



Commission européenne
DG Emploi, Affaires sociales
et Inclusion



Bonnes pratiques

pour le
développement des compétences transversales
vers l'emploi

Mai 2012



PROJECT PROGRESS VS/2011/0081 "YES ME – YOUNG EMPLOYMENT SYSTEM FOR MOBILITY IN EUROPE"

Sommaire

1. Pratiques.....	3
1.1 Méthode utilisée pour identifier les pratiques au niveau européen et international.	3
1.2 Liste des pratiques.....	3
1.3 Pratiques, compétences transversales et comportements.....	4
<i>Macro-classification.....</i>	<i>7</i>
<i>Micro-classification.....</i>	<i>9</i>
2. Outils pour identifier, détecter et évaluer les compétences transversales.....	13
3. Méthodes et outils pour développer des compétences transversales.....	13

1. Pratiques

1.1 Méthode utilisée pour identifier les pratiques au niveau européen et international

Le projet YES-ME a sélectionné des actions pour le développement des compétences personnelles et transversales au niveau international dans les diverses formations ciblant les jeunes sans emploi manquant de compétences techniques.

Le concept de « bonnes pratiques » dans l'éducation et la formation professionnelle est diversement défini par l'Unesco et les Nations Unies. Ici, une « bonne pratique » est caractérisée comme suit :

- elle développe des solutions innovantes à portée de main ;
- elle a un impact significatif sur la qualité de la vie ;
- elle fait appel à des partenariats entre le public et le privé ;
- elle stimule une économie soutenable et le développement social et culturel ;
- elle peut être transférée à d'autres contextes¹.

Selon cette définition, le projet YES-ME a sélectionné des situations (au niveau international) censées améliorer l'employabilité des jeunes, par des méthodes de renforcement des compétences transversales et des comportements. Les principaux critères de sélection de ces situations ont été :

- le caractère innovant des méthodes de formation ;
- la qualité du partenariat entre les services publics et les entreprises
- la nature progressive du programme ;
- la transférabilité du savoir-faire.

1.2 Liste des pratiques

Plus précisément, le projet YES-ME retient les cas suivants:

- 6 cas reconnus comme « meilleures pratiques » par ILO dans le contexte du développement des compétences et de la formation et de l'entrepreneuriat ;
- 2 cas désignés comme des succès par l'Union européenne dans le contexte de la formation professionnelle ;
- une action du programme de formation pour les jeunes chômeurs (moins de 25 ans) de longue durée en Allemagne (Jobact) ;
- 4 cas en France (l'un d'eux, l'école de la deuxième chance, a été aussi retenu en Espagne, et un autre n'est pas en soi une formation mais une méthode de recrutement basée notamment sur la détection des compétences transversales) ;
- un cas en Italie, considéré comme pertinent pour sa méthode d'apprentissage et son développement des compétences de leadership.

¹ <http://www.unesco.org/most/bphome.htm#2>

	Nom	Lieu
P1	Evaluation des compétences	Turin
P2	Bilan de l'expérience	Région de Turin et de Cuneo
P3	Formation résidentielle	Valchiusella (Province de Turin)
P4	Groupe d'orientation	Municipalité de Rivarolo (Province de Turin)
P5	Formation spécifique des volontaires dans le service civil	Province de Turin
P6	Groupes d'orientation et de soutien à la recherche d'emploi	Territoire du Centre pour l'Emploi de la ville de Ivrea
P7	Les aspects du leadership	Région Trentino Alto Adige
P8	Ateliers d'apprentissage des compétences clés	France
P9	Ecole de la seconde chance	Auvergne
P10	Recrutement par simulation	France
P11	Mod'Emploi	Auvergne
P12	Impulsar	Argentine
P13	Coaching pour les jeunes sans emploi depuis plus de 12 mois	Australie
P14	Jobact	Allemagne, Espagne, Turquie
P15	Réussite des Jeunes – Jeunes Entreprises Norvégiennes	Norvège
P16	Fondation “LearnPlay”	Angleterre
P17	Collectif des entreprises d’insertion du Québec	Québec - Canada
P18	Porta 22	Espagne
P19	Ecole de la deuxième chance	Espagne
P20	Détachement pour les jeunes sans emploi	Pays-Bas

1.3 Pratiques, compétences transversales et comportements

Les compétences transversales sont utilisées par chacun au travail, elles ne sont pas spécifiquement liées à une activité donnée ou un statut, mais concernent la capacité individuelle d'exprimer son expérience par des comportements experts ou professionnels. Elles rassemblent des connaissances, des savoir-faire et des capacités cognitives. Elles sont transférables d'une situation à une autre, d'un contexte à un autre, et elles facilitent la mobilité des travailleurs et des jeunes adultes vers l'emploi, l'activité et la formation. Elles incluent ce que l'on appelle communément les compétences de base, mais les placent dans une dimension dynamique liée au contexte de l'entreprise (tâches à réaliser) ainsi que dans des interactions sociales. Les comportements adéquats sont nécessaires pour la pleine expression de ces compétences.

Compétences et comportements

Le tableau suivant résume, pour chaque expérience, les principales compétences transversales et les comportements ciblés.

Pratiques	Compétences transversales	Comportements
P1	Identifier et analyser le contexte Identifier les besoins personnels Travailler en équipe Communiquer avec les clients Communiquer avec les collègues Etre attentif, à l'écoute Pouvoir être médiateur	Investissement personnel Détermination

	Organiser ses activités de manière autonome Établir des priorités Gérer les urgences Résoudre des problèmes	
P2	Identifier et analyser le contexte Évaluer son travail Travailler en équipe Communiquer avec les collègues Être attentif, à l'écoute Entretenir des rapports avec les autres Travailler en mode projet Gérer la complexité	Proactivité Investissement personnel Enthousiasme Sérieux
P3	Entretenir des rapports avec les autres Communiquer avec les clients Communiquer avec les collègues Travailler en équipe	Créativité Enthousiasme
P4	Identifier et analyser le contexte Communiquer avec les collègues Communiquer avec les clients Entretenir des rapports avec les autres Collecter l'information	Autonomie
P5	Identifier et analyser le contexte Organiser ses activités de manière autonome Établir des priorités Reconnaître ses erreurs S'auto-évaluer Communiquer avec les clients Communiquer avec les collègues Tenir les rôles Être attentif, à l'écoute Entretenir des rapports avec les autres Travailler en mode projet	Proactivité Investissement personnel Enthousiasme Faire preuve d'adaptation Sérieux
P6	Travailler en équipe Identifier et analyser le contexte S'auto-évaluer Entretenir des rapports avec les autres Collecter l'information Résoudre les problèmes	Créativité Proactivité Détermination Investissement personnel Capacité d'adaptation Se montrer utile
P7	Travailler en équipe Tenir les rôles Résoudre les problèmes Gérer la complexité	Détermination Enthousiasme Être constructif Proactivité
P8	Être capable de mettre en oeuvre des directives écrites avec les collègues et les clients Esprit d'analyse et de synthèse S'organiser de manière autonome Utiliser les TIC pour communiquer avec les collègues et les clients Communiquer avec les clients en anglais	Savoir et avoir envie d'apprendre Avoir confiance en soi Curiosité Créativité Concentration
P9	Mettre en œuvre des directives écrites avec les collègues et les clients Utiliser les TIC pour communiquer avec les collègues et les clients Communiquer avec les clients en anglais Connaître es règles de l'entreprise et du fonctionnement de son environnement Travailler en équipe	Ponctualité Assiduité Respect de la hiérarchie Prendre en compte l'opinion des autres Hygiène Curiosité
P10	Capacité d'adaptation Capacité d'organisation	Prendre des initiatives Parler distinctement

	<p>Gérer son stress Collecter et analyser les données Informé et conseiller Comprendre un processus Contrôler la qualité Développer une tâche sur le long terme Progresser Coordonner Réaliser des activités dans des positions difficiles Différencier et localiser les sons Identifier les formes et les couleurs Travailler en équipe Gérer une équipe Échanger et aider</p>	<p>Soutenir un effort Manipuler les objets avec soin Être inventif Agir de manière autonome Assumer des responsabilités Comprendre et respecter un système de normes et de conventions Créativité Prendre des décisions</p>
P11	<p>Communiquer S'auto-évaluer Utiliser les TIC pour communiquer avec les collègues et les clients Travailler en équipe</p>	<p>S'habiller correctement Respecter les autres Curiosité Prendre des initiatives Hygiène de vie Assiduité Ponctualité Utiliser un langage adapté</p>
P12	<p>Communiquer avec les clients Se mettre en relation avec les autres Organiser ses tâches en autonomie Résoudre des problèmes Optimiser les ressources</p>	<p>Pragmatisme Proactivité Détermination Savoir s'adapter</p>
P13	<p>Identifier les besoins personnels Tenir les rôles Se mettre en relation avec les autres Respecter les règles S'organiser de manière autonome</p>	<p>Investissement personnel Détermination Curiosité, envie d'apprendre Respect de soi</p>
P14	<p>Prendre en compte les critiques et les erreurs personnelles Analyser et identifier le contexte Travailler en équipe Se mettre en relation avec les autres S'organiser de manière autonome Résoudre les problèmes</p>	<p>Créativité Pragmatisme Investissement personnel</p>
P15	<p>S'organiser de manière autonome Résoudre les problèmes Optimiser les ressources</p>	<p>Pragmatisme Investissement personnel Détermination</p>
P16	<p>Analyser et identifier le contexte Entrer en relation avec les autres S'organiser de manière autonome Résoudre les problèmes Travailler en mode projet</p>	<p>Créativité Pragmatisme Détermination</p>
P17	<p>Tenir les rôles Entrer en relation avec les autres Établir des priorités Gérer le stress</p>	<p>Proactivité Détermination Savoir d'adapter</p>
P18	<p>Identifier les besoins personnels Évaluer ses activités Entrer en relation avec les autres Résoudre les problèmes Optimiser les ressources</p>	<p>Proactivité Détermination Curiosité, envie d'apprendre</p>
P19	<p>Collecter l'information Identifier les besoins personnels Travailler en équipe</p>	<p>Pragmatisme Respect de soi Savoir s'adapter</p>

	Être attentif, à l'écoute S'organiser de manière autonome	
P20	Travailler en équipe Tenir les rôles Résoudre les problèmes	Détermination Enthousiasme Être constructif

Macro-classification

ISFOL (1998) considère comme transversales les compétences qui permettent de mettre en œuvre des comportements par delà les compétences spécifiques. Ces compétences peuvent être transférées d'un emploi à un autre, d'un contexte théorique à un contexte de travail, d'une situation à une autre, et donc, pour cette raison, sont considérées comme transversales. Elles peuvent être groupées en trois macro-catégories :

- Compétences cognitives : elles permettent d'identifier le contexte et les tâches à réaliser, d'analyser et de comprendre la situation et le sujet. Ce sont des compétences nécessaires pour concevoir et pour être efficaces ;
- Compétences relationnelles et communicationnelles : elles permettent d'entrer en relation avec les autres, par des comportements et un langage adaptés ;
- Compétences stratégiques et organisationnelles : elles permettent d'agir sur un problème de manière autonome et en développant les bonnes stratégies.

A ces catégories, le projet YES-ME ajoute les comportements pour intégrer des éléments du cadre européen des huit compétences clés (Recommandation européenne 2006/962/CE du 18 décembre). Ils concernent la personnalité et sont engagés lorsqu'il y a un besoin de savoir comment agir, ou de réaliser certaines actions, ou encore de faire face au travail de manière enthousiaste, confiante, avec la présentation adéquate. Bien sûr, certains chevauchements peuvent exister entre ces catégories.

Le tableau ci-dessous essaie de décrire les expériences sélectionnées en fonction des catégories des principales compétences transversales.

n°	Compétence ciblée				
	Cognitive	Relationnelle & Communicationnelle	Stratégique & organisationnelle	Comportements	Approche globale
P1	Identifier et analyser le contexte Identifier les besoins personnels	Travailler en équipe Communiquer avec les clients Communiquer avec les collègues Être à l'écoute, attentif Entrer en relation avec les autres Être médiateur	S'organiser de manière autonome Établir des priorités Gérer l'urgence Résoudre les problèmes	Investissement personnel Détermination	X
P2	Identifier et analyser le contexte Auto-évaluer ses activités	Travailler en équipe Communiquer avec les collègues Être à l'écoute, attentif Entrer en relation avec les autres	Gérer la complexité	Proactivité Investissement personnel Enthousiasme Sérieux	X
P3		Communiquer avec les clients Communiquer avec les collègues Travailler en équipe Entrer en relation avec les autres		Créativité Enthousiasme	
P4	Identifier et analyser le	Communiquer avec les clients		Autonomie	

	contexte Collecter l'information	Communiquer avec les collègues Entrer en relation avec les autres			
P5	Identifier et analyser le contexte Accepter les critiques et ses propres erreurs Auto-évaluer ses activités	Communiquer avec les clients Communiquer avec les collègues Tenir les rôles Être à l'écoute, attentif Entrer en relation avec les autres	S'organiser de manière autonome Établir des priorités Travailler en mode projet	Proactivité Investissement personnel Enthousiasme Se montrer utile Savoir d'adapter Sérieux	X
P6	Capacité d'analyse et de synthèse Auto-évaluation	Travailler en groupe	Résoudre les problèmes Sens de l'initiative	Flexibilité Créativité Disponibilité Prendre des décisions Dynamisme Tisser des liens Autodéterminati on	X
P7	Tenir les rôles	Travailler en équipe	Résoudre les problèmes Gérer la complexité	Détermination Enthousiasme Être constructif Proactivité	X
P8	Savoir apprendre Capacité d'analyse et de synthèse	Mettre en œuvre des directives écrites par les collègues et les clients Utiliser les TIC pour communiquer avec les collègues et les clients	Savoir apprendre S'organiser de manière autonome	Savoir apprendre Confiance en soi Créativité Curiosité, envie d'apprendre Concentration	X
P9	Agir de manière autonome Capacité d'analyse et de synthèse	Mettre en œuvre des directives écrites par les collègues et les clients Utiliser les TIC pour communiquer avec les collègues et les clients Communiquer en anglais avec les clients Travailler en équipe	Se comporter en adéquation avec les règles et le fonctionnement de l'entreprise	Ponctualité Assiduité Respect de la hiérarchie Prendre en compte l'opinion des autres Hygiène Curiosité	X
P10	Identifier les formes et les couleurs Différencier et localiser les sons Se contrôler Visualiser les processus Agir de manière autonome	Agir de manière utile et coopérative Travailler en équipe Informé et conseiller	Gérer une équipe Réaliser des activités dans des positions difficiles Progresser dans le travail Développer une tâche sur le long terme Contrôler la qualité Collecter et analyser les données Travailler sous pression Être organisé S'adapter	Prendre des initiatives Parler distinctement Soutenir les efforts Manipuler les objets avec soin Être inventif Prendre des responsabilités Comprendre et respecter les normes et les directives Créativité Prendre des décisions	X
P11	Évaluation des potentialités	Travailler en équipe	Se comporter en adéquation avec les	S'habiller correc- tement	X

			règles et le fonctionnement de l'environnement de l'entreprise	Respecter les autres Curiosité Prendre des initiatives Hygiène Assiduité Ponctualité Utiliser un langage adapté	
P12		Communiquer avec les clients Entrer en relation avec les autres	S'organiser de manière autonome Résoudre les problèmes Optimiser les ressources	Pragmatisme Proactivité Détermination S'adapter	
P13	Identifier les besoins personnels Tenir les rôles	Entrer en relation avec les autres Tenir les rôles	S'organiser de manière autonome	Investissement personnel Détermination Curiosité, envie d'apprendre Respect de soi	X
P14	Savoir accepter les critiques et ses propres erreurs Identifier et analyser le contexte	Travailler en équipe Entrer en relation avec les autres	S'organiser de manière autonome Résoudre les problèmes	Créativité Pragmatisme Investissement personnel	X
P15			S'organiser de manière autonome Résoudre les problèmes Optimiser les ressources	Pragmatisme Investissement personnel Détermination	
P16	Identifier et analyser le contexte	Entrer en relation avec les autres	S'organiser de manière autonome Résoudre les problèmes Travailler en mode projet	Créativité Pragmatisme Détermination	X
P17	Identifier les besoins personnels Tenir les rôles	Entrer en relation avec les autres	Établir des priorités Gérer le stress	Proactivité Détermination Adaptabilité	X
P18	Identifier les besoins personnels Auto-évaluer ses activités	Entrer en relation avec les autres Tenir les rôles	Résoudre les problèmes Optimiser les ressources	Proactivité Détermination Curiosité, envie d'apprendre	X
P19	Collecter l'information Identifier les besoins personnels	Travailler en équipe Être à l'écoute, attentif	S'organiser de manière autonome	Pragmatisme Respect de soi Adaptabilité	X
P20	Tenir les rôles	Travailler en équipe	Résoudre les problèmes	Détermination Enthousiasme Être constructif	X

Micro-classification

Les partenaires de Canavese (Italie) et du Velay (France) du projet YES-ME ont réalisé une enquête pour identifier les compétences transversales les plus utilisées ou requises par les entreprises. Les données sont issues

d'entretiens avec des conseillers en emploi et en insertion, avec des jeunes sans emploi lors de groupes de discussion. En comparant et en intégrant tous les points de vue, sept compétences transversales et sept comportements clés ont émergé.

Compétences transversales principales

- 1) Organiser le travail de manière autonome (organiser les tâches et les priorités et choisir parmi différentes options).
- 2) Compétences relationnelles : capacité de s'adapter socialement à l'entreprise.
- 3) Agir dans le contexte de l'entreprise (connaître son rôle et savoir se situer, reconnaître et analyser le contexte, observer, écouter, suivre les règles formelles et informelles).
- 4) Travailler en équipe de manière efficace.
- 5) Compétence communicationnelle (en premier lieu avec les clients, mais aussi avec les collègues) et efficacité interpersonnelle (comprendre les intuitions, les besoins, le comportement des autres et interagir de manière constructive).
- 6) Souplesse cognitive (adapter son comportement et ses stratégies personnelles en fonction des situations).
- 7) Capacité à agir dans des situations difficiles (résoudre les problèmes, supporter et gérer le stress).

Principaux comportements

- 1) Curiosité, envie d'apprendre et investissement personnel dans l'accomplissement des objectifs de l'entreprise.
- 2) Initiative : proactivité, capacité à combiner des actions et des comportements de manière indépendante.
- 3) Souplesse : comprendre les gens et les changements, s'adapter à l'environnement de manière à trouver des solutions pour atteindre les objectifs.
- 4) Créativité : inclination à trouver des solutions originales et efficaces, indépendantes des schémas connus, en gardant en tête les objectifs poursuivis.
- 5) Fiabilité : capacité à exécuter ses fonctions dans certaines conditions et en un temps donné.
- 6) Garder une attitude dynamique et positive.
- 7) Être précis et attentif (porter attention aux détails, opérer avec précision et soin en ayant le souci de la qualité) dans la réalisation des tâches ou dans la façon de les présenter.

Le tableau suivant est un essai de description des expériences sélectionnées en fonction des sept compétences et sept comportements principaux. Elles sont analysées en suivant une matrice de contraintes. Selon le promoteur ou le partenaire, la dépendance à neuf facteurs a été évaluée : âge, contexte territorial, contexte administratif, besoins financiers, durée de la pratique, conditions spécifiques, motivation des bénéficiaires, besoin de qualification spécifique de l'équipe engagée, et autres. L'importance de ces facteurs est notée de 1, indépendant, à 10, fortement lié.

Pratiques	Compétences transversales							Comportements principaux						
	S'organiser de manière autonome	Relation avec les autres	Agir dans le contexte de l'entreprise	Travailler en équipe	Communication	Souplesse cognitive et motivation	Résolution de problèmes	Curiosité, motivation à apprendre	Entrepreneuriat	Flexibilité	Créativité	Sérieux	Énergie positive	Précision et soin
P1	++	+		+++	+++		++	+						
P2				+++	++				+					
P3		+++		+++	+++						+			
P4	+	+	+++	+	+								+	
P5	++	+++	++	+++	+	+		+++		++		+	+	
P6	+	++		+	+	+	+					+	+	+
P7	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	++	+++	+++	+	++	+++	
P8	+++	+		+	++		++	+++		+	+	+	+	
P9	+	++	+++	++	++	++	+	++	+	+	+	+	+	+
P10	++	+	+++	++	++	+	+++	+	+	+++	++	++	+	+++
P11		+	+++	+	++			++	+				+	
P12	+++					++	+++		+++		++	+	+	+
P13	+	+++	+++	+	++	+	++		++			++	++	++
P14	+	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+	++	+++	+++	+++	+++
P17	+	+++	+++	+++	+++	+	++			+		+	+	++
P18	++	++	++	+++	+++	++	++		++	++	++	++	++	++
P19	++	++	++	++	++	++	++	++	++	++	++	++	++	++

Matrice des contraintes : l'importance des facteurs est notée de 1 à 10 (*1= indépendant du facteur, 10 = fortement lié au facteur*)

Facteur	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
Age	2	3	1	10	10	5	7	1	10	1	9	6	8	8	6	8	5	2	8	7
Contexte territorial	2	3	1	10	1	10	5	2	6	1	9	6	5	4	6	5	6	5	3	4
Contexte administratif	2	4	1	1	10	10	5	5	5	1	6	6	8	8	5	5	8	7	7	8
Besoins financiers	6	4	1	1	6	5	6	8	9	8	3	6	8	8	6	7	6	8	7	7
Durée de la pratique	8	5	10	10	8	7	5	9	9	8	3	6	7	7	7	7	6	2	6	6
Conditions spécifiques	7	8	1	1	8	8	6	4	5	8	7	7	5	6	6	8	6	8	8	5
Motivation des bénéficiaires	8	7	10	10	10	10	7	7	9	1	8	8	8	8	6	8	8	7	8	7
Compétences ou qualification de l'équipe engagée	8	9	6	6	9	10	7	6	9	5	8	8	7	8	7	8	7	8	7	7
Autre...	8 (a)	8 (b)						3 (c)												

(a) Culture de l'organisation

(b) Présence des représentants du projet, disponibles et capables de contribuer positivement

(c) Processus d'ingénierie de formation

2. Outils pour identifier, détecter et évaluer les compétences transversales

Certains outils sont utiles pour identifier, détecter et évaluer les compétences transversales. Il n'y a pas de méthode unique qui permettrait d'évaluer selon une approche globale les compétences personnelles et transversales repérées par le projet YES-ME. Nous proposons ci-dessous une courte liste des outils extraits des pratiques sélectionnées. Ils peuvent être utilisés comme tels, combinés ou adaptés, en fonction du contexte.

Évaluer la compétence clé « apprendre à apprendre »

L'évaluation est axée sur la compétence apprendre à apprendre, mais inclut également d'autres compétences comme la communication écrite et orale, la capacité de s'organiser et de chercher de l'information. L'évaluation complète est accessible sur le site <http://competencescles.eu>.

Outil de diagnostic des compétences clés

Cet outil est composé d'un ensemble de 144 questions qui évaluent les huit compétences clés définies dans le cadre européen. La plupart d'entre elles sont considérées comme des compétences transversales. Le résultat est présenté par un diagramme et les jeunes gens ont la possibilité de réagir aux résultats et d'en discuter avec leur conseiller pour l'emploi.

Le questionnaire est disponible, en français, sur le site <http://diagnosticcompetences.iportfolio.fr>.

Évaluation en entreprise

Au cours de chaque période de pratique en entreprise, une évaluation est faite. Celle-ci est basée sur une approche tripartite, le formateur, le tuteur en entreprise, et l'individu. Différents exemples sont disponibles pour évaluer les compétences personnelles et transversales.

Groupes d'experts

C'est une méthodologie composée d'un groupe de 8 à 12 experts en gestion des ressources humaines, dans le but de définir les compétences et de construire un modèle/profil de référence..

3. Méthodes et outils pour développer des compétences transversales

Les différentes pratiques sélectionnées fournissent une approche globale de soutien des jeunes adultes dans leur intégration sociale et professionnelle. Elles sont basées sur une combinaison d'outils et de méthodes contextualisées pour développer les compétences personnelles et transversales. Nous en avons extraites quelques-unes qui peuvent être utilisées comme telles et intégrées dans différentes approches pédagogiques. Cette liste n'est bien sûr pas exhaustive.

Stages en entreprise

La préparation, le suivi et l'évaluation des stages en entreprises sont utilisées pour développer les compétences transversales. Plusieurs outils sont utilisés pour préparer et formaliser cette étape d'intégration.

Théâtre pour la formation psychosociale

Le théâtre est une technique souple et innovante pour agir auprès de différents groupes comme les seniors, les étudiants, les jeunes ou les personnes en situation d'exclusion. Cette technique a différents objectifs (autonomisation, socialisation, etc.) et peut être utilisée dans des contextes socioculturels variés.

Formation à la communication

Les cours de communication concernent l'écrit et l'oral. Ils intègrent des simulations et des exercices non formels (en commençant par des thèmes simples comme « qu'avez-vous fait ce week-end ? »). Ils participent au développement de la confiance en soi. Des entretiens peuvent être filmés et analysés en groupe.

Formation aux usages des TIC

Des projets avec une composante TIC sont mis en place pour développer les capacités à communiquer, à rechercher et à produire des informations en ligne. L'attention est portée sur la nécessité d'armer l'individu de

manière à ce qu'il soit capable de développer lui-même ses compétences en continuant à apprendre.

Gestion du stress

Une des principales difficultés des jeunes travailleurs réside dans la gestion de leur stress en situation de travail. Des séminaires de gestion de stress sont organisés. Ils peuvent s'intégrer dans des formations existantes.

Élaboration de portefeuilles de compétences

L'élaboration d'un portefeuille de compétences, en version papier ou numérique prouve en soi une maîtrise des compétences transversales : capacité à gérer un projet sur le moyen ou long terme, capacité à gérer l'information et les sources. Les portefeuilles sont aussi une manière de démontrer la maîtrise de ces compétences. Les expériences en entreprise peuvent aussi y être valorisées.

Apprentissage par glissement, briser la glace

Engager les jeunes gens et encourager leur présence continue en créant un environnement dans lequel ils se sentent bien, et les amener ensuite au-delà de leur zone de confort.

Faire en sorte que les participants se sentent rassurés et confiants en développant une compréhension de leur profil et de leurs compétences. Les animateurs les invitent progressivement à défier la perception de ce qu'il pourraient faire ou ne pourraient pas faire.

Auto-évaluation et questionnaires de suivi

Les questionnaires de suivi et d'auto-évaluation remplis en fin de formation visent à évaluer les compétences développées (les compétences sont classées selon le modèle ISFOL : de base, transversales, techniques et personnelles). Les questionnaires sont discutés avec le formateur dans un groupe de travail, pour envisager le parcours d'intégration de chacun.

Activités de formation par les pairs

Des formateurs (pairs) qui conduisent les activités éducatives avec d'autres pairs, similaires en ce qui concerne l'âge, la culture, le statut, les expériences. Ces activités sont censées renforcer les compétences et les comportements.