



Promote Education, Participation and Projects for Youth

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



*Gestion des ressources personnelles pour les jeunes*

# Manuel de formation

pour les évaluateurs, les tuteurs et les formateurs

**sans exercices**

*Dr R.C. Duvekot & Ir. C.C.M. Schuur*



Erasmus+





**PEPPY – Promouvoir l'éducation, la participation et les projets pour les jeunes**  
2020-1-FR01-KA202-08314

**Titre** Gestion des ressources personnelles pour les jeunes  
Manuel de formation pour les évaluateurs, les guides et les formateurs

**Auteurs** Ruud Duvekot et Kees Schuur

**Publié par** Centre européen d'évaluation des acquis (EC-VPL) pour PEPPY

**Télécharger** <https://peppy-project.eu/en/ressources/> #  
<https://ec-vpl.nl/view/downloads/>

Ce contenu a été préparé dans le cadre du projet PEPPY n°: 2020-1-FR01-KA 202-080314, financé dans le cadre du programme Erasmus+. Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu, qui reflète uniquement le point de vue des auteurs, et la Commission ne peut pas être tenue responsable de toute utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.

Cette œuvre est en général sous licence Creative Commons Attribution 4.0 International License. Pour consulter une copie de cette licence, visitez <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



Plus précisément, les exercices sont autorisés par le Centre européen d'évaluation des acquis (EC-VPL) pour le modèle suisse CH-Q de gestion de carrière: <https://ec-vpl.nl/ch-q>



*We tend to think of identity as taking us back to our roots, the part of us which remains essentially the same across time. In fact, identity is always a never-completed process of becoming - a process of shifting identifications, rather than a singular, complete, finished state of being.*

Salle Stuart H.M.

## Contenu

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Éditorial</b> .....   | <b>1</b>  |
| <b>Introduction</b> .....  | <b>3</b>  |
| <b>1. Gestion des ressources personnelles (PRM)</b> .....  | <b>5</b>  |
| <i>Plan étape par étape</i> .....  | 6         |
| <i>Les principes de la PRM</i> .....   | 6         |
| <i>Manuelle</i> .....  | 6         |
| <b>2. Le modèle PEPPY</b> .....  | <b>8</b>  |
| <i>Objectifs du modèle PEPPY</i> .....   | 8         |
| <i>À quoi ressemble le modèle PEPPY?</i> .....   | 8         |
| <i>Qu'attend-on des stagiaires ?</i> .....   | 9         |
| <i>Profil de compétences du formateur PEPPY</i> .....  | 10        |
| <i>Autres exigences</i> .....  | 11        |
| <b>3. Modèles et perspectives de PRM</b> .....   | <b>12</b> |
| <i>Les perspectives de PRM</i> .....   | 12        |
| <i>Quatre modèles pour créer des perspectives basées sur PRM</i> .....                             | 13        |
| <b>4. Le programme de formation de niveau 1 du PEPPY</b> .....                                     | <b>17</b> |
| <i>Conditions d'admission pour les participants au programme de formation des formateurs</i> ..... | 17        |
| <i>Objectifs de la formation</i> .....   | 19        |
| <b>5. Le programme en modules</b> .....  | <b>20</b> |
| <i>Les sessions de groupe</i> .....  | 20        |
| <i>Séances personnalisées</i> .....  | 23        |
| <b>6. Module de formation 1: reconnaissance des compétences</b> .....                              | <b>24</b> |
| <b>7. Module de formation 2 : renforcement des compétences</b> .....                               | <b>25</b> |
| <b>8. Module de formation 3: évaluation des compétences</b> .....                                  | <b>26</b> |
| <b>9. Module de formation 4 : Acquérir des compétences</b> .....                                   | <b>27</b> |
| <b>10. Module de formation 5 : carrières et entrepreneuriat</b> .....                              | <b>28</b> |
| <b>11. Module de formation 6 : contextualiser le modèle PEPPY</b> .....                            | <b>29</b> |
| <b>12. Portfolio personnel (format)</b> .....  | <b>30</b> |
| <b>13. Le programme de certification PEPPY</b> .....   | <b>39</b> |
| <i>PEPPY Niveau 1 'Formation de base au portefeuille'</i> .....                                    | 40        |
| <i>PEPPY Niveau 2 'Formateur guidé'</i> .....  | 42        |
| <i>PEPPY Niveau 3 'Formateur autonome'</i> .....   | 43        |
| <i>PEPPY Niveau 4 'Évaluateur et guide'</i> .....  | 45        |

## Éditorial

*La gestion des ressources personnelles (PRM)* est une méthodologie visant à responsabiliser les jeunes et à activer et faciliter leur capacité à apprendre et à gérer leur carrière.

PRM s'appuie davantage sur la reconnaissance et la validation de ses expériences d'apprentissage antérieures. Une fois que la valeur déjà existante – acquise grâce à des expériences d'apprentissage formelles, informelles et non formelles antérieures – a été articulée et liée à son potentiel personnel, alors une personne peut prendre des mesures de carrière qui correspondent au profil personnel et qui sont fournies dans un plan d'action personnel. Cela augmente les chances de créer une carrière réussie.

Ce manuel vise à aider à la fois les jeunes ainsi que les formateurs, les guides et les évaluateurs à maîtriser les PMR dans les choix auxquels ils sont confrontés dans leur pratique et leur vie en :

- Aider les jeunes à articuler leurs talents en fonction de leurs expériences d'apprentissage antérieures, afin de leur donner une réelle chance d'évolution de carrière dans leur propre contexte.
- Équiper le formateur pour apprendre à ses stagiaires comment réfléchir et créer de (nouvelles) perspectives pour leur carrière et leur plaisir.
- Fournir un guide aux guides et aux évaluateurs pour soutenir et valoriser / évaluer les stagiaires (et les formateurs) dans leur PRM.

Le manuel donne un aperçu du processus d'apprentissage pour réfléchir sur ses activités et ses expériences d'apprentissage, ainsi que sur celles des autres pour apprendre. Différents ensembles d'exercices sont présentés pour soutenir les jeunes, les formateurs, les guides et les évaluateurs dans cet apprentissage et cette capacité.

Plus important encore, ce manuel est basé sur le principe de « *pratiquez ce que vous prêchez* ». C'est-à-dire que toutes les personnes impliquées dans le PRM commencent au début en mettant l'accent sur la création de la propre PRM par le biais de la formation de base au niveau 1. Une fois que quelqu'un a maîtrisé le niveau de base, quelqu'un peut également choisir de devenir formateur, guide et évaluateur, avec la certification qui l'accompagne. Cela signifie qu'un stagiaire peut également apprendre davantage et acquérir les niveaux de formateur, de guide et d'évaluateur si son propre PRM démontre son potentiel pour un tel choix de carrière.

Ce manuel met principalement l'accent sur l'application du programme de formation PEPPY pour le groupe cible des jeunes. Cependant, ce manuel peut facilement être adapté aux besoins de tout autre groupe cible de la société. Après tout, il est important que chacun puisse réfléchir respectueusement et positivement à ses propres actions et à celles des autres. C'est, pour ainsi dire, « *apprendre à se valoriser et à valoriser les autres avec un crayon vert à la main et non un crayon rouge comme nous en avons l'habitude* ». Un tel changement d'état d'esprit est possible pour tout le monde et peut être (davantage) développé. Apprendre à réfléchir a donc une valeur ajoutée pour vous-même et avec cela aussi pour tout le monde, où que vous soyez dans la société.

### **Instruction pour les formateurs**

Pour utiliser efficacement ce manuel, les instructions suivantes s'appliquent :

- A. Quelqu'un qui veut devenir formateur de la méthode PEPPY pour PRM devrait d'abord avoir terminé la formation de base au niveau 1 lui-même. Le plan d'action résultant de la formation peut alors devenir un formateur du modèle PEPPY.
- B. Il est de la plus haute importance que chaque exercice effectué contribue à la construction d'un portfolio personnel conformément au format de portfolio inclus dans le chapitre 12. Le formateur doit y réfléchir attentivement à chaque exercice pour savoir comment cet enrichissement du portefeuille peut être réalisé. Le format portfolio personnel peut être téléchargé à l'adresse suivante: <https://ec-vpl.nl/view/downloads/>

Si le lien ne fonctionne pas correctement, vous pouvez fournir le format de portfolio (document Word) dans la session de groupe.

- C. Un formateur doit savoir que le programme tel que présenté dans ce manuel peut être utilisé de manière flexible:
- Chaque module contient un certain nombre d'exercices. Chaque exercice (voir aussi le cahier d'exercices) a une indication de temps avec un temps minimum et maximum. Le temps nécessaire dépend de la taille du groupe et de l'orientation que le formateur souhaite apporter à la formation.
  - Le formateur peut choisir de mettre l'accent sur un ou plusieurs exercices dans un module. Il n'est pas nécessaire d'utiliser tous les exercices du cahier de travail comme appartenant au module pour atteindre l'objectif de formation visé.
  - Le formateur peut réduire le nombre d'exercices dans un module s'il souhaite organiser plus de temps pour le feedback-feedforward, pour l'apprentissage théorique ou le contexte spécifique dans lequel se trouve un groupe de formation.
  - Les 4 modules des sessions de groupe et les 2 modules des sessions personnalisées peuvent être utilisés pour un programme intégré ou en tant que programmes autonomes.
- D. Le rôle du formateur comporte deux niveaux :
- Le niveau 2 implique qu'un formateur utilise un modèle de formation existant pour dispenser une formation sous la direction d'un autre formateur - certifié au niveau 3. L'accent est mis sur la prestation et l'évaluation d'un cours de formation.
  - Le niveau 3 implique que le formateur fonctionne de manière autonome, capable de créer lui-même un modèle de formation de haute qualité qui correspond à un groupe cible et / ou à un contexte particulier. L'accent est mis sur la conception, la conduite et l'évaluation de la formation.
- E. Les rôles du guide et de l'évaluateur (niveau 4) sont axés sur :
- pour le guide: conseiller et guider les organisations et les candidats qui souhaitent commencer à travailler ou travaillent avec le modèle PEPPY, guider et conseiller les stagiaires dans la mise en œuvre de leur plan d'action, guider et conseiller les formateurs (niveaux 2 et 3) et, en général, surveiller la qualité du modèle PEPPY.
  - pour l'évaluateur: évaluation des candidats de niveau 1 lors de la dernière session de leur formation de base, évaluation des performances et des modèles de formation des candidats de niveau 2 et de niveau 3 et, en général, suivi de la qualité du modèle PEPPY.

### ***Cahier d'exercices pour les stagiaires***

En plus du manuel, un cahier d'exercices à l'intention des stagiaires a également été élaboré. Ce cahier suit les exercices tels qu'ils sont présentés dans le manuel, à la différence que les exercices du cahier montrent à la stagiaire comment elle grandit en réfléchissant à ses activités et à ses processus d'apprentissage et aux choix qu'elle pourrait faire pour son bien-être et sa carrière.

## Introduction

PEPPY (« PEPPY: Promote Education Participation, Projects for Youth », 2020-1-FR01-KA202-08314) est un partenariat pour l'éducation des adultes, financé par le programme Erasmus+ de l'Union européenne. Le consortium PEPPY implique des organisations de Chypre, de France, d'Italie et des Pays-Bas qui travaillent ensemble pour lancer une action en cascade. Ces partenaires mettent en œuvre des cours de formation destinés aux professionnels sociaux travaillant avec le groupe cible des jeunes. Une fois que les opérateurs ont acquis la méthodologie, ils offrent des sessions d'apprentissage aux jeunes pour promouvoir leur apprentissage tout au long de la vie et leur autonomisation. Les jeunes doivent prendre conscience de leur potentiel en termes de compétences, apprendre à réfléchir à leurs actions dans la pratique et aux choix auxquels ils sont confrontés dans cette pratique et être reconnus comme des talents compétents et qualifiés. Cela leur ouvrira la voie vers davantage d'opportunités d'emploi et, en général, vers leur bien-être et celui des autres.

PEPPY vise à traiter la question de l'inclusion des jeunes différemment des approches standard en promouvant un processus orienté de bas en haut qui inclut les jeunes ainsi que les éducateurs, les employeurs et les écoles. Son objectif principal est d'être reproduit également dans d'autres régions et pays pour devenir un modèle d'autonomisation des jeunes.

L'objectif du modèle PEPPY est de renforcer les capacités des formateurs dans les domaines suivants:

1. Compétences d'autogestion: apprendre à réfléchir à ses actions, reconnaître son potentiel et s'appuyer davantage sur ses expériences d'apprentissage pour créer un avenir (nouveau ou meilleur).
2. Évaluation : réfléchir, valoriser et valider les expériences d'apprentissage antérieures de manière sommative et formative.
3. Conseil et orientation: soutenir les jeunes dans le processus d'autogestion de leurs compétences pour créer de nouvelles perspectives.
4. Gestion de la validation : maîtriser la méthodologie de gestion des ressources personnelles (PRM) pour gérer le modèle de formation PEPPY dans son propre contexte.

Ce manuel contient le programme de formation des formateurs pour apprendre à travailler activement sur les objectifs du projet PEPPY avec un groupe cible de jeunes. Ce programme est conçu pour former les formateurs sur le terrain, dans les écoles et dans les centres de services pour les jeunes. Il repose sur le principe de la recherche-action dans le but de faciliter et de stimuler l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité, comblant ainsi le fossé entre l'éducation et l'emploi dans l'intérêt de l'inclusion des jeunes dans leur contexte.

Le manuel remplit six (6) modules pour la formation des formateurs dans le modèle de formation PEPPY pour la conception, la mise en œuvre et l'évaluation d'une formation contextualisée pour les jeunes dans leur propre pays. Le manuel propose également un programme de certification pour les formateurs et pour les jeunes impliqués dans la formation.

### **Apprendre à réfléchir**

« Apprendre à réfléchir » est une approche de validation basée sur la gestion de portefeuille et une méthodologie d'évaluation holistique. Il utilise une approche « pratiquez ce que vous enseignez » dans ces deux parties constitutives:

1. *Gestion de portefeuille: reconnaître les qualités personnelles.*

La gestion de portefeuille fait partie intégrante de la mission générale des organisations travaillant pour des groupes cibles spécifiques au moyen de:

- un. Apprendre au groupe cible à organiser sa propre gestion de portefeuille et à l'utiliser pour piloter son propre processus d'apprentissage.
- b. Apprendre au groupe cible à intégrer cette gestion de portefeuille dans sa pratique existante ou nouvelle et lui donner les moyens de motiver et d'orienter délibérément sa (future) carrière dans une société en mutation.

## 2. *Évaluation holistique : valoriser les qualités personnelles.*

L'évaluation holistique est un outil sommatif (évaluation de l'apprentissage), formatif (évaluation POUR l'apprentissage) et réflexif (évaluation de l'apprentissage AS) qui est intégré dans l'approche du développement personnel des citoyens dans la société en mutation. La fonctionnalité de l'évaluation dans les processus d'apprentissage et de travail des personnes est utilisée de manière plus efficace et efficiente non seulement en évaluant les personnes de manière sommative, mais aussi en (a) renforçant les fonctions formatrices et réflexives de l'évaluation et (b) en apprenant à valoriser l'apprentissage informel et formel et les expériences de travail dans leur contexte.

En combinant ces formes d'évaluation dans « un dialogue entre l'apprenant et le formateur » sur la valeur de pouvoir apprendre à réfléchir à ses propres actions et à celles des autres, la participation et le fonctionnement d'une personne dans la société sont enrichis par l'inclusion d'un apprentissage informel et non formel et d'expériences professionnelles dans l'accent mis sur les opportunités de carrière et de vie. De cette façon, les gens apprennent à utiliser l'(auto-)évaluation de l'apprentissage pour orienter leurs processus personnels d'apprentissage et de travail.

Toutes les formes et fonctions de l'évaluation sommative/formatrice/réflexive sont couvertes, de l'auto-évaluation à l'évaluation par les pairs et de l'évaluation analytique à l'évaluation holistique.

Les personnes qui appliquent de tels outils de réflexion et d'évaluation dans leur pratique donnée se renforcent en justifiant et en complétant délibérément leurs qualités personnelles au profit de leur carrière dans la société en évolution.

Ensemble, les deux aspects de la reconnaissance et de la valorisation des expériences d'apprentissage personnel forment une approche holistique de « l'apprentissage de la réflexion » ou « apprendre à valoriser avec le crayon vert ses propres actions et celles des autres », qui favorise la création et le renforcement de stratégies de carrière et de vie personnalisées. La valeur ajoutée de ceci est que le processus d'apprentissage de la réflexion - en fonction de son contexte et des étapes de sa carrière - enseigne une qualité durable et personnelle qui contribue à donner un sens durable à sa carrière. Cette qualité permet au « citoyen » de continuer à apprendre dans la profession et l'éducation choisies ou de devenir employable de manière permanente ailleurs, dans un cadre différent.



## 1. Gestion des ressources personnelles (PRM)

PEPPY se concentre sur l'autogestion du développement de ses compétences grâce à *la gestion des ressources personnelles (PRM)*. Les PMR renforcent l'employabilité, l'intégration et la participation durables des jeunes en s'appuyant davantage sur les expériences et les valeurs d'apprentissage antérieures des jeunes afin de créer de nouvelles activités et perspectives (postérieures).

Les PMR peuvent être définies comme l'appropriation individuelle et l'autogestion des compétences qui active la conscience de soi de sa propre employabilité durable au niveau personnel.<sup>1</sup>

PRM est une méthodologie visant à responsabiliser les personnes et à activer et faciliter leur capacité d'apprentissage. En principe, les PMR peuvent être utilisées par n'importe quel groupe cible, mais dans ce projet, l'accent est mis sur le groupe cible des jeunes. PRM aide le groupe cible de jeunes à organiser une carrière réaliste et tournée vers l'avenir dans leur contexte et leur situation personnelle.

En utilisant la méthodologie de PRM, les organisations actives dans l'orientation et le soutien des jeunes peuvent faire des investissements durables et efficaces dans leur propre personnel afin que les membres du personnel puissent bien ou mieux accomplir leurs tâches.

Les PMR ont une valeur ajoutée importante tant pour les membres du personnel impliqués que pour les jeunes, car les PMR aident à rendre le potentiel visible à un niveau personnel, dans lequel le membre du personnel et le jeune peuvent s'investir ou se profiler, pour l'organisation et pour eux-mêmes. En tant qu'approche personnalisée, PRM garantit que quelqu'un apprend à décrire ce qu'il ou elle est déjà bon et dans quelles compétences il est intelligent de commencer à développer (davantage).

Le résultat de la manière dont PEPPY a contribué au développement et à la mise en œuvre de cette méthode PRM est que les jeunes apprennent à investir en eux-mêmes de manière adéquate et significative. Le formateur PEPPY soutient ce processus et les actions de développement qui en découlent.

Ce manuel sur les PMR est conçu pour habiliter les enseignants, les formateurs, les évaluateurs, les conseillers et les guides - tant dans le monde de l'apprentissage (éducation formelle, formation non formelle, orientation) que dans le monde du travail (services du personnel, gestionnaires des ressources humaines) - dans la méthodologie d'autogestion des compétences dans le contexte socio-économique donné. Cette méthodologie est présentée dans ce manuel comme un modèle de formation des formateurs pour l'acquisition des compétences en matière de formation, d'encadrement, d'orientation et d'évaluation des jeunes dans leur autogestion des compétences afin de créer des perspectives nouvelles et/ou autres dans leur vie et leur carrière.

La formation fonctionne selon le principe de « pratiquer ce que vous enseignez ». Cela signifie que la formation est d'abord mise en œuvre sous la forme d'un programme de formation des formateurs. Le formateur de groupes de jeunes apprend d'abord par expérience ce qu'il faut pour créer un portfolio personnel et un plan de carrière personnel. puis transfère cette méthode d'autogestion de son développement des compétences avec laquelle un jeune peut se présenter et définir des étapes de carrière. Il permet au jeune de prendre le contrôle de son entreprise personnelle dans le travail et la vie.

La formation garantit qu'une personne apprend à décrire ce qu'elle est déjà douée pour quelles compétences de base et aptitudes professionnelles il est intelligent et approprié de commencer à se développer (davantage). Ce développement se produit autant que possible dans des situations pratiques: l'apprentissage dans le contexte

---

1 Duvokot, R.C. et Stienstra S. (2020). *PMR. Gestion des ressources personnelles. Handboek PRM-manager. Houten, CL3S.*

du jeune. PRM enseigne ainsi à quelqu'un comment il ou elle peut investir au mieux en lui-même. Le formateur PRM soutient ce processus et les actions de développement qui en découlent.

Après avoir terminé la formation, le formateur PEPPY est un professionnel formé et certifié dans la méthodologie PRM et peut l'utiliser pour former des groupes cibles à investir en eux-mêmes et, avec une vision large de leurs propres capacités, rechercher des perspectives nouvelles ou différentes dans la vie et la carrière.

### ***Plan étape par étape***

Le point de départ du PRM est qu'un formateur aide des groupes de jeunes à prendre (plus) conscience de leur profil personnel avec des compétences fortes et à développer. L'approche principale consiste à créer une attitude auto-responsable et à apprendre à se concentrer sur ce qui est utile pour son développement ultérieur. Les PMR aident à éviter les formations inutiles et peuvent baser le développement des jeunes sur l'apprentissage tout en travaillant. De cette manière, un jeune peut se développer en étant aidé à reconnaître les qualités qu'il peut développer davantage dans le contexte et la carrière existants ou sur la voie d'une nouvelle carrière. Une fois que les moyens personnels les mieux adaptés pour créer des opportunités de développement ont été identifiés, le développement personnel peut généralement même avoir lieu sur le lieu de travail (ancien ou nouveau). Le formateur PRM soutient ce processus de reconnaissance et d'investissement dans les qualités existantes et nécessaires des personnes et les aide ainsi à renforcer leur carrière.

L'approche PRM est basée sur un processus comportant trois étapes consécutives :

1. Formation des formateurs qui agissent en tant que soutiens du groupe cible. Ils acquièrent les compétences nécessaires pour enseigner au groupe cible à gérer leur développement personnel durable.
2. Développement: le Le formateur guide les gens dans le renforcement de leurs qualités. Le degré d'autogestion dépend de la demande de développement.
3. Évaluation: le groupe cible et le formateur évaluer les résultats de l'approche.

Après avoir franchi ces étapes, le formateur est un professionnel formé et certifié dans la méthodologie d'autogestion des compétences. Il peut ensuite utiliser cette méthode pour apprendre à ses clients à investir en eux-mêmes et, avec une vision large de leurs propres compétences, à apprendre comment le développement personnel et les étapes de carrière peuvent aller de pair efficacement.

### ***Les principes de la PRM***

L'approche PRM diffère des approches traditionnelles en ce qu'elle met l'accent sur le fait de placer les qualités formelles et informelles du client au centre, de renforcer le développement personnel et d'éviter la formation / éducation inutile. En substance, l'approche PRM repose sur les principes suivants :

- La PRM offre une valeur ajoutée lors de l'analyse des problèmes de développement et de la mise en place de plans d'amélioration pour les groupes cibles et/ou les clients.
- PRM stimule et facilite l'apprentissage autodirigé pour et par les clients.
- PRM se renforce à travers l'orientation et l'échange de connaissances du formateur PRM.
- PRM renforce l'autogestion des compétences des clients dans leur gestion des ressources personnelles dans le contexte dans lequel ils vivent, travaillent et se divertissent.
- PRM se concentre sur le processus de développement continu des compétences par le jeune et contribue ainsi à la durabilité de la gestion de ses compétences.

### ***Manuelle***

Ce manuel est à la fois un guide pour les formateurs certifiés pour mettre en place, contextualiser et gérer un programme de formation désigné pour des groupes cibles spécifiques, ainsi qu'un concept de formation des formateurs pour les personnes aspirant à devenir formatrice du modèle PEPPY.

Pour les formateurs certifiés de l'approche PRM, l'organisation et la conduite de la formation prennent environ 20 à 40 heures de préparation et quatre à six sessions de formation de 3 à 5 heures chacune, visant à apprendre aux stagiaires à reconnaître et à renforcer leur propre potentiel, à réfléchir à leurs expériences d'apprentissage dans un portfolio personnel, à articuler les forces et les besoins d'apprentissage et à présenter un plan d'action personnel pour la prochaine étape de leur carrière.

Les quatre premiers modules sont des modules basés sur des groupes. Ces modules visent à maîtriser la méthodologie PRM et à acquérir les compétences nécessaires pour reconnaître, renforcer, évaluer et gérer son développement des compétences personnelles.

Les 5e et 6e modules sont des modules personnalisés, axés sur l'accompagnement des jeunes dans la transformation de leur autogestion des compétences en une perspective nouvelle ou autre dans leur vie et leur carrière. La réalisation de ces deux modules dépend des aspirations du groupe de stagiaires à approfondir leur carrière potentielle en tant qu'entrepreneur.

La partie groupe de la formation est complétée par une évaluation dans laquelle les stagiaires présentent leur approche personnelle et leurs plans pour gérer leur carrière. Cette présentation met l'accent sur la vision personnelle et les actions prévues pour se développer davantage et se guider en fonction des idées personnelles dans ses talents et les étapes de carrière potentielles. Cette présentation a lieu dans le groupe de formation. La présentation est suivie d'une évaluation par les pairs par les autres stagiaires du groupe, gérée par un évaluateur certifié du modèle PEPPY. Après une évaluation réussie, le stagiaire obtient le certificat de niveau 1.

Pour les personnes aspirant à devenir formateur, guide et évaluateur du modèle PEPPY, la même formation est nécessaire pour démarrer le processus de certification. Après avoir finalisé la formation et obtenu le certificat de niveau 1, le futur formateur peut commencer le processus pour devenir formateur, guide et évaluateur certifié en rejoignant un formateur PEPPY certifié et travailler en tant que « formateur guidé ». Une fois que le formateur guidé a organisé et dirigé deux programmes de formation, guidés par le formateur certifié, le formateur guidé peut obtenir le certificat de niveau 2 du modèle PEPPY dans le cadre d'une évaluation basée sur la pratique.

L'étape suivante consiste à commencer à travailler en tant que « formateur autonome » et à concevoir, organiser et mener son propre dispositif et programme de formation. Ce travail est également évalué dans le cadre d'une évaluation basée sur la pratique, qui peut conduire à l'obtention du certificat de niveau 3 du modèle PEPPY en tant que « formateur autonome ».

La dernière étape est le certificat de niveau 4 du modèle PEPPY dans lequel le formateur autonome peut acquérir le titre de « guide et évaluateur du modèle PEPPY ». À ce niveau, l'orientation, l'acquisition, l'évaluation et la qualité des soins pour le modèle PEPPY sont gérées.

Voir également le chapitre 12 pour une explication du programme de certification PEPPY.

Ce manuel est là où tout commence! Pour tout stagiaire, le certificat de niveau 1 est l'évaluation de sa capacité et de son aspiration à gérer sa carrière et sa vie, tout en ouvrant la voie au démarrage d'une carrière au sein du consortium PEPPY en tant que formateur, guide et évaluateur.

## 2. Le modèle PEPPY

Le modèle PEPPY est fondé sur la conviction que l'activation des PMR est un instrument efficace pour relier les compétences aux perspectives de vie et de carrière qui attirent les jeunes (et tout autre groupe cible désigné).

### *Objectifs du modèle PEPPY*

L'approche PRM repose sur les principes généraux suivants:

- Un principe holistique, qui signifie être capable de lier différentes activités de carrière et de vie à la personne « entière ».
- L'individu est au centre.
- Un mélange d'éducation culturelle, générale, professionnelle (formelle) et non formelle.
- Maîtriser les résultats des expériences d'apprentissage formel, non formel et informel.
- Bon équilibre entre la théorie et les leçons pratiques dans la vie.
- Se rapportent à toutes sortes de compétences: professionnelles, méthodiques, sociales et d'auto-compétences.
- Se rapporter au principe humanitaire de tout le monde est égal et a donc des chances égales.

Le lien avec les stratégies d'apprentissage tout au long de la vie:

- Augmenter la conscience de ses talents et de ses opportunités de développement (concept de soi, conscience de soi, activer).
- Développez l'autoréflexion et l'évaluation.
- Accroître la flexibilité et la mobilité professionnelles; aptitudes et compétences durables pour participer à la société.

Le modèle PEPPY vise à soutenir la création de deux perspectives pour les jeunes:

- La perspective de l'apprentissage ultérieur.
- La perspective de la planification de carrière/(ré)orientation.

En général, ces deux perspectives s'appuient sur le changement d'état d'esprit pour comprendre que sa bouteille est à moitié remplie et que la compréhension de cela peut conduire à une image de soi plus positive et ouvrir plus de possibilités de carrière que prévu.

Le modèle PEPPY a quatre objectifs :

1. Sensibiliser à ses qualités personnelles dans une perspective large :
  - a. Qualités dans le passé et le présent.
  - b. Qualités individuelles et qualités dans les relations sociales.
  - c. Qualités dans différents contextes : éducation, formation, travail, maison, loisirs, etc.
2. Sensibiliser à ses valeurs, ses motivations et ses perspectives dans le travail personnel et la carrière personnelle.
3. Présenter et gérer ces qualités, motivations et perspectives.
4. Être capable de planifier ou de gérer sa vie en utilisant ces qualités, valeurs, motivations et perspectives (autonomisation).

### *À quoi ressemble le modèle PEPPY?*

Le modèle PEPPY utilise toutes sortes d'exercices pour atteindre les objectifs énoncés ci-dessus et fournir aux stagiaires toutes les compétences, techniques et outils nécessaires pour créer leur propre plan de formation contextualisé. Les exercices sont tous sur « le soi » : compétences personnelles, valeurs personnelles (carrière et vie), motivations personnelles et ambition et qualités personnelles.

Des exercices spécifiques se concentrent sur les compétences pendant les transitions de la vie et l'impact positif qu'une personne peut avoir dans le pilotage de ces transitions. Il y aura beaucoup de dialogue avec les autres participants. De cette façon, les formateurs peuvent aider les jeunes à atteindre leurs objectifs en synchronisation avec leur véritable potentiel.

Au cours de la formation des formateurs, les stagiaires auront également suffisamment de temps pour réfléchir. La formation est conçue pour être une expérience positive pour tous les stagiaires. Le programme de formation est conçu pour répondre autant que possible aux besoins d'apprentissage et aux objectifs personnels.

### **Qu'attend-on des stagiaires ?**

Avant chaque formation, les stagiaires doivent faire leurs devoirs en suivant les instructions du formateur PEPPY. Au cours de la formation, les stagiaires doivent apporter une contribution active et positive et essayer de garder l'esprit ouvert, le cœur ouvert et la volonté ouverte. Cela contribue à un processus d'apprentissage réussi et à un comportement qui les aidera à choisir et à utiliser les opportunités que l'avenir leur réserve.

La dernière partie de la formation en groupe de formation consiste à élaborer un plan d'action personnel et une présentation de ce plan d'action. Dans cette présentation, les stagiaires peuvent démontrer qu'ils sont conscients de leurs propres qualités et compétences et qu'ils sont capables d'utiliser leurs qualités pour gérer leur « carrière de vie ». En d'autres termes, c'est une chance de démontrer la sous-estimation de soi et de son verre à moitié rempli. En outre, les exercices de présentation seront une base pour les nombreuses façons dont ils peuvent / ont à les présenter dans différentes situations à l'avenir. Ils peuvent utiliser tous les résultats des exercices ou ce qu'ils ont appris pendant la formation ou avant, dans leur présentation.

Au cours de la formation, les stagiaires rassemblent toutes sortes de « preuves » et de matériel prouvant qu'ils sont capables (*ont des compétences*) à un niveau cognitif spécifique dans un contexte spécifique et dans des situations spécifiques. Dans un portfolio, ils peuvent capturer leurs expériences d'apprentissage et de travail et la réflexion correspondante (*qu'est-ce que j'en ai pensé moi-même?*).

Le contenu du portefeuille de preuves donne un aperçu des qualités et des compétences d'une personne. C'est un aperçu (bien présenté) de tout ce dont quelqu'un est capable. Ce sont les bases pour se présenter à – par exemple – un futur employeur, ou pour une admission dans un programme de qualification, etc.

Cet aperçu neutre, pragmatique et réel de leur développement personnel et de leurs capacités pourrait aider les jeunes à faire face à la situation et au statut passés et présents. Les PMR sont applicables à tous les âges et sont, dans la mesure du possible, neutres du point de vue du genre et de la culture. Si nécessaire, les stagiaires (le futur formateur) peuvent adapter des exercices spécifiques à un groupe cible spécifique. Ce niveau d'application du concept PRM est soutenu dans la deuxième partie de la formation des formateurs dans laquelle la configuration individualisée et contextualisée de son propre concept de formation est articulée et conçue. Avec ce plan de formation personnalisé, les stagiaires recevront leur certificat de formateur PEPPY.

## Profil de compétences du formateur PEPPY

Un formateur PEPPY qui forme des jeunes aux PMR possède les compétences suivantes.

### Le profil de compétences du formateur PEPPY

|   |  |
|---|--|
| <b>Gestion</b>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fournit une structure claire aux autres en fixant des objectifs et des priorités, en concluant des accords (de résultat) et / ou en donnant des instructions et des directives.</li> <li>• Pratique l'autorité nécessaire.</li> <li>• Vérifie si les personnes respectent les accords et les lignes directrices et prend des mesures, si nécessaire.</li> <li>• Délègue efficacement des tâches, des responsabilités et/ou certains pouvoirs à d'autres, faisant ainsi bon usage de la diversité au sein d'un groupe.</li> </ul>  |
| <b>Présentant</b>                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capable de commenter et d'expliquer des sujets / sujets.</li> <li>• Communique de manière concise et respire la confiance et l'expertise.</li> <li>• S'entraîne de manière enthousiaste et inspirante, avec une utilisation efficace de l'humour.</li> <li>• Est emphatique pour le public et fonctionne dans un style de présentation correspondant.</li> </ul>  |
| <b>Apprentissage</b>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintient sa propre expertise et prend des mesures pour se développer davantage.</li> <li>• Apprend des erreurs et des commentaires.</li> <li>• Démontre (activement et systématiquement) le travail sur son propre développement.</li> </ul>   |
| <b>Évaluant</b>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fournit une évaluation adéquate des compétences, en utilisant des méthodes d'évaluation basées sur les compétences.</li> <li>• Observe adéquatement le participant et établit un lien entre un rapport d'évaluation et cette observation.</li> <li>• En utilisant des questions spécifiques et des techniques d'entretien dans une situation d'évaluation, ouvre les compétences du participant pour créer de nouvelles opportunités personnelles dans la vie et la carrière.</li> <li>• Fournit un retour d'information au participant de manière constructive et motivante et indique les résultats de l'évaluation, adaptés au niveau du participant.</li> <li>• Rédige un rapport d'évaluation clair, détaillé et structuré.</li> </ul> |
| <b>Guider</b>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encadrer, conseiller et/ou motiver les autres, dans le but d'atteindre des objectifs et/ou d'effectuer des tâches et des missions.</li> <li>• Habilite les autres à obtenir des résultats et à résoudre des problèmes (indépendamment).</li> <li>• Soutient activement les autres dans leur développement.</li> </ul>   |
| <b>Engagement et conviction</b>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fait une impression puissante et positive au contact des autres,</li> <li>• Avance des idées et des opinions avec des arguments convaincants.</li> <li>• Convainc aussi sur le plan émotionnel.</li> <li>• Orienter les conversations, les discussions et/ou les négociations.</li> <li>• Appuyer les efforts visant à parvenir à un accord sur les résultats.</li> </ul>   |
| <b>Application de la professionnalisation</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sait, sur la base de sa propre compréhension professionnelle / technique, comment résoudre des problèmes et des problèmes.</li> <li>• Partager, le cas échéant, ses connaissances et son expertise avec d'autres.</li> </ul>  |

### **Attention et compréhension**

- Montre de l'intérêt et de la compréhension des idées, des croyances et des émotions des autres.
- Faire preuve d'empathie dans les points de vue et les sentiments des autres.
- Écoute bien et fait preuve de tolérance et de gentillesse.
- Se préoccupe et soutient les autres lorsqu'ils ont des difficultés,
- Démontre l'autoréflexion.

### **Éthique et intégrité**

- Faire preuve d'intégrité et agir de manière cohérente conformément aux normes et valeurs de l'organisation, du groupe (professionnel) et/ou de la société,
- Prend en compte l'environnement et respecte les différences entre les personnes.

### **Gestion des besoins et des attentes des « jeunes » (focus)**

- Étudie les besoins et les attentes des clients internes et/ou externes.
- En essayant autant que possible de se concentrer sur ces besoins et attentes,
- Fait preuve d'une attitude conviviale.
- Surveillance de près la satisfaction des « clients » et prend des mesures, si nécessaire.

## **Autres exigences**

Outre la maîtrise des compétences susmentionnées, le formateur PEPPY de jeunes doit être capable de fonctionner dans différents rôles:

- Conférencier** : Dans la situation de formation, il y a beaucoup d'interaction entre le formateur et le groupe. Il y a aussi des périodes où le formateur doit expliquer les problèmes d'une manière plus unidimensionnelle.
- Leader** : Parfois, dans un groupe, il y a une résistance à certaines activités. Le formateur est capable de les persuader d'agir quand même.
- Coach** : lorsque le formateur mène un entretien avec un individu, il est important qu'il comprenne les forces et les faiblesses de cette personne. L'écoute est une compétence importante. Donner des conseils personnalisés est la prochaine étape.
- Organisateur**: les formateurs sont souvent également responsables de l'achat et de la coordination des programmes de formation. En outre, il y a souvent de nombreuses questions pratiques concernant la formation.
- Évaluateur**: Le formateur est capable d'évaluer le portefeuille et le plan d'action personnel d'une personne de manière sommative et formative: évaluation des expériences d'apprentissage antérieures pour le posterior, développement ultérieur sur sa vie et sa carrière.
- Conseiller** : Le formateur conseille les jeunes sur les cours appropriés pour résoudre les problèmes auxquels est confrontée l'organisation du client.
- Développeur**: Le formateur est responsable de l'élaboration de nouveaux cours. Le formateur doit être capable de développer son propre matériel de cours.



### 3. Modèles et perspectives de PRM

La question centrale de ce manuel est la suivante: « Comment activer les PRM en tant qu'outil efficace pour relier ses expériences d'apprentissage formelles, informelles et non formelles à des perspectives sociales qui attirent et conviennent aux jeunes, renforcent leur autonomisation et sont bénéfiques pour les autres parties prenantes de la société? ». Avec cette question à l'esprit, le projet PEPPY vise à montrer le potentiel des PMR en tant qu'entremetteur entre les jeunes et les autres parties prenantes (employeurs, écoles, universités, ONG, etc.) dans la société.

Le PRM peut être mieux expliqué dans les déclarations suivantes:

- Les PRM ouvrent le potentiel humain réel sur la base de l'analyse et de la validation des compétences personnelles, de préférence par la documentation dans un portefeuille.
- La PMR est le processus d'évaluation et de valorisation/validation des compétences personnelles dans un contexte socio-économique spécifique et d'offre d'une stratégie de développement personnel.
- Les acteurs de la société bénéficient des PMR puisque les jeunes se développent dans leur contexte et sont en mesure de lier leur potentiel aux besoins de ces acteurs.
- Le processus PRM en général se compose de cinq phases: l'engagement et la prise de conscience de la valeur de ses compétences, la validation des compétences personnelles, l'évaluation et / ou l'évaluation de ces compétences, (conseil sur le) développement de ses compétences et enfin l'intégration structurelle de ce processus de développement basé sur les compétences dans une politique personnelle et / ou organisationnelle dirigée et détenue.

#### *Les perspectives de PRM*

Dans la pratique de la PRM, il est crucial de reconnaître le rôle d'autogestion du jeune « autonome » en tant qu'«individu apprenant pour faire de l'apprentissage tout au long de la vie une réalité ». La participation active des jeunes aux décisions concernant la forme et le contenu de l'apprentissage tout au long de la vie et la mise en œuvre de stratégies d'apprentissage tout au long de la vie à partir du travail ou de l'école/université sont soutenues par le modèle PRM pour de nombreuses perspectives:

- 1 ... *pour améliorer les possibilités d'inclusion, d'autonomisation et de déploiement* : l'amélioration de l'autonomisation et du déploiement des talents individuels est la motivation la plus importante qui sous-tend les PRM. Il augmente les opportunités pour le jeune dans sa vie et sur le marché du travail en mettant en évidence les compétences qu'il possède déjà et comment ces compétences peuvent être déployées et renforcées. Pour les employeurs et les syndicats, l'accent est mis sur l'amélioration des possibilités d'employabilité des jeunes dans le contexte du travail. De cette façon, « l'employabilité » peut même conduire à la « jouissabilité »!
- 2 ... *pour créer un marché du travail davantage axé sur la demande*: il est essentiel d'améliorer l'adéquation entre le système d'apprentissage et le système de travail pour l'organisation des PMR. Afin d'améliorer l'inclusion et l'employabilité d'une personne, les fonctions du marché du travail doivent être exprimées en termes de compétences. Ces compétences doivent à leur tour être liées à une demande d'apprentissage. Le système d'apprentissage doit être réceptif, transparent, flexible et axé sur la demande afin de pouvoir fournir l'approche personnalisée requise.
- 3 ... *pour rendre l'apprentissage plus flexible*: la validation des compétences acquises de manière informelle et non formelle stimulera le désir du jeune de continuer à apprendre, c'est-à-dire favorisera l'apprentissage tout au long de la vie, étant donné que l'accréditation des compétences peut conduire directement à l'attribution ou à des exemptions de qualifications. L'approche de validation peut également rendre visibles ou reconnaissables les compétences et qualifications existantes au sein ou en dehors du processus de travail. Cela favorise la transparence des nombreuses possibilités d'apprentissage. Le jeune ne voudra pas seulement



apprendre d'une manière dirigée par l'apprenant, mais saura aussi mieux que maintenant comment, quoi et quand apprendre, et pourquoi il / elle apprend.

- 4 ... *pour optimiser d'autres formes d'apprentissage*: d'autres environnements et formes d'apprentissage doivent être formulés et/ou utilisés plus efficacement, car les PMR montrent également quel environnement d'apprentissage et/ou quelle forme d'apprentissage convient le mieux au jeune. Cela pourrait inclure (combinaisons de) formation en cours d'emploi, mentorat / tutorat, apprentissage indépendant, apprentissage à distance, etc.

Il semble donc qu'il y ait beaucoup à gagner avec les PMR pour l'inclusion des jeunes. Avant de passer à la pratique des PMR, il est utile de décrire un cadre pour les modèles de stratégies d'apprentissage tout au long de la vie améliorées par les PMR. La « pratique » des PRM se révèle dans quatre stratégies principales.

### **Quatre modèles pour créer des perspectives basées sur PRM**

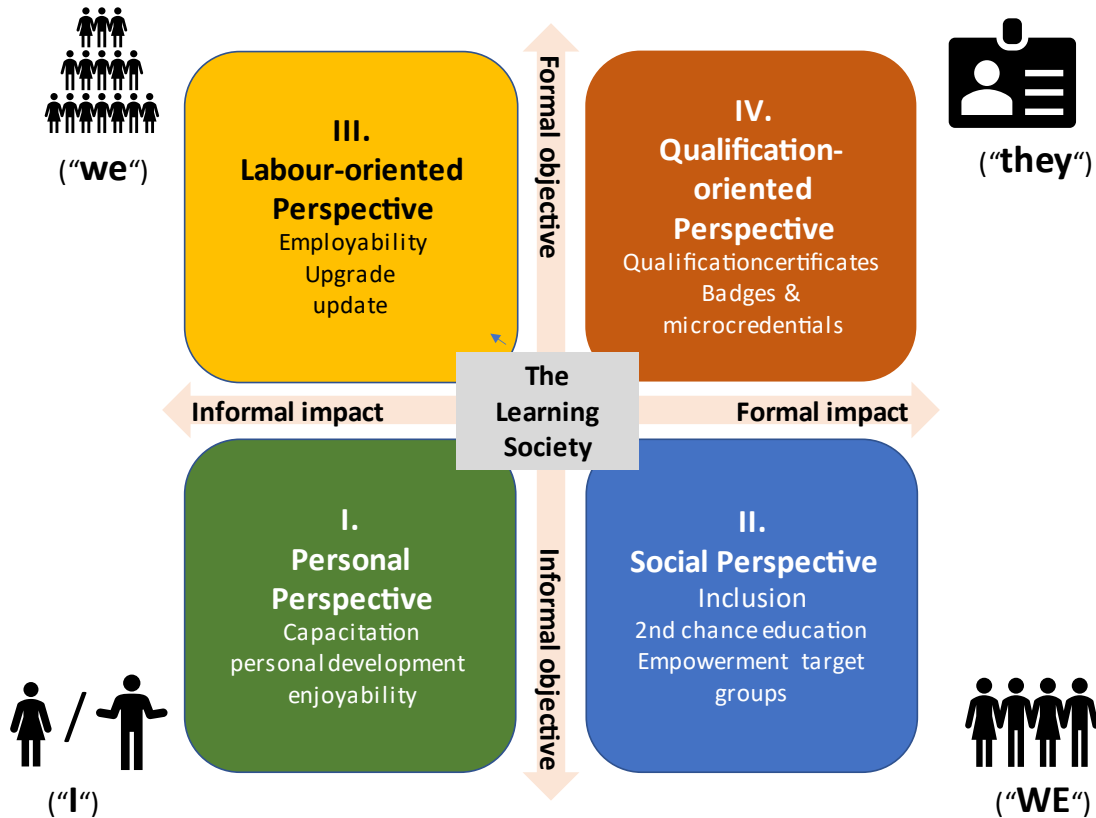
Personnaliser l'apprentissage vise à reconnaître et à valoriser les compétences visibles et invisibles des personnes. Il ne s'agit pas de mettre en évidence le manque de connaissances et de compétences, mais précisément le contraire – de faire le point sur les connaissances et les compétences existantes. Dans les pratiques PRM, cette vision est toujours reconnue; le résultat d'un processus PRM à travers une formation pour apprendre à autogérer ses compétences peut cependant différer et se manifeste dans quatre modèles principaux pour<sup>2</sup> créer des perspectives basées sur PRM comme:

1. Un *modèle d'apprentissage tout au long de la vie* pour soutenir le développement personnel
2. Un *modèle de mise à niveau* pour l'inclusion, la 2e chance et la détermination des besoins éducatifs / de formation des organisations ou des individus.
3. Un *modèle de DRH* pour faire correspondre les compétences des employés aux objectifs organisationnels.
4. Un *modèle pédagogique* pour initier une qualification spécifique.

---

2 Duvetkot, R.C. (2016) *Apprendre à apprécier. Une étude de l'EVC et de l'apprentissage personnalisé. Proefschrift. [Valoriser l'apprentissage. Une étude de la Validation des Acquis et des apprentissages personnalisés. Thèse]*. Bois: CL3S

Les modèles de création de perspectives basées sur PRM



Source : Duvekot, R.C. (2016) *Leren Waardenen. Een studie van EVC en gepersonaliseerd leren. Proefschrift. [Valoriser l'apprentissage. Une étude de la Validation des Acquis et des apprentissages personnalisés. Thèse].* Houten: CL3S.

Dans chaque perspective basée sur PRM, plusieurs étapes peuvent toujours être distinguées:

- Identifier les compétences et sensibiliser à ses expériences d'apprentissage antérieures (reconnaissance).
- Améliorer les expériences d'apprentissage reconnues grâce à la formation (renforcement).
- Valoriser et valider ces compétences (évaluation).
- Planifier de nouvelles activités d'apprentissage en reconnaissant sa valeur et en favorisant le développement ultérieur (embrassant le développement personnel).

L'axe vertical montre les objectifs liés à la poursuite d'un objectif formel et concret tel que l'obtention d'une qualification ou la satisfaction des exigences du poste d'une part, ou une approche plus ouverte où l'objectif est plus informel orienté vers l'activation, l'intégration, l'inclusion, la jouissance, le développement personnel, la professionnalisation ou une combinaison de ces objectifs d'autre part.

L'axe horizontal montre que les objectifs peuvent conduire à une reconnaissance explicite ou plus implicite. Par exemple, un objectif formel peut avoir un effet informel, comme le maintien d'un emploi ou l'amélioration de certains processus de travail. Il en va de même pour un objectif informel qui peut conduire à la fois à un effet formel, par exemple satisfaire aux exigences pour acquérir une qualification ou un poste, et à des effets informels réels tels que le renforcement de l'estime de soi ou la capacité de se concentrer sur certaines compétences fortes.

En ce sens, les quatre perspectives ne donnent que les grandes lignes des objectifs et des effets; Toute combinaison d'objectif et d'effet dans une perspective particulière ou entre différentes perspectives est possible en principe.

Les quatre perspectives des systèmes d'éducation et de travail dans un pays peuvent en général être décrites à partir de:

1. Une *perspective personnelle* peut être considérée comme la perspective dans laquelle l'apprentissage tout au long de la vie est promu d'un point de vue personnel. Dans cette perspective, la situation est visible dans laquelle le jeune devient à l'écoute de ses propres besoins de développement d'une part et des facteurs environnementaux qui influencent cette demande de développement d'autre part. Dans cette perspective, les PMR favorisent le développement durable et personnalisé des jeunes pour toute raison valable : qualification, autonomisation, employabilité, inclusion, plaisir, etc.
2. Un objectif dans *la perspective sociale* est d'utiliser la fonction d'apprentissage pour l'inclusion, la réintégration, l'activation sociale et / ou l'éducation de la deuxième chance. Le rôle des PMR est alors axé sur la contribution que la reconnaissance et la certification apportent à l'amélioration des opportunités sociales d'un jeune. Cette stratégie est importante car elle a) contribue à élargir les possibilités d'intégration des jeunes dans la société, et b) renforce l'éducation de la deuxième chance pour les jeunes qui ont abandonné l'école prématurément, etc. Dans le cadre d'une réorganisation, une entreprise/organisation peut utiliser cette perspective pour aider à réaffecter du personnel à un nouveau poste et créer des stages pour les jeunes.
3. Une *perspective axée sur la main-d'œuvre*. La force motrice est la nécessité de continuer à former ou à perfectionner les employés, étant donné que la plupart des apprentissages ont lieu sur le lieu de travail et seulement en partie dans des situations d'apprentissage plus formelles. Les activités d'apprentissage informel sont de loin la source la plus importante de nouvelles connaissances et compétences.<sup>3</sup> Cela signifie qu'un énorme potentiel de connaissances et de compétences reste inutilisé ou sous-utilisé tant que les avantages de l'apprentissage informel ne sont pas validés. Les organisations, en particulier, peuvent bien maîtriser le développement nécessaire des compétences de leur personnel en utilisant l'apprentissage informel déjà en cours de toute façon. PRM peut aider à cela, en particulier pour être en mesure de déterminer la formation vraiment nécessaire qui est vraiment nécessaire pour l'employé. Le PRM est principalement utilisé comme un instrument de carrière général au sein du développement des ressources humaines (DRH) de l'entreprise / organisation. L'objectif est de mieux comprendre les réservoirs d'apprentissage informel, les qualités personnelles et les opportunités de développement dans le contexte axé sur la fonction. La mesure dans laquelle, après l'évaluation, l'offre d'apprentissage formel et non formel disponible, est utilisée, colore la stratégie d'apprentissage d'une organisation. La gestion des ressources humaines (GRH) se transforme alors facilement en DRH, c'est-à-dire de la gestion passive des compétences à une politique d'activation de l'entreprise / organisation pour son personnel et son recrutement, offrant ainsi aux jeunes la possibilité de se mettre au diapason du besoin d'organisation pour certains potentiels de leurs employés. Les PMR aident à articuler son potentiel.
4. Une *perspective axée sur les qualifications*. Les PMR sont principalement utilisées par ou pour le jeune comme instrument d'exemption et de formation. L'objectif est de créer un parcours de développement accéléré vers une qualification ou un certificat. La communication sur les objectifs d'apprentissage et les effets escomptés

3 Borghans, L., Fouarge, D. & Grip, A. de (2011). *L'apprentissage tout au long de la vie aux Pays-Bas*. Maastricht, ROA.  
 Conseil économique et social (2012). *Travail sur la formation, conseil sur le marché de la formation post-initiale*. Den Haag, SER.  
 Centre de recherche sur l'éducation et le marché du travail (ROA) (2015). *Le marché du travail par niveau de scolarité et profession jusqu'en 2020*. New York, ROA.  
 Grip, A. de, Belfi, B., Fouarge, D., Künn-Nelen, A., Peeters, T. & Poulissen, D. (2018). *Apprentissage tout au long de la vie et développement des compétences. Rapport de politique*. Maastricht, ROA.  
 Conseil économique et social (SER) (2019). *Développement tout au long de la vie. Rapport d'étape sur le programme d'action de la RSE*. La Haye, SER.

s'inscrit dans le cadre du dialogue entre le jeune et, éventuellement, l'entreprise/organisation, d'une part, et l'«organisme qualifiant » (école/institut/université), d'autre part.

## 4. Le programme de formation de niveau 1 du PEPPY

La formation PEPPY est conçue comme une formation en deux étapes au cours de laquelle le certificat de niveau 1 est obtenu, puis pour ceux qui aspirent à devenir formateur PEPPY en tant que programme intégré de « formation du formateur » dans la mise en place de leur propre formation PRM contextualisée et adaptée pour les jeunes afin de les aider à développer davantage leur apprentissage, les expériences de travail et de vie et l'entrepreneuriat personnel. De cette façon, le programme de formation fonctionne à la fois comme une formation d'autonomisation pour tout groupe cible désigné ainsi qu'une formation « pratiquez ce que vous prêchez » pour les formateurs, les guides et les évaluateurs PEPPY.

La formation accorde beaucoup d'attention à l'apprentissage pour guider un groupe désigné de jeunes à travers le processus complexe de l'autoréflexion et de la création d'une vision positive de soi. Après tout, il est courant que l'on dise aux gens ce en quoi ils ne sont pas bons. Cette formation apprend au jeune à partir de ce qu'il peut faire, savoir et vouloir. *Le verre est à moitié plein et pas à moitié vide.* Cela signifie que les objectifs d'apprentissage du niveau 1 et de la formation des formateurs sont orientés vers :

- Conception et gestion du propre plan de formation PEPPY.
- Ouvrir l'accès à des opportunités de développement personnel, basé sur l'autoréflexion.
- Gérer la qualité du développement personnel dans le cadre de la construction du plan de développement personnel.
- Gérer le développement et l'utilisation dans son propre contexte (organisation) d'une gestion de portefeuille durable, de formation, de coaching et d'évaluations.

Le programme de formation des formateurs est un cours intensif avec des devoirs individuels et de groupe en quatre à six sessions de formation intensives, y compris plusieurs activités de mise en œuvre dans lesquelles l'approche de formation de PRM sera internalisée et démontrée. Le point de départ de la formation est de renforcer les capacités du formateur PEPPY à ...

... apprendre aux jeunes à utiliser consciemment, de manière réaliste et responsable leur potentiel de développement personnel dans le cadre de l'autogestion des compétences,

... aider et conseiller les jeunes à utiliser leur propre capacité d'autogestion dans leur contexte personnel,

... renforcer, gérer, façonner et déployer des PMR durables du développement des aptitudes, compétences et qualifications personnelles des jeunes au sein de leur agence et de leur mission personnelles.

L'objectif du programme de niveau 1 est donc d'apprendre en expérimentant d'abord la formation de niveau 1 soi-même, apprenant ainsi à utiliser et à renforcer le potentiel des jeunes de manière pratique et optimale dans leur contexte et à le transformer en qualifications (partielles) et en modèles de carrière qui profitent au jeune. L'objectif est de promouvoir le profil ou l'identité du jeune et de faire correspondre concrètement son potentiel de développement aux exigences de son développement personnel dans son propre contexte et sur le marché du travail.

Chaque séance de formation comprend des devoirs. La formation des formateurs est divisée en deux parties : une partie collective, en groupe, avec 4 modules, et 2 modules personnalisés supplémentaires pour appréhender son propre modèle de formation contextualisé. Chaque module dure environ 6 à 8 heures : 2 à 3 pour les devoirs et 4 à 5 heures pour la séance de formation.

### **Conditions d'admission pour les participants au programme de formation des formateurs**

- Désireux de faire l'expérience du programme de formation de niveau 1.
- Familiarité avec le fonctionnement et l'évaluation axés sur les compétences.

- Expérience pratique dans le contexte (à but lucratif / à but non lucratif) dans lequel il / elle fonctionnera en tant que formateur, coach, guide et évaluateur.
- Partager la mission et la vision du modèle PEPPY.

## Objectifs de la formation

Après la formation PEPPY niveau 1 :

1. Les stagiaires ont obtenu leur certificat de niveau 1 pour l'autogestion de ses compétences et l'autogestion de leur carrière (et de leur vie).
2. Les stagiaires connaissent différentes méthodes d'évaluation axées sur les compétences.
3. Les stagiaires peuvent au moins appliquer les méthodes d'évaluation basées sur les compétences suivantes :
  - Évaluation du portefeuille.
  - Entrevue basée sur des critères.
  - Simulations de pratique (évaluation de la performance).
3. Les stagiaires connaissent le profil de compétences et les responsabilités d'un formateur, d'un guide et d'un évaluateur des jeunes.
4. Les stagiaires ont personnellement expérimenté ce que signifie être évalué (composer un portfolio et subir l'évaluation dominante).
5. Les stagiaires connaissent les différentes phases du processus d'évaluation; Ils ont travaillé avec le(s) modèle(s) d'évaluation - dans leur pays - en vigueur, et ils connaissent les caractéristiques de ce modèle et ils peuvent examiner l'application dans le cadre de méthodes d'évaluation basées sur les compétences.
6. Les stagiaires sont eux-mêmes conscients de leur propre style d'évaluation et de leurs pièges.
7. Les stagiaires savent quels sont les critères de rédaction d'un rapport d'évaluation basé sur les compétences selon le format appliqué à l'échelle nationale.
8. Les stagiaires sont en mesure de discuter d'un rapport d'évaluation avec un jeune dans le but de se mettre à l'écoute de perspectives réalistes pour le développement ultérieur du jeune.
9. Les stagiaires savent comment ils peuvent soutenir un jeune, notamment en utilisant des analyses de talents et en aidant à constituer un bon portfolio (facultatif). Ces conseils impliquent également des conseils sur les étapes de carrière, l'esprit d'entreprise et le développement personnel.
10. S'ils le souhaitent, les stagiaires peuvent commencer l'étape suivante du programme de certification PEPPY et s'inscrire au programme de niveau 2. Voir le chapitre 12 pour plus d'explications sur les 4 niveaux de certification du modèle PEPPY.

## 5. Le programme en modules

Le programme se compose de quatre (4) séances de groupe et (2) séances personnalisées.

### *Les sessions de groupe*

Les sessions de groupe visent à permettre aux stagiaires de savoir, de faire quoi et comment dans une formation PRM autogérée avec un groupe de jeunes. Cela implique que le formateur vise les résultats d'apprentissage suivants pour les jeunes:

- 1 Les stagiaires connaissent différentes méthodes d'apprentissage et d'évaluation basées sur les compétences et comprennent le concept d'évaluation dans les procédures de validation des acquis antérieurs et d'apprentissage personnalisé dans les stratégies d'apprentissage.
- 2 Les stagiaires peuvent appliquer les méthodes d'apprentissage, d'orientation et d'évaluation basées sur les compétences suivantes :
  - Les trois modes d'apprentissage : pour la qualification, pour la compétence et pour le développement personnel.
  - Apprendre par les résultats d'apprentissage.
  - Démontrer l'apprentissage à travers des « produits professionnels ».
  - Stratégies d'apprentissage situées et expérientielles.
  - Concepts d'apprentissage personnalisés.
  - Tests diagnostiques et apprentissage.
  - Évaluation du portefeuille.
  - Entrevue basée sur des critères pour évaluer et guider.
  - Simulations de pratique (évaluation de la performance).
- 3 Les stagiaires possèdent la perspicacité nécessaire dans les connaissances, les compétences et les aspects comportementaux qui vont de pair avec les stratégies d'apprentissage holistiques: apprendre et valider sur la base de « l'apprenant dans son ensemble ».
- 4 Les stagiaires connaissent le profil de compétences et les responsabilités du formateur/coach, du guide et de l'évaluateur.
- 5 Les stagiaires ont personnellement expérimenté ce que signifie être évalué (composer un portfolio et subir l'évaluation dominante) et atteindre des trajectoires d'apprentissage personnalisées.
- 6 Les stagiaires connaissent les différentes phases de l'évaluation et du processus d'apprentissage personnalisé. Ils ont travaillé avec le(s) modèle(s) d'évaluation et d'apprentissage en vigueur dans leur pays, et ils connaissent les caractéristiques de ces modèles et peuvent examiner leur application dans le cadre des méthodes d'évaluation et d'apprentissage (holistiques) dominantes.
- 7 Les stagiaires sont conscients de leur propre style d'évaluation et d'apprentissage et de leurs pièges.
- 8 Les stagiaires connaissent les critères de rédaction d'un rapport d'évaluation basé sur les compétences selon le format appliqué au niveau national et suivent ce rapport avec une offre d'apprentissage sur mesure.
- 9 Les stagiaires peuvent discuter d'un rapport d'évaluation et d'une offre d'apprentissage avec un candidat.
- 10 Les stagiaires savent comment ils peuvent soutenir un candidat, y compris une analyse rapide de son potentiel, aider à construire un bon portfolio (facultatif), préparer une évaluation et conseiller sur d'autres options d'apprentissage.

La programmation des sessions de groupe suit un ordre spécifique de reconnaissance, de renforcement, d'évaluation et d'acceptation de ses compétences personnelles et d'apprentissage de leur développement avec des actions de suivi.



Chaque module comporte des devoirs et des devoirs, des exercices de groupe et des résultats d'apprentissage spécifiques Voir également l'éditorial pour plus d'instructions.

## Les 4 modules des sessions de groupe

| <b>Module 1: Reconnaissance des compétences</b>   |  |
|---|--|
| Module de préparation 1 :   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lire les chapitres d'introduction du manuel. Utilisation Source 1: PPT général sur PEPPY</li> <li>- Remplir la source 1 : la carte personnelle</li> <li>- Préparation de l'exercice photo (M1.1)</li> <li>- Préparation du feedback à 360 degrés (M1.2)</li> <li>- Format du portfolio personnel (voir chapitre 11; également source 2)</li> </ul> |  |
| M1.1  | Présentation de l' PEPPY-formation pour les jeunes et apprendre à se connaître         |
| M1.2  | Exercice photo   |
| M1.3  | Points de force et de développement (rétroaction à 360 degrés)                         |
| M1.4  | Fier de .....  |
| M1,5  | Lifeline – partie 1  |
| M1.6  | Lifeline – partie 2  |
| M1.7  | Présentation du format de portefeuille   |
| <b>Module 2 : renforcement des compétences</b>  |  |
| Module de préparation 2:  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Préparer un pitch personnel sur ses principaux arguments de vente</li> <li>- Bonne compréhension du format du portfolio personnel (voir Source 2)</li> <li>- Lire la source 3: Duvkot &amp; Doorlag</li> </ul>   |  |
| M2.1  | Impressions - Développement personnel et tests personnels                              |
| M2.2  | Quadrant principal   |
| M2.3  | Commercial: faites-vous connaître (pitch personnel)                                    |
| M2.4  | Valeurs personnelles et sociales   |
| M2.5  | Valeurs de carrière  |
| M2.6  | Description du poste et valeurs de carrière  |
| <b>Module 3: évaluation des compétences</b>   |  |
| Module de préparation 3:  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Préparation d'une section du portfolio personnel</li> <li>- Lire la source 4 – Méthodes d'évaluation</li> <li>- Utilisez Source 5 – Présentation du module 3 sur l'évaluation (ppt)</li> <li>- Regardez Source 6 -STARRTT</li> <li>- Lire Source 7 – Un manifeste (parties)</li> </ul>   |  |
| M3.1  | Introduction à l'évaluation et à ses nombreuses perspectives                           |
| M3.2  | Utilisation des formulaires STARRTT  |
| M3.3  | Évaluation du portefeuille   |
| M3.4  | Entrevue basée sur des critères, évaluation du rendement                               |
| M3.5  | Évaluation du rendement  |
| M3.6  | Feedup - commentaires – feedforward  |
| <b>Module 4 : embrasser les compétences</b>   |  |
| Module de préparation 4:  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Remplir le format du portfolio personnel (en termes clés).</li> <li>- Formulez un objectif d'apprentissage personnel sur la base de l'auto-analyse de votre portfolio: quelle est la prochaine étape logique pour moi de réaliser un souhait personnel dans / pour ma carrière?</li> </ul>   |  |
| M4.1  | Super-héros  |
| M4.2  | Fixer des objectifs  |
| M4.3  | Plan d'action personnel (PAP)  |
| M4.4  | Certification niveau 1 et préparation à la phase suivante : devenir formateur autonome |

## Séances personnalisées

Les séances personnalisées se composent de deux (2) modules qui aident à s'engager dans une action personnelle. Ces modules sont animés par des sessions de groupe dans lesquelles la contribution personnelle du stagiaire est au cœur de la dynamique du groupe. Chaque stagiaire doit être capable de « faire entendre sa voix » lorsqu'il s'agit de concevoir son propre plan d'affaires pour créer de nouvelles perspectives dans son contexte personnel.

Les modules visent à concrétiser l'ambition du stagiaire de manière à ce qu'il soit en mesure de découvrir quel type d'entrepreneuriat lui convient le mieux et comment utiliser ces connaissances pour transformer son plan d'affaires (ou plan d'action) en une entreprise potentiellement réussie.

Le processus de groupe dans ces modules personnalisés renforce le processus de conception de son propre plan d'entreprise (qui vise à concevoir sa propre approche de formation PEPPY) afin que le formateur dans sa propre formation puisse effectivement coacher et guider le groupe de stagiaires dans l'élaboration de son propre plan d'affaires.

### Les 2 modules des séances personnalisées

| Module 5 : carrières et entrepreneuriat  |  |
|--|--|
| Module de préparation 5:   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lire la Source 8: Le cycle PDCA</li> <li>- Ignorer Source 9 : Besoins du marché du travail</li> <li>- Voir Source 10 : Entrepreneuriat</li> </ul>   |  |
| M5.1   | Mon mode d'entrepreneuriat   |
| M5.2   | Auto-tester mon esprit d'entreprise  |
| M5.3   | Le cycle PDCA  |
| M5.4   | Exercice d'entrepreneuriat   |
| Module 6 : Achèvement, évaluation et certification   |  |
| Module de préparation 6:   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Lire la source 11 – Le Plan de développement des entreprises (PDE)</li> <li>b. Concevez les grandes lignes de votre propre plan de développement des affaires. Source d'utilisation : Format BDP</li> <li>c. Faites une ébauche de présentation sur les éléments constitutifs de votre PDE.</li> </ul> |  |
| M6.1   | Finaliser et présenter les grandes lignes de votre PDE                       |
| M6.2   | Évaluation par les pairs et conclusion                                       |
| M6.3   | Focus sur l'entrepreneuriat en tant que formateur : certification niveau 2/3 |

## 6. Module de formation 1: reconnaissance des compétences

### *But de ce module*

Apprendre à prendre conscience de ses expériences d'apprentissage, reconnaître ses propres compétences et qualités dans ces expériences et prendre conscience de la pertinence de documenter ces expériences.

### *Objectifs d'apprentissage*

- Créer une base pour le développement individuel et la planification de carrière.
- Utiliser l'autogestion durable des compétences.
- Stimuler soi-même et stimuler les autres (enfants, collègues, amis, famille) pour documenter le développement professionnel et personnel.

### *Résultats d'apprentissage*

1. Maîtriser une approche holistique de l'évaluation et de l'apprentissage: processus personnalisé, contextualisé, orienté de bas en haut, basé sur la confiance dans la capacité de l'apprenant à apprendre tout au long de sa vie.
2. Apprendre à réfléchir sur ses actions.
3. Apprendre à réfléchir sur les actions des autres.
4. Apprendre à travailler avec un format de portfolio.

### *Horaire*

Suivre ce module prend 3-5 heures de travail de groupe et 2-3 heures de devoirs.

| Module 1: Reconnaissance des compétences   |  |
|--|--|
| Module de préparation 1 :  |  |
| - Lire les chapitres d'introduction du manuel. Utilisation Source 1: PPT général sur PEPPY |  |
| - Remplir la source 1 : la carte personnelle   |  |
| - Préparation de l'exercice photo (M1.1)   |  |
| - Préparation du feedback à 360 degrés (M1.2)  |  |
| - Voir Source 2 : Format du portfolio personnel (également au chapitre 11)                 |  |
| M1.1   | Présentation du concept d'un PEPPY-formation pour les jeunes et apprendre à se connaître |
| M1.2   | Exercice photo   |
| M1.3   | Points de force et de développement (rétroaction à 360 degrés)                           |
| M1.4   | Fier de .....  |
| M1,5   | Lifeline – partie 1  |
| M1.6   | Lifeline – partie 2  |
| M1.7   | Présentation du format de portefeuille   |

## 7. Module de formation 2 : renforcement des compétences

### *Le but de ce module*

L'objectif de ce module est d'apprendre à utiliser et à renforcer les compétences « reconnues » - articulées comme ses forces personnelles et ses points de développement. Dans ce module, les méthodes de travail pour remplir le format du portfolio personnel sont une menace rouge à travers les exercices, puisque tous les résultats des exercices seront disponibles pour l'entrée dans son portefeuille.

### *Objectifs d'apprentissage*

- Créer une base pour le développement individuel et la planification de carrière.
- Autogestion durable des compétences.
- Soutenir l'apprentissage et l'action autodirigés.
- Se stimuler et stimuler les autres (enfants, collègues, amis, famille) à documenter et à réfléchir sur son développement professionnel et personnel.
- Composer un portfolio personnel et un plan d'action.
- Traiter et utiliser la rétroaction.
- Assurance qualité grâce à des conseils professionnels et à des outils de carrière éprouvés.

### *Résultats d'apprentissage*

1. Avoir une bonne prise sur la façon d'élaborer un portefeuille personnel.
2. Être capable d'articuler un besoin d'apprentissage sur l'(auto-)évaluation de ses expériences personnelles.
3. Atteindre un niveau approprié d'autonomisation pour « élever sa propre voix », guidé par l'auto-valorisation de ses expériences personnelles, à la fois en réfléchissant sur son propre comportement et sur la réflexion des autres sur son comportement.

### *Horaire*

Suivre ce module prendra 4-5 heures de travail de groupe et 2-3 heures de devoirs.

| Module 2 : renforcement des compétences |  |
|---|--|
| Module de préparation 2:                |  |
| -                                       | <i>Préparer un pitch personnel sur ses principaux arguments de vente</i>                 |
| -                                       | <i>Bonne compréhension du format du portfolio personnel (voir Source 2; chapitre 11)</i> |
| -                                       | <i>Lire la source 3: Duvekot &amp; Doorlag</i>   |
| M2.1                                    | Impressions - Développement personnel et tests personnels                                |
| M2.2                                    | Quadrant principal   |
| M2.3                                    | Commercial: faites-vous connaître (pitch personnel)                                      |
| M2.4                                    | Valeurs personnelles et sociales   |
| M2.5                                    | Valeurs de carrière  |
| M2.6                                    | Description du poste et valeurs de carrière  |

## 8. Module de formation 3: évaluation des compétences

L'objectif de ce module est d'apprendre à évaluer, guider et conseiller les apprenants ou les candidats dans une formation de portefeuille pour PRM. Le formateur doit maîtriser les différentes fonctions d'évaluation des compétences (sommatives, formatrices et réflexives) et changer l'état d'esprit de l'évaluation avec un crayon « rouge » à l'évaluation avec un crayon « vert ». Si un formateur maîtrise également ce module, il peut également travailler en tant qu'évaluateur et guide.

### Objectifs d'apprentissage

1. Les participants apprennent à connaître différentes méthodes d'évaluation basées sur les compétences et comprennent le concept d'évaluation dans les procédures de validation des acquis d'apprentissage antérieur.
2. Les participants peuvent appliquer les méthodes d'évaluation basées sur les compétences suivantes :
3. Les participants connaissent le profil de compétences et les responsabilités du guide et de l'évaluateur.
4. Les participants ont personnellement expérimenté ce que signifie être évalué (composer un portfolio et subir l'évaluation dominante).
5. Les participants connaissent les différentes phases du processus d'évaluation; Ils ont travaillé avec le(s) modèle(s) d'évaluation en vigueur dans leur pays, et ils connaissent les caractéristiques de ce modèle et ils peuvent examiner l'application dans le cadre de trois méthodes d'évaluation basées sur les compétences.
6. Les participants sont eux-mêmes conscients de leur propre style d'évaluation et de leurs pièges.
7. Les participants connaissent les critères de rédaction d'un rapport d'évaluation fondé sur les compétences selon le format appliqué à l'échelle nationale.
8. Les participants peuvent discuter d'un rapport d'évaluation avec un candidat.
9. Les évaluateurs sont également *des guides*. Avec ce module, ils apprennent également comment ils peuvent soutenir un candidat, y compris l'évaluation d'une analyse rapide et l'aide à la constitution d'un bon portfolio (facultatif).

### Résultats d'apprentissage

1. Être capable d'évaluer les portefeuilles de candidats.
2. Être capable d'interviewer les candidats de manière critique.
3. Être capable de rédiger des rapports avec des résultats sommatifs et des conseils formatifs.
4. Être capable de guider la constitution du portefeuille de candidats.
5. Comprendre le concept de « validation dialogique ».

### Horaire

Suivre ce module prendra 4-5 heures de travail de groupe et 2-3 heures de devoirs.

| Module 3: évaluation des compétences                                  |  |
|---|--|
| Module de préparation 3:  |  |
| - Préparation d'une section du portfolio personnel                    |  |
| - Lire la source 4 – Méthodes d'évaluation                            |  |
| - Utilisez Source 5 – Présentation du module 3 sur l'évaluation (ppt) |  |
| - Regardez Source 6 -STARRTT  |  |
| - Lire Source 7 – Un manifeste (parties)                              |  |
| M3.1  | Introduction à l'évaluation et à ses nombreuses perspectives |
| M3.2  | Utilisation des formulaires STARRTT                          |
| M3.3  | Évaluation du portefeuille                                   |

- M3.4 Entrevue basée sur des critères, évaluation du rendement
- M3.5 Évaluation du rendement
- M3.6 Feedup - feedback – feedforward

## 9. Module de formation 4 : Acquérir des compétences

### Le but de ce module

L'objectif de ce module est d'embrasser le pouvoir de son histoire d'apprentissage dans le but d'atteindre d'autres perspectives d'apprentissage et / ou de carrière. Savoir qui vous êtes, quel est votre potentiel et comment vous activer est au cœur des exercices de ce module.

### Objectifs d'apprentissage

- Créer une base pour le développement personnel et la gestion de carrière.
- Composition d'un portfolio et d'un plan d'action personnel.
- Être capable de « faire entendre sa voix » et de la faire entendre.
- Comprendre le paradoxe de la valorisation des expériences d'apprentissage informel et (non-)formel.

**A PARACHUTE ONLY  
WORKS**

**IF YOU DARE**

**TO JUMP**

loesje@loesje.org www.loesje.org

### Résultats d'apprentissage

1. Maîtriser l'appropriation de son historique d'apprentissage : constitution d'un portefeuille.
2. Être capable de concevoir un plan d'action personnel.
3. Démontrer la preuve d'une valeur égale dans les résultats d'apprentissage (non )formel et informel.
4. Être capable de lier un portfolio personnel à la création d'opportunités d'apprentissage et de travail par le biais de dialogues.

### Horaire

Suivre ce module prend 4-5 heures de travail de groupe et 2-3 heures de devoirs.

#### Module 4 : embrasser les compétences

Module de préparation 4:

- Remplir le format du portfolio personnel (en termes clés).
- Formulez un objectif d'apprentissage personnel sur la base de l'auto-analyse de votre portfolio: quelle est la prochaine étape logique pour moi de réaliser un souhait personnel dans / pour ma carrière?

- M4.1 Super-héros
- M4.2 Fixer des objectifs
- M4.3 Plan d'action personnel (PAP)
- M4.4 Certification niveau 1 et préparation à la phase suivante : devenir formateur autonome

## 10. Module de formation 5 : carrières et entrepreneuriat

### Le but de ce module

Dans ce premier module, le transfert est préparé de la formation PEPPY générique - répondant aux questions qui suis-je, qu'ai-je fait jusqu'à présent dans ma vie et quel est mon potentiel pour d'autres activités - à l'accent mis sur le fait de devenir un formateur PEPPY pour le groupe cible désigné des jeunes dans votre propre contexte.

Ce premier module (des deux modules) se concentre sur le profil personnel du formateur dans son propre contexte. L'accent est mis sur la recherche de la bonne motivation pour être formateur, ainsi que sur la compréhension du type de formateur qu'est une personne et de ce qui conviendrait le mieux à la profession de formation pour le groupe cible dans son propre contexte.

Chaque exercice effectué dans ce module donne au stagiaire un aperçu immédiat du matériel de formation qu'il peut utiliser en tant que formateur dans son propre contexte pour construire et renforcer le PRM de son groupe cible.

### Objectifs d'apprentissage

- Apprendre à connaître quel genre d'entrepreneur on est.
- Mettre l'accent sur la compétence de l'entrepreneuriat afin de guider et de conseiller le groupe cible vers sa perspective entrepreneuriale.
- Prendre en main votre plan d'affaires pour devenir formateur en explorant le cycle PDCA.
- Réflexion sur le contexte de chacun et sur la façon dont les PRM s'intègrent au mieux.

### Résultats d'apprentissage

1. Maîtriser les points d'ancrage de carrière de Schein pour explorer le potentiel de carrière des stagiaires en général.
2. Maîtriser le test diagnostique de l'entrepreneuriat pour explorer le potentiel entrepreneurial des stagiaires.
3. Maîtriser le cycle PDCA pour remplir un plan de développement commercial personnel

### Horaire

Suivre ce module prend 4-5 heures de travail de groupe et 2-3 heures de devoirs.

| Module 5 : carrières et entrepreneuriat  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| Module de préparation 5:   |                                     |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lire la Source 8: Le cycle PDCA</li> <li>- Ignorer Source 9 : Besoins du marché du travail</li> <li>- Voir Source 10 : Entrepreneuriat</li> </ul> |                                     |
| M5.1   | Mon mode d'entrepreneuriat          |
| M5.2   | Auto-tester mon esprit d'entreprise |
| M5.3   | Le cycle PDCA                       |
| M5.4   | Exercice d'entrepreneuriat          |



## 11. Module de formation 6 : contextualiser le modèle PEPPY

### Le but de ce module

Dans ce deuxième module, le transfert complet est effectué de la formation générique PEPPY à l'accent mis sur le devenir un formateur PEPPY pour le groupe cible désigné des jeunes dans son propre contexte.

Ce deuxième module se concentre sur le plan de développement des affaires du stagiaire dans son propre contexte. L'accent est mis sur la recherche de la bonne direction pour être un entrepreneur.

Dans le dernier exercice M6.3, un exemple d'entrepreneuriat est introduit dans le modèle de formation PEPPY lui-même: comment utiliser votre esprit d'entreprise pour devenir formateur PEPPY?

Chaque exercice de ce module donne au stagiaire un aperçu immédiat de l'organisation qu'il peut mettre en place en tant qu'entrepreneur et / ou formateur dans son propre contexte pour construire et renforcer une entreprise, une étude, une employabilité ou le PRM d'un groupe cible désigné.

### Objectifs d'apprentissage

- Apprendre à savoir quel type de configuration d'organisation convient le mieux.
- Prise en main du plan de développement commercial pour la mise en place d'une organisation efficace.
- Se concentrer sur le plan de développement des affaires dans le but de former, de guider et de conseiller le groupe cible vers sa propre perspective entrepreneuriale et / ou autre.
- Réflexion sur le BDP de chacun pour l'utilisation du modèle PEPPY.

### Résultats d'apprentissage

1. Maîtriser la mise en place de son BDP dans ses différents briques.
2. Être capable d'articuler sa vision et sa mission en tant que formateur PEPPY.
3. S'engager dans la communauté de pratique des formateurs PEPPY.

### Horaire

Suivre ce module prend 4-5 heures de travail de groupe et 2-3 heures de devoirs.

| Module 6 : Achèvement, évaluation et certification |  |
|--|--|
| Module de préparation 6:                           |  |
| -  | <i>Lire la source 11 – Le Plan de développement des entreprises (PDE)</i>  |
| -  | <i>Concevez les grandes lignes de votre propre plan de développement des affaires. Source d'utilisation : Format BDP</i> |
| -  | <i>Faites une ébauche de présentation sur les éléments constitutifs de votre PDE.</i>                                    |
| M6.1   | Finaliser et présenter les grandes lignes de votre PDE   |
| M6.2   | Évaluation par les pairs et conclusion   |
| M6.3   | Exemple pour l'entrepreneuriat : formateur PEPPY de niveau 2 de certification  |

## 12. Portfolio personnel (format)

Le contenu d'un portefeuille de preuves/produits/réflexions donne un aperçu de vos qualités et compétences. C'est un aperçu (bien présenté) de tout ce dont vous êtes capable. Ce sont les bases à partir desquelles vous pouvez créer des portefeuilles d'exposition à l'avenir. Pour un futur employeur, ou pour l'admission dans un programme éducatif, ou pour un client potentiel.

Le format portfolio personnel peut être téléchargé à l'adresse suivante:

<https://ec-vpl.nl/view/downloads/>

Si le lien ne fonctionne pas correctement, vous pouvez fournir le format de portfolio (document Word) dans la session de groupe.

Les données et preuves suivantes sont requises dans un portfolio personnel

1. Données personnelles
2. Profil de qualité personnel
3. Aperçu des résultats et des preuves qui montrent vos qualités (formelles et non formelles):
  - a. Formation scolaire et professionnelle
  - b. Expérience professionnelle
  - c. Autres expériences
4. Réflexions écrites sur les développements et les résultats écrits dans votre aperçu
5. Liste des éléments de preuve ajoutés
6. Preuve

Les résultats et les preuves peuvent être :

- Informel : descriptions des autres, telles que les impressions des autres, ou par exemple un certificat de formation d'un passe-temps, une vidéo sur laquelle vous montrez une performance, etc.
- Formel : diplôme, certificat, preuve de participation, tâches d'études ou expérience professionnelle
- Réflexions: dans votre portefeuille, vous rassemblez des résultats dans lesquels vous montrez que vous êtes compétent pour effectuer les tâches clés de – par exemple – votre profession dans plusieurs situations de travail.

Tous les résultats sont fournis autant que possible avec:

- Un résumé des compétences, des objectifs d'apprentissage et des indicateurs de performance appartenant à la tâche clé (le cas échéant)
- Rapport de rétroaction d'un cadre / conseiller / coach, etc. avec date et signature
- Auto-évaluations avec date
- Évaluation positive de votre dirigeant (par exemple) avec date et signature.

## Source 1. Mon format de portfolio

Nom:

Date:

### A. Données personnelles

|                             |  |       |
|-----------------------------|--|-------|
| Nom complet                 |  | PHOTO |
| Date de naissance           |  |       |
| Lieu (et pays) de naissance |  |       |
| Nationalité                 |  |       |
| Adresse                     |  |       |
| Pays                        |  |       |
| Numéro de téléphone         |  |       |
| Adresse courriel            |  |       |

### B. Vue d'ensemble des compétences et qualités personnelles

|      | Compétences personnelles, qualités |
|------|------------------------------------|
| 1.   |                                    |
| 2.   |                                    |
| 3.   |                                    |
| 4.   |                                    |
| 5.   |                                    |
| 6.   |                                    |
| 7.   |                                    |
| 8.   |                                    |
| 9.   |                                    |
| 10.  |                                    |
| Etc. |                                    |

### Classification des compétences

Vous pouvez utiliser ce schéma pour classer vos compétences, ou votre propre schéma de classification des compétences pour organiser vos différentes compétences :

- Compétences disciplinaires: sont liées aux connaissances et aux compétences d'une matière ou d'un domaine de travail spécifique.
- Compétences méthodiques (approche de travail) : compétences qui expriment quelque chose sur la façon dont vous faites les choses : je suis capable de bien organiser, je peux bien planifier, je résout des problèmes, etc.
- Compétences personnelles (matière grise, efficacité personnelle) : compétences qui expriment quelque chose sur vous-même. Je suis discipliné, je pense que je suis hors des sentiers battus, etc.

- D. Compétences sociales (efficacité interpersonnelle, gestion) : compétences qui émergent dans des situations sociales. Je suis doué pour travailler en équipe, je suis empathique, etc.

### C. Expériences d'apprentissage

Formation scolaire et professionnelle / recyclage (niveaux scolaires, enseignement professionnel de base, recyclage des diplômes). Notez vos étapes d'apprentissage dans l'ordre chronologique.

Dans le tableau ci-dessous, indiquez la scolarité que vous avez eue depuis l'école primaire. Notez toute votre scolarité, même les études que vous n'avez pas terminées ou que vous ne considérez pas comme importantes. Vous pouvez également mentionner ici des cours de formation, des formations de recyclage et d'autres cours.

| Période (année, mois, semaine) | Formation/scolarité : type, niveau, institution | Description de l' Activités d'apprentissage Poste / rôle | Description des éléments probants et nombre d'éléments probants dans le portefeuille | Résumé des aptitudes/compétences <u>les plus importantes</u> que je connais..., je peux..., je suis capable de..., j'ai... |
|--------------------------------|---|--|--|--|
|                                |   |  |  |  |
|                                |   |  |  |  |
|                                |   |  |  |  |
|                                |   |  |  |  |
|                                |   |  |  |  |
|                                |   |  |  |  |
|                                |   |  |  |  |

### D. Expériences professionnelles

Notez vos expériences avec les nominations permanentes, les nominations à temps partiel, le travail temporaire, les placements professionnels, les emplois de vacances et les emplois parallèles, l'année de transition, le travail à la pige, etc. Notez les étapes de carrière dans l'ordre chronologique.

| Période (année, mois, semaine) | Description de l'entreprise, de l'institut, de l'unité | Description de l'Activités Job / rôle (concret!) | Description des éléments probants et nombre d'éléments probants dans le portefeuille | Résumé des aptitudes/compétences les plus importantes que je connais..., je peux..., je suis capable de..., j'ai... |
|--------------------------------|--|--|--|---|
|                                |  |  |  |   |
|                                |  |  |  |   |
|                                |  |  |  |   |
|                                |  |  |  |   |
|                                |  |  |  |   |
|                                |  |  |  |   |
|                                |  |  |  |   |
|                                |  |  |  |   |
|                                |  |  |  |   |
|                                |  |  |  |   |

### E. Autres expériences

Notez vos activités dans le temps libre, les loisirs, le travail bénévole, la vie de club, dans la vie privée, dans les tâches / activités dans la famille (activités non rémunérées).

Notez les choses faites dans les tâches / activités et la zone privée dans l'ordre chronologique.  
 Décrivez brièvement les activités individuelles successives.

| Période (année, mois, semaine) | Description du contexte dans lequel les activités se déroulent (ou ont pris) lieu | Description de l'Activités Poste / Rôle | Description des éléments probants et nombre d'éléments probants dans le portefeuille | Résumé des aptitudes/compétences les plus importantes que je connais..., je peux..., je suis capable de..., j'ai... |
|--------------------------------|---|---|--|---|
|                                |   |   |  |   |
|                                |   |   |  |   |
|                                |   |   |  |   |
|                                |   |   |  |   |
|                                |   |   |  |   |
|                                |   |   |  |   |
|                                |   |   |  |   |
|                                |   |   |  |   |

## F. Transformations

Décrivez ci-dessous les transformations importantes que vous avez vécues dans le domaine de la formation scolaire et professionnelle, des expériences professionnelles ou d'autres expériences.

...



## G. Réflexion

Décrivez comment vous réfléchissez aux différentes parties de ce portefeuille. Pour vous inspirer, vous pouvez utiliser la question ci-dessous.

- Quelles sont vos principales compétences ? Avez-vous un thème spécifique ou une catégorie significative de compétences/qualités ?
- Quels sont vos projets professionnels futurs ? Comment allez-vous utiliser vos qualités/compétences pour réaliser vos plans ?
- De quelle autre manière allez-vous utiliser vos qualités ?
- Quelles qualités aimeriez-vous développer davantage ? Pourquoi cela ? Qu'allez-vous faire pour développer ces qualités ?
- À quoi allez-vous utiliser votre portefeuille ?
- Quelle image les gens auront-ils de vous, s'ils lisent votre portfolio ?
- Votre portefeuille est-il complet ? Pourquoi (pas) ?
- Quelles idées avez-vous tirées de la formation dans son ensemble ? De quelle manière pourriez-vous intégrer ces idées dans votre vie ou votre travail ?

## H. Aperçu des preuves et des documents

1. Mettez régulièrement à jour votre liste de preuves / documents
2. Inclure toutes les preuves recueillies jusqu'à présent dans la liste

|      | Type de document | Date de soumission | Organisation / entreprise |
|------|------------------|--------------------|---------------------------|
| 1    |                  |                    |                           |
| 2    |                  |                    |                           |
| 3    |                  |                    |                           |
| 4    |                  |                    |                           |
| 5    |                  |                    |                           |
| 6    |                  |                    |                           |
| 7    |                  |                    |                           |
| 8    |                  |                    |                           |
| 9    |                  |                    |                           |
| 10   |                  |                    |                           |
| 11   |                  |                    |                           |
| 12   |                  |                    |                           |
| 13   |                  |                    |                           |
| 14   |                  |                    |                           |
| 15   |                  |                    |                           |
| 16   |                  |                    |                           |
| 17   |                  |                    |                           |
| 18   |                  |                    |                           |
| 19   |                  |                    |                           |
| 20   |                  |                    |                           |
| Etc. |                  |                    |                           |

### Preuve

Ajouter (copies de) toutes les preuves énumérées ci-dessus.

## 13. Le programme de certification PEPPY

Le programme de certification PEPPY est basé sur deux niveaux de profilage PRM :

1. **La certification pour les formateurs, guides et évaluateurs du modèle PEPPY:** l'accent est mis sur la formation, l'orientation, l'évaluation et la certification des stagiaires.

La certification pour les formateurs offre le programme suivant:

- Le niveau 1 est « pratiquez ce que vous enseignez ». Le formateur a suivi la formation de niveau 1 pour maîtriser cette formation PEPPY pour des groupes cibles désignés.
- Le niveau 2 est la maîtrise de la version contextualisée de la formation de niveau 1 que le formateur mettra en place dans son propre contexte (régional, national). Le formateur de niveau 2 est guidé par un autre formateur PEPPY (déjà certifié).
- Le niveau 3 est attribué une fois que le formateur a testé et évalué avec succès son propre concept de formation avec deux (2) groupes de stagiaires. À ce niveau, le formateur est considéré comme un formateur autonome du modèle PEPPY, apportant une valeur ajoutée à la communauté des formateurs PEPPY.
- Le niveau 4 est le certificat pour agir en tant qu'évaluateur et guide autonome pour les stagiaires de niveau 1 (individuellement) et pour les groupes de niveau 1 évalués par les pairs, et les candidatures de niveaux 2 et 3 par les formateurs PEPPY.

2. **La certification des stagiaires des formateurs PEPPY:** l'accent est mis sur la création de perspectives sociales et économiques pour la vie de chacun dans son contexte personnel.

La certification pour les stagiaires offre le programme suivant:

- Le niveau 1 décerne un certificat PEPPY formel pour être capable (1) d'articuler et de démontrer ses forces et ses caractéristiques de développement et (2) de concevoir un plan d'action personnel pour créer une perspective nouvelle ou plus approfondie pour sa vie.
- Un stagiaire peut également opter pour la perspective de devenir un formateur PEPPY pleinement certifié. Dans ce cas, le certificat de niveau 1 donne accès à un suivi de niveau 2 ou 3 dans le programme de certification pour les formateurs du modèle PEPPY.

## PEPPY Niveau 1 'Formation de base au portefeuille'

**Charge d'étude.** La formation a donné un aperçu et a fourni les bases pour une orientation professionnelle des compétences propres du stagiaire en utilisant les outils de la formation PRM. La durée de la formation était d'environ 65 heures, dont 20 à 25 heures de contact (orientation, leçons, enseignement théorique et méthodique et travaux pratiques qui ont été commentés et discutés) et 30 à 40 heures d'autres heures (préparation, auto-apprentissage, travail de groupe supplémentaire).

Cette charge d'étude est équivalente aux points de crédit PEPPY au niveau 6 (agissant de manière semi-autonome dans un cadre semi-complexe).<sup>4</sup> Le nombre de crédits dépend de la charge d'études donnée dans le pays de la formation.

**Compétences.** Le stagiaire démontre sa capacité à :

- gérer ses expériences d'apprentissage, ses compétences et ses qualifications consciemment, de manière responsable et durable.
- Prendre des étapes de carrière (planification) et accomplir des étapes de carrière conformes à son véritable potentiel et fixer des objectifs.

**Résultats d'apprentissage niveau 1.** Le stagiaire prouve être capable de :

- enregistrer, évaluer, prouver et documenter leurs compétences et qualifications,
- estimer ses réalisations dans tous les environnements d'apprentissage,
- formuler leurs forces personnelles et leurs compétences (de base) dans une situation spécifique,
- tirer des conclusions sur la conception de sa carrière, sur la base d'expériences d'apprentissage,
- reconnaître la perspective de sa carrière et formuler des plans pour un développement personnel et professionnel ultérieur,
- gérer durablement ses compétences en utilisant des méthodes de portefeuille.

### Contenu

Étapes du processus dans le cadre de la gestion des compétences:

- étapes de carrière (parcours de vie / développement des valeurs), comment faire face aux changements dans sa vie, analyse des forces et des faiblesses.
- analyses d'activités dans les domaines de l'apprentissage, du travail, des loisirs et du bénévolat.
- Profil personnel, profils externes des compétences et des exigences
- réflexion sur les processus d'apprentissage, recommandations de développement professionnel.

Transfert (transfert) dans la pratique:

- les bases des demandes, la reconnaissance des compétences acquises, la documentation des preuves (d'apprentissage).

---

<sup>4</sup> Les niveaux correspondent au IDescripteurs de l' Cadre européen des certifications et se concentrent spécifiquement sur le niveau d'action (semi-)autonome dans des situations simples, semi-complexes et complexes. Voir Source – le CEC faisant référence aux niveaux PEPPY.

Le système de points de crédit PEPPY peut être basé sur n'importe quel système de transfert de crédits national ou international qui aide les étudiants et les universités à définir et à comprendre la charge de travail liée aux conférences et aux programmes d'études. Par exemple, dans le système européen, un point de crédit équivaut à 26 heures d'études (heures de contact et d'étude).

- *Objectifs de perspective de carrière et rédaction d'un plan d'action personnel.*

## PEPPY Niveau 2 'Formateur guidé'

**Charge d'étude.** La formation donne un aperçu et fournit les bases pour une orientation professionnelle des compétences propres du stagiaire en utilisant les outils de la formation PRM dans le cadre du modèle PEPPY. La durée de la formation est d'au moins 65 heures, dont 20 heures de contact (orientation, leçons, intervision, instructions théoriques et méthodiques et travaux pratiques) et 45 heures pour la préparation, l'auto-apprentissage, le travail en sous-groupe, l'engagement communautaire et le travail après la formation sur le BDP.

La charge d'étude est équivalente aux points de crédit PEPPY au niveau 6 (agissant de manière autonome dans des contextes complexes).

**Compétences.** Le formateur démontre sa capacité à :

- utiliser le modèle de formation PEPPY pour le niveau 1 dans le domaine de la formation et/ou du conseil dans le contexte de ses groupes cibles désignés.
- Utiliser et évaluer les processus d'apprentissage existants d'une manière axée sur le groupe cible.
- établir un lien entre le processus d'apprentissage de ses stagiaires dans des branches/domaines professionnels spécifiques et l'évolution actuelle de l'éducation, de la formation et des ressources humaines.

### Résultats d'apprentissage niveau 2.

Le formateur :

- connaît les critères de qualité du modèle PEPPY et peut les appliquer à ses programmes de formation et/ou de conseil.
- Comprend le système PRM et utilise le contenu et les méthodes dans une approche intégrale pour son (ses) groupe(s) cible(s) désigné(s).
- Être en mesure de poursuivre l'utilisation du modèle PEPPY dans son propre domaine de travail.
- Est capable d'intégrer les développements pertinents en matière d'éducation, de formation et de gestion des ressources humaines dans l'utilisation des programmes de formation PEPPY.

### Contenu

Le formateur est capable d'utiliser le contenu et les méthodes du modèle PEPPY, en tenant compte des outils du portefeuille, du matériel de formation et des méthodes d'évaluation et de guidage:

- comme base pour l'identification et le développement des compétences dans différents domaines de fonction (éducation, travail, volontariat, passe-temps, vie privée) de ses stagiaires.
- dans le sens (fonctionnement) de la gestion des ressources personnelles pour les stagiaires de groupes cibles spécifiques.
- En cohérence avec son contexte social, éducatif et du marché du travail.
- Dans la présentation du concept de formation et/ou de conseil pour son propre groupe cible selon les normes du modèle PEPPY et dans les mesures de réflexion sur le processus d'apprentissage, conclusions, évaluation.
- Pour tester et évaluer un plan de développement commercial personnel afin de construire une base solide pour les services de formation PEPPY.

### **PEPPY Niveau 3 'Formateur autonome'**

**Charge d'étude.** La formation autogérée pour devenir un formateur PEPPY certifié au niveau 3 consiste en 2 sessions de formation au niveau 1 pour les groupes cibles dans leur propre contexte. Cette pratique a, dans son alternance de réflexion, de discussion, de développement et de test de pratiques d'application, de présentations et d'échanges d'expériences, fourni la base pour l'utilisation du concept PRM dans le modèle PEPPY dans sa propre pratique ou contexte. Le formateur a testé le modèle PEPPY dans un cadre auto-choisi et créé avec deux groupes de stagiaires.

L'obtention du niveau de « formateur autonome » prend au moins 260 heures, réparties en 2 x 25 heures pour la conception du propre programme de formation sur mesure, 2 x 15 heures pour atteindre deux groupes de stagiaires, 2 x 25 heures de contact avec les groupes de formation, 30 heures pour la supervision et 100 heures pour l'approfondissement personnel de l'application dans la propre pratique et l'auto-apprentissage, et la rédaction de l'évaluation finale pour la certification.

Cette charge d'étude est équivalente aux points de crédit PEPPY au niveau 6 (agissant de manière autonome dans des contextes complexes).

**Compétences.** Le formateur travaille dans un domaine d'expertise, de formation et/ou de conseil dans lequel il est capable d'intégrer et de déployer le modèle PEPPY en :

- développer de manière autonome des processus d'apprentissage dans sa propre pratique, convertir et évaluer ces processus pour des groupes cibles pertinents et intégrer le modèle dans les programmes / programmes existants dans son contexte.
- établir un lien entre les processus d'apprentissage dans les secteurs/domaines (professionnels) pertinents et les évolutions actuelles de l'apprentissage, de la vie professionnelle et de la société.

#### **Résultats d'apprentissage niveau 3.**

Le formateur :

- connaît les critères de qualité du modèle PEPPY et peut les appliquer dans ses activités de formation et/ou de conseil.
- Comprendre et mettre en pratique le système PRM en tant que système à intégrer dans les principaux systèmes d'apprentissage et de travail dans son propre contexte.
- Utilise le contenu et les méthodes du modèle PEPPY comme une unité.
- Peut développer, mettre en œuvre et évaluer des concepts dirigés par le groupe cible et tirer des conclusions sur les résultats individuels des activités de formation et / ou de conseil.
- Est capable de reconnaître et de poursuivre en permanence l'employabilité dans son propre domaine de travail.
- Être compétent pour intégrer les développements pertinents dans la formation, la vie professionnelle et la société dans l'application du modèle PEPPY pour la mise en place et l'organisation de sessions de formation et de conseil.

#### **Contenu**

Le formateur est capable d'appliquer et d'ajouter de la valeur au contenu et aux méthodes du modèle PEPPY:

- comme base pour la formation, l'évaluation et le développement des compétences dans divers domaines fonctionnels (éducation, travail, volontariat, loisirs, privé).
- dans le sens (impact) de la gestion des ressources personnelles de ses stagiaires issus de groupes cibles spécifiques.
- En cohérence avec le contexte social, éducatif et du marché du travail.

- *Dans le développement et la présentation du concept de formation et/ou de conseil pour des groupes cibles spécifiques selon les normes du modèle PEPPY et dans les mesures de transposition de la réflexion sur le processus d'apprentissage, les conclusions et l'évaluation.*



## PEPPY Niveau 4 'Évaluateur et guide'

**Charge d'étude.** Le programme pour devenir un évaluateur et guide PEPPY certifié au niveau 4 alternait entre réflexion, discussions, développement et test de pratiques d'application, présentations et échange d'expériences pour fournir une base pour l'utilisation de la gestion des ressources personnelles dans sa propre pratique.

La durée de l'étude était de 130 heures, divisée en sessions d'évaluation et d'orientation avec des individus et des groupes de son groupe cible désigné (50 heures), 50 heures pour un aperçu théorique et méthodologique et 30 heures de réflexion individuelle sur les pratiques d'évaluation et d'orientation.

Cette charge d'étude est équivalente aux points de crédit PEPPY au niveau 6 (agissant de manière autonome dans des contextes complexes). Le niveau 7 (maître) peut également être appliqué dans certains cas.

### Compétences

|  |   |
|--|---|
| <i>Évaluer</i>   | <i>L'évaluateur/guide est en mesure de guider et d'évaluer de manière adéquate l'acquisition et la présentation des compétences du participant, en utilisant un certain nombre de formulaires d'évaluation basés sur les compétences fréquemment utilisés, tels que le portfolio, l'entretien axé sur les critères et les simulations pratiques ou pratiques. L'évaluateur/guide est capable d'évaluer le comportement sur la base des normes PEPPY, d'évaluer les preuves sur la base des critères de preuve et d'évaluer le profil personnel d'un participant et ses réponses basées sur le modèle PEPPY.</i>   |
| <i>Observer</i>  | <i>L'évaluateur/guide peut observer correctement le participant (si une observation fait partie de l'un des instruments) et lier une évaluation à cette observation, par rapport aux normes PEPPY.</i>  |
| <i>Interview</i>                                       | <i>En appliquant des techniques spécifiques d'interrogation et d'entretien dans une situation d'évaluation, l'évaluateur/guide est en mesure de faire remonter à la surface les compétences/qualités du participant et de les comparer aux normes PEPPY. L'évaluateur/guide pose des questions pour explorer la valeur de l'expérience (connaissances et compétences).</i>  |
| <i>Donner de la rétroaction, feedforward et feedup</i> | <i>L'évaluateur/guide est en mesure de donner un retour d'information, un feedforward et un feed-up au participant d'une manière constructive et motivante et d'indiquer le résultat de l'évaluation, approprié au niveau du participant. L'évaluateur peut clairement expliquer et justifier les décisions prises sur la base de l'évaluation qui indiquent sur quels points le stagiaire est compétent.</i>   |
| <i>Rédiger et rapporter</i>                            | <i>L'évaluateur/guide est en mesure d'établir un rapport d'évaluation clair, détaillé et structuré. Dans son rapport, l'évaluateur/guide décrit les compétences du ou des stagiaires et non les caractéristiques personnelles.</i>  |
| <i>Professionnel compétent</i>                         | <i>L'évaluateur/guide est professionnellement compétent et doit avoir une expérience et des qualifications suffisantes dans la discipline appropriée (activité professionnelle). L'évaluateur/guide peut prouver qu'il est suffisamment compétent professionnellement et qu'il est disposé à se tenir au courant des développements futurs du secteur. Le niveau technique de l'évaluateur doit être au moins aussi élevé que celui du participant. L'évaluateur/guide connaît bien la procédure et les objectifs de l'évaluation, les instruments d'évaluation et la méthodologie. L'évaluateur/guide connaît bien les normes nationales, sectorielles ou d'entreprise (profils professionnels, profils de qualification) et connaît le marché du travail et les programmes de formation professionnelle aux fins de l'évaluation.</i> |