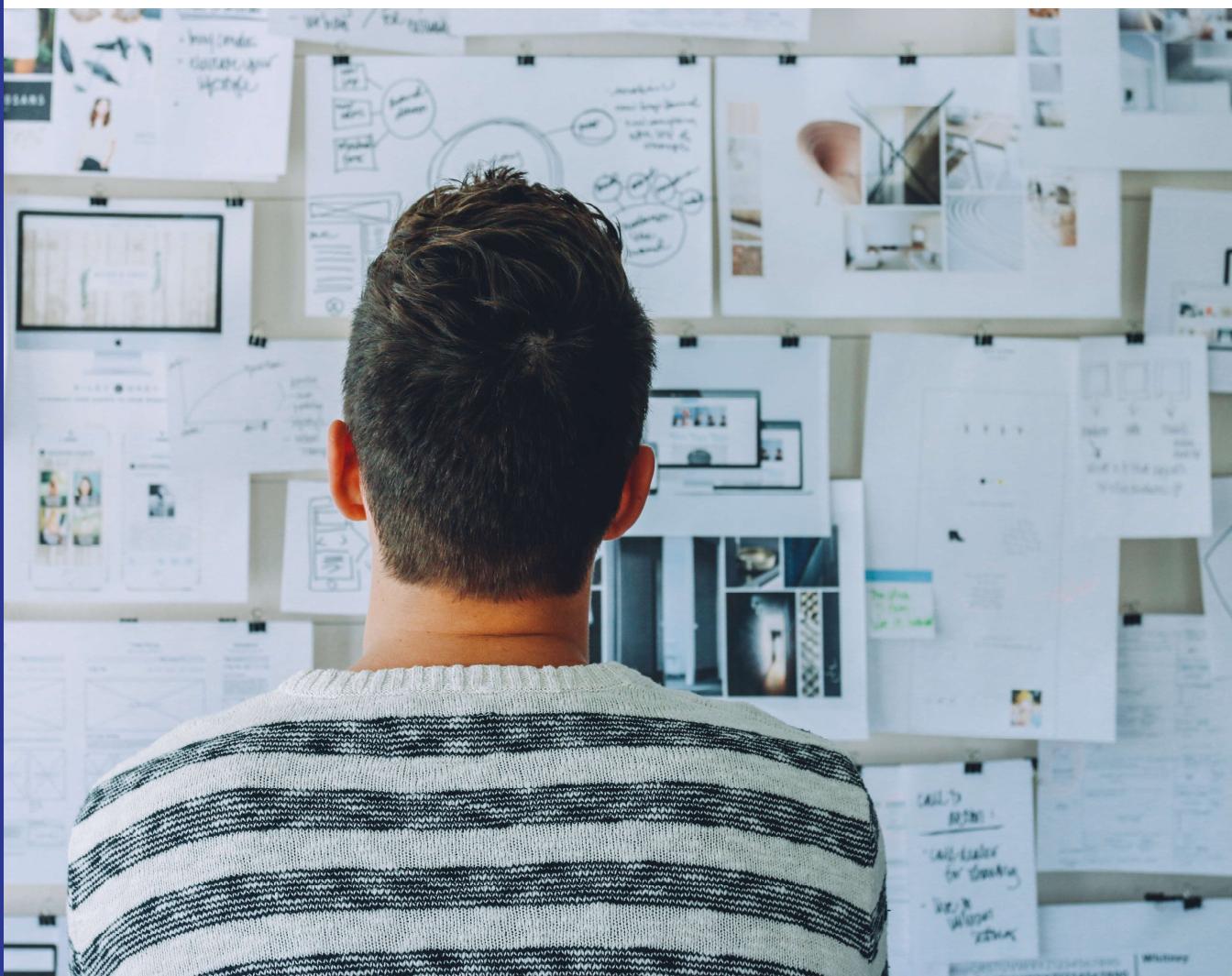


PRODEST: Éducation entrepreneuriale ligne directrice



**Évaluer et promouvoir le sens De
l'initiative et de l'entrepreneuriat Chez
les jeunes**



Chers lecteurs!

Vous consultez actuellement le guide sur l'éducation à l'entrepreneuriat créé par le consortium du projet "PRODEST -« promouvoir l'esprit d'entreprise avec la narration numérique" sous la coordination de l'Association Europe4Youth (Cracovie, Pologne). Ce guide est une introduction à la terminologie théorique, à la connaissance plus approfondie des compétences SIE, ce qui signifie: sens de l'initiative et de l'esprit d'entreprise, ainsi que des scénarios pour les activités d'apprentissage informelles qui développent ces compétences et vous aident également à évaluer le développement des compétences des jeunes avec lesquels vous travaillez.

Les scénarios sont directement applicables dans les écoles secondaires et professionnelles (éducation entrepreneuriale, éducation civique ou autres classes), les universités (matières connexes dans toutes les facultés et disciplines), d'autres établissements d'enseignement et des organisations non gouvernementales travaillant avec des jeunes.

De nombreux scénarios contiennent des références au matériel d'éducation en ligne, comprenant des vidéos de récits numériques créées par des groupes de jeunes entrant sur le marché du travail en provenance de Pologne, de France, de Slovaquie, d'Espagne et de Grande-Bretagne. Leur engagement dans le projet garantit la pertinence des problèmes abordés au sein de ces matériaux éducatifs avec des problèmes réels que les jeunes affrontent et auxquels ils peuvent s'identifier.

Directrice de l'association Europe4youth

Coordinatrice du Guide Prodest



Barbara Moś

PRODEST: Guide d'éducation entrepreneuriale. Évaluer et promouvoir le sens de l'initiative et de l'esprit d'entreprise chez les jeunes.

Nom du projet : “PRODEST: promoting entrepreneurship with digital storytelling”

Numéro de projet: 2016-1-FR02-KA205-011370

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.

Cette publication reflète les points de vue uniquement des auteurs et la Commission ne peut être tenue pour responsable de toute utilisation qui pourrait être faite de l'information qui y est contenue.

Auteurs :

Miguel Caneda

Ramona Dogaru

Wiktor Firlej

Ivana Hrušková

Diana Hudson

Piotr Krzystek

Barbara Moś

Łukasz Pleśniarowicz

Piotr Warzyszyński

Edition, graphique, design:

Estera Sendecka

Piotr Warzyszyński

Natasha Lendjel

Consortium de partenaires:

Petra Patrimonia Corsica Corse (France)

www.petrapatrimonia-corse.com

Obcianske Zdruzenie Keric (Slovakia)

www.keric.sk

Asociación Galega de Emprendedores (Spain)

www.agaeemp.es

Stowarzyszenie Europe4Youth (Poland)

www.europe4youth.eu

Creative Exchange UK Limited (United Kingdom)

www.creativeexchange.org

- 06 Qu'est-ce que les compétences ?**
- 14 Compétences douces et marché du travail**
- 17 L'éducation informelle et la reconnaissance des compétences douces: les outils dédiés aux jeunes**
- 20 Un passeport jeunesse**
- 24 Comp-Pass**
- 30 Portfolio de travail de la jeunesse du Conseil de l'Europe**
- 34 L'Europass**
- 38 Comment mesurer les compétences douces ?**
- 44 Compétence du sens de l'initiative et l'entrepreneuriat – cadre et mesure**

Qu'est-ce que les compétences ?





Qu'est-ce que les compétences ?

Le terme «compétence» est adopté par plusieurs disciplines scientifiques: la science politique, la pédagogie, la psychologie, la gestion des ressources humaines et les sciences sociales en général. Ce terme désigne des qualités similaires, bien que légèrement différentes, d'une personne, d'un statut ou d'une institution.

En matière de science politique, on renvoie les institutions et les bureaux à disposer d'un ensemble de pouvoirs et de droits de pratique. Les compétences englobent un éventail limité et spécifié d'outils pouvant être utilisés pour susciter certains effets qui répondent aux objectifs de l'établissement. Par exemple, un bureau d'un président détient une compétence pour décréter un référendum, pour mener des élections législatives anticipées. L'action doit servir à résoudre la crise politique, à répondre aux besoins des citoyens ou simplement à permettre un fonctionnement fluide d'un état. Les compétences, tant dans les études politiques que dans les sciences de l'éducation, peuvent être graduelles. En sciences politiques, nous observons des compétences directes, des compétences partagées, des compétences indirectes, un soutien, un démarrage, une coordination et bien d'autres encore.

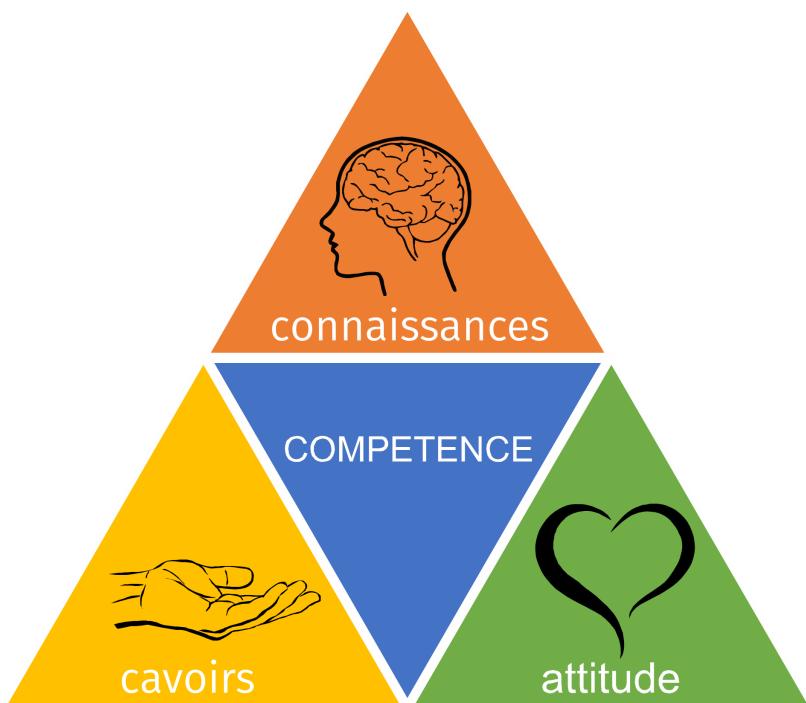
Par exemple, l'Union européenne partage ses compétences avec ses États membres dans les affaires internes, la politique sociale ou l'infrastructure énergétique, initie et encourage les politiques de jeunesse et définit des directives dans la politique commerciale, l'union personnalisée et le marché intérieur.

DÉFINITION:

COMPÉTENCE: un ensemble de capacités, d'engagements, de connaissances et de compétences connexes qui permettent à une personne (ou une organisation) d'agir efficacement dans un métier ou une situation.

Qu'est-ce que les compétences ?

Suivant ce raisonnement, la compétence est une capacité, soutenue par une réglementation formelle permettant à un objet d'agir de manière certaine pour réaliser ses objectifs et son potentiel. En transposant ceci à la science de l'éducation, la compétence est une capacité, soutenue par une expérience pratique permettant à une personne d'appliquer un ensemble de connaissances, de savoirs et d'attitudes connexes pour accomplir des tâches et réaliser son potentiel. Et en effet, la pédagogie, la psychologie et les sciences sociales définissent une compétence comme étant un potentiel de connaissances, de savoirs et d'attitudes, prêts à être mis en application, appliqués et réalisés afin de réussir le travail. Ce qui est essentiel – c'est de comprendre que ce potentiel n'est pas inné! Les connaissances, les savoirs et les attitudes peuvent être développées, apprises, acquises.



L'acquisition de connaissances est le plus simple. Il est simplement nécessaire d'assimiler une dose de faits, de théories, d'histoires. Un savoir - la capacité de faire les choses, d'appliquer les connaissances de manière pratique - peut être acquis juste par la pratique, l'apprentissage en faisant, essayant, échouant, réussissant et apprenant. Une attitude est la plus difficile à changer. Mais la compétence requiert non seulement le « fait de savoir comment », c'est-à-dire de savoir mettre en application et le fait de « faire tout le long de cette connaissance », mais également une dose d'attitude positive qui nous permet de bénéficier du travail que nous faisons, que nous considérons comme une expérience précieuse et pas seulement un devoir désagréable. Une attitude consiste en la croyance, la conscience et l'émotion positive qui nous rend prêts et

désireux d'agir. On peut croire en nous-mêmes, dans le travail que nous faisons, au sens de celui-ci et de son but. On peut être conscient de ses capacités, de ses pouvoirs, de ses forces, mais également avoir conscience de ses propres limites, des risques. Cela peut également être l'affection, le goût pour les tâches, les sentiments positifs qui s'y rattachent. Tout cela combiné réunit une personne véritablement compétente dans le domaine choisi.

Nous pouvons observer que les compétences s'acquièrent plus efficacement au sein d'un parcours éducatif non formel qui est axé sur l'élève, volontaire, organisé et basé sur l'action, la pratique, la performance. Bien qu'un espace propice au développement des compétences puisse exister au sein des systèmes d'éducation formelle, ces derniers sont conçus pour produire principalement des qualifications confirmées au sein de diplômes et de certificats. Ces diplômes et certificats peuvent cependant être des documents vides de compétences qui transformeront un diplômé en une personne compétente prête à être performante. La qualification est un document formel, délivré par une institution juridique compétente afin d'exercer certaines professions ou fonctions. Le registre des qualifications officiellement reconnues est réglementé par l'Union européenne dans le cadre européen des qualifications et de ses équivalents nationaux. Seul le système d'éducation formelle peut délivrer des qualifications officielles, alors que les compétences peuvent être développées sans reconnaissance formelle. Vous trouverez davantage d'informations dans ce guide sur les outils informels reconnaissant les compétences douces.

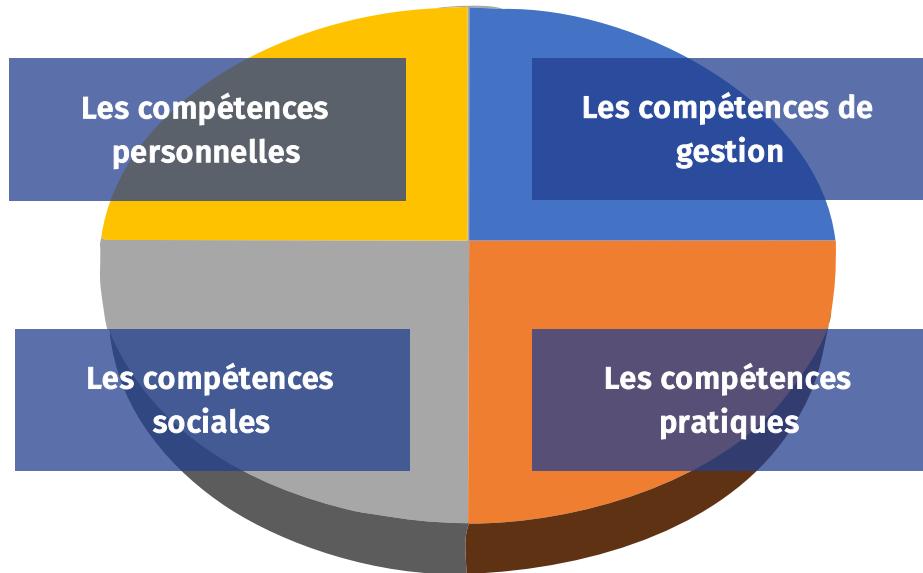
DÉFINITION:

QUALIFICATION: formelle et autorisée par une institution juridique compétente à exercer certaines professions ou fonctions

Revenons à l'histoire sur les compétences. Il existe de nombreuses typologies divisant les compétences en différentes catégories. Celle que nous proposerons dans ce guide est compatible avec le Passeport de Compétence (comp-ass.org) et divise toutes sortes de compétences en 4 catégories:

Les compétences personnelles – font référence à soi, à la conscience et à la capacité de jouer avec elle, utilisez-la pour améliorer vos performances - Voici des exemples de compétences personnelles: l'affirmation de soi, le développement personnel, apprendre à apprendre, l'autonomie, l'auto-motivation ou l'établissement d'objectifs personnels.

Qu'est-ce que les compétences ?



Les compétences sociales – font référence au rôle d'une personne par rapport à d'autres personnes, ou à un groupe en tant qu'unité et s'étend à ce qu'une personne peut opérer au sein du groupe avec succès. Les exemples sont: le travail en équipe, la communication, la négociation, la construction de relations, mais aussi la sensibilisation culturelle et la mise en oeuvre au sein d'un environnement interculturel.

Les compétences de gestion – font référence à des capacités pour gérer les personnes, les processus ou les objets. Exemples: planification stratégique, gestion de projet, gestion de processus décisionnel, compétences analytiques, facilitation, coordination, leadership.

Les compétences pratiques - font référence aux aptitudes à la gestion des outils et des objets, y compris les programmes et les applications. Exemples: compétences médiatiques, compétences d'information, analyse de données, vidéos / tournage, écriture, photographie et autres compétences artistiques.

Les compétences qui se réfèrent aux capacités pouvant s'autoévaluer sont souvent appelées les **compétences douces**. Ce sont surtout des compétences personnelles, sociales et organisationnelles. Il est presque impossible de créer un contexte et des conditions objectives pour vérifier les compétences douces, car chaque situation sociale est différente et des performances différentes peuvent être causées par divers facteurs situationnels et personnels. L'évaluation des compétences douces repose principalement sur l'auto-évaluation. Les compétences « dures ou difficiles » peuvent être confirmées ou par des qualifications formelles, ou grâce à un contexte objectif et des conditions non modifiables servant à l'évaluer.

Par exemple, les compétences informatiques peuvent être vérifiées en accomplissant des tâches concrètes, et l'analyse des données peut être prouvée en utilisant correctement un ensemble de mesures statistiques.

Bien que difficiles à évaluer, toutes les compétences sont observables, se manifestent lors de comportements, elles peuvent donc être mesurées. Parce que l'arrière-plan de la manifestation des compétences douces n'est connu que de l'artiste, c'est l'auto-évaluation qui entre en jeu ici. Dans le même temps, la conscience de soi des compétences est l'une des compétences les plus importantes du XXI^e siècle! Apprendre à apprendre, la capacité d'observer le processus d'apprentissage propre, la capacité de projeter et de diriger consciemment votre développement personnel est cruciale, lorsque statistiquement l'on sait que chaque acteur sur le marché du travail risque de changer de profession 6-7 fois dans sa vie.

Les changements au sein des marchés du travail contemporain ont provoqué la formulation d'une liste de compétences du XXI^e siècle qui augmentent la possibilité ... de ne pas tomber, de savoir gérer les changements constants et les imprévus. Cela permet d'apprendre certaines compétences, les compétences interculturelles, la flexibilité, l'adaptabilité, la coordination de son propre travail, la gestion du temps, l'indépendance, le sens de l'initiative et l'esprit d'entreprise.

Si l'on regarde selon le point de vue d'un apprenant, il n'y a pas de liste toute faite de compétences devant être acquise tout au long de la vie. Son chemin est imprévisible et les compétences requises dans les mêmes professions peuvent différer. Comment peut-on faire pour projeter de manière consciente le développement de soi? Puisque les compétences sont développées par l'action et se manifestent en action, l'apprenant doit être conscient de la trajectoire du processus d'apprentissage et doit pouvoir détecter les opportunités d'apprentissage, les combiner avec nécessité et les utiliser consciemment. Les étapes du développement de la compétence montrent le mécanisme de la compétence - le développement de l'incompétence inconsciente, jusqu'à la compétence inconsciente, lorsque la bonne action est lancée automatiquement, comme intuition.

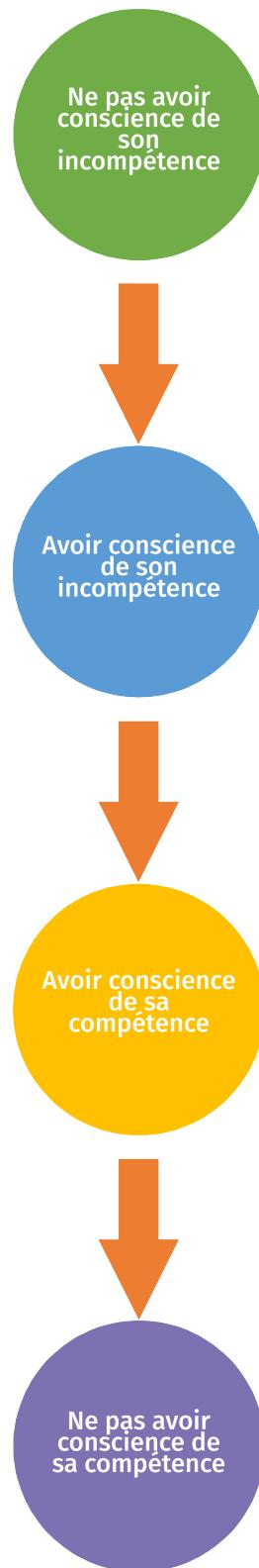
APPRENDRE ENCORE PLUS:

Developing a Competency Framework, "Mindtools", online:

https://www.mindtools.com/pages/article/newISS_91.htm

Qu'est-ce que les compétences ?

L'éducation entrepreneuriale doit également inclure le soutien à la prise de conscience de cette trajectoire chez les apprenants. Le lancement de ce guide avec une théorie générale sur les compétences et le développement des compétences n'est donc pas une coïncidence. Dans les activités-scénarios qui suivent cette introduction, vous aurez un grand choix d'activités qui sensibiliseront le niveau initial de certaines compétences, l'auto-évaluation et le soutien des processus d'apprentissage chez les jeunes.



APPRENDRE ENCORE PLUS:

Handbook of Research on Pedagogical Innovations for Sustainable Development, Ken D. Thomas (Auburn University, USA) and Helen E. Muga (University of Mount Union, USA), March, 2014



; 14,89%

ta de 27 de Junho de 2012.

Compétences douces et marché du travail





Compétences douces et marché du

Bien qu'il soit de plus en plus difficile pour les jeunes ayant des qualifications formelles ou non de trouver un emploi, ce sont des compétences douces, des compétences sociales et personnelles qui font croître leur importance sur le marché du travail. Les jeunes collectent les compétences au sein de contextes d'apprentissage informels. Ces compétences sont d'une grande importance, car elles peuvent être la clé du marché du travail. Les compétences douces sont essentielles pour faire du bon travail. Et pour certains emplois, ils peuvent même constituer les éléments les plus importants de la qualification.

Les compétences douces se réfèrent à divers comportements qui aident les gens à travailler et à être sociables avec les autres. En bref, ils sont par exemple les compétences en matière de relations, ou certains traits de personnalité doivent s'entendre avec d'autres et établir des relations positives. Ils comprennent le tact, l'empathie, les compétences en communication, les compétences interpersonnelles, la gestion des personnes, le leadership, la fiabilité et bien d'autres compétences. Contrairement aux compétences difficiles, qui sont généralement facilement quantifiables et mesurables, elles ne font souvent pas partie des certificats et sont plutôt difficiles à évaluer. Comme ils incluent une composante d'une attitude - ils ne sont vérifiables que par le possesseur lui-même. L'évaluation est alors encombrée de vues personnelles et de confiance en soi. Pour remédier à cela, nous vous présenterons plusieurs outils pour l'autoévaluation que les jeunes peuvent utiliser pour présenter leurs compétences aux employeurs.

Bien que les employeurs s'intéressent aux niveaux de certaines compétences douces, les personnes en charge de l'éducation se concentrent souvent sur le développement de ces compétences afin de préparer les adolescents à la formation et au marché du travail. Ils disent que nous obtenons un emploi grâce à nos qualifications, mais nous le perdons en raison du manque de compétences douces. En fait, elles sont appelées «les talents que les gourous des entreprises ont identifiés comme les qualités les plus recherchées sur le lieu de travail moderne». Comme le rapporte l'UK Telegraph: "les prévisionnistes d'affaires prédisent que, très bientôt, les effectifs seront divisés entre les personnes hautement qualifiées capables de mener à bien des emplois liés à la technologie et des individus charismatiques et innovants, dont le charme fera que les autres veulent faire travailler avec eux ". Et c'est quelque chose qui ne peut être traité par un ordinateur.



L'éducation informelle et la reconnaissance des compétences douces: les outils dédiés aux



L'éducation informelle et la reconnaissance des compétences douces: les outils dédiés aux jeunes

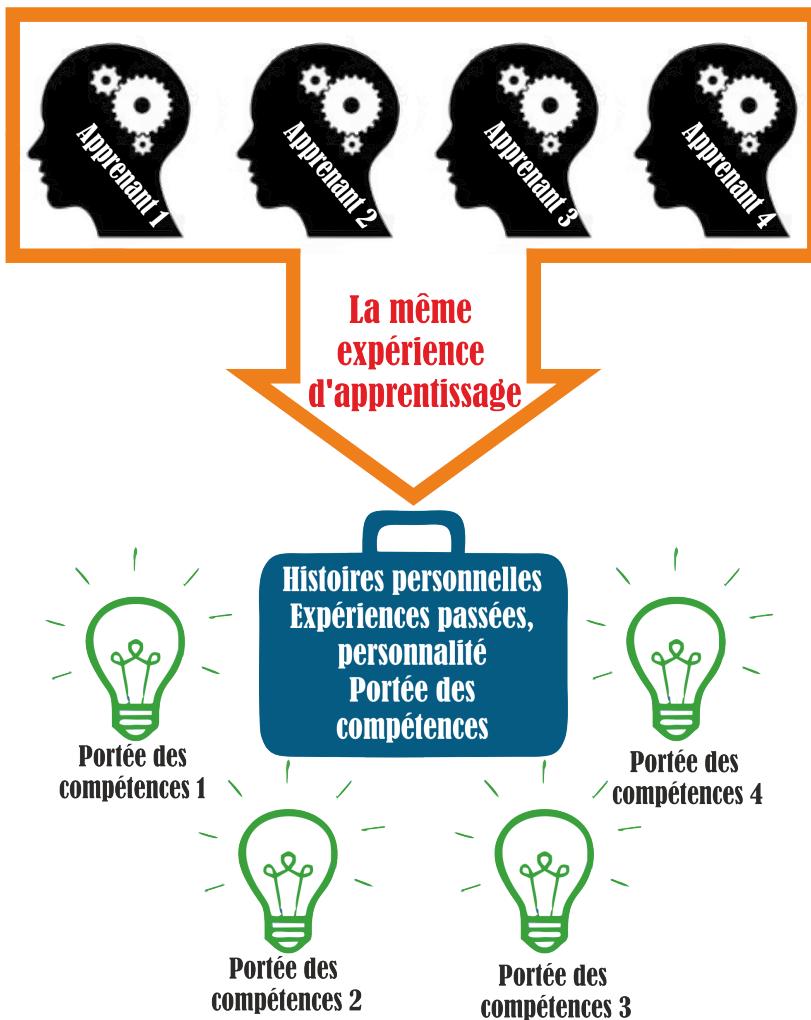
L'éducation non formelle est le type d'éducation qui développe le plus efficacement les compétences douces. Sa méthodologie et sa spécificité peuvent entraîner des difficultés à reconnaître ses effets, voire à vérifier son efficacité.

L'éducation non formelle est:

- Avec des objectifs - l'activité est déterminée par un but éducatif qui est exposé par l'apprenant lui-même,
- organisée - il existe un groupe de personnes impliquées, programme et responsabilités,
- structurée - chaque élément d'activité sert à son but et l'activité se termine par le debriefing, l'évaluation et la reconnaissance des résultats d'apprentissage,
- volontaire - les apprenants peuvent choisir d'assister ou non, conduits par leur motivation intérieure
- active: les activités implique de la pratique, «faire», parfois des activités physiques, des tests, échouer et apprendre.
- liée au temps - il y a une fin d'activité prévue et marquée.
- auto-évaluée - ce sont les apprenants qui évaluent leurs propres réalisations (pas de notes ou d'autres évaluations externes)
- reconnu de façon informelle - il n'existe pas de certificats officiels, bien qu'il existe des outils d'auto-évaluation.

Le fait que les résultats de l'éducation non formelle dépendent de l'implication des apprenants, de leur motivation, de leur engagement, de leur conscience de soi et de leur engagement envers les tâches met un peu d'ombre sur son efficacité. Les résultats des activités de formation non formelle ne peuvent être 100% prévisible. En fait, les différentes expériences individuelles de chaque participant à une même activité d'apprentissage informelles peuvent

entraîner une variété infinie de résultats d'apprentissage. Nous aimons appeler ce phénomène "l'effet boîte noire", ce qui explique pourquoi le groupe de personnes ayant la même activité n'acquiert pas le même champ de compétences.



Face à l'incertitude des résultats d'apprentissage individuels, ce ne sont pas les personnes qui fournissent l'apprentissage qui devraient évaluer les réalisations. Cette tâche appartient aux apprenants eux-mêmes, bien qu'ils puissent être soutenus par les organisateurs d'une expérience d'apprentissage. Plus loin, dans la section des scénarios d'apprentissage, vous trouverez quelques outils utiles que vous pouvez proposer aux jeunes.

Afin d'aider les participants à effectuer une autoévaluation, les personnes fournissant un apprentissage doivent réduire leurs chances de gagner des compétences. En les examinant, les apprenants devraient identifier certaines compétences, ainsi que le niveau qu'ils ont atteint. Parce que dans les compétences douces, il est difficile de distinguer certains niveaux, les organisateurs doivent fournir certaines activités et outils de reconnaissance.

Un passeport jeunesse



Un passeport jeunesse



L'un des plus populaires, en particulier parmi les jeunes participant aux programmes Erasmus +, est le passeport jeunesse. Il permet aux participants des programmes Erasmus + (par exemple, des échanges de jeunes ou des séminaires) de formuler leurs résultats d'apprentissage dans leurs propres mots, en les divisant en 8 catégories: les compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie définies dans les recommandations des institutions de l'Union européenne.

- 1. Communiquer dans une langue maternelle**: capacité à s'exprimer et à interpréter des concepts, des pensées, des sentiments, des faits et des opinions à la fois par voie orale et par écrit.
- 2. Communiquer dans une langue étrangère**: idem que ci-dessus, mais comprend également les compétences de médiation (c'est-à-dire résumer, paraphraser, interpréter ou traduire) et la compréhension interculturelle.
- 3. Compétence mathématique, scientifique et technologique**: maîtrise du numérique, compréhension du monde naturel et aptitude à appliquer les connaissances et la technologie aux besoins humains perçus (comme la médecine, le transport ou la communication).
- 4. Compétences numériques**: utilisation confiante et critique des technologies de l'information et des communications pour le travail, les loisirs et la communication.
- 5. Apprendre à apprendre**: la capacité à gérer efficacement son propre apprentissage, individuellement ou en groupe.

6. Compétences sociales et civiques : capacité à participer efficacement et de manière constructive à la vie sociale et professionnelle et à s'engager dans une participation active et démocratique, en particulier au sein d'entreprises de plus en plus nombreuses.

7. Sens de l'initiative et de l'esprit d'entreprise : capacité à transformer les idées en action par la créativité, l'innovation et la prise de risque ainsi que la capacité de planifier et de gérer des projets.

8. Sensibilisation et expression culturelles : capacité à apprécier l'importance créative des idées, des expériences et des émotions dans divers médias tels que la musique, la littérature et les arts visuels et artistiques.

Le passeport jeunesse s'applique aux activités du programme Erasmus + (au moins pour l'instant - février 2017), au cours desquelles les activités d'auto-réflexion et d'autoévaluation peuvent être incluses. Parmi celles-ci, on peut citer la méthode du journal individuel, des groupes de réflexion, des commentaires par les pairs, ou de tels jeux comme un jeu de cartes d'auto-réflexion.

SOURCE:

www.youthpass.eu

LIENS UTILES:

card game: www.youthpass.eu/en/publications/card-game/

EXEMPLE DE YOUTHPASS:

European Commission

Youth in Action®
Education and Culture DG
"Youth in Action" Programme

Youthpass

for European Voluntary Service

Magdalena Miller
born on 13/10/1985 in Copenhagen, Denmark

participated as a volunteer in the project

Rainbow colours - Ecological development in Jena
in the host organisation SALTO Training
and Co-operation Resource Centre.

The activity took place from 15/05/2007
to 14/05/2008 in Jena, Germany.

European Voluntary Service

Within the European "Youth in Action" Programme, European Voluntary Service offers young people an opportunity of taking part in a non-profit-making, unpaid activity for the benefit of the general public in a country other than their country of residence. Through European Voluntary Service, young people contribute to social cohesion and solidarity and considerably enhance their personal, professional, and intercultural skills and competences. Essential elements of European Voluntary Service are preparation and follow-up activities in the country of residence as well as ongoing pedagogical, personal, and task-related support like training activities in the host country. European Voluntary Service is carried out in partnership between a young volunteer, an organisation in the country of residence, and an organisation in the host country. It lasts up to 12 months. Offering the added value of a European dimension, European Voluntary Service is quality-checked regarding content criteria and implementation.

Frank Kürten
Representative of the organisation

The ID of this certificate is NEWW-6SG5-YDSP-E8ZD.
If you want to verify the ID, please go to the web site of Youthpass:
<http://www.youthpass.eu/qualitycontrol>

Youthpass is a Europe-wide validation system for non-formal learning within the EU "Youth in Action" Programme. For further information, please have a look at <http://www.youthpasses.eu>.

SOURCE:

www.youthpass.eu

Comp-Pass



Comp-Pass

Un autre outil adapté aux besoins des jeunes et aux exigences du marché du travail est le Passeport de Compétence (comp-pass.org). C'est le certificat universel utilisé pour documenter, évaluer et valider les compétences acquises après des expériences d'apprentissage non formelles de quelque nature que ce soit (bénévolat, initiatives locales, participation à des cours ou projets de jeunes). Il permet aux jeunes de les faire reconnaître officiellement et de vous préparer au marché du travail et de l'éducation.

Le passeport de compétences définit près de 60 compétences douces et spécifie quand et sous quelles conditions elles peuvent être acquises de 1 à 5 degrés d'accomplissement. Il divise également chaque compétence en portée spécifique de connaissances, de savoirs et d'attitudes qui constituent la compétence. Les utilisateurs ne se décrivent pas par leurs propres mots, mais se comparent à des descriptions de compétences et à 5 niveaux d'accomplissement compatibles avec le cadre de qualification européen. Plus tard, l'auto-évaluation est validée par les fournisseurs d'apprentissage grâce à la procédure de commentaires en ligne-conversations possibles dans le portail. Les compétences sont divisées en 4 catégories: personnelle, sociale, de gestion et pratique.

Compétences personnelles :

Initiative



Evaluer, choisir et mettre en œuvre diverses méthodes et stratégies pour résoudre les problèmes et atteindre les objectifs fixés avant qu'on ne vous le demande.

Affirmation de soi

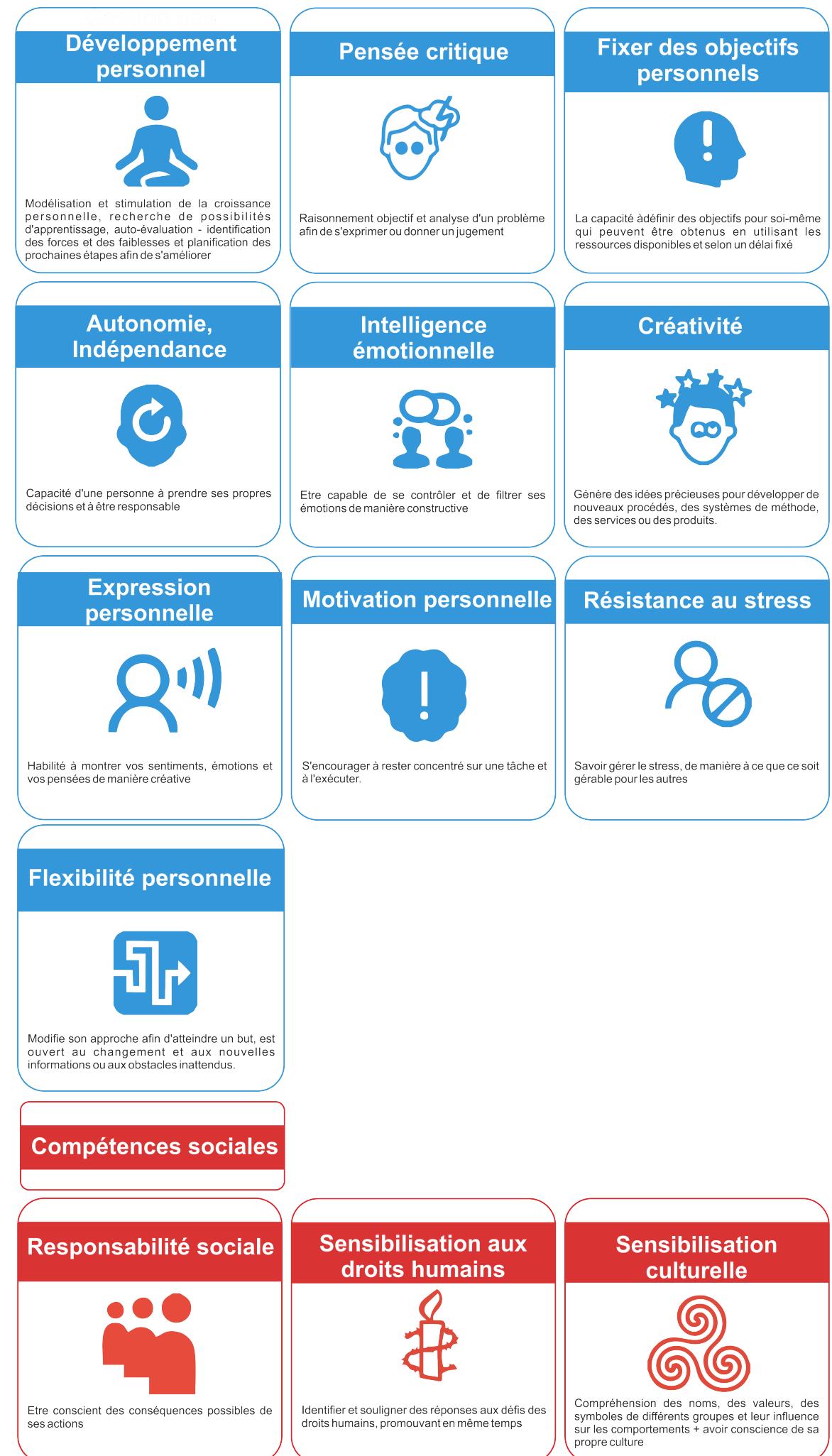


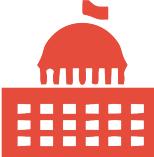
Comportement qui permet à une personne d'agir selon son intérêt, de se défendre sans anxiété, d'exprimer son sentiment ou d'exercer ses droits personnels sans nier les droits d'autrui.

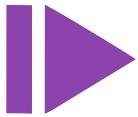
Apprendre à apprendre



Capacité à planifier, guider, évaluer et contrôler les processus d'apprentissage personnels



Travail en équipe	Ecoute active	Evaluation
		
Contribue pleinement aux efforts de l'équipe et s'investit totalement dans le bon fonctionnement de l'équipe sans nécessairement en être le dirigeant.	Capacité à répondre de manière réactive à chaque fois qu'un message est perçu, à créer un espace pour partager les idées et suivre une argumentation tout en y réfléchissant.	Planifier et mettre en œuvre l'évaluation, observer et collecter des informations, tirer des conclusions et faire des recommandations.
Retours constructifs	Compétences civiques	Construire une relation
		
Capacité à donner et à recevoir des critiques constructives et à planifier le développement personnel	Avoir un rôle responsable et une participation active au sein de la société/communauté	Faire connaissance facilement avec des personnes, développer et maintenir un réseau de contacts qui peut fournir des informations, de
Négocier	Communication	Sensibilité à l'histoire
		
Etudier les alternatives possibles et les positions afin d'atteindre des objectifs soutenus et validés par tout le monde	Capacité à transmettre des informations à d'autres personnes de manière efficace et appropriée	Associer le passé historique et les expériences sociétales avec la politique actuelle et les relations interpersonnelles
Opérer au sein d'un environnement interculturel	Parler en public, faire des présentations	
		
Capacité à fonctionner de manière efficace au sein d'un environnement interculturel	Communiquer un message, une idée de manière appropriée pour une audience et en utilisant pour l'occasion des méthodes variées, comme la communication verbale ou non verbale.	
Compétences de gestion :		
Organisation et gestion	Gestion des ressources	Gestion du changement
		
Organiser son travail et celui des autres afin d'atteindre les objectifs, d'établir les priorités et d'allouer efficacement le temps et les	Développe les ressources et met en place les plans (financiers) pour les projets ou les événements	Facilite la mise en place et l'acceptation de changements

Gestion des conflits 	Gestion du temps 	Planification stratégique 
Anticiper et réaliser des étapes afin d'éviter les confrontations contre productives. Il gère et résout les conflits et les désagréments de manière constructive.	Capacité à planifier et à contrôler la manière dont on dépense le temps durant la journée afin de réellement atteindre vos objectifs.	Capacité à fixer des buts et des objectifs sur le long terme en analysant les forces, les faiblesses, les opportunités et les craintes ; Générer des idées, basées sur l'analyse de l'environnement.
Entrepreneuriat 	Gestion de projet 	Prendre des décisions 
Rechercher activement et identifier les opportunités de développer et de mettre en place des idées et des projets	Développer, coordonner des projets et mettre en place des objectifs d'organisation grâce à ces compétences	Développer les solutions appropriées en identifiant les problèmes et en développant des solutions
Compétences analytiques 	Motivation 	Facilitation 
Emettre des conclusions logiques, anticiper les obstacles et considérer les différentes approches pour les processus de prise de décision	Capacité à mobiliser efficacement les membres de l'équipe en faisant correspondre les meilleures techniques aux besoins du personnel et aux qualifications individuelles	Utiliser les compétences du groupe afin de conduire le groupe aux objectifs fixés
Persuasion (impact et influence) 	Coaching 	Gestion du groupe 
Capacité à persuader ou à convaincre les autres de soutenir une idée, un emploi du temps, une direction	Fournit des lignes de direction, de la motivation et des retours afin de soutenir les autres et de les encourager à accomplir des tâches ou à résoudre des problèmes	Coordonne les ressources humaines disponibles avec les objectifs souhaités
Coordination 	Leadership 	
Combine différents processus afin qu'ils soient conformes aux objectifs communs fixés	Conserver la vision et les valeurs de groupe en amont des prises de décision et des actions qui nous guident jusqu'aux objectifs fixés.	

Compétences pratiques :

Compétences médiatiques



Capacités à comprendre, lire et à traiter avec différents média.

Compétence d'information



Reconnaître quand l'information est nécessaire et avoir la capacité de les évaluer et de les utiliser efficacement

Art.



Compétences spécifiques dans les arts qui peuvent être considérées comme le développement de compétences, de savoirs et d'attitudes pertinentes pour les signes et les symboles visuels, audios et kinesthésiques.

Photographie



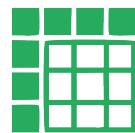
Compétences, savoirs et attitudes pertinentes pour la photographie

Vidéo



Compétences, savoirs et attitudes pertinents pour les symboles et les signes kinesthésiques

Analyse de données



Rechercher ou collecter et synthétiser des informations à partir d'une variété de sources afin d'émettre une conclusion, un objectif, ou un jugement.

TICS



Utiliser et créer différents outils TICS afin de résoudre des problèmes ou exécuter des tâches.

Musique



Exprimer des idées, des pensées et des émotions de manière efficace et créative grâce à la musique

Ecriture



Exprimer des idées, des pensées et des émotions de manière efficace et créative grâce à l'écriture

SOURCE:

www.comp-pass.org



Portfolio de travail de la jeunesse du Conseil de l'Europe



Portfolio de travail de la jeunesse du Conseil de l'Europe

Un autre outil promu par le Conseil de l'Europe est dédié aux jeunes leaders et aux jeunes travailleurs. C'est un outil en ligne pour le développement de la qualité du travail des jeunes en Europe basé sur l'auto-évaluation des compétences des jeunes travailleurs. Cet outil fournit un cadre de compétences que les jeunes développent pendant qu'ils travaillent. Le portfolio de travail de la jeunesse du Conseil de l'Europe définit 8 fonctions d'un travailleur jeunesse et identifie des compétences spécifiques:

Fonctions des travailleurs de jeunesse

1.

Répondre aux besoins et aux aspirations des jeunes

Compétences des travailleurs de jeunesse

- 1.1 Établir des relations positives, exemptes de jugement moral, avec les jeunes
- 1.2 Comprendre le contexte social de la vie des jeunes
- 1.3 Associer les jeunes à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'évaluation du travail de jeunesse en recourant à des méthodes participatives selon les besoins
- 1.4 Traiter les jeunes comme des égaux
- 1.5 Faire preuve d'ouverture en examinant les problèmes personnels et psychologiques des jeunes lorsqu'ils se posent dans le contexte du travail de jeunesse
- 1.6 Démontrer que leur pratique reflète les besoins et Aspirations des jeunes

2.

Offrir aux jeunes des possibilités d'apprentissage

- 2.1 Aider les jeunes à déterminer leurs besoins d'apprentissage, leurs souhaits et leurs styles en prenant en considération tous besoin particulier
- 2.2 Créer des cadres d'apprentissage sûrs, motivants et inclusifs pour les individus et les groupes
- 2.3 Recourir à toute une gamme de méthodes pédagogiques dont celles qui développent la créativité et incitent les jeunes à apprendre
- 2.4 Donner aux jeunes des orientations et un feed-back appropriés
- 2.5 Informer les jeunes des possibilités d'apprentissage et les aider à les exploiter au mieux

3.

Aider les jeunes et les mettre en capacité de comprendre la société dans laquelle ils vivent et de s'engager activement

3.1 Aider les jeunes à déterminer le rôle qu'ils souhaitent jouer dans leur communauté et la société et à prendre des responsabilités

3.2 Aider les jeunes à définir leurs objectifs, à élaborer des stratégies et à organiser des actions individuelles et collectives en vue d'un changement social

3.3 Aider les jeunes à développer leur esprit critique et à comprendre la société et les rapports de pouvoir, le fonctionnement des systèmes sociaux et politiques et la façon dont ils peuvent influer sur eux

3.4 Aider les jeunes à développer leurs compétences et leur confiance en eux

4.

Aider les jeunes à établir des relations interculturelles de façon active et constructive

4.1 Aider les jeunes à acquérir des compétences interculturelles

4.2 Favoriser l'établissement de relations entre des jeunes de milieux différents dans leur propre pays et à l'étranger de manière à ce qu'ils puissent apprendre à mieux connaître les pays, les contextes culturels, les convictions politiques, les religions, etc. des autres

4.3 Travailler de manière créative sur les conflits afin de les transformer de manière constructive

4.4 Associer activement les jeunes d'origines et de milieux très différents aux activités de jeunesse

5.

Pratiquer activement l'évaluation pour améliorer la qualité du travail de jeunesse réalisé

5.1 Faire participer les jeunes à la planification et à l'organisation de l'évaluation

5.2 Concevoir et appliquer un large éventail de méthodes d'évaluation participatives

5.3 Utiliser les résultats de l'évaluation pour améliorer sa pratique

5.4 Se tenir au courant des recherches les plus récentes menées sur la situation et les besoins des jeunes

6.

Soutenir l'apprentissage collectif en

6.1 Évaluer activement le travail en équipe avec ses collègues et tirer parti des résultats pour améliorer l'efficacité

6.2 Rechercher et donner des informations en retour sur le travail en équipe

6.3 Partager avec ses collègues les informations et les pratiques utiles en matière de travail de jeunesse

7.

Contribuer au développement de son organisation et faire en sorte que les politiques/programmes donnent de meilleurs résultats pour les jeunes

- 
- 7.1 Faire participer activement les jeunes à l'élaboration des politiques et programmes de leur organisation
 - 7.2 Coopérer avec d'autres à l'élaboration des politiques de jeunesse

8.

Concevoir, mener et évaluer des projets

- 
- 8.1 Appliquer les méthodes de gestion des projets
 - 8.2 Trouver des ressources et les gérer
 - 8.3 Donner de la visibilité aux projets, rédiger des rapports et faire des exposés pour des publics variés
 - 8.4 Utiliser si besoin les techniques de l'information et de la communication

SOURCE:

www.coe.int/en/web/youth-portfolio

L'Europass



L'Europass

Les outils Europass sont également conçus en prenant en compte les jeunes, étant donné que l'on met l'accent sur les compétences douces et pratiques. Le CV, le portfolio des langues, la mobilité, les suppléments aux diplômes d'études supérieures et diplômes d'EFP appartiennent à la famille Europass. En outre, les centres Europass dans les pays de l'UE surveillent les marchés du travail européens et développent constamment des lignes directrices et des boîtes à outils pour les utilisateurs d'Europass afin de les aider à s'adapter à ces derniers.

Selon les derniers examens, les compétences du futur qui seront les plus évaluées en 2020 par rapport à 2015 sont les suivantes:

En 2020

1. Résolution de problèmes complexes
2. Sens critique
3. Créativité
4. Ressources humaines
5. Coordination
6. Intelligence émotionnelle
7. Jugement et prise de décision
8. Service d'orientation
9. Négociation
10. Flexibilité cognitive

En 2015

1. Résolution de problèmes complexes
2. Coordination
3. Ressources humaines
4. Sens critique
5. Négociation
6. Contrôle de la qualité
7. Service d'orientation
8. Jugement et prise de décision
9. Ecoute active
10. Créativité

SOURCE:

Future of Jobs Report, World Economic Forum, 2015

Ce qui changera surtout, c'est que la créativité deviendra l'une des trois meilleures compétences dont tous les travailleurs auront besoin. La créativité humaine, la pensée abstraite, la recherche au-delà des schémas et des limites sont les facteurs qui nous différencient des robots. Afin de profiter des changements technologiques, les travailleurs devraient apprendre à les intégrer à la vie professionnelle quotidienne. La résolution de problèmes continuera à régner en haut de la liste des 10 meilleures compétences. Basé sur une analyse constante des données humaines, cette compétence sera soutenue par la capacité de juger de manière critique sa source, d'évaluer les préjugés, de comparer et d'échanger de manière créative et critique. Des compétences comme la négociation et la flexibilité, toujours en haut du tableau en 2015 commenceront à perdre de leur importance. Cela ne signifie pas que ces compétences deviennent moins importantes dans les relations interpersonnelles et sociales au travail, c'est simplement la tendance croissante. De même, l'écoute active, considérée comme une compétence de base nécessaire aujourd'hui, disparaîtra complètement du top 10 et sera remplacée par une compétence plus large, l'intelligence émotionnelle.

Toutes les compétences identifiées dans des typologies plus ou moins précises peuvent être présentées par les jeunes et reconnus dans les outils choisis, sous plusieurs conditions: la conscience de soi, l'auto-évaluation, approfondie et le soutien des fournisseurs d'activités d'apprentissage.

LIENS UTILES:

<http://europass.cedefop.europa.eu>



PERSONAL INFORMATION

Betty Smith

32 Reading rd, Birmingham B26 3QJ United Kingdom

+44 2012345679 +44 7123456789

smith@kotmail.com

AOL Instant Messenger (AIM) betty.smith

Sex Female | Date of birth 01 March 1975

JOB APPLIED FOR

European project manager

WORK EXPERIENCE

August 2002 – Present

Independent consultant

British Council
123, Bd Ney, 75023 Paris (France)
Evaluation of European Commission youth training support measures for youth national agencies and young people

March 2002 – July 2002

Internship

European Commission, Youth Unit, DG Education and Culture
200, Rue de la Loi, 1049 Brussels (Belgium)
- evaluating youth training programmes for SALTO UK and the partnership between the Council of Europe and European Commission
- organizing and running a 2 day workshop on non-formal education for Action 5 large scale projects focusing on quality, assessment and recognition
- contributing to the steering group on training and developing action plans on training for the steering group on training and the support measures
- working on the Users Guide for training and the support measures

October 2001 – February 2002



Betty Smith

EDUCATION AND TRAINING

1997

PERSONAL SKILLS

Mother tongue(s)

English

Other language(s)

French	UNDERSTANDING		SPEAKING		WRITING
	Listening	Reading	Spoken interaction	Spoken production	
German	C1	C2	B2	C1	C2
	A2	A2	A2	A2	A2

Levels: A1/A2: Basic user - B1/B2: Independent user - C1/C2: Proficient user
Common European Framework of Reference for Languages

1998

Communication skills

- team work: I have worked in various types of teams from research teams to national league hockey. For 2 years I coached my university hockey team.
- mediating skills: I work on the borders between young people, youth trainers, youth policy and researchers, for example running a 3 day workshop at CoE Symposium 'Youth Actor of Social Change', and my continued work on youth training programmes
- intercultural skills: I am experienced at working in a European dimension such as being a rapporteur at the CoE Budapest 'youth against violence seminar' and working with refugees.

Organisational / managerial skills

- whilst working for a Brussels based refugee NGO 'Convivial' I organized a 'Civil Dialogue' between refugees and civil servants at the European Commission 20th June 2002
- during my PhD I organised a seminar series on research methods

Computer skills

- competent with most Microsoft Office programmes
- experience with HTML

Other skills

Creating pieces of Art and visiting Modern Art galleries. Enjoy all sports particularly hockey, football and running. Love to travel and experience different cultures.

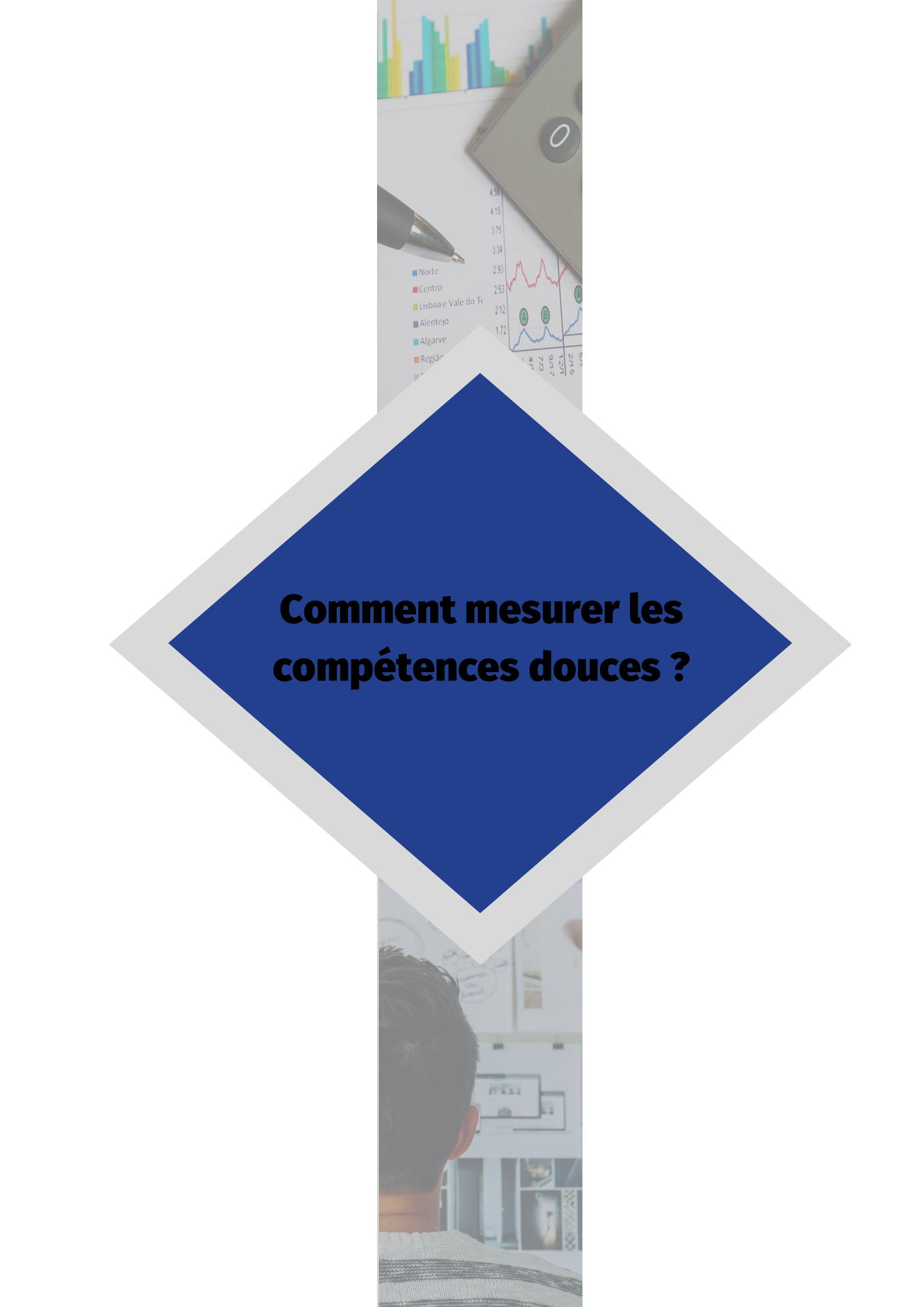
Driving licence

A, B

ADDITIONAL INFORMATION

Publications

'How to do Observations: Borrowing techniques from the Social Sciences to help Participants do Observations in Simulation Exercises' Coyote EU/CoE Partnership Publication, (2002).



Comment mesurer les compétences douces ?



Comment mesurer les compétences douces ?

Les compétences sont progressives, peuvent être développées. Étant donné que les compétences consistent en connaissances, en savoirs et en attitudes, chaque composante peut être mesurée séparément sur plusieurs échelles liées à des domaines d'apprentissage spécifiques. Les composantes des compétences peuvent être traduites en domaines d'apprentissage mentionnés: cognitif (connaissance), psychomotrice (compétences) et affectif (attitudes).

Le domaine cognitif peut être développé sur 6 niveaux: de la simple « connaissance des choses » : faits, théories, du matériel prêt à l'emploi à “l'interprétation des choses” les comprendre, les expliquer aux autres à appliquer ce savoir à d'autres contextes, ou résoudre les problèmes à analyser ce contenu est déjà une étape bien avancée (en mathématique, il s'agit d'obtenir une preuve) à le synthétiser avec de nouveaux éléments, ceci permet d'introduire de nouvelles théories, synthèses à le niveau cognitif le plus élevé apporte un autre élément pratique: l'évaluation– la prise de décision basée sur une profonde analyse de la connaissance en relation avec d'autres disciplines et analyses. Ce niveau signifie également connaître les limites de sa connaissance.

Le domaine psychomoteur: est divisé en 5 niveaux de compréhension. Le développement de compétence est réellement intuitif : tout d'abord, nous imitons une compétence par mimétisme, par la suite, nous regardons clairement les autres. Quand nous sommes prêt à mettre en œuvre une compétence sans copier la source initiale ou être supervisé, nous apprenons à combiner cette compétence à d'autres, et cela devient une habitude automatique.

Le domaine affectif, les attitudes peuvent varier allant d'une réception passive à une phase de réponse active jusqu'à un engagement total avec internalisation des valeurs.

Comment mesurer les compétences douces ?

Les façons de nommer chaque niveau particulier de compréhension sont décrites dans le tableau ci-dessous.

Domaine COGNITIF

NIVEAUX D'APPRENTISSAGE:

SAVOIR Reconnaissanc e et rappel des faits et des spécificités	EXEMPLES: Convertit Déduit Réécrit	EXEMPLES: Définir, Décrire, Lister	EVALUATION: Prend les décisions, juge, ou sélectionne les éléments en se basant sur des critères
COMPREHENSION Interprète, traduit, résume ou donne des informations par paraphrase	EXEMPLES: Processus d'information dans une situation différente du contexte d'apprentissage d'origine	EXEMPLES: Fait des schémas ;	EXEMPLES: Compare Contraste Justifie Résume
MISE EN ŒUVRE	ANALYSE Sépare l'intégralité en différentes parties ; clarifie les liens entre les éléments	EXEMPLES: Démontre, relate,	EXEMPLES: Compile, compose, conçoit
SYNTHESE Combine les éléments en de nouvelles entités			

DOMAINE PSYCHOMOTEUR

NIVEAUX D'APPRENTISSAGE:

IMITATION Observe la compétence et essaie de la répéter	MANIEMENT Réalise des compétences en suivant les instructions plus qu'en les observant	PRECISION Reproduit une compétence avec précision et exactitude de manière indépendante, sans se conformer aux	ARTICULATION Combine d'avantage qu'une seule compétence de manière harmonieuse et constante	NATURALISATION Complète une compétence ou plus avec facilité ; cela requiert un effort physique ou mental
---	--	--	---	---

Comment mesurer les compétences douces ?

NIVEAUX D'APPRENTISSAGE:			
DOMAINE AFFECTIF		CARACTERISATION	
RECEVOIR Ecoute passive S'attend à	VALORISATION Adopte un comportement cohérent avec ses attitudes et croyances personnelles ; cela se fait de manière naturelle	ORGANISATION Adopte un ensemble de valeurs tel que le montre le comportement	CARACTERISATION La totalité du comportement est en adéquation avec les valeurs personnalisées
REPONDRE Se conforme à l'explication donnée ; montre de l'intérêt		EXEMPLES : Intégrer, Adhérer	EXEMPLES : Qualifie, Modifie, Réalise
	EXEMPLES : Complète, Explique, Justifie		
	EXEMPLES : Répond, Récite		
	EXEMPLES : Demander, Nommer		

SOURCE:

Révision basée sur Bloom, *Taxonomie des objectifs éducatifs. Manuel I: Élaborer et rédiger des objectifs comportementaux; Et Krathwohl, Bloom et Masi, Taxonomie des objectifs éducatifs. Manuel II.* Disponible sur : <http://www.instruction.greenriver.edu/avery/faculty/pres/tesol04/comptetencies3.html>

Cette typologie correspond au cadre de qualification européen (8 niveaux), compatible avec le Cadre pour les qualifications de l'Espace européen de l'enseignement supérieur

LIENS UTILES:

(<https://ec.europa.eu/ploteus/fr/node/1440>), ainsi que son Adaptation du passeport de compétence (comp-pass.org):

Comment mesurer les compétences douces ?

Niveaux de compétences – Description générale

Connaissances:		Compétences:	Attitudes:
Connaissances des faits et des théories		Habiletés pratiques et cognitives	Disposition à entreprendre des actions
1	Connaissance générale	Habiletés basiques nécessaires à la réalisation de tâches faciles	Disposition à entreprendre de simples tâches sous la supervision d'une personne et au sein d'un environnement connu
2	Connaissance générale d'un domaine pertinent	Capacités de base à utiliser l'information nécessaire pour réaliser des tâches faciles et pour résoudre des problèmes en utilisant des outils existants	Disposition à entreprendre des tâches avec l'aide d'une autre personne
3	Connaissance générale des faits, règles et termes dans un domaine pertinent	Capacités à chercher et à utiliser des méthodes pour réaliser des tâches et résoudre des problèmes	Disposition à entreprendre des tâches de manière indépendante et responsable, et d'ajuster son propre comportement
4	Connaissance des faits et théories dans un domaine particulier transposé à d'autres domaines	Capacités à trouver et créer des solutions pour des problèmes et des tâches	Disposition à organiser mon travail et celui des autres de manière indépendante au sein d'un environnement connu
5	Des connaissances étendues et spécialisées sur les faits et les théories d'un domaine et avoir connaissances de ses limites	Capacités à créer des solutions pour exécuter des tâches et résoudre des problèmes inhabituels	Disposition à organiser mon travail et celui des autres de manière indépendante dans des conditions imprévisibles

En ajustant tout type de compétences à ces descriptions générales, nous sommes en mesure d'évaluer le niveau de compétence initial, ainsi que de projeter son développement.

Par exemple, la compétence du développement personnel peut être définie de la sorte:

Développement personnel

COMPÉTENCE PERSONNELLE



Définition: *modélisation et stimulation de la croissance personnelle, recherche de possibilités d'apprentissage, auto-évaluation – identifier les forces et les faiblesses et planifier les futures étapes afin de s'améliorer.*

Compétence niveau 1	Compétence niveau 2	Compétence niveau 3	Compétence niveau 4	Compétence niveau 5
Compétence				
Habiletés à identifier les forces et les faiblesses en se basant sur l'évaluation de vos performances et en étant guidé par d'autres personnes	Utiliser des méthodes simples afin d'analyser ses propres compétences, de s'auto évaluer et d'évaluer ses performances afin d'identifier les champs à développer et des objectifs.	Capacités à évaluer vos performances de manière objective, de manière à identifier des champs de développement, à établir des objectifs et à les réaliser	Capacités à évaluer vos performances de manière objective, de manière à identifier des champs de développement, à rechercher des opportunités de développement formelles et informelles et par conséquence à les mettre en application	Capacités à évaluer vos performances de manière objective, de manière à identifier des champs de développement, à rechercher des opportunités de développement formelles et informelles et par conséquence à les mettre en application, même lors de situations difficiles

Comment mesurer les compétences douces ?

Compétence niveau 1	Compétence niveau 2	Compétence niveau 3	Compétence niveau 4	Compétence niveau 5
---------------------	---------------------	---------------------	---------------------	---------------------

Savoir :

Conscience de soi générale	Connaissance générale de ses propres capacités	Connaissance des différentes méthodes de développement personnel, incluant l'auto-évaluation, l'évaluation et les autres	Connaissance profonde des diverses méthodes de développement personnel dans le contexte de la psychologie du management ou d'autres champs pertinents	Connaissance profonde des diverses méthodes de développement personnel dans le contexte de la psychologie du management ou d'autres champs pertinents
----------------------------	--	--	---	---

Compétence niveau 1	Compétence niveau 2	Compétence niveau 3	Compétence niveau 4	Compétence niveau 5
---------------------	---------------------	---------------------	---------------------	---------------------

ATTITUDES:

Volonté à apprendre de ses propres faiblesses et de ses propres forces, savoir faire son autocritique	Disposition à faire des efforts afin de s'améliorer en se basant sur l'évaluation de soi et les retours d'expérience d'autres personnes	Disposition et ouverture à mettre en place des conclusions provenant des retours d'autres personnes et de l'auto évaluation	Disposition et ouverture à prendre des risques, à rechercher des opportunités d'apprentissage, à expérimenter et apprendre, à appliquer des conclusions provenant des retours faits par d'autres personnes, et à s'autoévaluer en fonction d'un plan logique de développement personnel.	Persistance et détermination à apprendre en se basant sur tout genre d'expériences, à atteindre des objectifs de développement, à prendre des risques et à appliquer des conclusions à partir des retours d'autres personnes et d'une évaluation personnelle en fonction d'un plan logique de développement personnel.
---	---	---	--	--

Apprendre à nommer les compétences doit fonctionner de pair avec la sensibilisation aux étapes suivantes du développement de la compétence

Prenons exemple sur la compétence entrepreneuriale :

ENTREPRENEURSHIP

COMPETENCE DE GESTION



Définition: Recherche activement et identifie les occasions d'élaborer et de mettre en œuvre de nouvelles idées et projets.

Compétence niveau 1	Compétence niveau 2	Compétence niveau 3	Compétence niveau 4	Compétence niveau 5
---------------------	---------------------	---------------------	---------------------	---------------------

Compétence:

Habiletés à entreprendre des actions et à appliquer une idée.	Habiletés à entreprendre des actions et à appliquer ma propre idée.	Habiletés à mettre en application mes propres idées en utilisant des méthodes connues	Habiletés à appliquer mes propres idées en choisissant, adaptant et élaborant de nouvelles méthodologies	Habiletés à appliquer mes propres idées de manière autonome afin de créer des solutions innovantes
---	---	---	--	--

Compétence niveau 1	Compétence niveau 2	Compétence niveau 3	Compétence niveau 4	Compétence niveau 5
---------------------	---------------------	---------------------	---------------------	---------------------

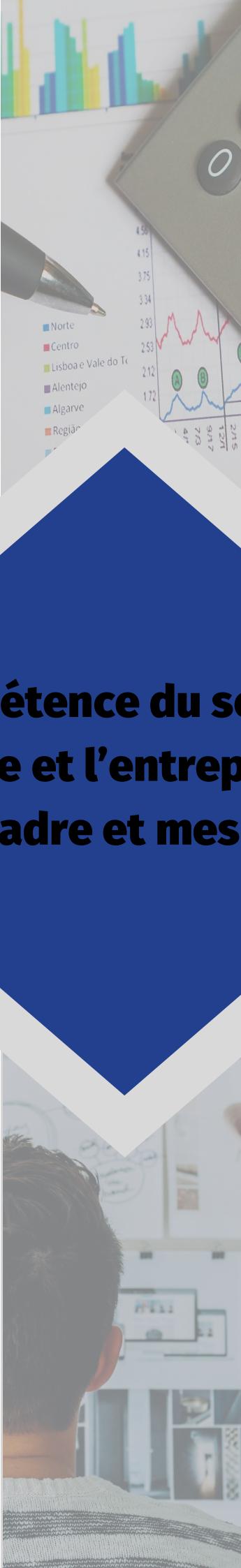
Savoir:

Savoir général	Connaissance générale de l'économie et d'autres domaines liés	Connaissance des mécanismes économiques (et d'autres domaines liés) et de l'éthique entrepreneuriale	Connaissance approfondie des mécanismes économiques (et d'autres domaines liés) et de l'éthique entrepreneuriale	Connaissance spécifique des mécanismes économiques et éthiques en entreprise et connaissance de leurs limites
----------------	---	--	--	---

Compétence niveau 1	Compétence niveau 2	Compétence niveau 3	Compétence niveau 4	Compétence niveau 5
---------------------	---------------------	---------------------	---------------------	---------------------

Attitude:

Prend l'initiative d'avoir des idées	Réactivité à mettre en place des idées afin de se développer d'un point de vue professionnel et personnel	Savoir appliquer des idées de manière indépendante afin de développer ses compétences professionnelles et personnelles	Motivation à prendre des responsabilités afin d'appliquer des idées innovantes de manière à développer ses compétences professionnelles et personnelles	Détermination à prendre des risques afin de mettre en place des idées dans la but de développer ses compétences professionnelles et personnelles
--------------------------------------	---	--	---	--



Compétence du sens de l'initiative et l'entrepreneuriat – cadre et mesure



Compétence du sens de l'initiative et l'entrepreneuriat – cadre et mesure

Il y a plus de 10 ans, la Commission européenne a identifié le sens de l'initiative et l'esprit d'entreprise comme l'une des 8 compétences clés nécessaires à une société fondée sur la connaissance.

Cette compétence a sa place au sein du passeport Jeunesse ainsi que dans d'autres outils de reconnaissance dédiés aux jeunes. Dans le cadre du passeport Jeunesse, elle est définie comme il suit:

DÉFINITION:

Le sens de l'initiative et l'esprit d'entreprise se réfère à la capacité d'un individu à transformer les idées en action. Cela implique la créativité, l'innovation et la prise de risques, ainsi que la capacité de planifier et de gérer des projets afin d'atteindre les objectifs. Cela soutient les individus, non seulement dans leur vie quotidienne à la maison et dans la société, mais aussi dans le milieu de travail en étant conscient du contexte de leur travail et en pouvant saisir les opportunités. C'est une base pour des compétences et des connaissances plus spécifiques dont ont besoin les personnes qui établissent ou contribuent à l'activité sociale ou commerciale. Cela devrait inclure la prise de conscience des valeurs éthiques et la promotion de la bonne gouvernance.

Dans le cadre de la Commission européenne pour l'esprit d'entreprise en tant que compétence, l'esprit d'entreprise est une compétence transversale essentielle applicable par des individus et des groupes, y compris les organisations existantes, dans toutes les sphères de la vie.

Cette compétence est définie comme suit:

DÉFINITION:

L'esprit d'entreprise consiste à agir sur les opportunités et les idées et les transformer en valeur pour les autres. La valeur créée peut être financière, culturelle ou sociale (FFE-YE, 2012).

Compétence du sens de l'initiative et l'entrepreneuriat – cadre et mesure

Le modèle se compose de 3 domaines de compétence interdépendants et interconnectés: «Idées et opportunités», «Ressources» et «Into action». Chacune des zones est composée de 5 compétences qui, ensemble, constituent les éléments constitutifs de l'entrepreneuriat en tant que compétence. Le cadre développe les 15 compétences selon un modèle de progression de 8 niveaux et propose une liste complète de 442 résultats d'apprentissage:

	Compétences	Conseils	Descripteurs
1. Idées et opportunités	1.1 Cibler les opportunités	Utiliser ton imagination et tes capacités afin d'identifier des opportunités ayant de la valeur	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier et saisir les opportunités afin de créer de la valeur en explorant les paysages culturels, économiques et sociaux - Identifier les besoins et les défis nécessaires - Etablir de nouvelles connexions et rassembler des éléments du paysage afin de créer des opportunités qui créeront de la valeur
	1.2 Créativité	Développer des idées créatives et ayant un objectif clair	<ul style="list-style-type: none"> - Développer plusieurs idées et opportunités créant de la valeur incluant de meilleures solutions pour les défis existants et ceux à venir - Explorer et expérimenter des approches nouvelles - Combiner les savoirs et les ressources afin d'atteindre des effets tangibles
	1.3 Vision	Travailler en direction de votre vision du futur	<ul style="list-style-type: none"> - Imaginer le futur - Développer une vision pour transformer les idées en actions - Visualiser les futurs scénarios pour apporter de l'aide durant les efforts et les actions
	1.4 Valoriser les idées	Tirer le meilleur parti des opportunités et des idées	<ul style="list-style-type: none"> - Jugez les valeurs présentes au sein des termes économiques, sociaux et culturels - Reconnaître le potentiel d'une idée pour créer de la valeur et identifier les meilleurs moyens pour en réaliser le plus possible
	1.5 Réflexions durables et éthiques	Evaluer les conséquences et les impacts des idées, opportunités et actions	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluer les conséquences des idées apportant de la valeur et les effets de l'action entrepreneuriale sur le groupe cible, le marché, la société et l'environnement - Réfléchir sur la durabilité sociale, culturelle et économique des objectifs et des actions choisies - Agir de manière responsable
2. RESSOURCES	2.1 Conscience de soi et efficacité	Believe in Croire en soi-même et poursuivre son développement	<ul style="list-style-type: none"> - Réfléchir sur ses besoins, ses aspirations et ses désirs sur le court, moyen et long terme - Identifier et évaluer les faiblesses et forces individuelles et de groupe - Croire en ses capacités afin d'influencer la course des événements et ce en dépit des incertitudes et imprévus
	2.2 Motivation et persévérance	Rester concentré et ne pas abandonner	<ul style="list-style-type: none"> - Etre déterminés à transformer les idées en action et à satisfaire vos besoins - Se préparer à être patient et continuer à essayer d'atteindre les objectifs à court, moyen et long terme - Etre résistant à la pression, à l'adversité et aux échecs temporaires

Compétence du sens de l'initiative et l'entrepreneuriat – cadre et mesure

2. RESSOURCES	2.3 Mobilisation des ressources	Rassembler et gérer les ressources nécessaires	<ul style="list-style-type: none"> - Avoir et gérer le matériel, les ressources digitales afin de transformer les idées en actions - Tirer le plus profit des ressources limitées - Avoir et gérer les compétences nécessaires à chaque étape, incluant les compétences digitales, techniques et légales
	2.4 Maîtrise économique et financière	Développer des savoirs économiques et financiers	<ul style="list-style-type: none"> - Estime le coût de la transformation d'une idée en activité créant de la valeur - Planifier, mettre en place et évaluer les décisions financières - Gérer le financier afin d'être sûr que les idées créatrices de valeur seront durables
	2.5 Mobilisation d'autres personnes	Etre enthousiaste et convaincre d'autres personnes	<ul style="list-style-type: none"> - Inspirer et rendre enthousiaste les parties prenantes pertinentes - Avoir les soutiens nécessaires afin d'atteindre des résultats ayant de la valeur - Savoir faire preuve de communication, de persuasion, de négociation et de leadership
3. Jusqu'à l'action	3.1 Prendre des initiatives	Ne pas hésiter et foncer	<ul style="list-style-type: none"> - Lancer des processus créateurs de valeur - Relever les défis - Agi et travailler de manière indépendante pour atteindre des objectifs, s'en tenir aux intentions et mener à bien les tâches planifiées
	3.2 Planifier et gérer	Prioriser, organiser et suivre ses dossiers	<ul style="list-style-type: none"> - Fixer des objectifs à court, moyen et long terme - Définir les priorités et des plans d'action - S'adapter aux imprévus
	3.3 Faire face à l'incertitude, l'ambiguïté et les risques	Savoir prendre des décisions en travaillant avec l'incertitude, l'ambiguïté et les risques	<ul style="list-style-type: none"> - Prendre des décisions face aux événements inattendus, quand l'information disponible est ambiguë, ou quand il y a un risque de résultats non-prévus initialement - Durant le processus créateur de valeur, inclure des méthodologies structurées afin de tester les idées ou les prototypes dès le début des étapes afin de limiter le risque d'erreur - Gérer les situations inattendus, flexibles et évoluant rapidement
	3.4 Travailler avec d'autres personnes	Collaborer et créer des réseaux	<ul style="list-style-type: none"> - Travailler ensemble et coopérer afin de développer des idées et de les transformer en actions concrètes - Resauter - Résoudre des conflits et affronter la concurrence de manière positive quand cela est nécessaire
	3.5 Apprendre grâce à l'expérience	Apprendre en faisant	<ul style="list-style-type: none"> - Utiliser chaque initiative créant de la valeur comme une opportunité d'apprentissage - Apprendre avec les autres, en incluant les pairs et les mentors - Réfléchir et apprendre à la fois du succès et des échecs

SOURCE:

ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/EntreCompConceptualModel_16.pdf

Dans "PRODEST - promouvoir l'esprit d'entreprise avec la narration numérique", le sens de l'initiative et de l'esprit d'entreprise a été enveloppé autour des compétences suivantes :

Prise de décision - Développer des solutions appropriées pour identifier les problèmes et trouver des solutions. Faire un jugement constructif.

Créativité / résolution de problèmes - Générer des idées novatrices et précieuses pour développer des processus, des méthodes, des systèmes, des services ou des produits nouveaux ou améliorés.

Définir des objectifs / planification - Possibilité de définir des objectifs pour vous-même qui peuvent être obtenus en utilisant les ressources disponibles et fonctionnant dans un délai

Communiquer / Écouter / Négocier - Capacité de transmettre de l'information à une autre personne de manière efficace et pertinente. Explorer efficacement les alternatives et les positions pour atteindre des résultats validés et soutenus de toutes les parties.

Leadership / team building (travail d'équipe) - Garder la vision et les valeurs du groupe avant les prises de décision et l'action, en la guidant vers l'objectif commun. Contribue pleinement à l'effort de l'équipe et joue un rôle essentiel dans le bon fonctionnement des équipes sans nécessairement prendre l'initiative.

Suivi / Diagnostic (évaluation) - Planification et mise en œuvre de l'évaluation: observation et collecte de données, prise de conclusions précises et recherche de recommandations sur les tâches et les personnes. Donne des conclusions logiques, anticipe les obstacles et considère différentes approches du processus décisionnel.

Apprendre de l'expérience (apprendre à apprendre) - Capacité de planifier, surveiller, évaluer et contrôler les processus d'apprentissage personnels.

Gestion du temps - Possibilité de planifier et de contrôler la façon dont vous passez les heures de votre journée pour atteindre efficacement vos objectifs.

Gestion du stress - Manipulation du stress d'une manière acceptable pour les autres.

L'équilibre travail-vie (assertivité) - Comportement qui permet à une personne d'agir dans son meilleur intérêt, de se défendre, sans angoisse excessive, d'exprimer des sentiments honnêtes confortablement ou d'exercer des droits personnels sans nier les droits d'autres personnes.

L'auto-évaluation des compétences susmentionnées est possible de façon informelle et individuelle, ainsi que par l'aide d'outils spécifiques, tels que ceux disponibles sur comp-pass.org. Ce processus, en tant que point initial de l'éducation entrepreneuriale, devrait être suivi d'un plan de développement personnel et d'un programme de développement de compétences.

Le «cours» standard de l'entrepreneuriat peut consister en unités d'apprentissage:

1. Introduction à l'esprit d'entreprise: les concepts de base de l'entrepreneuriat.
2. Initier une entreprise: pour comprendre ce qu'est une idée d'entreprise et comment elle est développée.
3. Gestion des risques et droit des affaires: pour une bonne compréhension du droit des affaires et de la gestion des risques.
4. Marketing: pour décrire les facteurs environnementaux qui affectent le marketing d'une PME ainsi que ceux internes à l'entreprise.
5. Financement et économie des entreprises: permet de gérer l'ensemble de l'activité, y compris sa rentabilité, sa situation économique et toutes les interdépendances possibles.
6. La gestion d'une entreprise: abordant par exemple la croissance des questions d'entreprise liées au recrutement et à la gestion du personnel, ces problématiques deviennent un défi inévitable pour l'entrepreneur.
7. Fiscalité: pour comprendre toutes les questions relatives à l'imposition.
8. Le plan d'affaires: se réfère au rapport écrit préparé avant qu'une entreprise commence ses activités qui décrit ses plans et ses objectifs.

LIENS UTILES:

Ce cours exact peut être réalisé en ligne: entre.gr/athena/en/courses/youth-entrepreneurial-skills.

Dans cette ligne directrice, nous vous proposons des activités d'apprentissage non formelles ajustées aux besoins et aux attentes des jeunes, en particulier les NEET: les jeunes en dehors du système éducatif (par exemple, les décrocheurs), ou la formation et le chômage.

Nous restons à votre disposition!

L'Equipe de PRODEST





Scénarios de leçons et d'activités pour les éducateurs entrepreneurs travaillant avec les jeunes

Evaluation du niveau initial de compétences en se servant des expériences passées et des comportements - davantage de travail individuel et d'introspection.

Comprendre les compétences dont dispose déjà l'élève dans sa vie personnelle, ses loisirs, le travail à temps partiel et le bénévolat.



2-3 heures avec une pause de dix minutes chaque heure

15-20



Un tableau à feuilles, Stylo et feuilles de papier, Connexion internet

- Documents pour guider les apprenants à travers ces activités
- Formulaire d'évaluation et de retours des apprenants

Introduction:

L'élève pourra avoir confiance en lui en identifiant les compétences qu'il possède déjà. Les apprenants seront en mesure de reconnaître que ces compétences peuvent alimenter leur rôle entrepreneurial.

Contenu:

L'élève donnera un exemple à travers une expérience commune démontrant des qualités entrepreneuriales telles que l'organisation d'une sortie sociale avec des amis.

- Les élèves travailleront par paires en identifiant différents comportements et situations passés.
- Mise en place d'un groupe de travail afin d'analyser les résultats obtenus.
- Observation de ces compétences par les entrepreneurs
- Observation de ces compétences à partir des études de cas.

Evaluation/Compte-rendu:

Donnez une présentation des résultats au groupe et complétez les documents.



Diana Hudson

Leçon sur l'évaluation, l'auto-évaluation, savoir nommer les compétences

Identifier les compétences qui sont évidentes dans les professions et les rôles communs.

Identifier les compétences évidentes dans le rôle d'entrepreneur.



2-3 heures avec une pause de dix minutes chaque heure

15-20

Un tableau à feuilles, Stylo et feuilles de papier, Connexion internet, Journaux quotidiens

- Documents pour guider les apprenants à travers ces activités
- Formulaire d'évaluation et de retours des apprenants

Introduction:

La compréhension concrète que nous considérons comme étant acquise est une étape importante autant que celle qui consiste à avoir conscience des compétences dont les entrepreneurs ont généralement besoin. Ces compétences devraient être clairement comprises et nommées et ne devraient pas être vaguement interprétées.

Contenu:

Les élèves identifieront les différences entre les caractéristiques, les comportements et les compétences.

Un graphique comme celui-ci serait le résultat du travail en groupe.

Évaluation / Compte-rendu:

Donnez une présentation des résultats au groupe et complétez les documents.



Diana Hudson

Leçon sur la planification de l'épanouissement personnel dans des situations réelles.

Pouvoir accéder à des opportunités qui aident à l'épanouissement personnel.



2-3 heures avec une pause de dix minutes chaque heure

15-20

Un tableau à feuilles, Stylo et feuilles de papier, Connexion internet

- Documents pour guider les apprenants à travers ces activités
- Formulaire d'évaluation et de retours des apprenants

Introduction:

Les compétences de l'entrepreneur sont liées à la compréhension des gens et à la compréhension de leurs besoins. De telles informations sont disponibles autour de nous dans la vie quotidienne.

Contenu:

Comment savons-nous ce que veulent les gens?

Comment savons-nous ce dont ont besoin les gens?

Comment pouvons-nous acquérir davantage d'expérience pertinente pour atteindre nos objectifs entrepreneuriaux?

Travail volontaire

Visites d'observation en situation de travail

Apprentissage formel

Évaluation / Compte-rendu:

Donnez une présentation des résultats au groupe et complétez les documents.



Diana Hudson

La découverte du chemin du développement - quelles compétences doit-on développer pour arriver à l'endroit où l'on veut être

Identifier les compétences qui manquent mais qui sont nécessaires afin d'atteindre le but.



2-3 heures avec une pause de dix minutes chaque heure

15-20

Un tableau à feuilles, Stylo et feuilles de papier, Connexion internet



- Documents pour guider les apprenants à travers ces activités
- Formulaire d'évaluation et de retours des apprenants

Introduction:

La leçon est axée sur les compétences de développement qui permettent aux entrepreneurs débutants d'atteindre leurs objectifs. La leçon donnera aux participants la possibilité d'avoir de l'aide pour progresser.

Contenu:

Rechercher de l'aide pour:

- Créer votre propre entreprise.
- Travailler pour obtenir une qualification.
- Acquérir de l'expérience de la part d'autres personnes dans le monde du travail.
- Fournir un soutien continu pour faciliter la progression des participants dans d'autres formes d'apprentissage.
- Utiliser des matériaux sur mesure pour soutenir l'élaboration d'un plan d'action.

Évaluation / Compte-rendu:

Présentez les résultats obtenus au groupe et complétez les documents.



Diana Hudson

L'évaluation, l'auto-évaluation et savoir nommer les compétences

Etre capable de nommer des compétences ...

Etre capable de réfléchir sur ses propres compétences.

Etre capable d'évaluer si les compétences existantes sont appropriées ou non.

Etre capable de juger quelles compétences supplémentaires sont nécessaires.



2-3 heures avec une pause de dix minutes chaque heure

15-20

Un tableau à feuilles, Stylo et feuilles de papier, Connexion internet

- Documents pour guider les apprenants à travers ces activités
- Formulaire d'évaluation et de retours des apprenants

Introduction:

Être capable de donner un nom à une compétence est important. Nous pouvons facilement être trop vagues et généraliser. Ce n'est que lorsque nous sommes spécifiques et précis que nous pouvons être clairs quant à la compétence requise et si nous avons ou non besoin de la développer.

Contenu:

Cette session impliquera de petits groupes de discussion et la construction de sa propre expérience pour chacun des apprenants.

Afin d'encourager les étudiants, nous ajoutons qu'ils ne doivent pas hésiter à faire des observations dans le cadre de leur vie quotidienne, en dehors de cet atelier.

Les participants doivent:

- Etre capable d'écrire une spécification de personnes et une fiche de poste correspondant au meilleur profil de remplir parfaitement le rôle de manager.
- Etre capable de faire correspondre leur propres compétences avec ça.

Evaluation/Compte-rendu:

Evaluez l'exercice avec un partenaire et identifiez les lacunes existantes. Présentez les résultats obtenus au groupe et complétez les documents.



Diana Hudson

Leçon sur le développement de la compétence: la Gestion du temps

- Fixer des objectifs et des priorités, planifier des réunions à court terme (quotidiennes, hebdomadaires)
- Définir et prioriser les objectifs, planifier l'activité individuelle à moyen et à long terme (de plusieurs semaines à un semestre)
- Fixer des objectifs et des priorités, planifier et réaliser les objectifs prévus dans le temps établi avec d'autres personnes



2-3 heures avec une pause de dix minutes chaque heure

15-20

L'activité peut être adaptée à différents matériaux, stylos et feuilles de papier ou vidéos et ordinateurs.

La meilleure option est un ordinateur avec connexion internet et un projecteur vidéo. Vous avez besoin d'une pièce avec espace ouvert et de mobilier

Introduction:

Nous sommes disponibles 24 heures par jour et 7 jours par semaine. Nous sommes les seuls propriétaires de notre temps et nous l'employons comme nous le voulons. Il est vrai que nous devons travailler, nous devons faire certaines tâches, mais finalement, décider comment utiliser notre temps est une décision qui ne concerne que nous.

Contenu:

Pour savoir comment bien gérer le temps, nous devons d'abord identifier quels sont les principaux éléments „voleurs” de notre temps.

Les plus récurrents sont les suivants:

- Absence d'idée
- Absence de priorité
- Interruptions dans le travail
- Manque de concentration
- Ne pas déléguer le travail
- Ne pas savoir dire non
- Le téléphone
- Les réunions infinies et inutiles
- Tout est urgent
- Le retard des tâches

Évaluation / compte-rendu:

Pratique par entretien personnel avec l'élève



Miguel Caneda

Le développement de compétence: La gestion du stress

- Éviter le stress inutile
- Modifier la situation stressante
- S'adapter au stress
- Accepter les choses que l'on ne peut pas changer



2-3 heures avec une pause de dix minutes chaque heure

15-20

L'activité peut être adaptée à différents matériaux, stylos et feuilles de papier ou vidéos et ordinateurs.

La meilleure option est un ordinateur avec connexion internet et un projecteur vidéo. Vous avez besoin d'une pièce avec espace ouvert et de mobilier

Introduction:

Alors que le stress est une réponse automatique de votre système nerveux, certains facteurs de stress surviennent à des moments prévisibles: durant votre trajet au travail, une rencontre avec votre patron ou des rassemblements familiaux. Lorsque vous rencontrez de tels facteurs de stress prévisibles, vous pouvez soit modifier la situation, soit modifier votre réaction. Lorsque vous décidez de l'option à choisir dans un scénario donné, il est utile de penser à quatre éléments: éviter, modifier, adapter ou accepter.

Contenu :

Comment éviter le stress inutile?

Comment modifier la situation stressante?

Comment s'adapter au facteur de stress?

Comment accepter les choses que vous ne pouvez pas changer?

Évaluation / débriefing:

Pratique par entretien personnel avec l'élève



Miguel Caneda

Leçon sur le développement des compétences: Conciliation vie professionnelle – vie privée

Comprendre les habitudes qui peuvent devenir destructrices

Développer la méditation comme un moyen efficace de réduire le stress

Identifier les activités et les personnes nous faisant perdre notre temps

Flexibilité de l'organisation de votre vie

Planification de votre parcours, des débuts modestes jusqu'aux grands objectifs.



2-3 heures avec une pause de dix minutes chaque heure

15-20

L'activité peut être adaptée à différents matériaux, stylos et feuilles de papier ou vidéos et ordinateurs.

La meilleure option est un ordinateur avec connexion internet et un projecteur vidéo. Vous avez besoin d'une pièce avec espace ouvert et de mobilier

Introduction:

A noté époque, l'équilibre travail-vie peut sembler être un exploit impossible. La technologie rend les travailleurs accessibles 24 heures sur 24. Les craintes de perte d'emploi incitent à faire des heures supplémentaires. En fait, selon un sondage de l'école Harvard Business School, 94% des professionnels actifs ont déclaré avoir déjà travaillé plus de 50 heures par semaine et près de la moitié a déclaré travailler plus de 65 heures par semaine.

Contenu:

Comment comprendre que les habitudes peuvent devenir destructrices?

Développer la méditation comme un moyen efficace de réduire le stress.

Comment identifier les activités et les personnes qui vous font perdre du temps?

Comment faire preuve de flexibilité dans votre vie?

Comment planifier votre parcours, des débuts modestes jusqu'aux grands objectifs.

Évaluation / Compte-rendu

Pratique par entretien personnel avec l'élève



Miguel Caneda

Leçon sur le financement. Obtenir un soutien financier pour vos idées...

- Apprendre à préparer un argumentaire éclair, une présentation rapide
- Comprendre la valeur d'une bonne communication
- Développer des compétences transversales (compétences douces)



2-3 heures avec une pause de dix minutes chaque heure

15-20

L'activité peut être adaptée à différents matériaux, stylos et feuilles de papier ou vidéos et ordinateurs.

La meilleure option est un ordinateur avec connexion internet et un projecteur vidéo. Vous avez besoin d'une pièce avec espace ouvert et de mobilier

Introduction:

La première étape pour obtenir de l'aide consiste à développer des réseaux. L'argumentaire éclair ou présentation rapide est un outil fondamental pour créer des contacts pour votre entreprise ou votre projet. L'argumentaire éclair ou présentation rapide consiste à transmettre l'idée de votre projet en moins de 2 minutes.

Contenu:

1. Définissez votre projet:

Qui est votre public? Qui utilisera votre produit?

Qu'est-ce qui ne va pas? Quel problème rencontrez-vous?

Quelle solution offre votre produit?

2. Réponses aux questions courantes:

Qui êtes-vous et quelle est votre expérience? D'où venez-vous? Pourquoi réussissez-vous ce projet?

Que devez-vous réussir?

Quel est le marché sur lequel vous vous positionnez? Quelle est sa taille du marché?

Quelles sont les débouchés possibles pour vous et pour les investisseurs? Comment vont-ils gagner de l'argent et à partir de quand? (En vendant la start-up à une plus grande entreprise ...)

3. Indiquez clairement ce qui vous distingue des autres et ce qui attire dans votre projet.

Pourquoi doivent-ils investir dans votre projet et pas dans un autre?

4. Expliquez votre modèle d'entreprise.

Comment allez-vous gagner de l'argent?

Pourquoi cela sera-t-il un succès?

Évaluation / Compte-rendu:

Pratiquez en créant une présentation rapide



Miguel Caneda

Leçon sur la planification de la gestion économique

Changer l'attitude négative envers l'économie et les finances

Comprendre les finances personnelles

Comprendre le plan financier

Relier le plan financier avec les finances personnelles



2-3 heures avec une pause de dix minutes chaque heure

15-20

L'activité peut être adaptée à différents matériaux, stylos et feuilles de papier ou vidéos et ordinateurs.

La meilleure option est un ordinateur avec connexion internet et un projecteur vidéo. Vous avez besoin d'une pièce avec espace ouvert et de mobilier

Introduction:

La planification financière couvre une grande variété de sujets financiers, comprenant entre autre la budgétisation, les dépenses, la dette, l'épargne, la retraite et l'assurance.

Comprendre comment ces sujets fonctionnent ensemble et ont des impacts les uns sur les autres est important pour poser les bases d'une solide connaissance de la planification financière. Parallèlement, un des échecs les plus répandus chez les entrepreneurs novices est leur attitude négative vis-à-vis du plan économique et financier de leur start-up.

Voyons si nous pouvons changer cette mentalité.

Contenu:

Finances personnelles

Budgétisation

Dépenses de coupe

Sortir de la dette

Épargner pour la retraite

Assurance

Plan financier

Compte de résultat

Déclaration de flux de trésorerie

Bilan

Prévisionnel de ventes

Plan du personnel

Et peut-être certains ratios d'entreprise et / ou une analyse de rentabilité

Évaluation / Compte-rendu:

Élaborer un plan financier personnel



Miguel Caneda

Le bien-être au travail

- Etre capable de parler au sein d'un groupe en découvrant différentes formes d'expression (média oral, écrit, artistique: peinture, sculpture, signe, ...), afin de dire ce que l'on ressent
- Mieux développer la confiance en soi, faire confiance aux autres et au service
- Savoir prendre de la distance au travail, mieux gérer le stress



3 heures – 3 sessions de 1 à 2 heures

6-15

Tables à manger, grand papier, une dizaine de peinture colorée, pas d'eau. Une caméra

Pour organiser l'exposition en ligne et créer une expérience dynamique, cette activité peut également être une forme de compétition, différents outils Web peuvent être utilisés: Superlame, réseaux sociaux

Session 1 -Activité 1: peinture abstraite

Atelier de peinture - en groupe

- Tout le monde se place autour de la table et verse une couleur de peinture dans une tasse - une couleur pure et donc pas de mélange
- Chacun prend un pinceau
- Quand on ne peint pas, le pinceau reste dans la coupe
- Effectuez un seul coup de pinceau d'une seule couleur sur la feuille - Stop
- Prenez la place de votre camarade de gauche, mettez un coup de pinceau sans recouvrir la couleur déjà présente sur la feuille - Stop
- Les participants circulent autour de la table jusqu'à ce que la feuille soit complètement colorée.

Session 1 -Activité 2: peinture abstraite

Atelier de peinture - en groupe

3 personnes assises autour de la table:

- A) - 2 personnes peignent - elles peignent sur la même feuille chacune de leur côté jusqu'à ce qu'elles se rejoignent en un point
 - 1 personne observe
- B) - L'observateur complète la feuille bi-colorée avec une autre couleur en éclaboussant, en colorant, en grattant, ...

Session 1 -Activité 3: peinture abstraite

Atelier de peinture - groupe

- Une personne est allongée sur la table (le formateur délimite les contours de son corps: la tête et les pieds).
- La personne se lève et sort de la table. Elle choisit une couleur et un pinceau et dessine le contour d'un personnage sur les bases des limites de sa tête et de ses pieds.
- Ensuite, elle dessine les contours des vêtements, des chaussures, des cheveux représentant des lignes et sans prolonger la couleur.
- Pendant ce temps, d'autres personnes choisissent une couleur et remplissent les formes qui se situent entre les lignes.

Une fois que le personnage est terminé, tout le monde défile les couleurs sur le matériau de la table.

Ensuite, tous les participants choisissent une couleur pour définir l'arrière-plan autour du personnage.



Anne Marchetti i Ramona Dogaru

Session 2 -Activité 1: peinture abstraite: un élément de la nature, un arbre, un objet, ...

Atelier de peinture - en groupe

Nous avons une décoration et un objet. Nous abordons la question de la relation entre les personnages. Il y aura des relations

- entre "figures" et "couleurs"
- entre les chiffres
- entre les couleurs (les couleurs se terminant par plusieurs figures, les couleurs dominantes et la couleur qui occupe peu d'espace,)

Session 2 -Activité 2: image de soi et perspectives émotionnelles au travail

Atelier de peinture - individuel

- on demande à chaque personne de peindre un panneau sur une feuille A3 ou A4
- chaque personne choisit une photo qu'elle préfère dans les magazines ou les journaux
- chaque personne présente la feuille peinte avec un signe individuel à côté de l'image choisie

Session 2 -Activité 2: grosses têtes

Atelier de peinture - individuel

- Tout le monde prend un siège devant une table
- Chacun choisit librement une couleur et un pinceau (ce sont les couleurs qui se déplacent)
- Dessinez une grosse patate sur la feuille
- Changez de couleur (chaque individu passe la tasse de couleur à sa gauche. La dernière personne à la table donne sa coupe de couleur à la première personne.)

Dessinez les yeux /

- Changer de couleur: remplir l'oeil
- changer de couleur: faire le nez
- Changer de couleur: Aller autour du nez
- Changer de couleur: dessiner la bouche
- Changer de couleur: remplir la bouche
- Changer de couleur: dessiner les oreilles
- Changer de couleur: remplir les oreilles

Dessiner les cheveux avec 5 pinceaux différents.

Décider le choix d'une couleur pour la peinture autour de chaque tête

Session 2 -Activité 3: inventer une histoire

Le groupe a inventé l'histoire liée aux relations de couleurs et de formes, la biographie des personnages élaborés selon leur "point de vue"

L'exercice permet au groupe d'inventer spontanément son expression et son contenu.

Une peinture abstraite est placée entre deux personnages. La peinture abstraite représente la relation entre les deux personnages. Cela arrive-t-il?

Nous mettons une peinture "en fond" l'une à côté de l'autre. Que représente-t-elle?

On met un objet. Qu'y a-t-il là? Quelle couleur est-ce? Pourquoi? Qu'est-ce que cela signifie?

L'histoire est inventée.

Nota bene: les stagiaires prennent des photos de la peinture pour chaque situation.

Session 3 -Activité 1: exposition en ligne

L'histoire est définie sur un eBook comme une bande dessinée. En France, ces bandes dessinées attirent beaucoup les jeunes. Les apprenants utiliseront des images de différentes situations (voir l'activité A6 - inventer une histoire) et les outils TIC comme Superlame pour élaborer leur livre électronique. Les résultats finaux peuvent être partagés sur les médias sociaux.

Pour créer un esprit de compétition, il pourrait être intéressant d'inviter chaque apprenant à élaborer son propre livre électronique. Tous les livres électroniques peuvent être téléchargés en ligne (ex: sur un blog ou sur facebook) et il est alors possible d'organiser un vote électronique.

Nota Bene: sur la base du groupe concerné et de ses besoins spécifiques de formation, les heures assignées à chaque activité peuvent changer.

Anne Marchetti, Ramona Dogaru



Mes propres compétences en relation avec ... un travail d'équipe ...

Leçon sur l'évaluation du niveau initial de compétences en réalisant une tâche en groupe et en examinant les rôles dans une équipe.

Aide le groupe cible à identifier ses compétences et à les hiérarchiser.

Cette activité peut être mise en œuvre de manière collective.



2-3 heures avec une pause de dix minutes chaque heure

15-20

Un carton et un ensemble d'autocollants

- 1- Au début, le formateur a divisé les participants au sein de groupes de 4 à 5 personnes
2- Le formateur prépare: un ensemble d'autocollants, où sont notées dessus certaines compétences / compétences professionnelles devant être exprimées par les membres des groupes, par exemple:
- Capacité de communiquer (langue, expression)
 - Compétences élémentaires informatiques
 - La flexibilité
 - Les capacités de leader
 - Et des autocollants vierge, afin de permettre l'expression personnelle d'autres compétences ...
 - et une feuille à attacher sur le carton reflétant plusieurs priorités (voir ci-dessous).Group n°...member

Priorité numéro:	Mes compétences	Exemples d'expériences passées qui contribuent à son développement	Exemples de responsabilités qui peuvent être assurées en utilisant cette compétence
1			
2			
...			

3- Le formateur donne les autocollants à chaque groupe et demande à chaque membre de sélectionner certaines des compétences les plus pertinentes pour lui et de les classer par ordre d'importance.

4- Ensuite, le formateur demande à chaque groupe d'imaginer / de choisir une activité économique et de définir le rôle de chaque membre selon ses compétences

5- On demande au «leader» de chaque groupe d'expliquer le choix, afin de mieux comprendre comment ils assurent le succès de leur équipe de travail et de leur activité.



Ramona Dogaru

Comment construire votre plan d'apprentissage personnel

- développer une plus grande responsabilité pour son propre apprentissage
- améliorer la confiance et l'estime de soi
- accroître le sentiment d'implication dans la planification de son avenir.



1-2 heures

10-15

Playlist de cinematics:

Playlist de cinematics:

- 1. Le formateur donne un aperçu général du PAP (annexe 1)
- 2. Chaque apprenant définit son propre objectif (apprendre une deuxième langue, remplir une tâche administrative spécifique, mettre en œuvre une activité spécifique à partir d'un environnement personnel ou professionnel)
- 3. Les apprenants sont priés de rédiger leur PAP conformément à leur objectif fixe en remplissant un modèle (annexe 2)
- 4. Chaque apprenant présente son propre PAP et son auditeur peut faire des commentaires, poser des questions ...
- 5. Débriefing

Playlist de cinematics: https://www.youtube.com/watch?v=mFfsN3TOKFE&index=7&list=PLw_V7Y-10dHmQGXrN1DXHZoO7kjLDVI5x



Ramona Dogaru

Quel est mon style d'apprentissage?

Donnez aux apprenants une idée de la façon dont les styles d'apprentissage pourraient améliorer leur étude, car chacun d'entre nous est un apprenant unique;

- Auto-évaluation du style d'apprentissage
- Aider à améliorer l'efficacité de l'apprentissage
- Aider les apprenants à choisir les ressources en ligne



1-2 heures

10-15

Une pièce avec un espace ouvert et des fournitures (Périphériques connectés à Internet).

Il existe un large éventail de ressources en ligne traitant du style d'apprentissage.

Cette leçon présentera trois des principaux styles d'apprentissage: les styles Honey & Mumford, le modèle VAK et le modèle de style d'apprentissage de Felder et Silverman.

Les participants sont invités à évaluer automatiquement leur style d'apprentissage en utilisant les ressources en ligne

À titre d'exemple, il existe des ressources en ligne pour évaluer le style d'apprentissage suivant la théorie de Kolb:

http://libweb.surrey.ac.uk/library/skills/study_skills/Self%20Evaluation%20of%20Learning%20Styles/self_evaluation_of_learning_styles.html

Il existe des ressources en ligne pour évaluer le style d'apprentissage suivant la théorie de Felder et Silverman:

<http://www.enr.ncsu.edu/learningstyles/ilsweb.html>

Chaque participant partage son résultat et le formateur explique la variété des résultats au sein du groupe.

Ainsi, le formateur aidera les apprenants à faire correspondre les médias électroniques avec des styles d'enseignement et d'apprentissage appropriés. (Annexe 1)



Ramona Dogaru

Les contes de fées sous une nouvelle apparence

- pris connaissance de la compétence de flexibilité;
- expérimenté comment réagir à des conditions modifiées avec une certaine flexibilité



2-3 heures

10-15

Une pièce avec un espace ouvert et des fournitures (Périphériques connectés à Internet).

- Une Annexe avec le début d'une histoire bien connue par le public (peut-être un conte de fées, une histoire inspirée de la réalité dans l'environnement commercial actuel, une histoire réussie d'un entrepreneur

- Le formateur invite les participants à considérer ce que la FLEXIBILITÉ signifie pour eux. Le formateur trace un schéma très simple de cette compétence et des associations d'idées faites par les participants.
- Le formateur continue avec une présentation de la compétence de la flexibilité, en gardant l'harmonisation des idées des participants sur "l'adaptation" et "l'approche créative"
- Le formateur divise les participants en groupes de deux. Chaque groupe a un numéro 1, 2 ... Les annexes sont distribuées et le formateur permet aux groupes de travailler pendant 15 minutes. Chaque groupe commence à écrire une histoire sous une nouvelle apparence. Pour l'écriture, ils utiliseront les ordinateurs. Leur travail peut se faire sur un blog spécifique créé à cet effet avec un accès pour tous les participants (voir si il y a possibilité d'utiliser le site Web de Prodest ou les réseaux sociaux pour le partage et la communication). Après 15 minutes, tous les groupes s'arrêtent pour écrire. Le groupe 2 continuera l'histoire du groupe 1, le groupe 3 continuera l'histoire du groupe 2, le groupe 1 continuera l'histoire du dernier groupe.
- Le formateur permet aux groupes de travailler pendant 15 minutes supplémentaires. Après 15 minutes, tous les groupes s'arrêtent pour écrire. Le groupe 2 continuera l'histoire du groupe 1, le groupe 3 continuera l'histoire du groupe 2, ... le groupe 1 continuera l'histoire du dernier groupe.
- Cette table ronde peut être répétée 5 fois.
- Lorsque le temps imparti est terminé, le formateur demande aux représentants de chaque groupe de présenter, l'un après l'autre, le conte de fée sous une nouvelle apparence et de créer une «fin».
- Le formateur mène une brève discussion sur l'activité qui vient d'avoir lieu.
- Le formateur invite les participants à noter dans leurs classeurs ce qu'ils ont acquis lors de cet exercice. Il peut alors demander à quelques-uns des participants de partager leurs idées avec les autres.
- Tous les contes de fées doivent être collectés dans un e-book et publiés.



Ramona Dogaru

Blocs Lego

Pour que les participants prennent conscience de leur rôle dans le groupe lorsqu'un problème doit être résolu. Au niveau du groupe, favoriser la



45-90 minut

6-10

- Construire une maison avec des blocs de Lego. Cela ne devrait pas être trop facile ni trop difficile de la construire.
- Prenez-la en photo. Puis couvrez-la d'un drap, d'un tissu. Placez-la par terre, au centre de la pièce et dessinez un cercle autour d'elle à deux mètres de distance..

Introduction:

Préparez une maison en Lego selon les instructions ci-dessous.

Invitez les participants dans la salle et donnez leur les instructions suivantes:

La tâche de votre groupe est de créer une maison identique avec des blocs LEGO de la même couleur et dans la même position que celle qui est cachée sous le tissu.

Contenu:

Voici les étapes individuelles de l'activité:

1. Avant de retirer le tissu et de voir la construction, vous pouvez planifier ce que vous ferez plus tard. Il n'y a pas de limite de temps.
2. En revanche, vous avez au maximum 15 minutes pour vous mettre d'accord sur la stratégie pour reconstruire la maison.

Vous pouvez voir la maison. Vous pouvez discuter entre vous.

Vous ne pouvez pas toucher les blocs LEGO ou entrer dans le cercle qui a été délimité.

3. Une fois que votre stratégie est prête, la maison LEGO sera détruite, vous n'aurez plus de modèle. Votre tâche est de reconstruire la maison afin qu'elle soit identique - avec les blocs LEGO de la même couleur et dans la même position. Vous avez 20 minutes pour cela.

Règles à respecter:

Seules les personnes présentes dans le cercle peuvent toucher les blocs LEGO.

L'intérieur du cercle peut contenir autant de personnes que vous le souhaitez.

Une fois que vous entrez dans le cercle, vous y devez rester.

Les personnes à l'intérieur du cercle peuvent parler mais elles ne peuvent pas regarder.

Les personnes en dehors du cercle ne peuvent utiliser que des sons, mais ne peuvent pas se parler.

Vous avez 20 minutes pour reconstruire la maison.

Une fois la limite de temps écoulée, arrêtez tout et laissez les apprenants s'asseoir autour de la maison qu'ils viennent de construire et observez la forme finale de la maison.

Évaluation / débriefing:

Laissez la frustration (au cas où ils ne réussiraient pas) ou la satisfaction (en cas de succès) s'exprimer.

Ensuite, discutez des étapes individuelles de la construction du bâtiment, de la division des rôles, des choses qui ont fonctionné ou n'ont pas fonctionné.

Demandez-leur ce qu'ils auraient changé (s'ils souhaitent changer quelque chose) pour la prochaine fois.



Ramona Dogaru

Montgolfière - établir / panifier des objectifs

Nom de l'activité

Le but de l'activité est de permettre aux participants de réfléchir en profondeur à leur idée de projet afin qu'ils puissent comprendre s'il est réaliste, de quel soutien ils ont besoin, etc. afin qu'ils puissent planifier leur projet à fond.



20 minutes préparation

Le temps pour les présentations des ballons dépend de la taille et des besoins du groupe

Tous

Flipcharts, stylos

Introduction:

Notez que l'activité est utilisée avec les participants qui ont déjà une idée de projet. La division des participants dépend du fait que l'idée du projet est individuelle, en paires ou en groupes.

Dessinez une mongolfière sur papier flip-chart. Faites-la assez grande pour écrire; dessinez le ballon, le panier et les cordes qui l'attachent au sol. Dites à votre groupe que ce ballon représente son idée entrepreneuriale ou son projet.

Contenu:

Chaque groupe (paire / individu) devrait alors réfléchir aux problèmes liés à l'avenir de ses projets:

1. Qui doit faire partie du tableau? Sur le panier ou sur les personnes, écrivez les noms des personnes ou de l'organisation qui ont besoin de soutenir le projet afin d'avancer: les jeunes, les travailleurs, les bailleurs de fonds.
2. Qu'est-ce qui doit être mis en place pour que le projet décolle? Sur le ballon lui-même, écrivez les facteurs et les problèmes qui doivent être résolus afin que l'entreprise puisse voler, par exemple un bâtiment, le personnel, les ressources.
3. Qu'est-ce qui retient la montgolfière? A côté des câbles d'attache, veuillez écrire les facteurs qui empêchent la croissance du projet, par ex. Aucun financement, aucun soutien de la communauté locale.
4. Qu'est-ce qui va vraiment faire voler la montgolfière? Veuillez écrire au-dessus du ballon, les éléments qui aideront vraiment le projet à se développer, par ex. Enthousiasme, engagement, bonne planification.
5. Qu'est-ce qui pourrait placer la montgolfière en dehors de la course? De chaque côté du ballon, dessinez des vents, représentant les obstacles et écrivez des facteurs qui pourraient être problématiques pour le projet une fois qu'il a démarré, par exemple, personnes clés qui partent.

Évaluation / débriefing:

les participants présentent leur montgolfière. Le temps nécessaire pour la présentation des montgolfières dépend de la taille et des besoins du groupe. Si vous avez plusieurs groupes / paires travaillant simultanément sur des montgolfières, comparez-les et utilisez les idées recueillies comme tremplin pour la planification.



Livre „Participation Spice it up!”

Représentants commerciaux: communication / écoute / négociation

Favoriser les compétences en communication, les compétences d'écoutes des besoins de votre groupe cible (dans le contexte entrepreneurial) et de négociation.

De plus à la fin de l'activité, les participants devraient connaître leur propre niveau de résilience et avoir favorisé leurs compétences en coopération en communication et leurs compétences en résolution de problèmes.



20 -30 minutes



8-20



Photocopies des cartes des machines - 3 cartes machine pour chaque représentant commercial

Fichier joint

Introduction:

Présentez le sujet de la vente et de l'achat de biens, demandez aux participants leurs habitudes concernant les magasins, leurs préférences d'achat et si elles sont souvent en contact (même personnellement) avec des représentants commerciaux de certaines entreprises et / ou achètent régulièrement des produits.

Contenu :

1. Divisez le groupe en deux parties égales: les représentants des ventes et les acheteurs.
2. Donner les cartes de 3 machines à chaque représentant des ventes et laissez leur 5 minutes pour noter ce que l'utilisateur de chaque machine pourra faire / ne devra pas faire. Vous ne devrez pas passer des heures à vous organiser. Donner un prix à chaque machine (jusqu'à 1 000 €)
3. Simultanément: donner aux acheteurs cinq minutes pour noter trois problèmes quotidiens qu'ils ont. Que voudraient-ils pouvoir faire? Qu'aimeraient-ils éviter?
Dites aux acheteurs qu'ils ont chacun 2 000 € à consacrer aux machines pour améliorer leur qualité de vie.
4. Les représentants des ventes commencent maintenant à parcourir la salle, offrant leurs produits aux acheteurs.
L'objectif de l'activité est que les acheteurs obtiennent les machines qu'ils souhaitent et que les vendeurs vendent toutes leurs machines.

Evaluation/ Compte rendu:

Compte rendu:

1. Quels étaient les besoins les plus courants des acheteurs?
 2. Quelles stratégies, les représentants des ventes ont-ils travaillé? Qu'est-ce qui n'a pas fonctionné, pourquoi?
 3. Comment les représentants des ventes ont-ils décidé du prix?
 4. Les acheteurs étaient-ils plus importants que le besoin d'acheter la machine?
- À la fin, la situation correspond au marché des affaires réelles et les participants font une liste de 5 stratégies réussies pour s'auto-promouvoir (peut être fait en petits groupes ou tous les participants ensemble)



„Advanced Communication Games“ - Jill Hadfield

Pipeline – Leadership / développement de l'esprit d'équipe

Favoriser la coopération au sein du groupe et aider le groupe à devenir une équipe.



25 minutes

8+

- Des tubes de papier de toilette en carton pour chaque participant
- un ballon
- des objets afin de créer un obstacle

Introduction:

Préparez les matériaux nécessaires à l'activité et choisissez une zone pour jouer qui soit assez large.

Contenu:

Tout le monde se place au début de la piste. Présentez l'activité aux participants. La tâche consiste à transporter la balle dans le pipeline du point de départ A jusqu'au point d'arrivée B sans faire tomber la balle.

Montrez le début et la fin de la piste aux joueurs et mettez l'accent sur les différents obstacles (par exemple, la piste va le long des arbres, sous les chaises, sous la table, en bas, etc.), ils doivent les surmonter. Si vous avez des conditions spécifiques (par exemple, une limite de temps), dites le aux joueurs à ce moment là.

Fournissez aux participants le pipeline et le ballon et donnez leur 5 minutes pour préparer la stratégie.

Lorsque le temps de préparation est terminé, lâchez la balle au début du pipeline.

Si le groupe ne réussit pas cette tâche, essayez à nouveau ou bien comptez le nombre de tentatives ratées.

Variations:

Vous pouvez fixer un délai pour atteindre l'objectif ou achever l'activité le plus rapidement possible. Une autre variante possible consiste en ne pas spécifier les points de départ et d'arrivée, mais à demander au groupe de transporter la balle dans le pipeline le plus rapidement possible. Chaque joueur ne doit être impliqué qu'une seule fois.

Évaluation / débriefing:

Les groupes discutent de leur performance.

Questions de débriefing:

1. Comment avez-vous accepté la stratégie? Qui a endossé le rôle de coordonnateur de l'activité?
2. Avez-vous choisi la meilleure stratégie dès la première tentative ou avez-vous essayé plusieurs stratégies?
3. Comment avez-vous réagi lorsque vous n'avez pas réussi?
4. Qu'est ce qui vous a aidé à ne pas abandonner?



Spiderweb – Apprendre à partir de l'expérience

Favoriser la coopération entre les équipes et leur permettre d'expérimenter le processus d'apprentissage grâce à leur propre expérience.



20-40 minutes

8-20

Choisissez un endroit à l'extérieur qui offre la possibilité d'étendre une toile d'araignée faite de cordes entre les arbres. Cordes

Introduction:

Avant l'activité, préparez une toile d'araignée selon les instructions ci-dessous. Présentez l'activité comme une tâche spéciale pour le groupe entier.

Contenu:

Dites-leur de se tenir d'un côté de la toile d'araignée. Leur tâche est faire passer tous les membres du groupe de l'autre côté de la toile d'araignée.

Règles à respecter:

1. Chaque espace ne peut être utilisé qu'une fois
2. En parcourant l'espace, la corde ne peut pas être touchée (vous pouvez ajouter une petite cloche pour signaler le contact avec la corde). Si la corde est touchée, tous les membres du groupe doivent revenir à leur place initiale.
3. Chaque personne doit se déplacer de l'autre côté, les autres peuvent l'aider, la soulever etc..

Évaluation / débriefing:

1. Qu'avez-vous ressenti tout au long des différentes étapes de l'activité?
2. Quelle stratégie avez-vous utilisé en tant que groupe?
3. Comment avez-vous choisi les lieux pour chaque membre?
4. Qu'avez-vous appris de l'expérience précédente?
5. Avez-vous ressenti le soutien du groupe?



Parlez de votre avenir, gardez votre intégrité

- Réaliser ses passions, ses prédispositions, ses motivations;
- Découvrir de possibles parcours professionnel en fonction de votre personnalité et de vos prédispositions professionnelles;
- Développer la conscience de soi quant à vos forces et à votre capacité à les transformer en idées de carrière.



Min. 2 heures

15



Boîte à jouets, papiers et crayons, ordinateurs portables / tablettes / téléphones avec accès à Internet

Il est recommandé pour un animateur d'essayer en amont : mycareertools.com/career-quiz/

Introduction:

Dans cette session, nous réfléchirons un petit peu à nous-même, revenons à qui nous sommes et essayons ensuite de découvrir pour quelles positions, rôles, métiers, nous serions bons dans le futur. Si vous avez déjà des projets, cette session les rapprochera - vous les visualiserez et découvrez les étapes à suivre pour les réaliser.

À la fin, nous projeterons nos avenir possibles, nous les visualiserons et essayerons de les vivre un instant.

Contenu:

5 minutes: Au début, demandez aux participants de faire leurs propres portraits à partir d'objets différents (affichés dans la salle ou dans la boîte préparée) - en utilisant une signification symbolique, laissez les présenter eux-mêmes ce qu'ils sont, ce qu'ils aiment, les domaines dans lesquels ils sont forts, ce qu'ils font, ce dont ils rêvent. Cela devrait être très rapide. Les participants doivent simplement saisir des objets qu'ils estiment «corrects» et élaborer une construction ou une histoire.

15 minutes: Laissez-les exposer leurs œuvres d'art, s'exposer aux commentaires des autres participants et l'expliquer en se présentant en 1 minute.

Rappelez-vous: conservez la maîtrise du temps!

5 minutes: Expliquez aux participants que leur personnalité et «qui ils sont» sont au centre de leurs choix de carrière. Pour se sentir satisfaits et accomplis au travail, ils doivent garder leur intégrité. Soulignez bien que cela ne doit pas être lié à la branche ou à la profession au sein desquelles ils souhaiteraient évoluer – il suffit de décrire le type de poste qui pourrait convenir et ils sont nombreux: expert individualiste, travailleur en équipe, créatif-artistique, technique manuelle, conception, Les combinaisons sont innombrables.

Pour y arriver, demandez aux participants de remplir un test de carrière disponible:

[MyCareertools.com/career-quiz/](http://mycareertools.com/career-quiz/)

30 minutes: Les participants remplissent les tests et les résultats de lecture.

40 minutes: Chaque participant peut partager les résultats du test en commentant. Les commentaires doivent se référer à: la perception intuitive de «soi», conformément aux plans pour l'avenir, dans quelle mesure est-elle précise et dans quelle mesure elle limite. Les résultats montrent le „type psychologique” d'une personne avec des suggestions

10 minutes: Demandez aux participants de revenir aux œuvres de leur «moi» et de l'élargir en utilisant les informations reçues du test. Laissez-les imaginer leur «moi» dans la situation décrite par les résultats des tests. Ces œuvres d'art élargies devraient représenter le type de professions ou de postes dans lesquelles les participants se sentirait à l'aise.

15 minutes: Compte rendu

Évaluation / débriefing:

- Quelles sont vos options? Énumérer les professions possibles, ou les postes qui correspondent à votre personnalité et votre type professionnel? Votre liste est-elle longue?
- En supposant que vous avez entrepris un chemin, vous l'avez réalisé, vous accombez votre travail de rêve. Quelles sont vos options afin de changer de chemin? Quels en sont les coûts? Qu'est-ce qui vous motivera à faire cela?
- Qu'est-ce qui vous convient le mieux? Se concentrer sur un même parcours ou rester flexible?
- Quelles compétences devez-vous adapter au parcours professionnel que vous ayez choisi?



Barbara Moś

Suis-je un entrepreneur?

- Découvrir que tout le monde peut être entrepreneur, mais a différents rôles;
- Découvrir quel type de rôle dans une équipe on pourrait jouer;
- Découvrir les différents rôles d'une équipe et les compétences nécessaires dans une équipe d'entrepreneurs;
- Faire correspondre les compétences propres à un rôle concret en équipe.



Min. 3 heures

15

Description des rôles au sein d'une équipe:
https://www.surreyoutdoorlearning.uk/__data/assets/pdf_file/0008/87164/BELBIN-Team-Role-Summary-Descriptions.pdf

Introduction:

15 minutes: Expliquez aux participants les objectifs de cette session.

Poser des questions ouvertes

«Qui peut être entrepreneur?»,

"Quelles sont les caractéristiques d'un entrepreneur?"

"Quelles qualités faut-il avoir?"

"Sont-elles innées ou peut-on les acquérir?"

Contenu:

15 minutes: Regardez avec les participants un film de 3 minutes sur l'entrepreneuriat (réalisé par le groupe NEET ou disponible ici:

[Https://www.youtube.com/watch?v=ao6e-b8phFM&ab_channel=Entrepreneur](https://www.youtube.com/watch?v=ao6e-b8phFM&ab_channel=Entrepreneur)

Di scutez avec le groupe, approuve-t-il les éléments présentés nécessaires à l'entrepreneuriat? Notez sur le flipchart tous les slogans mentionnés par les participants en fonction des différents rôles et caractéristiques d'un entrepreneur. Classez-les en 3 groupes de fonctionnalités (ou plus si c'est logique).

20 minutes: Divisez le groupe en 3 groupes (le nombre de catégories) et demandez-leur quel type de rôle les entrepreneurs ont-ils (p. Ex. Leader, penseur innovateur ou relationnel): nommez les comportements que les différents types d'entrepreneurs doivent avoir, quelles compétences devraient-ils avoir?

10 minutes: Discutez des résultats. Quels sont les différents rôles d'un entrepreneur? Quelles compétences? Quelles caractéristiques? Qu'en est-il de ces compétences? Faites une liste pour vous-même. Comment pouvons-nous les développer? Comment utiliser nos forces pour les développer?

Est-ce que tout le monde doit maîtriser ces compétences? (Non) Les rôles, les compétences, les fonctionnalités peuvent être partagés entre l'équipe.

Les résultats de cette partie sont: la description des différents rôles d'un entrepreneur et la liste des compétences propres à l'entrepreneuriat.

Dans la deuxième partie, nous découvrirons les rôles que nous pouvons entreprendre au sein d'une équipe. Petite pause.

5 minutes: Expliquez aux participants que maintenant il est temps d'évaluer leurs prédispositions à l'égard des rôles de l'équipe.

20 minutes: Accrochez au mur la description des rôles dans une équipe définie (voir les matériaux). Sur chaque document figure un rôle. Affichez-les dans la salle en laissant les participants marcher, les lire, faire des notes, réfléchir. Les participants devraient comparer leurs propres compétences et comportements avec des descriptions des rôles qu'ils peuvent entreprendre.

Le but de cet exercice est de comparer les compétences propres aux rôles décrits sur le mur. 15 minutes:

Discuter de la combinaison des compétences avec les rôles. Quels sont les rôles que vous voyez-vous et quelles compétences pouvez-vous utiliser pour réaliser ce rôle? Comment ce rôle fonctionne-t-il dans la situation entrepreneuriale? Partage des impressions dans un grand groupe, ou avec les pairs.

Évaluation / débriefing: 15 minutes:

- Vos compétences vous permettent-elles d'occuper certains rôles dans une équipe?

- Comment votre rôle dans une équipe peut-il être utilisé dans une situation entrepreneuriale?

- Quelles compétences liées aux rôles d'une équipe sont essentielles pour un entrepreneur?



Barbara Moś

Prise de décision et détermination - un jeu de plateau "révolution industrielle"

- Développer la compétence de la prise de décision;
- Connaître différents outils de prise de décision.



3-4 heures

15

Matériel sur différentes méthodes de décision disponibles sur:
https://www.mindtools.com/pages/main/newMN_TED.htm

Introduction:

Lorsque l'on gère une entreprise, prendre les bonnes décisions peut mener au succès, tout comme faire des fautes peut entraîner une défaillance. Il est important que l'on tienne compte de chacun de ses besoins. Pour être aidés, de nombreux chefs d'entreprise passent par un processus de prise de décision réfléchi.

Nous allons jouer à un jeu en utilisant les compétences de prise de décision, en explorant différentes stratégies, puis en concluant quelle est la meilleure procédure de prise de décision.

Contenu :

Le jeu de plateau consiste à agir en différents pays: l'Allemagne, le Portugal, la Russie, la Grande-Bretagne, la Pologne, la France au XVIIIe et au XIXe siècle. Chaque pays prend des décisions concernant la quantité de ressources à allouer aux innovations, à l'agriculture, à l'industrie et aux personnes. Alors que le temps de jeu passe et que les événements historiques perturbent le processus, l'incertitude de la situation est renforcée par les nouvelles cartes, il y a des limites de production pour chaque catégorie et la situation dans chaque cycle est différente.

Instructions du jeu: pièce jointe - gra o rewolucji przemysłowej

Discutez avec eux pour voir s'ils ont été appliqués, comment, dans quelle direction, ce qui manque.



Piotr Krzystek, Piotr Warzyszyński,
Łukasz Pleśniarowicz, Wiktor Firlej

Pêcher dans la rivière des expériences et de l'éducation

- apprendre à auto-évaluer ses propres expériences et compétences,
- apprendre à extraire les compétences des expériences éducatives,
- apprendre à présenter ses propres compétences,
- connaître différents outils de reconnaissance des résultats d'apprentissage non formel



2-3 heures



15-30



Papiers rouges et verts, Feuilles blanches A4, stylos, marqueurs.



Exemples d'Europass, Comp-Pass, Youthpass.

Introduction:

Donnez à tous les participants une carte rouge et une carte verte. Lisez-les 4 phrases qui présentent des énoncés faisant référence au marché du travail et à l'éducation non formelle. Chaque fois que vous lisez une phrase, demandez aux participants d'exprimer leur opinion sur la phrase: s'ils sont d'accord, ils devraient lever une carte verte, S'ils ne sont pas d'accord avec la déclaration - carte rouge.

Déclarations à lire:

- 1. Pour devenir un entrepreneur accompli, je dois avoir un contact personnel et connaître les bonnes personnes.
- 2. Pour être un entrepreneur prospère, je dois terminer une école de commerce et être compétent en gestion
- 3. Je peux apprendre à être un entrepreneur en écoutant des histoires réussies,
- 4. Je peux collecter des compétences professionnelles par l'éducation informelle.

Cette partie est un «démarreur de conversation», cela sert

à détendre l'atmosphère et à encourager les jeunes à discuter et à exprimer leurs opinions.

Contenu:

Demandez aux participants de tracer une ligne de vie sur les documents A4. Laissez-les faire une «rivière de vie». Demandez-leur de dessiner les événements de la rivière et les expériences éducatives de leur vie. Ces dernières peuvent provenir d'un apprentissage formel ou informel.
5 minutes pour dessiner.



Barbara Moś, Adaptation du scénario Europass Pologne - projet "Papers to Career"



Demandez aux participants de partager quelques exemples de leurs expériences éducatives. Notez ces exemples (pendant la lecture de leurs documents) sur des post-its et publiez-les sur un papier à feuilles mobiles en les regroupant dans les catégories:

Formation formelle, cours certifiés, qualifications acquises,

Education non formelle, les échanges de jeunes, le service volontaire, les projets de jeunesse, les initiatives, etc.,

Apprentissage informel, expérience de vie, loisirs,

Expérience professionnelle et formation etc..

Après avoir recueilli suffisamment d'exemples pour remplir chaque catégorie, demandez aux participants de définir les catégories selon leurs propres mots - Qu'est-ce que l'éducation formelle? Qu'est-ce que l'éducation informelle? Etc. Expliquez aux participants ce que sont les compétences et les qualifications (définitions, exemples). Précisez que les qualifications sont officiellement reconnues et que, s'agissant de la reconnaissance des compétences, ils doivent les préparer eux-mêmes - plus ils connaissent leurs propres compétences, mieux ils peuvent planifier leur carrière.

7 minutes

Présentez-leur l'affirmation suivante:

«Les gens sont embauchés en raison de leurs qualifications, mais ils perdent leur emploi en raison du manque de compétences.» Demandez-leur leurs opinions et commencez à discuter de la valeur des compétences.

7 minutes

- 6. Demandez-leur maintenant de pêcher dans leurs rivières (dessinées auparavant sur les feuilles) et de prendre les compétences qu'ils ont apprises durant toutes les expériences d'éducation mentionnées. Ils peuvent dessiner des poteaux de pêche sortant de la rivière et écrire des compétences sur ces poteaux afin que la métaphore de la pêche dans la rivière soit terminée.

-7. Après avoir fini, demandez-leur d'échanger leurs pièces d'art et de se présenter aux autres par des compétences et leurs sources sous la forme d'une histoire de leur vie.

20 minutes

8) Présentez aux participants Europass-CV, Youthpass, Comp-Pass et / ou d'autres outils de reconnaissance des compétences - leur fonctionnement et ce à quoi ils servent. Demandez aux participants de choisir un outil qu'ils aiment et décrivez les résultats d'un processus d'apprentissage, d'une expérience éducative particulière (échange de jeunes, conférence, initiative de jeunesse qu'ils ont faites, ou travail à l'école, parlement, etc.).

7 minutes

9) Une fois que les apprenants ont préparé leurs documents, demandez-leur de siéger par paire et de simuler un entretien d'embauche et de vous faire part de leurs commentaires sur la compréhension de leurs documents.

15 minutes

Évaluation / débriefing:

Comment était-ce de pêcher dans votre propre rivière? De nommer les choses que vous avez faites en compétences?

Comment était-ce de s'auto-évaluer? Préférez-vous être évalué par une personne extérieure? Quel outil de reconnaissance de compétences avez-vous apprécié? Lequel utiliseriez-vous?

Avez-vous appris quelque chose de nouveau?

Qu'est-ce qui était surprenant? Nouveau? Connu? Difficile? Contre-intuitif?

Dans quelle mesure êtes-vous confiant de vos compétences? À quel point êtes-vous intéressant pour votre possible employeur?

10 minutes



**Barbara Moś, Adaptation du
scénario Europass Pologne -
projet "Papers to Career"**

Passeport de compétences

Evaluer vos propres compétences et planifier votre développement,
Apprendre à nommer des compétences,
Évaluer une expérience d'apprentissage concrète



2-20

Ordinateurs / tablettes / smartphones
Papiers colorés
Stylos, marqueurs

Introduction:

Transformer des compétences acquises en expérience d'apprentissage concrète, par exemple après un cours de formation ou un passeport de compétence (comp-pass.org).

Contenu:

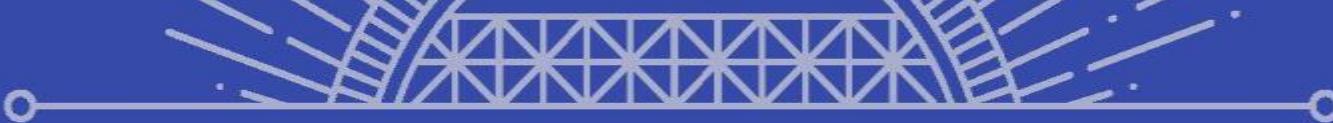
Chaque participant énumère ou dessine (mots, symboles) sur un papier rouge tous les événements issus d'une expérience éducative concrète, au cours de laquelle il a appris quelque chose: nouveau ou / et inattendu et / ou surprenant ou / et difficile

Sur le papier vert, il écrit / dessine tous les événements / moments au cours desquels il a utilisé ses capacités pratiques - quelles ont été ces capacités, ont-ils réalisé / réussi quelque chose de nouveau, ont-ils utilisé leurs forces, ont-ils enseigné quelque chose aux autres?

Sur le papier jaune, ils écrivent / dessinent tous les événements / moments au cours desquels ils ont changé d'opinion sur quelque chose, ont développé une compréhension de quelque chose, se sont sentis motivés, engagés et habilités.



Barbara Moś



Par groupe de deux pendant 10 minutes, décrivez tous ces moments (au cours desquels ils ont acquis une connaissance (point 1), une compétence (point 2) et des attitudes (point 3) - qu'est-ce qui s'est passé, comment se comportent-ils? Afin d'aider les participants à exprimer les faits et les comportements, l'autre personne note et rappelle juste des faits et répète le message sans rajouter quelquechose. Ensuite, les participants échangent leur rôle.

Cette étape consistait à identifier les connaissances et les compétences objectives qui ont été utilisées.

La prochaine étape (10 minutes supplémentaires) vise à reconnaître un changement, un développement durant tous ces moments. Maintenant, les participants ne peuvent parler que d'émotions, d'attitudes, du niveau de confiance nécessaire lors de certaines tâches. Comment se sentaient-ils, qu'ont-ils pensé, à quel point étaient-ils à l'aise ou mal à l'aise pendant tous ces moments mentionnés plus haut. Les apprenants doivent comparer leur état avant et après ces moments.

En conclusion, ils se questionnent intérieurement afin d'identifier les domaines de développement les plus importants qui se sont produits pendant l'expérience de l'éducation (sans regarder la qualité de l'expérience elle-même, mais afin d'analyser leur propre développement):

Maintenant, je me sens plus confiant:

Maintenant, j'en sais plus sur:

Maintenant, je peux faire:

Le facilitateur explique quelles sont les compétences et explique la typologie des compétences adoptées par Comp-Pass: personnelles, sociales, compétences en gestion et pratiques.

Les participants sont invités à marquer toutes les compétences et / ou composants de certaines compétences: avec la couleur bleue tous les personnelles, en rouge, les sociales, en violet les compétences de gestion et en vert les compétences pratiques.

La prochaine étape se fera sur les ordinateurs / tablettes / smartphones à l'aide de la page www.comp-pass.org. Les participants sont invités à créer un compte sur le portail du site (les organisateurs de l'expérience éducative doivent préalablement ouvrir un compte et télécharger toutes les données du projet sur le portail et inviter les participants à modifier leurs certificats), ils examinent la description de toutes les compétences et comparent leurs descriptions avec des noms de compétences listés dans le Comp-Pass. Ils complètent leurs compétences Comp-Pass et auto-évaluent les compétences accomplies. Après la validation par les organisateurs, les certificats sont prêts à être imprimés.

À la fin, les organisateurs organisent une cérémonie de remise des diplômes Comp-Pass



Barbara Moś

Planification d'un business- modèle CANVAS

Habileté à penser, décrire, évaluer et discuter d'affaires en utilisant le canevas du modèle d'entreprise

Compréhension pratique de l'articulation des principaux moteurs d'activité

Compréhension pratique de la façon d'utiliser certains outils pour évaluer l'efficacité des relations clients et des réseaux

Compréhension du type d'entreprise et de comment évaluer les activités clés, les ressources et les partenariats dans ce contexte.

Habileté à réfléchir de façon holistique aux services aux entreprises.



1,5 - 2 heures

2-20

Pièce jointe imprimée, post-it, papier, stylos.

Introduction:

Commencez avec cette citation:

"Le canevas est un outil d'entretien ménager. Il ne vous donnera pas d'or, mais il vous aidera à surveiller la façon dont les choses se déroulent".

Expliquez aux participants que la planification d'une entreprise nécessite de réfléchir à plusieurs facteurs simultanément. Mais il y a un chemin, un guide qui peuvent être suivis afin de ne pas se perdre dans la multitude de pensées et d'informations.

Présentez-leur le modèle CANVAS et ses composants. Expliquez ce que signifient certaines catégories et divisez les en petits groupes.

Toutes les personnes d'un même groupe écrit sur la même couleur de post-it une branche qui l'intéresse (par exemple, informatique, éducation, avions). Ils peuvent noter plusieurs branches, mais tout le monde doit avoir son propre papier. Sur l'autre papier coloré, tout le monde écrit un besoin humain que les produits ou les services peuvent satisfaire (par exemple, être informés, à la mode ou bien nourris).

Chaque groupe combine les post-it de couleurs différentes en fonction de ses besoins et en discutant de quels services ou produits peuvent satisfaire certains besoins dans plusieurs branches. Ils peuvent joindre différents papiers, les changer, essayer toutes les combinaisons possibles. À la fin de ce processus, ils devraient proposer au moins une idée pour les entreprises.

Chaque groupe travaille sur une idée pour une entreprise utilisant le modèle CANVAS. Avant cela, expliquez à tous les participants chaque étape.



Barbara Moś

Contenu:

Commencez par faire des propositions de valeurs et par identifier votre clientèle. Pensez aux besoins que vous allez satisfaire et à ce que vous proposeriez à votre clientèle. Définissez clairement votre clientèle et dessinez ses "personas" - représentants typiques et ce qu'ils peuvent penser, faire, voir et ressentir! Décrivez en plus:

leur Âge

leur Statut social

les Valeurs auxquelles ils croient

la Situation spécifique dans laquelle ils ont besoin de votre service / produit

Leurs envies

Leur mode de vie

Le genre? (si cela est pertinent)

Etc.

Remplissez le modèle de certaines catégories en formulant différents scénarios de proposition de valeur pour les clients, en utilisant différentes variantes comme exclusif, massif, facile à utiliser, etc. (relation client)

2) Essayez maintenant d'appliquer des idées de conception et d'association, des choses, des sentiments avec la proposition de valeur. Utilisez dixit game. C'est la base de votre stratégie de communication. Quels canaux utiliser pour être les plus efficaces?

3) Définissez ce que vous feriez pour vos clients? Quelles activités doivent être réalisées?

4) Définissez vos ressources, vos compétences, les personnes dont vous avez besoin, l'équipement, les dépenses à faire, etc. Quels sont vos partenaires?

5) Définissez le coût d'1 unité de votre service / produit. Définissez le prix de vos clients. S'il n'y a pas de prix - d'où provient l'argent?

Et c'est votre affaire! Maintenant, faites une recherche de marché et vérifiez auprès d'autres participants s'ils utilisent / achètent / bénéficient de ce que vous leur offrez, en tant que client!



Barbara Moś