

# KEY TUTORS

Un outil & un processus pour identifier et évaluer les compétences clés  
auprès d'apprenants éloignés de l'emploi ou de la formation



Key Tutors



Erasmus+

n°2015-1-FR01-KA204-014943



jamk.fi



[www.keytutors.eu](http://www.keytutors.eu)

## Sommaire

- 1. Priorités & Objectifs du projet Key Tutors - Contexte français et européen**
- 2. Publics du projet Key tutors & caractère innovant du projet**
- 3. Identifier les tuteurs - profils professionnels dans les 5 pays**
- 4. Identifier les difficultés rencontrées par les apprenants en lien avec les compétences clés**
- 5. L'approche par la compétence - signification & application**
- 6. Un cadre européen - les huit compétences clés (CE & Parlement européen, Bruxelles, 2006)**
- 7. Un outil & un processus pour identifier et évaluer les compétences clés – une approche en 5 étapes (IO1)**
- 8. Un outil & un processus pour identifier et évaluer les compétences clés- méthode**
- 9. Test et retours d'expérience dans les 5 pays– de la théorie à la pratique**
- 10. Analyse SWOT – Atouts, faiblesses, opportunités et menaces**
- 11. Glossaire (CEDEFOP, 2002)**
- 12. Bibliographie & sitographie**

Annexes- équipe française & européenne

## Introduction

Le projet Key Tutors se propose de développer un outil d'identification et d'évaluation des compétences clés pour permettre aux tuteurs/formateurs intervenant auprès d'apprenants éloignés de l'emploi et de la formation de développer une stratégie pédagogique innovante de l'éducation pour adultes. En encourageant une approche par la compétence, le projet souhaite faciliter la transition de ces apprenants vers le monde de l'éducation et à terme sur le marché du travail. Il s'inscrit volontairement dans un contexte social et professionnel local, rural et associatif.

L'innovation du projet Key Tutors est de construire un outil et une méthode générique pour pouvoir identifier et évaluer des compétences clés auprès d'apprenants adultes issus de milieux sociaux et professionnels défavorisés ou des apprenants éloignés de l'emploi. L'originalité du projet est de combiner une compétence clé simple ou basique avec une compétence clé complexe ou transversale en se référant au cadre européen de référence "8 compétences clés" (Commission européenne, Bruxelles, 2006).

Cet outil est un support pédagogique pratique pour les tuteurs/formateurs qui allie

- une approche théorique- en expliquant l'approche par la compétence –cadre européen des compétences clés
- et une approche pratique - qui tient compte de l'environnement social et professionnel du profil d'apprenants considéré - difficultés particulières rencontrées) et qui propose une méthode d'identification et d'évaluation simple et facilement utilisable

Le projet Key Tutors s'adresse à deux publics. Le premier est constitué par les tuteurs - professionnels travaillant avec des apprenants éloignés de l'emploi et de la formation dans des associations, des collectivités locales et des Petites et Moyennes Entreprises (PME). Le deuxième public formé des apprenants issus de milieux sociaux ou professionnels défavorisés et/ou de personnes momentanément éloignées de l'emploi et de la formation. Les travailleurs peu qualifiés sont souvent issus de milieux défavorisés. Les professionnels chargés de les accompagner sont en général des travailleurs sociaux- éducateurs spécialisés, animateurs, médiateurs... Leur profil professionnel s'est diversifié avec la crise économique et sociale.

Quel que soit leur parcours éducatif et professionnel, ils n'ont généralement pas été formés pour accompagner des apprenants éloignés de l'emploi et de la formation. Un soutien social, éducatif et de formation nécessite des outils adéquats et des stratégies pédagogiques qui tiennent compte du profil des apprenants, des difficultés identifiées, et du contexte social et professionnel. L'outil et le processus- IO1- proposé par le projet Key Tutors s'inscrit dans cette démarche.

## 1. Priorités du projet Key Tutors

Le projet Key Tutors s'inscrit dans deux priorités du programme:

- 1- promouvoir le développement, l'expérimentation et la mise en œuvre de pratiques innovantes dans le champ de l'éducation, la formation et la jeunesse
- 2- faciliter la reconnaissance, la validation des connaissances, aptitudes et compétences acquises aux travers d'apprentissages formels, non formels et informels;
- 3- soutenir des apprenants avec des profils particuliers (venant de milieux défavorisés) à compléter des cycles d'éducation et faciliter leur accès au marché du travail.

Le projet Key Tutors a pour but de:

- 1- Promouvoir des pratiques innovantes dans le champ de l'éducation pour adultes
- 2- Développer un outil pour les professionnels (formateurs & tuteurs) travaillant dans le champ de l'"Education populaire" pour leur permettre d'identifier et de développer des compétences basiques et transversales auprès de leurs apprenants adultes venant de milieux défavorisés ou éloignés de manière temporaire ou permanente de la formation et de l'emploi (chômeurs de longue durée, publics migrants, personnes handicapées ...).
- 3- Permettre un accès à l'éducation puis à l'emploi d'apprenants adultes en particulier dans les associations, collectivités locales et Petites et Moyennes Entreprises (PME).

## Contexte français et européen

Le programme **Erasmus + pour l'éducation des adultes** vise à améliorer la qualité de l'offre de formation et d'éducation pour les adultes. Il contribue à la réalisation des objectifs européens en matière d'accès à la formation tout au long de la vie fixés dans le cadre de l'Agenda européen pour l'éducation et la formation des adultes. Il vise à contribuer à la réalisation des objectifs suivants :

- réduire le nombre d'adultes ayant un faible niveau de compétences, en particulier autour des savoirs de base et des compétences clés
- accroître les possibilités de formation tout au long de la vie pour les adultes et en faire la promotion
- développer les services d'orientation pour ces publics
- développer la reconnaissance et la validation des acquis formels et non formels

source : <http://www.agence-erasmus.fr/>

## Equipe européenne

- **Fédération Familles rurales Pays de Loire**, (France) - [http://www.famillesrurales.org/pays\\_de\\_la\\_loire](http://www.famillesrurales.org/pays_de_la_loire)
- **Iriv conseil**, (France)- <http://www.iriv.net>
- **Infodeff** (Espagne)- <http://www.infodef.es>
- **SA** (Lituanie)- <http://www.skudutiskis.lt>
- **JAMK** (Finlande)- <http://www.jamk.fi>
- **FASS** (Pologne )- <http://www.fass.pl>

## 2. Publics du projet Key Tutors

Le projet Key Tutors s'adresse à deux groupes cibles:

- 1- Public direct : professionnels travaillant avec des apprenants éloignés de manière temporaire ou permanente de l'emploi ou de la formation, en particulier dans les associations, collectivités locales et Petites et moyennes entreprises (PME). Ils sont appelés "tuteurs" ou formateurs.
- 2- public indirect : apprenants éloignés de manière temporaire ou permanente de l'emploi ou de la formation avec lesquels travaillent de manière régulière les tuteurs & formateurs. Certains sont susceptibles de devenir tuteurs à leur tour.

La plupart des personnes peu qualifiées viennent de milieux défavorisés. Mais certaines qualifications, acquises à l'étranger, peuvent aussi ne pas être reconnues sur les marchés du travail en Europe - publics migrants hors UE.

Le profil des tuteurs & formateurs travaillant avec des publics venus de milieux défavorisés sont en général des travailleurs sociaux. Mais leur profil professionnel a évolué ces dernières années- toute personne travaillant dans les associations, collectivités locales ou PME et s'inscrivant dans des dispositifs d'emplois aidés, par exemple, sont concernés. Quel que soit leur profil, ils n'ont pas été formés à l'approche par la compétence auprès d'apprenants peu qualifiés ou dont la qualification n'est pas reconnue sur le marché du travail français.

## Innovation du projet Key tutors

La principale innovation du projet est de proposer un outil & un accompagnement (production intellectuelle 1) qui permette d'identifier et évaluer les compétences clés d'apprenants peu qualifiés, éloignés de manière temporaire ou permanente de l'emploi et de la formation, qui tiennent compte des contextes professionnels et de la spécificité nationale de l'Education et la formation tout au long de la vie..

L'originalité est de combiner une compétence clé basique avec une compétence clé transversale (en référence aux "8 compétences clés" (CE & Parlement européen, Bruxelles, 2006).

Cette production intellectuelle permet une application pratique pour les professionnels travaillant dans le champ de l'éducation pour adulte de combiner une approche théorique (approche par la compétence) avec son application pratique sur le terrain (accompagnement d'apprenants éloignés de l'emploi et de la formation).

Chaque pays partenaire a expérimenté une combinaison compétence clé basique/compétence clé transversale tenant compte de leur environnement socio-professionnel et du profil de leurs apprenants/publics. Ils étaient libres d'utiliser la stratégie pédagogique de leur choix en précisant les critères suivants:

3. Objectif,
4. Méthode,
5. Contexte
6. Difficultés d'apprentissage à prendre en compte.

### 3. Identifier les tuteurs & formateurs – profils professionnels



Pour la **Fédération Familles Rurales Pays de Loire**, les tuteurs sont des professionnels travaillant dans des associations d'éducation populaire, appartenant au réseau de Familles rurales. Ce sont des animateurs, des éducateurs, des personnes qualifiées dans différents domaines des sciences humaines et sociales. Les formateurs sont des professionnels intervenant dans le champ de l'Education et la Formation pour adulte, éducateurs ou animateurs ayant une expérience professionnelle dans le champ du développement local. Les tuteurs formés par **iriv conseil** sont des professionnels intervenant auprès de publics migrants dont l'approche combine apprentissages linguistiques et formation professionnelle continue.



Pour Infodeff, les tuteurs travaillent dans des associations dont les publics sont des personnes migrantes ou issus de milieu défavorisés. Les formateurs travaillent dans des centres de formation pour adulte. Ce sont des travailleurs sociaux et pédagogues qualifiés.



Pour la *Skudutiskis academy*, les tuteurs sont des professionnels travaillant avec des familles dans un contexte rural, pédagogues, éducateurs et animateurs. Les formateurs interviennent dans ces centres d'accueil pour les enfants et des centres communautaires en milieu rural.



Pour l'Université d'études appliquées de Jyväskylä (JAMK), les tuteurs et formateurs sont des professionnels travaillant pour les ateliers municipaux pour adultes qui s'adressent à des jeunes ou des adultes issus de milieu défavorisés en leur proposant des apprentissages informels ou en partie formels pour renouer avec un parcours professionnel. La plupart de ces professionnels ont un niveau baccalauréat dans les services sociaux ou le travail social- ils sont appelés "socionomes" pour les distinguer des travailleurs sociaux justifiant d'un master. Les tuteurs & formateurs peuvent aussi être des experts dans un champ particulier par exemple les ateliers artistiques proposés par des artistes, musiciens, charpentiers etc.



La *Fundacja Agencji Sluzby Spolecznej-FASS* travaille avec des formateurs aux profils variés- sociologues, pédagogues, travailleurs sociaux dans les associations et les collectivités locales. Les tuteurs sont des personnes diplômées de l'enseignement secondaire ou post-secondaire qui travaillent avec des apprenants en situation d'exclusion, personnes handicapées ou présentant des difficultés d'apprentissage.

#### 4. Identifier les difficultés des apprenants en lien avec les compétences clés

Dans tous les pays européens, les apprenants venant de milieux défavorisés (combinant en général des difficultés sociales et économiques, pauvreté, familles monoparentales; chômage de longue durée, handicap mental...) sont sous-représentés dans les parcours de formation et d'éducation en dépit du soutien apporté par les professionnels qui travaillent avec eux.

L'expérimentation du projet Key Tutors dans 5 pays européens aux environnements sociaux et économiques différents, avec des partenaires s'adressant à des apprenants présentant des difficultés d'accès à la formation et l'éducation, permet une approche à partir des besoins exprimées sur le terrain -"bottom-up "- par des professionnels en termes de difficultés d'apprentissage liées à un manque de compétence.

Un intérêt particulier est porté aux femmes en particulier celles qui ont dû s'arrêter de travailler pour élever leurs enfants- elles représentent le public le plus éloigné de la formation et de l'emploi.

Les participants sont sélectionnés en fonction de leur volonté d'améliorer leur parcours éducatif ou professionnel, et d'accéder au marché du travail. Ces apprenants font déjà partie des dispositifs d'accompagnement proposés par les différents partenaires du projet Key Tutors. Ils seront associés aux sessions d'expérimentation de l'Outil & la méthode proposés par le projet Key tutor. Les tuteurs & formateurs doivent identifier leurs expériences professionnelles et les compétences développées ou à développer sur cette base. L'approche par la compétence proposée doit combiner une compétence basique avec une compétence transversale pour bien comprendre leur contenu et les moyens de les améliorer.

 des apprenants dans le champ de l'éducation pour adulte pour travailler dans des associations ou des collectivités publiques. Souvent décrocheurs, demandeurs d'emploi, présentant des difficultés d'expression et d'écriture du français, des problèmes de comportement, un manque de confiance en eux, d'estime de soi, parfois d'hygiène et de maîtrise des compétences sociales les plus basiques...

 des apprenants adultes souvent migrants, venus de pays hispanophones (Amérique latine) et soutenus par des professionnels dans des écoles, centres de formation, collectivités locales et associations proposant des cours d'espagnol ou des formations pour améliorer leur insertion sociale et professionnelle.

 des familles présentant des risques sociaux, en milieu rural dont l'accompagnement consiste en un accompagnement pour favoriser une résilience spirituelle et émotionnelle et permettre un environnement sain et créatif.

 participants aux ateliers municipaux- décrocheurs, chômeurs de longue durée, personnes présentant un handicap mental ou vivant dans des milieux sociaux très défavorisés.

 personnes vulnérables auxquelles sont proposées des stratégies appropriées pour améliorer leur qualité de vie et permettre un accompagnement adéquat par les travailleurs sociaux- essentiellement des assistantes sociales

## 5. Adopter l'approche par la compétence

Les compétences clés en tant que connaissances, aptitudes et attitudes appropriées à chaque contexte sont fondamentales pour chaque individu dans une société fondée sur la connaissance. Elles comportent une valeur ajoutée au marché du travail, à la cohésion sociale et à la citoyenneté active en apportant flexibilité et adaptabilité, satisfaction et motivation. Parce qu'elles devraient être acquises par tous, la présente recommandation propose un outil de référence aux États membres pour assurer que ces compétences clés soient pleinement intégrées dans leurs stratégies et leurs infrastructures, en particulier dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Ces compétences clés offrent un cadre de référence afin de soutenir les efforts nationaux et européens pour atteindre les objectifs qu'ils définissent. Ce cadre s'adresse en particulier aux responsables politiques, professionnels de l'éducation, employeurs et apprenants. Il constitue un outil de référence à destination des États membres pour leurs politiques d'éducation et de formation pour veiller :

- à ce que l'éducation et la formation initiales offrent aux jeunes les moyens de développer les compétences clés pour être préparés à leur vie adulte et professionnelle ;
- prendre les mesures appropriées pour les jeunes désavantagés concernant leur formation ;
- au développement et à l'actualisation des compétences clés tout au long de leur vie, en particulier des groupes cibles prioritaires;
- à l'existence d'infrastructures & de mesures appropriées pour l'éducation et la formation continues des adultes garantissant l'accès au marché du travail en fonction des besoins spécifiques;
- à la cohérence de l'éducation et la formation des adultes par des liens étroits entre les politiques concernées.

Dans le cadre du projet Key Tutors, une combinaison une compétence clé simple/une compétence clé complexe doit être expérimentée par chaque partenaire en fonction de son domaine socio-professionnel



Fédération Familles Rurales Pays de Loire combine KC1 – communication dans la langue maternelle et KC6- compétences sociales et civiques



Infodeff combine KC 2 – communication dans une langue étrangère et KC8- expression culturelle



SA- *Skudutiskis academy*- SA combine KC3- compétence mathématique & compétences basiques en science et technology avec KC 5- apprendre à apprendre



JAMK combine KC4- compétences numériques et KC7- sens de l'initiative et esprit d'entreprise



FASS- *Fundacja Agencji Sluzby Spolecznej*-combine KC1- communication dans la langue maternelle et KC5- apprendre à apprendre



iriv conseil a testé toutes les combinaisons à la Cité des Métiers avec des tuteurs travaillant avec des migrants

## 6. Identifier les huit compétences clés (Bruxelles, 2006)

Les compétences clés **simples ou basiques** sont les suivantes :

**KC1- Communication dans la langue maternelle:** *faculté d'exprimer et d'interpréter des concepts, pensées, sentiments, faits et opinions oralement et par écrit (écouter, parler, lire et écrire), et d'avoir des interactions linguistiques appropriées et créatives dans toutes les situations de la vie sociale et culturelle*

**KC2- Communication en langues étrangères** *au-delà des mêmes compétences de base que celles de la communication dans la langue maternelle, médiation et compréhension des autres cultures. Le degré de maîtrise dépend de plusieurs facteurs et des capacités d'écouter, de parler, de lire et d'écrire ;*

**KC3- Compétence mathématique et compétences de base en sciences et technologies.** *aptitude à développer et appliquer un raisonnement mathématique en vue de résoudre divers problèmes de la vie quotidienne, l'accent étant mis sur le raisonnement, l'activité et le savoir. Les compétences de base en sciences et technologies pour la maîtrise, l'emploi et l'application des connaissances et méthodologies servant à expliquer le monde de la nature. Elles supposent une compréhension des changements liés à l'activité humaine et à la responsabilité de tout individu en tant que citoyen*

**KC4- Compétence numérique** *usage sûr et critique des technologies de la société de l'information (TSI) et, donc, la maîtrise des technologies de l'information et de communication (TIC) ;*

Les compétences clés **transversales ou complexes** sont les suivantes :

**KC5- Apprendre à apprendre** *—compétence liée à l'apprentissage, à la capacité à entreprendre et organiser soi-même un apprentissage à titre individuel ou en groupe, selon ses propres besoins, à avoir conscience des méthodes et des offres*

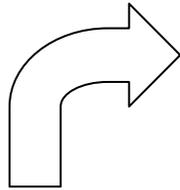
**KC6- Compétences sociales et civiques.** *compétences personnelles, interpersonnelles et interculturelles ainsi qu'à toutes les formes de comportement d'un individu pour participer de manière efficace et constructive à la vie sociale et professionnelle. Elle correspond au bien-être personnel et collectif. La compréhension des codes de conduite et des usages des différents environnements dans lesquels l'individu évolue est essentielle. Par ses compétences civiques, notamment sa connaissance des notions et structures sociales et politiques (démocratie, justice, égalité, citoyenneté et droits civils), un individu peut assurer une participation civique active et démocratique*

**KC7- Esprit d'initiative et d'entreprise** *qui consiste en la capacité de passer des idées aux actes. Il suppose créativité, innovation et prise de risques, ainsi que la capacité de programmer et de gérer des projets en vue de la réalisation d'objectifs*

**KC8- Sensibilité et l'expression culturelles** *qui implique la conscience de l'importance de l'expression créatrice d'idées, d'expériences et d'émotions sous diverses formes (musique, arts du spectacle, littérature...).*

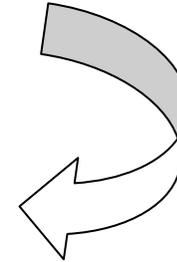
Source: Commission européenne (2006), *Recommandation du Parlement européen et du Conseil*, Décembre 2006

## 7. Un outil & un processus - une approche circulaire en 5 étapes



### 1ère étape- définir le contexte socio-professionnel

*profil professionnel du tuteur/formateur (courte biographie)*



### 5ème étape – construire un plan d'action

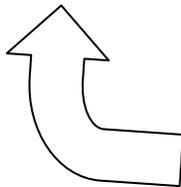
*Option 1- expérience à améliorer*

*Option 2- formation à suivre*

*Option 3- VAE à entreprendre*

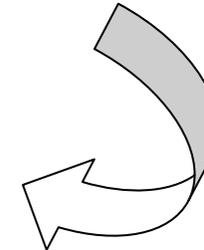
### 2ème étape- identifier les difficultés rencontrées par les apprenants

*Raisons pour lesquelles ils sont éloignés de l'emploi ou de la formation*



### 3ème étape- sélectionner les compétences clés

*une compétence clé simple / une compétence clé complexe*



### 4ème étape- évaluer les compétences clés

**Niveau 0- je ne sais pas - incompétence**

**Niveau 1- je sais avec l'aide d'un tiers - compétence assistée**

**Niveau 2- je sais quand je suis dans un groupe -compétence collective**

**Niveau 3- je sais faire seul - compétence d'autonomie**

**Niveau 4- je sais transmettre à d'autres - compétence d'expertise**

**Niveau 5- je sais créer - compétence de création**

## 8. Évaluer les compétences clés- méthode

L'approche proposée par le projet Key Tutors est très dynamique et interactive. Les tuteurs/formateurs sont sollicités pour identifier les outils et méthodes qu'ils utilisent déjà auprès de leurs apprenants et en leur demandant de faire le lien avec l'approche par la compétence, en l'adaptant au niveau de maîtrise de la compétence

Points à intégrer dans les sessions pédagogiques avec les tuteurs

- **1<sup>er</sup> point**: expliquer les compétences clés en se basant que le cadre européen (CE & Parlement, Bruxelles, 2006)
- **2<sup>ème</sup> point** : expliquer la combinaison sélectionnée en insistant sur les différences entre compétence simple/basique et une compétence complexe/transversale avec des illustrations basées sur le contexte socio-professionnel
- **3<sup>ème</sup> point** : travailler en petits groupes avec des apprenants sur leur expérience, les problèmes rencontrés pour accéder à un emploi/une formation et son lien avec la (non) maîtrise de la compétence clé et comment l'acquérir
- **4<sup>ème</sup> point** : présenter les résultats du travail en petits groupes en session plénière pour que les apprenants expliquent le processus- de l'identification à l'évaluation et le plan d'action pour améliorer la compétence clé
- **5<sup>ème</sup> point**: discuter des différents moyens d'évaluer une compétence clé- auto-évaluation, évaluation par un tuteur, critères à prendre en compte
- **Travail à faire par les tuteurs après la session**: synthèse des retours et questions des apprenants
- **Objectifs pour les apprenants**: être capable de comprendre deux compétences clé, les identifier et les évaluer

### Adapter l'outil à l'environnement socio-professionnel



France: compétences clés KC1 & KC6 avec des apprenants confrontés à des problèmes pour lire & écrire le français et des difficultés d'insertion, sociale et professionnelle



Espagne: compétences clés KC2 & KC8 avec des apprenants adultes migrants rencontrant des difficultés linguistiques & des difficultés d'intégration culturelle



Lituanie: compétences clés KC3 & KC5 avec des familles confrontés à des problèmes de gestion domestique et souhaitant transmettre leur expérience à leur famille



Finlande: compétences clés KC4 & KC7 avec des apprenants au chômage depuis longtemps ou jeunes décrocheurs souhaitant trouver de nouvelles opportunités professionnelles (économie numérique)



Pologne : compétences clés KC1 & KC5 avec des apprenants confrontés à des difficultés importantes d'insertion sociale et professionnelles (notamment liées au handicap mental)

## 9. Expérimentation de l’outil & de la méthode – IO1 (Janvier- Juin 2016)

**Première étape-** sélectionner de 10 à 20 participants – apprenants éloignés de l’emploi ou de la formation, de façon temporaire ou permanente & 5 à 10 tuteurs pour les accompagner

**Deuxième étape:** sessions de formation pour les tuteurs pour les former à l’approche compétence-clé (**Janvier 2015- Mars 2016**). Objectifs: identifier problèmes rencontrés avec leurs apprenants ; expliquer le concept de compétences clés ; discuter des outils & méthodes déjà utilisées qui soient les plus pertinents auprès d’apprenants adultes pour identifier et évaluer les compétences clés- en combinant une compétence basique/une compétence complexe. Allier échanges pratiques & contributions théoriques

**Troisième étape** – expérimenter l’outil & la méthode avec les tuteurs & les apprenants au niveau national (**Mars 2016 - Juin 2016**). Sur la base de l’outil et de l’approche en 5 étapes proposée par Iriv Conseil, les partenaires européens collectent les retours des différents partenaires à partir de la combinaison compétence basique/compétence complexe qu’ils ont sélectionnée

**Quatrième étape-** séminaire européen de formation en Finlande avec les partenaires européens (**Mai 2016**). Contenu: discuter des outils & méthodes sélectionnés par eux pour leurs compétences clés en fonction du profil de leurs apprenants et du contexte socio-professionnel de leurs organisations ; problèmes rencontrés ; échanges de bonnes pratiques ; proposition d’amélioration de l’outil et méthodes les plus appropriées pour former les tuteurs à l’approche compétence clé proposée par le Key Tutors. Approche collective, travail en petits groupes et retour d’expérience.

**Cinquième étape** – synthèse des retours reçus pendant les expérimentations nationales (Juillet 2016) et version corrigée de l’outil & du processus pour identifier & évaluer une compétence clé avec l’approche Key Tutors (IO1)

**Sixième étape-** session de formation avec les tuteurs sélectionnés dans 5 pays sur la base de la version finale (Octobre-Novembre 2016). Objectifs: réfléchir aux outils d’évaluation ; échanger des exemples de bonnes pratiques ; capitaliser les outils & méthodes les plus pertinents ; sélectionner les pédagogies les plus appropriées pour l’acquisition de compétences clés. Contenu: analyse des pratiques, conceptualisation, contributions théoriques

### Résultats attendus des sessions pédagogiques:

**une biographie des tuteurs** – courte biographie demandée aux tuteurs insistant sur leurs expériences (personnelles, sociales & professionnelles), qualification & diplôme, aptitudes & compétences en respectant un format (10 à 15 lignes- 300 mots maximum) pour les entraîner à l’approche par la compétence à partir de leur propre expérience- apprendre en faisant

**un profil des apprenants & leurs difficultés** sur la base des compétences sélectionnées (combinaison compétence basique/compétence complexe), les tuteurs précisent les difficultés rencontrées par leurs apprenants, les méthodes utilisées avec leurs limites et l’utilité de l’approche Key Tutors pour améliorer leur pratique professionnelle pour faciliter l’accès à l’emploi ou la formation de leurs apprenants, et donc de l’outil développé IO1- pour identifier et évaluer une compétence clé

## 9.1 Identifier & évaluer KC 1 – KC6



**KC1** – communication dans la langue maternelle

**KC6**- compétences sociales et civiques

### Profils professionnels des tuteurs/formateurs

**Tuteurs** professionnels dans le champ socio-éducatif et la jeunesse, en zones rurales ; 3 femmes, 2 hommes, âgés d'environ 34 ans. tous justifient d'une expérience dans l'animation avant d'exercer leurs fonctions, avec une formation initiale dans l'animation, le développement territorial ou la gestion du sport

**Formateurs** mêmes profils ; 1 homme, 4 femmes ; d'âge moyen 35.5 ans ; 80 % ont une expérience professionnelle ou bénévole dans le champ de l'animation.

### Retour d'expérience des professionnels & des apprenants

- Les tuteurs souhaitent un accompagnement léger qui ne les charge pas trop.
- Ils ont confirmé leur intérêt pour l'approche par la compétence
- Ils n'ont jamais été formés à cette approche.
- Ils attendent les retours d'expérience des autres partenaires
- Ils souhaitent promouvoir, améliorer et développer les parcours personnels et professionnels de leurs apprenants avec un discours positif et constructif.
- Ils adopteront une approche progressive plutôt qu'une simple évaluation des compétences
- Chaque formateur identifiera les outils et méthodes qu'ils maîtrisent pour illustrer certaines compétences.

### Difficultés rencontrées par les apprenants

- Manque de confiance en soi
- Manque de références - théoriques et pratiques
- Manque de curiosité et de désir de s'améliorer
- Manque de rigueur et de réflexion
- Manque d'autonomie dans leur travail (pas de cadre)
- Manque de sens critique
- Manque de motivation- attitude attentiste
- Manque de connaissance et de compréhension de leur environnement socio-professionnel

### Méthodes & outils pertinents pour le projet Key Tutors:

- **1ère méthode** grilles de compétences et de temps comme premier outil d'évaluation.
- **2<sup>nd</sup> méthode** Guides pour le tutorat proposés par les différentes organisations de formation
- **3<sup>ème</sup> méthode** fiche projet résumant les critères et échéances à respecter
- **4<sup>ème</sup> méthode** grilles de certification et critères d'évaluation proposés pour les formations
- **5<sup>ème</sup> méthode** guides d'entretiens avec des apprenants adultes lors des formations
- **en général:** grande variété de méthodes pédagogiques déjà développées avec une pédagogie active incluant une participation active des stagiaires, une individualisation des accompagnements et une dynamique de groupe. Elles sont destinées à développer la confiance en soi, la participation et la réussite des apprenants. Elles font partie de la formation continue des stagiaires, visant à leur développement personnel et professionnel

## 9.2 Identifier & évaluer KC 2 – KC8



**KC 2** – communication dans une langue étrangère

**KC8**- prise de conscience et expression culturelle

### Profils professionnels des tuteurs/formateurs

- **Tuteurs** professionnels travaillant pour un centre municipal de formation et d'emploi soutenu par la mairie. Il dispense directement les formations ou fait appel à des organismes extérieurs. Les programmes de formation combinent des apprentissages sur une base de travail et impliquent tuteurs et formateurs.
- **Formateurs** ils travaillent pour l'association *Red Incola*, qui regroupe des centres de formation continue et des organisations apportant un soutien pour les personnes migrantes.

### Retour d'expérience des professionnels & des apprenants

- tout programme ou activité visant à améliorer les compétences clés basiques et/ou transversales est important quel que soit le cadre, formel, non formel et informel.
- La compétence clé- savoir communiquer dans une langue étrangère (KC2) est la condition basique pour des apprenants migrants pour pouvoir accéder à une formation ou un emploi.
- la compétence interculturelle (KC8) est une des plus importantes pour des publics migrants. Le manqué de connaissance ou de repère culturel peut créer des difficultés d'apprentissage

### Difficultés rencontrées par les apprenants

- manque de soutien des réseaux familiaux et sociaux.
- Résidence dans des quartiers marginalisés ou problématiques
- Difficultés légales et administratives pour pouvoir travailler ou se former- permis de travail pour migrants ou anciens détenus
- Manqué de formation ou qualification inadaptés aux besoins du marché
- rotation permanente entre emploi et chômage
- Discrimination et rejet us à des préjugés physiques, d'âge, de sexe ou d'origine géographique
- Insécurité et précarité personnelle

### Méthodes & outils pertinents pour le projet Key Tutors::

- **1ère méthode** l'apprentissage à partir d'un problème posé: l'approche par la compétence est une "révolution éducative" pour certains enseignants qui met en cause leurs pratiques traditionnelles d'éducation caractérisées par un exposé souvent abstrait, dé-conceptualisé sans lien avec la réalité sociale, parfois inutile et inapplicable. L'approche innovante par la compétence permet de surmonter les approches traditionnelles.
- **2ème méthode** : CLIL - Content and Language Integrated Learning: apprentissage dual qui combine un langage adapté à un contexte de travail – nouveau langage et nouveaux sujets. L'hypothèse de base est que les apprenants apprennent mieux quand les sujets et le langage sont adaptés à leurs attentes. L'apprentissage linguistique sert de moyen pour parvenir à une fin très pragmatique notamment sur les contenus



### 9.3 Identifier & évaluer KC 3 – KC5

**KC3-** compétence mathématique et compétences basiques en science et technologie

**KC 5-** apprendre à apprendre

#### Profils professionnels des tuteurs/formateurs

Les tuteurs et formateurs travaillent avec des profils d'apprenants variés.

Il y a un manque de professionnels pour le soutien individuel des familles en zones rurales.

Les profils des tuteurs sont les suivants- éducateurs dans les centres d'accueil pour enfants, enseignants, spécialistes en andragogie (éducation pour adulte), travailleurs sociaux dans les collectivités locales, psychologues, etc.

#### Retour d'expérience des professionnels & des apprenants

- “une relation plus individuelle avec les familles est nécessaire pour résoudre leurs problèmes.”
- “chaque famille souffre d'un problème différent.”
- “la première étape est d'identifier les compétences à mobiliser.”
- “les besoins des apprenants doivent être identifiés avec soin”.
- “il est également important d'adapter le soutien au niveau de compétence requis.”
- “il faut encourager les familles à évaluer elles-mêmes leurs compétences.”

### Difficultés rencontrées par les apprenants

- Tous les apprenants n'ont pas besoin du même niveau de compétences mathématiques
- Pour certains apprenants pour qui les règles d'hygiène sont en jeu, l'approche par la compétence semble inappropriée.
- Dans ce cas, les tuteurs doivent pouvoir les motiver
- Les familles avec des conditions de vie précaires et socialement à risque sont à privilégier.
- Les apprenants sont soit des familles soit des membres de la famille (parent, enfant...)

#### Méthodes & outils pertinents pour le projet Key Tutors:

- **1ère méthode:** reconnaissance des compétences – pour le développement des familles et des opportunités professionnelles” – une technique objective pour préciser les compétences entrepreneuriales des familles et leurs besoins professionnelles. Elle est fondée sur l'expérience et les compétences que peuvent mobiliser des familles exclues du monde du travail en proposant des offres d'emploi dans leur environnement ou à la maison.
- **2ème méthode :** compétences principales – savoir, savoir-faire et savoir être nécessaires pour chaque personne pour se développer, avoir un métier et participer à la vie publique.
- **Autres méthodes :** carte d'évaluation des compétences basée sur la taxonomie Bloom – apprentissage en action (apprendre en faisant)

## 9.4 Identifier & évaluer KC 4 – KC7

**KC4-** compétences numériques

**KC7-** esprit d'initiative et d'entreprise

### Profils professionnels des tuteurs/formateurs

- **Tuteurs** professionnels diplômés : Licence professionnelle- par exemple dans les services sociaux ou le travail social ou en santé publique (thérapie professionnelle). Certains tuteurs sont des thérapeutes. Un autre diplôme des tuteurs est l'équivalent de l'éducateur spécialisé en France. Certains tuteurs sont des experts et des professionnels dans un domaine particulier- artistes, musiciens, charpentiers, chefs cuisiniers, fermiers etc. avec une qualification.
- **formateurs** les sessions de formation ont été assurées par les trois chercheurs associés au projet Key Tutors à l'Université JAMK

### Retour d'expérience des professionnels & des apprenants

- les descriptions des compétences proposées par le cadre européen ont semblé trop difficiles par les apprenants dont l'expression et la compréhension sont difficiles
- les apprenants sont intéressés par l'approche par les compétences et ont apprécié pouvoir en discuter avec les tuteurs
- tuteurs et apprenants ont trouvé l'identification et l'évaluation de la compétence numérique facile, moins la compétence KC7- esprit d'initiative et d'entreprise
- certains apprenants ont des difficultés à comprendre le sens d'une évaluation

### Difficultés rencontrées par les apprenants

- manqué de motivation et d'engagement dans leur travail
- certains apprenants cherchent un sens à leurs vies.
- beaucoup d'apprenants ne savent pas "gérer" leurs vies
- certains apprenants utilisent les medias sociaux à des fins personnelles mais pas pour leur recherche d'emploi (e.g. rédiger un CV, écrire & envoyer un mèl...)
- certains apprenants sont de grands utilisateurs d'Internet
- certains apprenants ont du mal à gérer leurs émotions
- certains apprenants ne savent pas utiliser les services à distance- services bancaires par exemple- parce qu'ils n'ont pas un accès personnel à Internet en raison de problèmes financiers
- beaucoup sont des décrocheurs scolaires
- beaucoup manquent de confiance en eux et souhaitent améliorer leurs compétences
- certains manquent de compétences sociales et ont des difficultés à communiquer

### Méthodes & outils pertinents pour le projet Key Tutors:

- **1ère méthode:** ateliers pédagogiques- terme employé depuis 2007, inspiré des sciences de l'éducation. Ils sont fondés sur des contextes d'apprentissage flexibles, en fonction des capacités des individus, privilégiant l'approche apprendre en faisant, et proposant un soutien à la fois collectif et individuel.
- **2ème méthode :** démonstration, tutorat et conseil sur les compétences, orientés sur le coaching, les projets et différentes activités, formation professionnel pour des emplois à temps partiel ou plein temps, emploi multi-professionnel
- **3ème méthode :** grilles d'évaluation des compétences clés à adapter à l'approche Key Tutors pour évaluer les niveaux de compétence

## 9.5 Identifier & évaluer KC 1 – KC5



**KC1** – communication dans la langue maternelle

**KC 5**- apprendre à apprendre

### Profils professionnels des tuteurs/formateurs

- **Tuteurs** engagés dans des formations pour travailleurs sociaux, psychologues, éducateurs spécialisés, spécialistes en *oligofrenopedagogie* et auxiliaires de vie ou aides-soignants
- **formateurs** responsables de formation avec des profils de sociologues, psychologues, médecins ou infirmières, éducateurs.

### Retour d'expérience des professionnels & des apprenants

- besoin d'améliorer les compétences des apprenants, mais crainte des tuteurs qu'ils soient réticents.
- Pour la compétence clé KC1, le plus important est de construire une communication interpersonnelle entre les tuteurs et les apprenants. Savoir utiliser le vocabulaire de sa propre langue permet souvent de régler des problèmes et d'éviter des conflits. Les tuteurs doivent pouvoir écouter et répondre à des questions difficiles des apprenants.
- Pour la compétence clé KC5, le plus important est la formation continue de manière à pouvoir améliorer de manière progressive ses compétences professionnelles. Les tuteurs essaient de suivre leurs apprenants, de manière qu'après le lycée ils continuent d'étudier dans des écoles post-secondaires pour améliorer leurs compétences professionnelles.

## Difficultés rencontrées par les apprenants

- Manque de motivation pour améliorer leurs compétences professionnelles. Les tuteurs cherchent des techniques de motivation efficaces.
- Savoir améliorer ses compétences professionnelles pendant l'exercice de sa profession est difficile. Ne pas utiliser pleinement ses compétences professionnelles dans leur champ de responsabilité peut mener les tuteurs à une frustration et parfois un burnout professionnel.
- Les apprenants habitués à des pratiques anciennes ont des difficultés à s'adapter à de nouvelles techniques notamment basées sur la compétence, ils ont l'habitude de leurs activités routinières.

## Méthodes & outils pertinents pour le projet Key Tutors:

- **1ère méthode:** une qualité importante dans sa pratique est de s'entraîner à dire "NON" pour éviter des problèmes inutiles.
- **2ème méthode :** une formation pour les compétences sociales
- **3ème méthode :** préparation aux premiers gestes qui sauvent avant la prise en charge médicale
- **Méthode/inspiration générale:** enseigner les compétences de base spécifiques à chaque métier – une spécificité de l'éducation pour adulte en Pologne- formations proposées par de nombreux organismes subventionnés par l'Etat

## 9.6 Identifier & évaluer



### Profils professionnels des tuteurs/formateurs

- **Tuteurs** professionnels travaillant avec des apprenants éloignés de la formation ou de l'emploi, avec différents statuts- salaires et bénévoles dans les associations, les centres de formation ou les collectivités locales, les petites et moyennes entreprises ou professionnels cherchant une reconversion professionnelle
- **formateurs** professionnels travaillant dans des organismes de formation ou intervenant dans le champ de l'éducation pour adultes, tuteurs & formateurs intervenant auprès de publics avec des parcours socio-professionnels difficiles

### Retour d'expérience des professionnels & des apprenants

- explication nécessaire du cadre de l'expérimentation- le programme de formation tout au long de la vie avec des exemples concrets de projets déjà menés (méthodes et stratégies réalisés)
- explication nécessaire du contenu & des définitions des compétences clés (CE, Bruxelles, 2006)
- explication utile des apprentissages formels, non-formels et informels – valeur ajoutée
- KC1 à KC4- les compétences clés simples ou basiques sont faciles à expliquer et illustrer
- KC5 à KC 8- les compétences clés complexes ou transversales nécessitent des explications et une discussion avec des exemples & illustrations de compétences et la précision du contexte dans lequel elles ont été développées/acquises

### Difficultés rencontrées par les apprenants

- Définition de la notion d'apprenants avec moins de possibilités » pour éviter toute stigmatisation
- 1<sup>ère</sup> difficulté liée au contexte social
- 2<sup>ème</sup> difficulté liée au parcours éducatif
- 3<sup>ème</sup> difficulté liée au statut professionnel: employé/sans emploi ou autorisé à travailler (migrants ou personnes avec un handicap ou souffrant d'une addiction)
- 4<sup>ème</sup> difficulté liée à l'environnement géographique- habitat permettant un accès à l'éducation ou la formation

### Méthodes & outils pertinents pour le projet Key Tutors:

- **Méthode pour les compétences KC1-KC4:** sélection d'outils & méthodes par les différents partenaires tels que des grilles d'évaluations (France & Finlande), des classifications – taxonomie Bloom (Lituanie), typologie centrée sur les apprenants (Espagne) ou une pédagogie spécifique de l'Education pour adulte (Pologne)
- **Méthode pour les compétences KC5- KC8** toute stratégie pédagogique centrée sur l'acquisition de la confiance en soi, de l'empowerment et de l'engagement personnel des apprenants, l'approche pragmatique "apprendre en faisant" à partir de cas pratiques réels et de cas d'études inspirés de la réalité , exemples concrets de situation où l'on peut acquérir une compétence clé- en élevant ses enfants (KC5), en étant bénévole dans une association (KC6), en mettant en œuvre un projet personnel (KC7), en partageant sa dernière sortie culturelle ou tout autre événement culturel (théâtre, film...) en faisant preuve d'esprit critique (KC8)

## 10. Analyse AFOM (SWOT en anglais)

### Atouts

- Etre capable d'identifier une compétence clé sur la base de la définition proposée par le cadre européen
- Etre capable de s'autoévaluer et d'évaluer les compétences clés à partir d'outils et de stratégies déjà employées
- Etre capable d'expliquer les moyens d'acquérir ou d'améliorer une compétence clé sur la base d'illustrations/exemples précis et circonstanciés
- Etre capable de proposer une stratégie pédagogique dynamique avec une approche circulaire (et non descriptive et statique)- identifier et évaluer une compétence clé en appréciant le niveau de compétence implique de proposer un plan d'action

### Opportunités

- L'approche par la compétence est utilisée pour rédiger ou actualiser un *curriculum vitae* (sur la base de son expérience). Le projet Key tutors permet de développer un sens critique et une approche pragmatique de la compétence qui est déduite de l'expérience de l'apprenant
- Grâce à l'approche Key tutors les tuteurs sont formés à combiner simplicité (KC 1 à KC4) et complexité (KC5 à KC8)
- Les tuteurs améliorent leurs propres compétences en les identifiant et les évaluant auprès de leurs apprenants qu'ils apprennent à mieux connaître. C'est le principal résultat/impact pédagogique attendu de la stratégie Key tutors.

### Faiblesses

- Le profil des apprenants éloignés de l'approche par la compétence
- Un niveau minimal d'apprentissage est requis pour pouvoir comprendre et suivre la stratégie pédagogique proposée par le projet Key Tutors
- Le manque de motivation des apprenants face à une approche qui leur semble trop théorique au départ
- Le manque de compréhension de l'approche qui leur semble au départ ne pas leur correspondre, éloignée de leurs besoins immédiats
- Le manque d'occasion d'appliquer l'approche par la compétence proposée s'ils ne sont pas dans une recherche active d'emploi ou de formation
- La crainte d'être stigmatisé comme apprenant présentant des difficultés d'accès à l'emploi et la formation
- Une formation qui n'insisterait pas assez sur l'expérience qui doit être la base pour travailler sur leurs compétences

### Menaces (reference à Infodef)

- Des offres de formation trop centrées sur la formation professionnelle et pas assez sur les compétences
- Un niveau minimal est requis – baccalauréat- pour accéder à l'emploi ou la formation alors que beaucoup des apprenants ont décroché avant
- Les apprenants ayant suivi une formation professionnelle continue ont le niveau de compétence minimal requis pour accéder au marché du travail même si certaines compétences clés ne sont pas totalement maîtrisées- une trop grande sélection peut être inappropriée

## 11. Glossaire

**acquis/résultats d'apprentissage**- ensemble des savoirs, aptitudes et /ou compétences qu'un individu a acquis et/ou est en mesure de démontrer à l'issue d'un processus d'apprentissage

**Apprentissage embrassant tous les aspects de la vie/ apprentissage tout au long de la vie**- Tout processus dans lequel un individu assimile de l'information, des idées et des valeurs et acquiert ainsi des savoirs, aptitudes et/ou compétences -formel, non formel ou informel- couvrant l'un ou l'autre aspect de la vie (personnel, social et/ou professionnel) et entrepris à tout moment de la vie. Toute activité d'apprentissage entreprise à tout moment de la vie dans le but d'améliorer des savoirs, savoir-faire, aptitudes, compétences et/ou qualifications, dans une perspective personnelle, sociale et/ou professionnelle

**Apprentissage formel**- L'apprentissage est traditionnellement dispensé dans un établissement d'enseignement ou de formation, structuré (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources) et est validé par un titre. L'apprentissage formel est intentionnel de la part de l'apprenant.

**Apprentissage informel**- apprentissage découlant 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 temps ou de ressources) et n'est pas validé par un titre. L'apprentissage informel peut avoir un caractère intentionnel ou non intentionnel (ou fortuit/aléatoire)

**Apprentissage non formel**- apprentissage intégré dans des activités planifiées qui comprennent une composante importante d'apprentissage mais qui ne sont pas explicitement identifiées comme telles (parfois décrit comme apprentissage semi-structuré). Il est intentionnel de la part de l'apprenant et n'est pas validé par un titre.

**Compétence**- La capacité, observable et évaluable, à mettre en œuvre des savoirs, savoir-faire ou savoirs associés dans une situation de travail habituelle ou nouvelle.

Source : Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP), 2001, 2002 & 2009.

**employabilité**- la capacité d'adaptation dont fait preuve un individu pour trouver un emploi, le conserver et mettre à jour et améliorer ses compétences professionnelles (elle ne dépend pas uniquement du caractère adéquat des connaissances et compétences d'un individu mais elle est liée aux motivations et possibilités qui lui sont offertes pour la recherche d'un emploi).

**Évaluation des compétences** - Ensemble des méthodes et procédures utilisées pour apprécier/juger la performance (savoirs, savoir-faire et/ou compétences) d'un individu, et débouchant sur la certification (l'évaluation des compétences est à distinguer de l'évaluation des prestations de formation ou des établissements).

**Évaluation formative**- processus réflexif bidirectionnel entre un enseignant/évaluateur et un apprenant pour promouvoir l'apprentissage

**Évaluation sommative**- processus d'évaluation du seuil de connaissances, aptitudes et compétences spécifiques acquises par un apprenant à un moment donné

**Reconnaissance des compétences**- La reconnaissance est soit formelle en délivrant des certificats, des titres ou des diplômes ou en accordant des équivalences, des unités de crédit ou en validant des compétences acquises ; soit sociale par la valeur que les acteurs économiques et sociaux accordent à ces compétences.

**Savoir**- Le concept de savoir ou de connaissance a plusieurs acceptions que l'on appréhende par les distinctions fondamentales suivantes : (a) la connaissance déclarative (théorique) se distingue de la connaissance procédurale (pratique) ; (b) il existe différentes catégories de connaissances selon la méthode d'apprentissage considérée : la connaissance objective (naturelle, scientifique) ; la connaissance subjective (littéraire/esthétique) ; la connaissance morale (humaine/normative) ; la connaissance religieuse (divine) (c) enfin la connaissance peut être tacite (connaissance acquise par l'apprenant qui va influencer son processus cognitif) ou explicite (connaissance tacite qui devient explicite en devenant "objet de pensée").

## Annexe- Définition de notions clés - compétence

Définition Boyatsis, spécialiste de la théorie des organisations (1982) : une caractéristique sous-jacente d'une personne qui a une relation de cause à effet avec la performance moyenne ou supérieure dans une fonction

Définition de Michel & Ledru (1991) : capacité à résoudre un problème dans un contexte donné

Définition de Le Boterf (1997)- mobilisation ou activation de plusieurs savoirs, dans une situation et un contexte donné

Définition de Meschi (1996) – à un niveau individuel, un ensemble de connaissances, capacités et volonté professionnelles

Définition de Zarifian (1999) - prise d'initiative et de responsabilité de l'individu sur des situations professionnelles auxquelles il est confronté

Source : *La notion de compétences et ses usages en gestion des ressources humaines*, Patrick Gilbert, professeur des universités, IAE, université Paris I, actes du séminaire - Management et gestion des ressources humaines : stratégies, acteurs et pratiques- avril 2011-

**Compétence-** La capacité, observable et évaluable, à mettre en œuvre des savoirs, savoir-faire ou savoirs associés dans une situation de travail habituelle ou nouvelle.

Source: CEDEFOP, 2001, 2002 & 2009.

Définition du Littré- Habilité reconnue dans certaines matières et qui donne le droit de décider

Définition du Petit Robert- Connaissance approfondie, reconnue, qui confère le droit de juger ou de décider en certaines matières". La connaissance n'est pas auto-proclamée, elle doit être reconnue, cela a des conséquences en termes de gestion. Elle s'inscrit dans des situations qui doivent être évaluées.

Définition du Larousse commercial (1930)- Dans les affaires commerciales et industrielles, la compétence est l'ensemble des connaissances, qualités, capacités, aptitudes qui mettent en mesure de discuter, de consulter, de décider sur tout ce qui concerne son métier

Définition du MEDEF- "Un savoir-faire opérationnel validé" (accord CAP 2000, sidérurgie). Pour le MEDEF, c'est donc à l'entreprise qu'il convient de la valider.

Définition de Thalès : ensemble des savoir-faire techniques et managériaux et des dimensions personnelles nécessaires à la conduite des activités

Définition de l'AFNOR- Mise en œuvre, en situation professionnelle de capacités qui permettent d'atteindre un objectif" (AFNOR).

Ces définitions sont centrées sur la notion d'action. L'usage de la compétence par le salarié et par l'entreprise devient donc essentiel. Il se pose pour les ergonomes, pour les gestionnaires qui s'intéressent à la formation et à la rémunération.

Source : *La notion de compétences et ses usages en gestion des ressources humaines*, Patrick Gilbert (2011, ibidem)

## 12. Bibliographie – livres & articles



Bjornavold (J), 2000, Making Learning Visible, Cedefop, Thessaloniki.

Cedefop, *European Guidelines for validating non-formal and informal learning*, (2009 ) Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg,

Cedefop (2010 ) , *Knowledge, skills and competences for recovery and growth Work programme 2010*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, Education and Training 2020 Work programme

European Commission (2010)- Bruges *Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training* for the period 2011-2020 – Bruges, December.

European Commission (2000), Commission of the European Communities, *Communication on a Community Immigration Policy*, COM(2000) 757 final, Brussels

European Commission (2000), *Charter of Fundamental Right*, signed and proclaimed by the Presidents of the European Parliament, the Council and the Commission at the European Council meeting, Nice, 7 December

European Commission (2006), *Key competences for lifelong learning* Recommendation of the European Parliament and of the Council, December 2006,

Duvekot (R), Halba (B), Aagard (K), Gabrscek (S), Murray (J), *The power of VPL- Validation of Prior Learning*, 2014, Inholland University AS & European Centre Valuation Prior Learning, Rotterdam, 2014

European Parliament & Council, (2008), Recommendation on the establishment of the *European Qualifications Framework for lifelong learning*, Brussels: 2008/C 111/01

European Commission (2011), Communication on *EU Policies and volunteering: Recognising and Promoting Cross-border Voluntary activities* in the EU, Brussels: COM (2011) 568 final.

European Commission (2012) - Education and Training 2020 Work programme. Thematic Working Group 'Assessment of Key Competences' Literature review, Glossary and examples.

HOZJAN (D), 2009, Key competences for the development of lifelong learning in the European Union, Thematic issue on higher education and VeT, European journal of vocational training – No 46 – 2009/1 – ISSN 1977-0219

Rychen, D.; Salganik, L. (eds), 2003. *Key competencies for a successful life and well-functioning society*. Cambridge: Hogrefe & Huber Publishers.

National Centre for Vocational Education Research (NCVER), Glossary of VET (2013)

OECD (2007), *Qualifications systems: bridges to lifelong learning*, Paris: OECDE

UNESCO (2015) , *Level-setting and recognition of learning outcomes: the use of level descriptors in the twenty-first century*, United Nation Educational Scientific and Cultural Organisation

## Sitographie- références à des outils et stratégies développés dans le champ des compétences clés

**VAEB** – Un outil et une méthode- un portfolio pour identifier et évaluer une expérience et des compétences acquises dans le cadre d'un travail bénévole pour valoriser une expérience bénévole dans une perspective professionnelle – un projet Leonardo da Vinci (2003 - 2006 dans 7 pays). - le portfolio est accessible sur: <http://www.iriv-publications.net/fichiers/2006-%20portfolio%20VaeB.pdf>

**MIGRAPASS**- un outil et une méthode pour valoriser un parcours migratoire en termes d'expérience et de compétences- projet Leonardo da Vinci (2010-2012 dans 5 pays) - le portfolio est accessible sur- <http://www.iriv-publications.net/fichiers/portfolio%20Migrapass%20-%20202012.pdf>

**ALLINHE**- une stratégie pédagogique pour favoriser l'accès à la Validation des acquis de l'expérience (VAE), centrée sur des groupes cibles présentant des difficultés particulières (50+, migrants et personnes handicapées) à partir d'une approche multi-cibles, basée sur le terrain, avec des méthodes VAE- un projet Erasmus (2011-2014, dans 11 pays, [www.allinhe.eu](http://www.allinhe.eu) ) – un guide a été publié accessible sur - <http://www.iriv-publications.net/fichiers/Guide%20Alline-%20VAE-%20migrants-%20202014.pdf>

**E\_EPSOL** - un parcours favorisant l'employabilité basé sur l'éducation, les compétences et une formation conduisant à l'emploi - [www.eepsol.eu/learning-and-teaching-material](http://www.eepsol.eu/learning-and-teaching-material)

**BIG BANG** : réduire le clash culturel entre les jeunes, les groupes marginalisés et le monde du travail et de la formation <http://bigbangllp.eu/guidetoolkit/>

**RSGAE!**- READY STUDY GO AROUND EUROPE! (2013-2015) – A vos marques, prêt, partez – après un premier projet RSGAE ! (2005-2008) récompensé par le prix européen des projets linguistiques en 2008- <http://www.rsgo.eu/> & [http://www.rsgo.eu/user\\_guide.pdf](http://www.rsgo.eu/user_guide.pdf)

**POOLS-T** – deux logiciels pour les professeurs et les étudiants travaillant dans des parours linguistiques - CLIL (Content and Language Integrated Learning) incluant les programmes de langues rares- LWUTL (Less Widely Used and Taught Languages). <http://www.languages.dk/>

**YELL** - YELL Young European Love Languages. Les jeunes aiment les langues. des outils pour susciter l'intérêt et démontrer l'importance de l'apprentissage linguistique et améliorer son efficacité . <http://www.yell-project.eu/en/top-menu-en/virtual-documentation-center/vdc>

**INCOM-VET**- Développer les compétences Interculturelles des étudiants et formateurs dans la formation professionnelle des institutions européennes - <http://incom-vet.eu/en/training-material/>



## Une équipe européenne – compétences



42000 familles (membres), 500 associations locales (réseau Familles rurales), 10.000 bénévoles et 4 fédérations départementales. Créée en 1982, la Fédération régionale a développé des projets de formation pour adultes, été associée à des projets de coopération européenne. Elle promeut les intérêts des familles au niveau régional. Vanessa Chapeau, directrice adjointe a un Master en Sociologie (Université d'Angers)



Conseil a été créé en 2000 par l'Institut de recherche et d'Information sur le Volontariat ([www.iriv.net](http://www.iriv.net)) fondé en 1997- institution privée, non partisane, sans but lucratif, indépendante des administrations et des intérêts économiques qui promeut le bénévolat/volontariat et l'éducation et la formation tout au long de la vie. Il a été chef de file ou partenaire de nombreux projets européens depuis 2008. Bénédicte HALBA, directrice d'iriv Conseil et présidente d'iriv est docteure en Sciences Economiques (Université Panthéon-Sorbonne, Paris, 1996).



est une organisation créée pour proposer des services et développer des projets de développement local à travers l'Education et la Culture. Elle travaille avec des écoles, des centres de formation pour adultes, des administrations publiques et des associations locales pour former des adultes au niveau local. Elle a été partenaire de nombreux projets européens depuis 10 ans. Jesús Boyano a co-fondé INFODEF . Il a un Master en Sociologie (Université de Valladolid)



*Skudutiskis academy* est une association créée en 1995. Ses objectifs sont de développer l'Education et la formation tout au long de la vie ; améliorer le bien-être des familles au travers de la connaissance, la culture, l'économie et la vie en société ; le développement individuel pour l'insertion professionnelle. Nijole Butkeviciene est la Directrice. Elle a un Master en Mathématiques et travaille depuis 20 ans dont la moitié dans le champ social.



située au Centre de la Finlande l'Université de Sciences appliquées est une Institution reconnue de l'Enseignement supérieure qui accueille 8000 étudiants & 650 salariés. Elle propose des diplômes du 1er degré au doctorat, un département de recherche et des services de formation continue. En matière de mobilité internationale, JAMK a obtenu en 2013 le prix de l'Excellence Erasmus. Les enseignements innovants sont un point fort Eila Burns a un doctorat en Sciences de l'Education (Université de Jyväskylä, 2015).



la *Fundacja Agencji Sluzby Spolecznej*- FASS a son siège social à Varsovie mais intervient sur tout le territoire polonais- Plock, Torun and Rumia. Elle emploie environ 150 personnes. Ses activités recouvrent: le soutien, l'organisation et la promotion d'activités sociales, culturelles, scientifiques et éducatives; le soutien à des publics vulnérables et l'amélioration du cadre de vie des communautés locales. Ida Koscielak directrice a un Master en Droit (Université de Varsovie).

**Plus d'informations sur l'équipe européenne sur:**

<http://www.keytutors.eu/>

## Conclusion

Cet outil & méthode (IO1) pour identifier et évaluer des compétences clés - développé dans le cadre du projet Key Tutor - est innovant parce qu'il combine des profils professionnels variés - salariés et bénévoles d'associations, contractuels et salariés des collectivités locales (villes, régions...) ; employés et travailleurs indépendants dans les Petites et Moyennes Entreprises (PME). Il s'adresse aussi aux apprenants éloignés de l'emploi et de la formation, issus de milieu défavorisés, participant à des activités d'Education populaire, de travail Social, de VAE..) dans des régions européennes différentes avec des stratégies pédagogiques adaptées à leurs profils et à leurs besoins. L'outil e& la méthode ont été testés dans 5 pays européens aux environnements sociaux et économiques différents mais ayant en commun un haut niveau de chômage parmi ces profils d'apprenants peu qualifiés – en Europe occidentale (France), du Sud (Espagne), du Nord (Lituanie & Finlande) et de l'Est (Pologne).

La construction de l'outil et de la méthode a été aussi collaborative que possible. Chaque partenaire/pays a combiné une compétence basique & une compétence transversale pour mettre en valeur la diversité des expertises réunies dans le consortium. La répartition des compétences clés correspond aux profils socio-professionnels des partenaires et de leurs apprenants. Les partenaires français et polonais ont sélectionné la compétence clé 1 (KC 1) – communiquer dans sa langue maternelle- parce qu'ils travaillent avec des publics peu qualifiés et souvent marginalisés ; le partenaire espagnol qui travaille avec des migrants a choisi la compétence clé 2 (KC 2)- communiquer dans une langue étrangère. Le partenaire lituanien qui travaille avec des familles ayant des difficultés à maîtriser leur budget a choisi la compétence clé 3 (KC3)- compétence mathématique et scientifique de base. Le partenaire finlandais qui anime des ateliers d'apprenants à distance a choisi la compétence clé 4 (KC4)- compétence numérique. Pour les compétences transversales ou complexes, le partenaire français qui travaille avec des associations locales en milieu rural a choisi la compétence clé 6 (KC6)- compétences sociales et civiques. Les partenaires polonaise et lituaniens ont choisi la compétence clé 5 (KC5) – apprendre à apprendre parce que leurs apprenants & leurs tuteurs/formateurs sont demandeurs en la matière. Le partenaire finlandais a choisi la compétence clé 7 (KC7) – le sens de l'initiative et de l'entreprise parce que leurs apprenants, surtout les plus jeunes, souhaitent créer leur activité. Le partenaire espagnol a sélectionné la compétence clé 8- (KC8)-compétences artistique et culturelle parce qu'il anime des groupes dans ce champ (théâtre, danse, chant...). Le deuxième partenaire français a pu tester toutes les combinaisons de compétences clés dans le cadre d'un Club qu'il anime au sein de la Cité des Métiers de Paris.

La co-construction et l'expérimentation de l'outil et du processus (IO1) ont été menées aux niveaux nationaux et européens auprès de tuteurs/formateurs et d'apprenants. Les résultats de l'expérimentation ont permis de valider la version finale de l'outil et du processus lors d'un séminaire européen (Jyväskylä, Finlande, 2016). Divers outils et méthodes pertinents pour identifier et évaluer les compétences clés ont été sélectionnés pour illustrer l'approche en 4 étapes proposées par l'IO1 tout en insistant sur la nécessité de proposer un outil et une méthode aussi simple et facile à utiliser que possible- l'IO2- un guide pour l'accompagnement permettra d'inclure les autres outils et stratégies.

Cet outil a été développé dans le cadre de la production intellectuelle 1 (Intellectual Output -IO1) du projet Key tutors.



- Un premier cadre théorique a été proposé par iriv conseil - Octobre- Décembre 2015
- Il a été testé d'abord auprès des tuteurs/formateurs dans les 5 pays puis avec les apprenants éloignés de la formation ou de l'emploi dans les 5 pays - Janvier - Avril 2016
- Débattu à l'occasion du séminaire européen organisé en Finlande - Université de Jyvaskyla , mai 2016
- Retours synthétisés par iriv conseil - Juillet 2016
- Version finale de l'IO1- un outil & un processus pour identifier et évaluer les Compétences Clés – adopté et diffusé en août 2016

Le premier public de cet outil sont les professionnels – tuteurs &formateurs- qui travaillent auprès d'apprenants éloignés de l'emploi ou de la formation, temporairement ou de manière plus permanente



© iriv conseil, Paris, Octobre 2016 pour la version française- projet Key Tutors