/ou déclarations qui peuvent être posées pendant le débat:

- 1. Qu'est-ce que chaque adulte a ressenti dans son rôle, en tant qu'instructeur, en tant que dessinateur ? Quelles ont été les principales difficultés?**

- 2. Qu'est-ce qu'une communication efficace dans le monde du travail ?**

- 3. La communication sans retour d'information n'est pas efficace. Commentez.**



4. La connaissance de la langue est essentielle pour mener à bien des activités simples comme la lecture et l'écriture, mais aussi pour des activités plus complexes, telles que la prise d'importance dans un environnement de travail. Commentez.

INSTRUMENT NUMERO 16

Compétences en communication - Consiste en la capacité de transmettre des informations claires et précises, la capacité de comprendre les déclarations des autres, la capacité d'écouter et de communiquer avec l'orateur, d'avoir une présentation appropriée et un comportement adapté aux situations et aux normes.

Examen des compétences en communication – Partie 1

Vérifiez quel type d'orateur et d'auditeur vous êtes en répondant aux questions des deux tests d'auto-diagnostic.

I. Auto-diagnostic - Test d'aptitude à la parole

Répondez en inscrivant une croix (X) dans le champ approprié.

Comportement		Jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Toujours
1	J'observe les émotions de la personne à qui je parle.					
2	Je contrôle l'état de mes émotions en parlant.					
3	Si je parle à quelqu'un d'un sujet, je sais quel objectif je veux atteindre.					
4	Il est important pour moi que l'on m'écoute.					
5	J'observe le langage corporel, les expressions faciales et les gestes de l'orateur.					
6	Je parle clairement, de manière compréhensible et à un bon rythme.					
7	Je parle clairement et brièvement sans digressions inutiles.					
8	J'utilise des mots concrets, en évitant les mots abstraits.					



9	Je fais attention à mon langage corporel : gestes, expressions faciales, etc.					
10	En parlant, je regarde les yeux de l'orateur, j'observe ses réactions.					

Reliez chacune des réponses par une ligne continue. Vous obtiendrez ainsi un graphique de vos aptitudes à parler. Plus la ligne du graphique se rapproche du côté droit du tableau, plus vous êtes un orateur efficace.



II. Auto-diagnostic – Test d’aptitude d’écoute

Répondez en inscrivant une croix (X) dans le champ approprié.

Comportement		Jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Toujours
1	En écoutant, j'évite d'évaluer ce qui a été dit.					
2	Je n'interromps pas la personne qui me parle.					
3	Je ne porte pas préjudice à l'orateur en raison de son apparence ou de sa façon de parler.					
4	Je peux entendre ce qui n'a pas été dit.					
5	Je suis attentif au comportement et au langage corporel de l'orateur.					
6	Je me concentre uniquement sur l'orateur.					
7	Je peux écouter une personne qui a des difficultés à s'exprimer ou qui se répète					
8	En tant qu'auditeur, j'utilise le langage corporel : le sourire, regarder dans les yeux, hocher la tête.					
9	Pour voir si je comprends bien, je peux résumer.					
10	Quand je ne comprends pas ce que quelqu'un dit, je l'admets et je demande des éclaircissements.					

Reliez chacune des réponses par une ligne continue. Vous obtiendrez ainsi un graphique de vos capacités d'écoute. Plus la ligne du graphique se rapproche du côté droit du tableau, plus vous êtes un auditeur efficace.

Partie 2 – Evaluation par l’expert

Etude de cas – simulation

La deuxième partie du diagnostic est une analyse d'étude de cas. L'adulte reçoit une description de la situation. La tâche consiste à analyser le contenu et à répondre aux questions. Dans le même temps, l'enquêteur observe le comportement du candidat et enregistre ses observations en évaluant le niveau de compétence testé.

Tâches	Activité
Tâche 1	Vous êtes au bureau avec un ami avec qui vous effectuez un travail important. C'est urgent et important. Votre ami vous parle depuis 15 minutes d'expériences de vacances et vous voulez parler de la tâche, car dans 30 minutes vous avez une réunion avec le patron à ce sujet. Votre ami ne s'arrête pas et ne vous laisse pas parler. Que feriez-vous pour reprendre l'initiative dans cette situation ?
Tâche 2	Un client mécontent entre dans le bureau/ magasin et se met à vous crier dessus. Il ne vous permet pas de vous exprimer - il crie et gesticule. Le client prétend avoir été trompé par vous et votre entreprise. Que feriez-vous dans cette situation ?
Tâche 3	Préparez une brève description de vos réalisations, vos compétences et votre expérience. Présentez-la sous la forme d'un discours d'une minute. Vous disposez de 15 minutes pour vous préparer à cette tâche.



Au cours de l'observation, l'expert évalue les différents indicateurs et résume ensuite les points.

Indicateur	Très faible (1 point)	Bien (3 points)	Excellent (5 points)
Recherche et élaboration d'un accord	Ne cherche pas d'accord, ne peut pas céder ou faire des compromis	Fait preuve de souplesse dans les conversations et recherche un compromis/solution	Aide les autres à voir que proposer certaines concessions mène à un accord
Connaissance et utilisation des techniques de négociation	Utilise des stratégies de négociation inadéquates ou difficiles qui ne sont pas adaptées aux circonstances	Connaît les stratégies de négociation et les applique, mais ne le fait pas toujours de manière adéquate compte tenu de la situation	Appliquer efficacement les techniques de négociation appropriées
Efficacité à résoudre les malentendus	Ne peut pas atteindre l'objectif de négociation qu'il s'est fixé	Dans le processus de communication, peut atteindre les objectifs qu'il a fixés	Atteint des objectifs si bien qu'il lui est demandé de soutenir des situations de négociation difficiles, utilisées pour renforcer les relations mutuelles

INSTRUMENT NUMERO 17

➤ Utiliser les entretiens comme outil d'évaluation

1) Décrypter le langage verbal sur la forme (et pas seulement sur le fond)

L'adulte utilise-t-il des constructions syntaxiques longues et compliquées - au risque de se perdre dans ses propres idées - ou utilise-t-il des phrases courtes ? Le vocabulaire qu'il utilise est-il précis et varié - ou est-il redondant et peu sophistiqué ? Au-delà du sens de son objet, l'analyse de la richesse lexicale et de la structure verbale d'un adulte révèle l'inventivité et les capacités d'improvisation nécessaires pour parler en public.

2) Écouter attentivement pour décoder la dimension para-verbale

Le para-verbal est l'ensemble des expressions qui permettent de différencier une personne d'une autre à la radio par exemple. Voix, volume, intonation ou diction : si l'adulte est destiné à s'exprimer devant un public de clients ou de collaborateurs, ces ingrédients doivent être soigneusement mesurés.

3) Surveillance du langage non verbal

Certains indices peuvent indiquer le niveau de confiance de l'adulte. Les bras sont-ils actifs ou passifs ? Reflètent-ils une posture d'ouverture ou de fermeture ? La distance choisie par



l'adulte par rapport au recruteur est également très révélatrice, surtout s'il se tient trop près - dans son espace personnel - ou au contraire trop loin, comme s'il voulait fuir.

L'adulte offre-t-il un sourire figé, ou sourit-il de manière expressive pour appuyer ses arguments, par exemple ? Regarde-t-il directement les autres ?

Avantages escomptés:

- ✓ De meilleures relations avec les autres : collègues et partenaires
- ✓ Meilleure compréhension des préoccupations exprimées et non exprimées
- ✓ Une plus grande rapidité d'adaptation de la communication à vos interlocuteurs
- ✓ Une plus grande capacité à influencer et à impliquer des partenaires
- ✓ Plus grande facilité à traiter les oppositions
- ✓ Une augmentation significative de la crédibilité
- ✓ Expansion du réseau : contacts internes et externes
- ✓ Une augmentation de sa propre efficacité

INSTRUMENT NUMERO 18

1) Une communication écrite appropriée

Capacité à adapter le texte écrit des présentations au public. Maîtrise de la langue écrite, ainsi que des connaissances sur la conception et le texte culturellement approprié de la présentation. Le soin visible de la conception de la présentation et du sujet approprié. L'utilisation de moins de 10 lignes de texte. L'utilisation d'une taille appropriée. L'arrière-plan doit être simple, de sorte que le texte ne soit pas difficile à lire.

2) Une communication orale appropriée

Capacité à s'exprimer en public. Parler en public requiert des compétences et une posture. Ne tournez jamais le dos au public et ne lisez pas directement la présentation. Utiliser la présentation uniquement pour renforcer l'image aidera le public à voir que vous maîtrisez le



sujet. Parlez calmement et avec un bon volume, afin que tout le monde puisse vous entendre. Souriez, et soyez prêt à répondre aux questions.

3) Présentation des données

La présentation des données est très convaincante, mais il faut éviter de surcharger le public avec trop de statistiques.

4) Écouter attentivement pour décoder la dimension para-verbale

Le para-verbal est l'ensemble des expressions qui permettent de différencier une personne d'une autre à la radio, par exemple. Voix, volume, intonation ou diction : si l'adulte est destiné à s'exprimer devant un public de clients ou de collaborateurs, ces ingrédients doivent être soigneusement mesurés.

5) Contrôle du langage non verbal

Certains indices peuvent indiquer le niveau de confiance de l'adulte. Les bras sont-ils actifs ou passifs ? Reflètent-ils une posture d'ouverture ou de fermeture ? La distance choisie par l'adulte par rapport au recruteur est également très révélatrice, surtout s'il se tient trop près - dans son espace personnel - ou au contraire trop loin, comme s'il voulait fuir. L'adulte offre-t-il un sourire figé, ou sourit-il de manière expressive pour appuyer ses arguments, par exemple ? Regarde-t-il directement l'autre personne ?

Avantages escomptés:

- Capacité à s'exprimer et à se présenter
- Capacité à transmettre des idées
- De meilleures relations avec les autres : collègues et partenaires
- Meilleure compréhension des préoccupations exprimées et non exprimées
- Une plus grande rapidité d'adaptation de la communication avec vos interlocuteurs
- Une plus grande capacité à influencer et à impliquer des partenaires
- Plus grande facilité à traiter les oppositions
- Une augmentation significative de la crédibilité
- Expansion du réseau : contacts internes et externes



- Augmentation de sa propre efficacité

C) GESTION DES PERSONNES

INSTRUMENT NUMERO 19

Objectif: Montrer, par une discussion ouverte, que l'adulte a une notion du concept et de ce qu'il implique. La gestion d'une équipe suppose de garantir que tous les besoins des employés/collaborateurs sont satisfaits et que ces personnes occupent les postes et les fonctions qu'elles peuvent exercer.

Une bonne gestion des personnes/des équipes mène à la lutte pour les mêmes objectifs et donc au succès.

Méthodologie: Discussion/débat en grand groupe avec le technicien, responsable de l'activité, en lançant des questions et/ou des déclarations, recueillies à partir des informations tout au long de son déroulement et, enfin, en résumant les idées-clés.

Ressources:

- Salle équipée de suffisamment de tables et de chaises pour les adultes
- Papier, crayon et gomme
- Tableau blanc et marqueurs

Typologie et durée:

- *1 session en petit ou grand groupe*
- *2 à 3 heures*

Résultats de l'apprentissage Preuves interconnectées de connaissances, d'aptitudes et de compétences utiles, personnelles et professionnelles, acquises tout au long de la vie, couvrant les critères de performance liés à:

- Communication orale / affirmation de soi
 - Savoir écouter/avoir de l'empathie/partager
 - Implication/dédication/motivation
 - Esprit de coopération/flexibilité
 - Travail d'équipe
 - Esprit d'association
 - Gestion du temps
 - Résolution des conflits
 - Formation personnelle et professionnelle
-



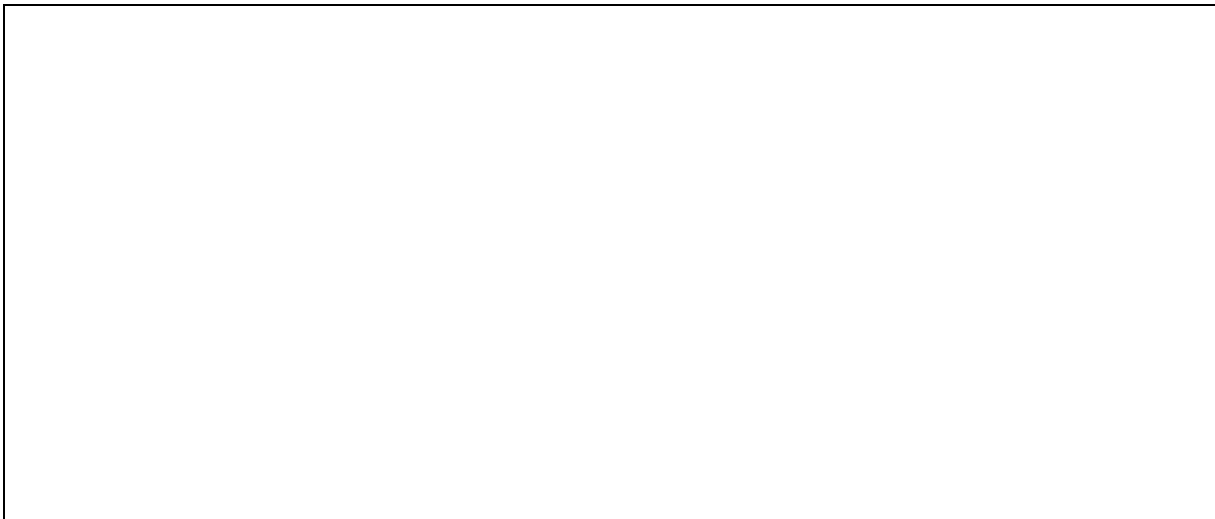
EXEMPLE PRATIQUE DU DEBAT

Voici quelques exemples d'images, de questions et/ou de déclarations pour la discussion et le débat:

1. Que vous apporte l'image suivante?⁷



Note: l'image est montrée à chaque adulte, suivie d'instructions : observer et réfléchir, pendant 2 minutes, et réfléchir à ce qu'ils peuvent transmettre à propos de l'image. Ensuite, chaque candidat transmet sa compréhension et son interprétation de l'image, et enfin la discussion/débat sur l'image commence.



⁷ **Source:** Gestion et affaires. *The contemporary vision of people management in organizations: what will your future look like?* IPOG Blog. Septembre 13, 2018.

Disponible sur: <https://blog.ipog.edu.br/gestao-e-negocios/gestao-de-pessoas-nas-organizacoes/>



2. Le travail d'équipe est bénéfique et mène au succès. Commentez

3. "Il n'y a pas de professeur, d'élève, de chef, de gourou, de maître, de sauveur. Vous êtes vous-même le professeur, l'élève, vous êtes le maître, vous êtes le gourou, vous êtes le chef, vous êtes tout."

Jiddu Krishnamurti – Le Livre de la Vie (2015)

Commentez.

4. Il est important d'avoir un esprit associatif/participation sociale?



5. Commentez la phrase suivante:⁸

L'initiative et la
proactivité sont de
bons moyens de
réaliser ses rêves.

Auricélia Brito

⁸ Source: Pensador. **Sentences and Thoughts**. Disponible sur: <https://www.pensador.com/frase/MjA5NjI2OA/>



INSTRUMENT NUMERO 20

Examen des compétences de gestion – Partie 1

Capacité à gérer les personnes – Cette capacité exige d'entreprendre des activités visant à améliorer le déroulement du travail, à faire face aux difficultés et à rechercher de nouveaux défis, à renforcer l'engagement et à soutenir les employés dans la réalisation de leurs objectifs.

Vérifiez votre niveau de compétences en gestion du personnel.

Auto-diagnostic - Test de compétences en gestion du personnel

Répondez en inscrivant une croix (X) dans le champ approprié.

Comportement		Jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Toujours
1	Je peux voir le potentiel des gens et trouver leurs talents cachés.					
2	Je peux influencer les gens sans faire pression sur eux.					
3	J'ai un talent particulier pour motiver les autres à agir.					
4	Je suis intéressé par une solution pratique au problème.					
5	Je peux défier la majorité.					
6	Je peux parvenir à un accord en équipe pour garantir le succès.					
78	Je me sens responsable de la bonne ambiance dans le groupe.					
9	Je peux planifier les tâches et identifier les bonnes personnes pour les mettre en œuvre.					
10	Prendre des décisions personnelles me vient facilement.					
11	Je peux effectivement convaincre les autres de mes idées même s'ils ne sont pas d'accord avec moi au départ.					
12	Je peux prendre le contrôle si je constate que le groupe ne peut pas faire face à la tâche.					
13	Le plus souvent, je coordonne les tâches exécutées.					
14	Je peux voir où se situe le problème, et je sais comment le résoudre.					
15	Les gens écoutent mes conseils et veulent coopérer avec moi.					
16	Les gens disent que je suis une personne responsable et engagée.					



Reliez chacune des réponses par une ligne continue. Vous obtiendrez ainsi un graphique de vos compétences. Plus la ligne du graphique se rapproche du côté droit du tableau, plus votre niveau de compétences en gestion des personnes est élevé.

Partie 2: Evaluation par l'expert

Etude de cas – simulation

La deuxième partie du diagnostic est une analyse d'étude de cas. L'adulte reçoit une description d'une situation particulière. La tâche consiste à analyser le contenu et répondre aux questions. Dans le même temps, l'enquêteur observe le comportement du candidat et enregistre les observations en évaluant le niveau de la compétence testée.

Tâches	Activité
Tâche 1	En votre présence, deux employés se sont disputés au travail pour savoir lequel d'entre eux travaillait le plus dur. Ils se sont comportés de manière agressive et incorrecte. D'autres employés étaient également présents. Que feriez-vous en tant que responsable de cette équipe ?
Tâche 2	Un ami vous demande de l'aide pour résoudre un vieux conflit avec un collègue. Au début, il n'y avait que des disputes. Avec le temps, les querelles se sont répétées plus souvent, plus longtemps et à propos de choses diverses. Ils ne se regardent pas depuis une semaine. Votre ami ne veut pas que la crise s'aggrave, étant donné qu'ils effectuent la plupart des tâches ensemble. Comment allez-vous vous comporter dans cette situation en tant que chef de service ?
Tâche 3	Deux personnes sur une équipe de six personnes que vous dirigez sont tombées malades. Vous devez de toute urgence accomplir la tâche qui vous a été confiée, à savoir le nettoyage du hall de production. Comment réagissez-vous et mobilisez-vous les autres pour accomplir une tâche qui dépasse vos capacités ?

Au cours de l'observation, l'expert évalue les différents indicateurs et résume ensuite les points.

Indicateur	Très faible (1 point)	Bien (3 points)	Excellent (5 points)
Prendre soin des intérêts personnels et de l'entreprise	Ne comprend pas ses propres intérêts ou ceux de l'entreprise ou conclut un marché au détriment de la détérioration de la relation	Met en œuvre ses propres intérêts sans détériorer la relation avec les autres	Même avec un partenaire très difficile, il atteint les objectifs fixés et entretient de bonnes relations
Connaissance et utilisation des techniques de gestion d'équipe	Utilise des stratégies de gestion inappropriées ou trop difficiles	Appliquer efficacement les techniques appropriées de gestion des personnes	Connaît et utilise en pratique diverses stratégies et tactiques de gestion, d'autres utilisent ses solutions
Faire face activement	Facilement et souvent	Reconnaît quand	Identifie avec assurance



aux pressions et aux tentatives d'influence	influencé par d'autres personnes, le plus souvent sans le savoir	quelqu'un essaie d'influencer ou de manipuler une situation. Fait face avec assurance et efficacité à la plupart de ces tentatives.	les tentatives de pression et/ou de manipulation, utilise ces situations en leur faveur.
--	--	---	--

INSTRUMENT NUMERO 21

Lors d'un entretien basé sur les compétences, l'adulte sera invité à décrire les situations auxquelles il a été confronté sur le lieu de travail.

En utilisant **la méthode STAR**, le participant peut être préparé à répondre à des questions basées sur les compétences:

- a) **la Situation** qu'il/elle rencontre
- b) **la Tâche** à laquelle il/elle fait face
- c) **l'Action** qu'il/elle a entrepris
- d) **les Résultats ou Changements** résultant des actions

Les compétences managériales font référence à votre capacité à diriger une équipe, à faire preuve de leadership et de responsabilité. Elles concernent également l'approche stratégique, la capacité à embrasser l'esprit d'entreprise et la gestion de projets.

Voici un exemple de question typique: comment avez-vous procédé pour permettre à l'équipe que vous dirigez d'atteindre son objectif ?

D) LA CULTURE NUMÉRIQUE

INSTRUMENT NUMERO 22

Objectif:

Vérifier, par 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, les informations créées et utilisées à l'ère des nouvelles technologies.

Méthodologie:

Discussion/débat en grand groupe avec le technicien, responsable de l'activité, en lançant des questions et/ou des déclarations, recueillies à partir des informations tout au long de son déroulement et, enfin, en résumant les idées-clés.

Ressources:

- Salle équipée de suffisamment de tables et de chaises pour les adultes
 - Ordinateur ou tablette - un pour le technicien et un pour chaque adulte
 - Accès à l'internet
 - Tableau blanc et marqueurs
-

Typologie et durée:

- *1 à 2 sessions, en petit ou grand groupe, pour réfléchir et discuter des thèmes, déclarations et/ou questions présentés*
 - *1 à 3 heures par session*
-

Résultats de l'apprentissage

- Preuves interconnectées de connaissances, d'aptitudes et de compétences utiles, personnelles et professionnelles, acquises tout au long de la vie, couvrant les critères de performance liés à:
- Utilisation correcte des équipements technologiques
 - Réflexion sur l'utilité et le bénéfice de ces équipements dans la vie quotidienne
 - Communication orale
 - Empathie
 - Organisation des idées
 - Le pouvoir de la réflexion
 - Capacité d'argumentation
 - Stimulation de nouveaux apprentissages/nouvelles découvertes/connaissances de groupe
-

EXEMPLE PRATIQUE

Thèmes/déclarations/questions à poser au groupe

1. Les médias et la connaissance.



2. Tout est à portée de clic ! Quels sont les équipements technologiques que vous utilisez quotidiennement et quels sont les avantages?

3. L'accès à l'internet - quelles sont les conséquences et les avantages au quotidien?

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



INSTRUMENT NUMERO 23

Connaissance technique – Des connaissances techniques de premier niveau qui permettent à un utilisateur non informaticien de commencer à utiliser efficacement la technologie et qui servent de point de départ pour le développement de compétences plus avancées.

Les connaissances nécessaires pour utiliser la technologie de manière responsable, efficace et effective ; pour accéder, créer, gérer et communiquer des informations.

Examen de la connaissance technique – Partie 1

Auto-diagnostic – connaissance technique

Répondez en inscrivant une croix (X) dans le champ approprié.

Comportement		Jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Toujours
1	Je fais fonctionner le nouvel appareil en suivant les instructions					
2	Lorsque j'achète un nouvel équipement (ex: machine à laver, réfrigérateur, etc.), je vérifie ses paramètres, comme la consommation d'électricité, etc.					
3	Je peux communiquer avec les autres en utilisant les outils de communication de base, par exemple un téléphone portable (Skype, WhatsApp, etc.), le courrier électronique					
4	Je peux rechercher des informations sur Internet à l'aide d'un moteur de recherche					
5	Je peux enregistrer ou stocker des fichiers (par exemple du texte, des photos, de la musique, des vidéos, des sites web) et revenir ensuite au contenu enregistré.					
6	Je vérifie la fiabilité des informations provenant d'Internet, avant de les transmettre à d'autres					
7	Je peux créer du contenu numérique simple (ex : du texte, des tableaux, des images, des fichiers sonores, etc.)					
8	Je peux partager des fichiers et du contenu en utilisant des outils numériques					
9	Je peux effectuer des activités de base pour protéger mes appareils (ex : en utilisant des programmes anti-virus et des mots de passe)					
10	Je sais que sur Internet, je ne peux partager qu'un certain type d'informations sur moi et sur les autres. Et je suis cette règle.					



Reliez chacune des réponses par une ligne continue. Vous obtiendrez ainsi un graphique de vos connaissances techniques. Plus la ligne du graphique se rapproche du côté droit du tableau, plus votre niveau de connaissances techniques est élevé.

Partie 2: Evaluation par l'expert

Etude de cas - simulation:

La deuxième partie du diagnostic est une analyse d'étude de cas. L'adulte reçoit une description d'une situation particulière. La tâche consiste à analyser le contenu et à exécuter la tâche. Dans le même temps, l'enquêteur observe le comportement du candidat et enregistre ses observations en évaluant le niveau de compétence testé.

1. Votre tâche consiste à acheter un lave-vaisselle.
 - a) Quelles sont les informations dont vous avez besoin pour effectuer un achat?
 - b) Où et comment allez-vous chercher ces informations?
 - c) Proposez des solutions spécifiques et justifiez votre réponse.

Accéder à Internet.

1. Le 80e anniversaire de votre grand-père approche. Vous organisez un événement pour cette occasion. Préparez des informations sur l'événement. Vous avez accès à un ordinateur et à Internet. Décidez des outils que vous utiliserez pour informer les membres de votre famille. La plupart des membres de leur famille vivent dans votre pays, mais aussi dans l'UE. Plusieurs personnes vivent en dehors de l'UE.
2. Vous avez lu sur un forum Internet:
 - a) *" Il est insensé de publier des photos d'événements sociaux dans les réseaux sociaux, en particulier des événements avec des personnes buvant des boissons alcoolisées."*
 - b) Participer à la discussion, en donnant des arguments justifiant la thèse.
 - c) *" J'ai installé un programme anti-virus qui ralentit mon ordinateur. Puis-je le désinstaller ?"*
 - d) Répondre à la question, en justifiant pourquoi la personne ne peut pas le faire.



Au cours de l'observation, l'expert évalue les différents indicateurs et résume ensuite les points.

Indicateur	Très faible (1 point)	Bien (3 points)	Excellent (5 points)
Recherche d'informations et utilisation des instructions	A des difficultés à trouver des informations de manière autonome, a besoin d'être guidé	Peut rechercher des informations et des instructions d'utilisation	Peut trouver les informations nécessaires dans plusieurs sources, peut suivre des instructions
La capacité de créer du contenu dans le programme approprié et de le partager	A des difficultés à travailler avec les programmes et les outils de communication, a besoin de conseils	Peut créer du contenu dans le programme approprié et le partager.	Peut préparer le contenu d'une manière adaptée au média que l'on veut utiliser, en utilisant un logiciel approprié. Sélectionne les médias appropriés pour le partage de l'information.
Connaissance des principes de bon comportement dans le monde numérique et connaissance de la manière dont les informations sur l'identité numérique peuvent être utilisées par des tiers	Connaît peu les principes de bon comportement dans le monde numérique et la manière dont les informations sur son identité numérique peuvent être utilisées par des tiers. Recherche des informations de base sur Internet avec des conseils donnés.	A une idée générale des principes de bon comportement dans le monde numérique et de la manière dont les informations sur leur identité numérique peuvent être utilisées par des tiers. Peut rechercher des informations sur l'internet.	Connaît les principes de bon comportement dans le monde numérique et sait comment les informations sur son identité numérique peuvent être utilisées par des tiers.

INSTRUMENT NUMERO 24

Maîtriser les outils de présentation, tels que PowerPoint, Prezi, et plusieurs autres. Fait preuve d'une grande compétence dans l'utilisation de ces outils et sait comment créer un design spécifique pour la présentation.

L'adulte doit savoir comment utiliser l'ordinateur et le projecteur. En cas de difficultés techniques, l'adulte doit être capable de résoudre les difficultés rencontrées.

E) CRÉATIVITÉ

INSTRUMENT NUMERO 25

Objectif:	<p>Explorez et montrez que l'adulte est créatif dans les différents aspects de sa vie. Être créatif implique d'avoir la capacité de créer, de produire, de réinventer ou d'innover en fonction de ses intérêts.</p> <p>Au niveau professionnel, la créativité est l'élément différenciateur, qui conduit au succès de l'entreprise et apporte à l'adulte une récompense et/ou une reconnaissance.</p>
Méthodologie:	<p>Une dynamique de groupe qui nécessite la division du grand groupe en deux afin de mettre l'accent sur l'importance de la créativité.</p> <p>Discussion/débat en grand groupe avec 2 techniciens responsables de l'activité, à partir des résultats observés dans la dynamique de groupe. Il/elle lancera des questions et/ou des déclarations, recueillies à partir des informations tout au long de son déroulement et, enfin, résumera les idées clés.</p>
Ressources:	<ul style="list-style-type: none">- 2 salles équipées de suffisamment de tables et de chaises pour les adultes- 2 boîtes : 1 avec des objets de bureau et 1 avec des pièces d'outils- Papier, crayon et gomme- Tableau blanc et marqueurs
Typologie et durée:	<ul style="list-style-type: none">- 1 session en petit et grand groupe- 2 à 3 heures
Résultats de l'apprentissage	<p>Preuves interconnectées de connaissances, d'aptitudes et de compétences utiles, personnelles et professionnelles, acquises tout au long de la vie, couvrant les critères de performance liés à:</p> <ul style="list-style-type: none">- Initiative personnelle- Créativité/originalité- Flexibilité et adaptabilité- Dynamique- Travail d'équipe- Gestion du temps



EXEMPLE PRATIQUE DE LA DYNAMIQUE DE GROUPE

L'objet

Temps associé à la durée des tâches : 40 minutes

Le grand groupe sera divisé en deux et chacun d'eux choisira automatiquement un représentant. Cette personne choisira un objet parmi les deux cases disponibles : l'une avec les objets de bureau et l'autre avec les pièces d'outils.

Après la sélection de l'objet par chaque représentant, un des groupes se déplacera dans l'autre salle. Les techniciens seront également répartis et chacun donnera les instructions suivantes à chaque groupe:

- Maintenant que vous avez choisi un objet, réfléchissez aux utilisations possibles de l'objet. Il n'y a pas de mauvaises idées/opinions et vous devez noter toutes les idées afin qu'à la fin, après 30 minutes et en groupe, les 5 idées les plus créatives soient sélectionnées. Vous disposerez de 10 minutes supplémentaires pour cette dernière tâche.

A l'issue du temps imparti, les deux groupes se réunissent à nouveau pour mener la discussion/débat en grand groupe.

EXEMPLE PRATIQUE DU DEBAT

Après la dynamique de groupe, les techniciens demandent à chaque groupe de montrer l'objet et de transmettre leurs 5 idées les plus créatives.

Après la présentation des deux groupes, le débat commence, amenant les candidats à s'exprimer, à étayer et à réfléchir sur le thème de la créativité, tant sur le plan personnel que professionnel.

Voici quelques exemples d'images, de questions et/ou de déclarations pour la discussion et le débat:

1. Quelles difficultés avez-vous rencontrées dans la dynamique de groupe?



2. Commentez la phrase suivante.⁹

La créativité, c'est
inventer, expérimenter,
grandir, prendre des
risques, enfreindre les
règles, faire des
erreurs et s'amuser.

Mary Lou Cook

3. La réutilisation des déchets pour créer de nouveaux produits est-elle un acte créatif ? Devrions-nous promouvoir cette initiative auprès de nos enfants?

⁹ Source: Pensador. **Sentences and Thoughts**. Disponible sur: <https://www.pensador.com/frase/NzgzMDg1/>



INSTRUMENT NUMERO 26

Créativité - Il s'agit de comprendre les situations et les relations complexes, ainsi que les liens entre elles, de reconnaître les irrégularités et de formuler des stratégies sur la base des données disponibles, d'analyser la situation et les tendances prévues.

Examen de créativité – Partie 1

Auto-diagnostic – Test de créativité

Répondez en inscrivant une croix (X) dans le champ approprié.

Comportement		Jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Toujours
1	Chaque situation nouvelle ou inhabituelle est un défi intéressant pour moi.					
2	Les tâches monotones et les routines de longue durée me fatiguent.					
3	Chaque jour, il se passe quelque chose qui peut me surprendre.					
4	J'ai des intérêts vastes et variés.					
5	Je pense que je suis une personne curieuse du monde et ouverte à de nouvelles expériences.					
6	J'aime les gens qui peuvent m'inspirer.					
7	Je peux surprendre les autres en ayant beaucoup d'idées inhabituelles.					
8	Lorsque je résous le problème, je cherche de nombreuses solutions et je l'aborde sous différents points de vue.					
9	Les nouvelles tâches me motivent plus souvent à agir qu'à me paralyser par la peur.					
10	Je peux convaincre les autres de mes idées innovantes.					
11	J'ai le sens de l'humour et je peux aussi rire de moi-même.					
12	Dans la recherche de solutions, j'utilise des métaphores et des associations inhabituelles.					
13	Je forme mes idées clairement.					
14	Je cherche souvent des associations entre des choses, des phénomènes ou des domaines éloignés.					



15	Les autres m'apprécient pour mon intelligence et mes idées non conventionnelles.					
----	--	--	--	--	--	--

Reliez chacune des réponses par une ligne continue. Vous obtiendrez ainsi un graphique de vos compétences. Plus la ligne du graphique se rapproche du côté droit du tableau, plus vous êtes créatif.

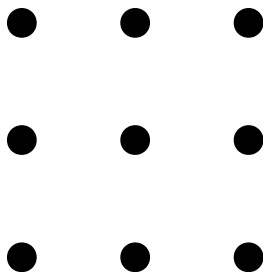
Partie 2: Evaluation par l'expert

Etude de cas – simulation

La deuxième partie du diagnostic est une analyse d'étude de cas. L'adulte reçoit une description d'une situation particulière. La tâche consiste à analyser le contenu et à répondre aux questions. Dans le même temps, l'enquêteur observe le comportement du candidat et enregistre ses observations en évaluant le niveau de la compétence testée.

Tâche 1

Ci-dessous, vous trouverez neuf points. Essayez de les relier tous en traçant quatre lignes droites sans retirer le crayon du papier. Combien de temps cela vous a-t-il pris?



Tâche 2

Rappelez-vous une situation où vous avez eu une très bonne idée. Revenez à ce moment, jouez sur autant de détails que possible - en commençant par le moment où le problème est apparu, en passant par son analyse, sa compréhension, sa dénomination, la génération de solutions, jusqu'à la sélection de l'une d'entre elles et sa mise en pratique. Souvenez-vous des

émotions que vous avez ressenties à chacune de ces étapes : était-ce un sentiment de colère, de résignation, de passion, de curiosité, de découragement, d'illumination ou de joie ?

Répondez à présent à ces questions :

- a) Quelles qualités et compétences avez-vous utilisées pour résoudre ce problème ?
- b) Quelles mesures avez-vous prises pour résoudre le problème ?
- c) Qu'avez-vous fait en premier lieu ?

Tâche 3

Vous trouverez ci-dessous une liste de mots écrits dans deux colonnes. Votre tâche consiste à combiner chaque élément de la colonne de gauche avec au moins un élément de la colonne de droite, selon le schéma suivant : *A1 correspond à B5, parce que...* Par exemple, *un bébé est comme une momie égyptienne, car il est enveloppé dans des couches comme une momie dans des bandages.*

A	B
1.BÉBÉ	1.BUS BONDÉ
2.SAVANT	2.MAISON DE CAMPAGNE
3.ENTREPRISE	3.FEMME ATTIRANTE
4.THÉÂTRE	4. VÊTEMENTS DE SECONDE MAIN
5.CRÉATIVITÉ	5. MOMIE ÉGYPTIENNE

Source: Nęcka E., Trening twórczości

Au cours de l'observation, l'expert évalue les différents indicateurs et fait ensuite la synthèse des points.

Indicateur	Très faible (1 point)	Bien (3 points)	Excellent (5 points)
Utiliser des solutions innovantes	N'utilise pas de solutions innovantes	Flexible dans la mise en œuvre de tâches innovantes	Élabore des solutions qui lui permettent d'obtenir des résultats plus bénéfiques que ceux qu'on lui prête
Faire face aux difficultés et relever les défis	Utilise les mauvaises stratégies compte tenu des circonstances	Appliquer de manière efficace et créative des stratégies appropriées pour résoudre les	Crée de nouvelles stratégies, des techniques qui seront utilisées plus tard



		difficultés	
Anticiper les effets des actions entreprises et élaborer des plans	Facilement et souvent influencé par d'autres personnes, le plus souvent sans le savoir	Prévoit efficacement les effets des mesures prises	Dans les nouvelles situations, utilise des méthodes qu'il a lui-même développées afin de simplifier la réalisation des objectifs fixés



INSTRUMENT NUMERO 27







Lors des entretiens, les compétences sont l'ensemble des comportements qui facilitent l'exécution des tâches professionnelles. Le fait de poser des questions basées sur les compétences concernant les aptitudes techniques permet au jury d'évaluer si les aptitudes et qualifications techniques citées dans la demande ont été appliquées par l'adulte dans le passé.

Cette évaluation a lieu lorsque l'adulte fournit des preuves concrètes des connaissances qu'il a acquises au cours de ses expériences passées.

Il convient de noter que les compétences techniques varient d'un poste à l'autre.

Ainsi, les questions basées sur les compétences techniques évaluent la profondeur et l'étendue des connaissances, des aptitudes ou des capacités des adultes dans un domaine spécifique.

- 1) **Poser des questions sur des expériences spécifiques:** création d'une activité artistique, création ou invention de dispositifs, activités diverses...
- 2) **Utilisation de la grille d'auto-évaluation** développé par l'Université Grenoble-Alpes (voir ci-dessous) lors d'un entretien d'évaluation des compétences créatives:

3 niveaux sont proposés:			
	Je ne peux pas	Je peux plus ou moins	Je me sens à l'aise
Evaluation des compétences			
Être curieux (poser des questions en permanence et sortir des sentiers battus)			
Être capable de générer de nouvelles idées et de nouvelles associations d'idées			
Être flexible (savoir faire évoluer un projet et interpellé les parties, ne pas être trop rigide sur une solution, apprendre de ses erreurs)			
Oser des expériences insolites avec enthousiasme			
Être persévérant (ne pas se laisser distraire, ne pas renoncer à la moindre difficulté, mener le projet à son terme, dans toutes ses étapes, quels que soient les changements d'orientation et leurs intérêts)			
Être tolérant à l'ambiguïté (accepter de suivre un processus dont l'issue est inconnue, être actif et positif dans le développement d'un projet dont vous ne savez rien à l'avance).			
Faire preuve d'empathie (écouter les autres, laisser exprimer ses émotions avant de répondre)			
Avoir l'esprit ouvert (écouter et accepter les idées des autres, ne pas juger)			
Exprimer ses opinions (oser s'exprimer et partager ses idées, ne pas se censurer pas, s'exprimer dans le groupe)			
S'intégrer et participer au sein du groupe (co-creation, travail collaboratif)			
Savoir comment problématiser (savoir comment traduire une demande en une déficience problématisée)			
Capacité à communiquer et à convaincre (capacité à présenter un projet de manière concise, perspicace et originale)			



Être capable d'utiliser le processus de créativité multi-personne (la capacité de faire ou d'initier un processus créatif à plusieurs)			
---	--	--	--

Pour chaque compétence, chaque candidat doit noter, par une croix (X), s'il est : incapable de le faire, peut le faire plus ou moins, ou se sent à l'aise avec le sujet.

1. Être curieux
2. Être capable de générer de nouvelles idées
3. Être flexible
4. Oser des expériences insolites
5. Être persévérant
6. Être tolérant à l'ambiguïté
7. Faire preuve d'empathie
8. Avoir l'esprit ouvert
9. Exprimer ses opinions
10. S'intégrer et participer au sein du groupe
11. Savoir comment problématiser
12. Capacité à communiquer et à convaincre
13. Être capable d'utiliser le processus de créativité

INSTRUMENT NUMÉRO 28

- a) Utiliser des présentations dynamiques
- b) Créer un design de présentation spécifique
- c) Utiliser des éléments multimédias
- d) Utiliser des stratégies de présentation de l'argumentaire
- e) Faire preuve d'empathie et répondre à l'auditoire
- f) Se préparer à des moments inattendus
- g) Être l'expert
- h) Écouter activement
- i) Développer son message
- j) Faire fonctionner son jeu de diapositives avec la présentation
- k) Adapter son langage corporel et sa voix au message
- l) Créer une histoire et une narration visuelle qui est propre à chacun



Ce manuel est le résultat du travail réalisé par le partenariat du projet "Adultes européens: formation et internationalisation", sur deux ans, et de l'étude pilote avec un groupe d'adultes ayant suivi les processus de RVCC du niveau secondaire, au Portugal.

L'objectif principal de ce manuel était de partager une méthodologie totalement innovante, avec une vision européenne. Cette méthodologie est centrée sur les travaux réalisés en Finlande, en France, en Pologne, au Portugal et en Espagne concernant les contextes d'apprentissage informel. Dans le contexte de l'éducation et de la formation des adultes, l'intention était de contribuer au développement et à la mise en œuvre de mécanismes attractifs et motivants qui permettent aux adultes de reconnaître, de valider et de certifier les compétences acquises tout au long de la vie. Il s'agit d'une méthodologie complète et transversale pour toutes les organisations qui travaillent avec des adultes, tant au niveau national qu'international, dans le but ultime de parvenir à une certification universelle.

Domaines de référence des actions - les différents contextes dans lesquels les individus (inter)agissent dans les sociétés modernes, en mobilisant les compétences de différents genres. Cette référence se concentre sur quatre grands domaines d'action : 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 idées propres de l'adulte (ANQEP 2006).

Capacité - les connaissances et l'expérience requises pour effectuer une tâche ou un travail spécifique (ANQEP, 2006).

Compétence - combinaison de connaissances, compétences, aptitudes et attitudes adaptées à des situations spécifiques, nécessitant également *la volonté et la capacité d'apprendre* (ANQEP, 2006).

Unités de compétence - des combinaisons cohérentes des éléments de compétence dans chacun des domaines de compétence essentiels (ANQEP, 2006).

Critères de preuve - les différentes actions/réalisations par lesquelles l'adulte indique le domaine de la compétence cible. Ces critères sont également un indicateur des objectifs à développer en termes de processus de formation (ANQEP, 2006).

Apprentissage formel - apprentissage traditionnellement dispensé par un établissement d'enseignement ou de formation, structuré (en termes d'objectifs, de durée et de ressources), conduisant à une certification. Il est intentionnel du point de vue de l'apprenant (ANQEP 2006).

Apprentissage informel - l'apprentissage résultant des 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 ressources) et ne conduit pas traditionnellement à une certification. Il peut être intentionnel mais, dans la plupart des cas, il est non intentionnel (caractère fortuit/aléatoire) du point de vue de l'apprenant (ANQEP, 2006).

Compétences essentielles - Les compétences essentielles représentent un ensemble articulé,

transférable et multifonctionnel de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes qui sont essentielles à la réalisation et au développement de l'individu, à l'inclusion sociale et à l'emploi. Ces compétences devraient être développées dans le cadre de l'enseignement obligatoire ou de la formation initiale et servir de base à la poursuite de l'apprentissage dans une perspective d'éducation et de formation tout au long de la vie (ANQEP, 2006).

Domaine de compétence essentiel - Dans le cadre du présent cadre de compétences essentielles pour l'éducation et la formation des adultes - niveau secondaire, fondé sur quatre domaines de compétences clés, dont chacun constitue un ensemble cohérent et articulé d'unités de compétences et de critères de preuve (ANQEP, 2006).

Apprentissage - L'apprentissage peut être compris comme le processus consistant à utiliser une interprétation antérieure pour construire une interprétation nouvelle ou corrigée de la signification de l'expérience d'une personne afin de guider son action future (ANQEP 2006).

Éducation et formation 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).

Histoires de vie - une approche qui, associée aux approches biographiques, permet à l'adulte d'être ouvert à une autre façon de penser le rapport de l'adulte à la connaissance et avec la connaissance. Une méthodologie utilisée pour aider le sujet à trouver sa propre vérité pour lui-même (ANQEP, 2006).

Apprentissage non formel - un apprentissage qui n'est pas dispensé par un établissement d'enseignement ou de formation et qui, traditionnellement, ne conduit pas à une certification. Il est cependant structuré (en termes d'objectifs, de durée et de ressources). Il est intentionnel du point de vue de l'apprenant (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).

Reconnaissance des compétences - processus personnel de compétences précédemment acquises, par le développement d'un ensemble d'activités, basées sur une logique d'évaluation des compétences et d'histoires de vie, qui donnent à l'adulte la possibilité d'explorer, d'identifier et d'évaluer les connaissances et les compétences acquises tout au long de la vie, en ayant comme référence le Référentiel des compétences clés (ANQEP, 2006).

Apprentissage réfléchi - processus de (ré)attribution d'un sens à l'expérience et aux connaissances



préalables. La réflexion vise à la compréhension, par le sujet, des différentes notions qui découlent de ses intentions et de ses pratiques. Une réinterprétation de l'expérience, à la lumière des nouvelles perspectives qui se forment constamment pour les apprenants. Processus qui transforme l'expérience en connaissances, compétences, attitudes, valeurs, sentiments. Il modifie le cadre des références, affectant ainsi la manière dont les nouvelles expériences sont confrontées (ANQEP, 2006).

Portefeuille d'apprentissage réfléchi - collection de divers documents (textuels ou non) qui révèlent l'évolution et les progrès de l'apprentissage, en 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, résultat d'une sélection personnelle (ANQEP, 2006).

Évaluation des compétences - une intervention qui induit l'exploration et l'évaluation des compétences, des capacités et des intérêts des adultes fondamentalement motivés par la recherche et la construction de (nouveaux) projets pour leur vie personnelle et professionnelle (ANQEP, 2006).

Certification des compétences - acte officiel et formel de confirmation des compétences acquises par l'adulte dans des contextes formels, non formels et informels et qui, par décision du jury de validation, donne lieu à la délivrance d'un certificat, à toutes fins légales, de valeur égale au certificat scolaire correspondant délivré dans le cadre du système éducatif formel (ANQEP, 2006).

Validation des compétences - processus qui s'incarne dans un ensemble d'activités visant à suivre l'adulte dans l'évaluation de ses compétences et à le soutenir dans la présentation de sa demande de validation, selon les termes du Référentiel des compétences clés. Suite à la demande de validation officielle 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 démonstration des compétences qui permettent d'évaluer des compétences moins claires, décrites/documentées (ANQEP, 2006).





10 Références

- ✓ A. Duda (2016). Update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning. Country Report - Pologne, Cedefop. Disponible sur: https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_validate_PL.pdf
- ✓ Abriszewski K., (2006). Building Networks instead of knowledge. A Short Introduction to Anthology, [in:] P. Bytniewski, M. Chałubińska. "Theoretical Basics of Sociology of Knowledge" vol. I, Lublin, Maison d'édition de l'Université Marie Curie-Skłodowska, pp 271-286
- ✓ Bubble, New directions of development of contemporary vocational guidance. Disponible sur: http://www.doradcazawodowy.ecorys.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=104&Itemid=44&limit=1&limitstart=2.
- ✓ D. Goleman (2004). Emotional intelligence in practice. Media Family, Poznań
- ✓ Management and Business. The contemporary vision of people management in organizations: what will your future look like? IPOG Blog. 13 septembre, 2018. Disponible sur: <https://blog.ipog.edu.br/gestao-e-negocios/gestao-de-pessoas-nas-organizacoes/>
- ✓ E. Babbie (2008). Basics of Social Research. PWN, Varsovie, Pologne
- ✓ Gouvernement de l'Espagne. Ministère de l'éducation et de la formation professionnelle. Institut national des qualifications. Manuel de procédure.
- ✓ Heinz Schuler, James L. Farr, Mike Smith: Personnel Selection and Assessment: Individual and Organizational Perspectives. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1993. ISBN 0-8058-1034-X. OCLC 758033751.
- ✓ K. Wąsowska-Bąk, D. Górecka, M. Mazur (2012). Assessment/Development Center. Learn the most effective method of assessing the competence of employees and candidates for work. Helion., series: One Press Exclusive. ISBN 978-83-246-3678-5.
- ✓ M. Iwanowska-Polkowska. Assessment Center Method in practice. Disponible sur: http://www.doradcazawodowy.ecorys.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=103&Itemid=40

- ✓ P. Bohdziewicz. Modern professional careers: from the bureaucratic model to the entrepreneurial model, "Human Resources Management" 2010, no. 3-4. Disponible sur: <https://www.ipiss.com.pl/?zsl=wspolczesne-modele-karier-zawodowychod-biurokracji-do-przedsiębiorczosci>
- ✓ Pensador. Sentences and Thoughts. Disponible sur: <https://www.pensador.com>
- ✓ Rasquilha, Luís. PDG d'Inova Consulting et de l'école de commerce Inova. Entrepreneuriat : bien plus que l'invention et la création d'entreprises. Disponible sur: <http://www.jornaleconomico.sapo.pt/noticias/empreendedorismo-do-inventar-negocios-criar-empresas-106382>
- ✓ R. Sojak.(2004). The anthropological paradox. The sociology of knowledge as a perspective of the general theory of society. Wrocław, Maison d'édition de l'Université de Wrocław, disponible sur: <http://incual.mecd.es/web/extranet/manual-procedimiento>
- ✓ 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>
- ✓ T. Jankowski (2014) The assessment centre as a development method - application of the assessment centre in the career guidance process for people considering entering the labour market, e-mentor no. 1(53), (pp 21-30).
- ✓ Modèle universel de compétence, Manuel de l'utilisateur, Fondation « Observatoire de gestion ». Disponible sur: http://katalizatorinnowacji.pl/uploads/files/0/145/Kompetencje_book.pdf



www.adultstraining-project.eu



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



