



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

*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 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>Contenu</b> .....	<b>2</b>
<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>16</b>
<i>Conditions d'admission pour les participants au programme de formation des formateurs</i> .....	16
<i>Objectifs de la formation</i> .....	18
<b>5. Le programme en modules</b> .....	<b>19</b>
<i>Les sessions de groupe</i> .....	19
<i>Séances personnalisées</i> .....	22
<b>6. Module de formation 1: reconnaissance des compétences</b> .....	<b>23</b>
M1.1 <i>Présentation de la formation PEPPY pour les jeunes</i> .....	24
M1.2 <i>Exercice photo</i> .....	26
M1.3 <i>Points forts et points de développement</i> .....	28
M1.4 <i>Fier de</i> .....	30
M1.5 <i>Lifeline – partie 1</i> .....	32
M1.6 <i>Lifeline – partie 2</i> .....	34
M1.7 <i>Le format du portfolio</i> .....	35
<b>7. Module de formation 2 : renforcement des compétences</b> .....	<b>36</b>
M2.1 <i>Impressions</i> .....	37
M2.2 <i>Quadrant central</i> .....	38
M2.3 <i>Commercial : faites-vous connaître ! (présentation personnelle)</i> .....	41
M2.5 <i>Valeurs de carrière</i> .....	45
M2.6 <i>Description du poste et valeurs de carrière</i> .....	49
<b>8. Module de formation 3: évaluation des compétences</b> .....	<b>51</b>
M3.1 <i>Introduction à l'évaluation des compétences</i> .....	52
M3.2 <i>Travailler avec STARRTT Formes</i> .....	53
M3.3 <i>Évaluation du portefeuille</i> .....	55
M3.4 <i>Interview basée sur des critères (CBI)</i> .....	56
M3.5 <i>Évaluation du rendement</i> .....	57
M3.6 <i>Feed-up - feedback – feed-forward</i> .....	58
<b>9. Module de formation 4 : Acquérir des compétences</b> .....	<b>62</b>
M4.1 <i>Super-héros</i> .....	63
M4.2 <i>Réglage buts</i> .....	64
M4.3 <i>Plan d'action personnel (PAP)</i> .....	65
M4.4 <i>Tour d'horizon et préparation de la phase suivante : devenir autonome formateur</i> .....	67
<b>9. Module de formation 5 : carrières et entrepreneuriat</b> .....	<b>69</b>
M5.1 <i>Mon mode d'entrepreneuriat</i> .....	70
M5.2 <i>Mon entrepreneuriat, un autotest</i> .....	75
M5.3 <i>Le cycle PDCA</i> .....	79

M5.4	Exercice d'entrepreneuriat .....	80
<b>10.</b>	<b>Module de formation 6 : contextualiser le modèle PEPPY .....</b>	<b>84</b>
M6.1	Finalisation et présenter votre PDE .....	85
M6.2	Évaluation par les pairs et conclusion .....	86
M6.3	Exemple pour l'entrepreneuriat : certification niveau 2, formateur PEPPY guidé.....	87
<b>11.</b>	<b>Portfolio personnel (format) .....</b>	<b>88</b>
<b>12.</b>	<b>Le programme de certification PEPPY .....</b>	<b>97</b>
	PEPPY Niveau 1 'Formation de base au portefeuille' .....	98
	PEPPY Niveau 2 'Formateur accompagné' .....	99
	PEPPY Niveau 3 'Formateur autonome' .....	100
	PEPPY Niveau 4 'Évaluateur et guide' .....	102

## 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 d'organiser leur propre gestion de portefeuille et de l'utiliser pour piloter leur 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 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.

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

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 PRM 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.

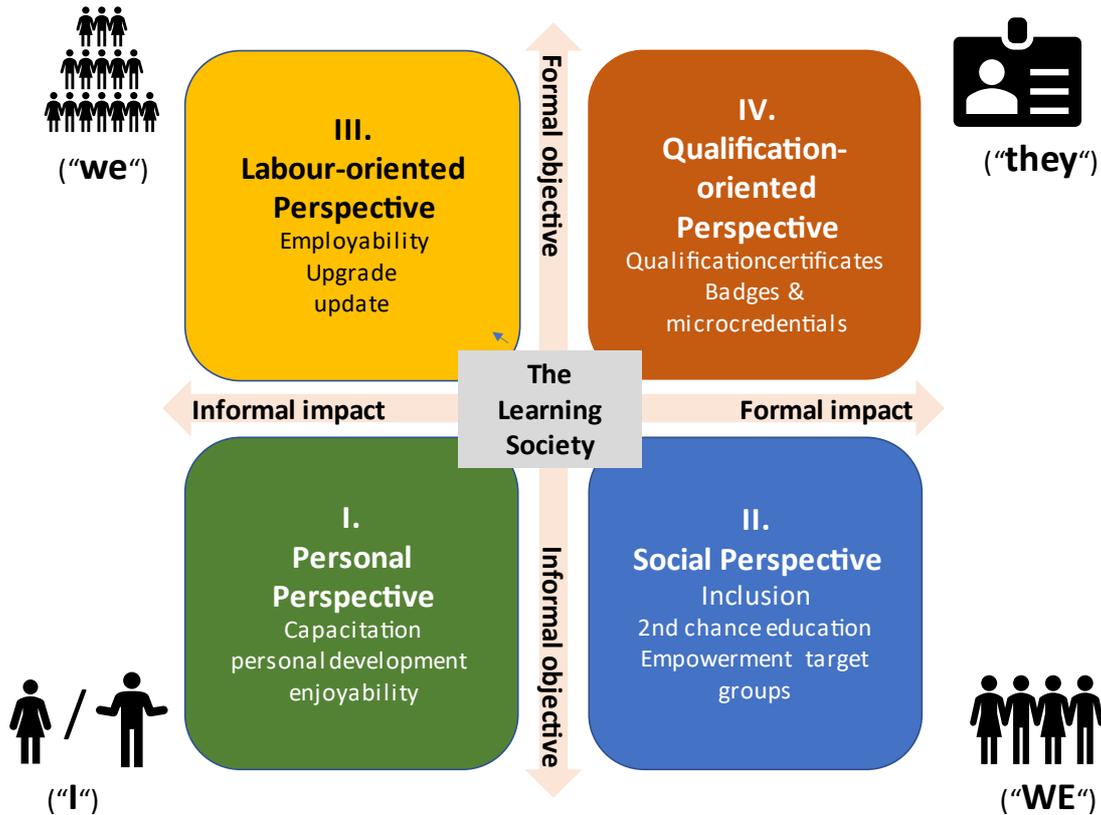
### **Quatre modèles pour créer des perspectives basées sur PRM**

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 Duvetot, 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 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.

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.  
 Sociaal-Economische Raad (SER) (2019). *Développement tout au long de la vie. Rapport d'étape sur le programme d'action de la RSE*. La Haye, SER.

## 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: Duvekot &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 - feedback – 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

<b>Module 5 : carrières et entrepreneuriat</b>	
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
<b>Module 6 : Achèvement, évaluation et certification</b>	
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 :	
-	<i>Lire les chapitres d'introduction du manuel. Utilisation Source 1: PPT général sur PEPPY</i>
-	<i>Remplir la source 1 : la carte personnelle</i>
-	<i>Préparation de l'exercice photo (M1.1)</i>
-	<i>Préparation du feedback à 360 degrés (M1.2)</i>
-	<i>Voir Source 2 : Format du portfolio personnel (également au chapitre 11)</i>
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

### M1.1 Présentation de la formation PEPPY pour les jeunes

But	Le but de cet exercice est de faire connaissance, de comprendre le concept PEPPY et d'apprendre à se connaître. L'objectif général est de se sentir vraiment en sécurité dans le groupe.
Heure	30-60 minutes

- Présentation du concept PEPPY pour l'autonomisation des jeunes.
- Apprendre à se connaître dans le groupe : demandez à la personne assise à côté de vous comment elle s'appelle, d'où elle vient, ce qu'elle aime faire pendant son temps libre, à quel point elle est entrepreneuriale, etc.  
Notez quelques points ci-dessous.
- Essayez de vous faire une idée de l'autre personne afin de pouvoir immédiatement dire quelque chose à son sujet.
- Écrivez 5 qualités de l'autre personne
- Décrivez/présentez l'autre personne au groupe (en 2 minutes maximum)

#### Étape a : l'introduction du formateur

Une présentation générale (ppt) est disponible dans les sources : 0 Source - introduction générale (PPT).  
Si vous le souhaitez, vous pouvez adapter la présentation générique aux spécificités de la formation dans votre contexte.

#### Étape b : (par paires) posez quelques questions à la personne assise à côté de vous (5 minutes) :

- Nom:  
D'où vient-il?  
Qu'est-ce qu'il/elle aime faire pendant son temps libre?  
Membres de la famille :  
Quelles sont les choses importantes pour vous:  
Quels sont vos défis :  
Pourquoi cette formation ?  
Qu'apportez-vous et qu'est-ce que vous venez obtenir?

#### Étape c: se faire une idée de l'autre personne afin de pouvoir immédiatement dire quelque chose à son sujet. (max. 5 minutes, pas de consultation)

#### Étape d : décrivez dans le tableau ci-dessous 4 qualités de l'autre personne

	Qualité	Vu dans:
1		
2		
3		
4		

**Étape e : décrire/présenter l'autre personne au groupe (en 2 minutes maximum)**

Après avoir complété cela, donnez la liste de qualité à la personne interrogée.

## M1.2 Exercice photo

But	Le but de cet exercice est de regarder en arrière sur votre vie. Quels rôles avez-vous joués dans votre vie ? Quels facteurs (événements, personnes, travail, etc.) vous ont affecté?
Heure	30-60 minutes

En préparation de la 1ère session de formation, il vous a été demandé de sélectionner **une photo qui** donne des informations sur des situations, des personnes, des périodes ou des expériences importantes de votre vie (de manière positive) et avec laquelle vous expliquez qui vous êtes et ce que vous représentez.

L'exercice commence par une partie individuelle, puis une partie collective résumant l'importance de vos photos et enfin un entretien à deux.

### Étape 1. Partie individuelle (à domicile)

1. Différents facteurs (par exemple, les événements, les personnes, le travail) peuvent avoir eu une influence sur la prise de ces photos. Veuillez répondre aux questions ci-dessous qui peuvent vous aider à cartographier ces facteurs. Vous pouvez utiliser les tableaux des pages suivantes pour écrire les réponses.

1.a Décrivez la situation sur la photo.

- C'est où?
- Qui en fait partie?
- Que se passe-t-il?
- Quel âge aviez-vous?
- Quelles mesures avez-vous prises?
- Etc.

1.b Décrivez les développements ou les changements importants dans votre vie au moment où la photo a été prise.

- Qui était important pour moi au moment où la photo a été prise? Mère, père, entraîneur, collègue, ami, etc.
- Qu'y avait-il de si bon au moment où la photo a été prise? Qu'avez-vous ressenti?
- Que faisiez-vous à l'époque ? École, formation, emploi ?
- Qu'avez-vous fait pendant mon temps libre?
- Comment vos actions ont-elles eu une influence positive sur la situation ?
- Pouvez-vous dire que vous avez appris quelque chose des personnes qui étaient importantes pour vous ou à la suite de quelque chose que vous avez vécu? Si oui, lesquelles?

1.c Qu'avez-vous ressenti Quand la photo a-t-elle été prise? Comment vous sentez-vous maintenant quand vous regardez la photo?

### Étape 2. Partie collective (lors de la 1ère session de formation)

Montrez les images au groupe et expliquez ce qu'elles signifient pour vous, ce qu'elles montrent sur qui vous êtes.

Photo 1
1.a Décrivez la situation sur la photo.
1.b Décrivez les développements ou les changements importants dans votre vie au moment où la photo a été prise.

1.c Qu'avez-vous ressenti au moment où la photo a été prise? Comment vous sentez-vous maintenant quand vous regardez la photo?

**Étape 3. Faites des paires.**

À tour de rôle, interviewez-vous les uns les autres au sujet des photos. Vous pouvez utiliser les questions ci-dessous pour votre entrevue :

- Pourquoi avez-vous choisi cette photo ?
- Que dit cette photo sur vous-même ?
- Qui était important pour vous au moment où la photo a été prise?
- Qu'avez-vous fait lorsque la photo a été prise?
- Quels souvenirs vous viennent si vous regardez la photo?
- Quels sentiments avez-vous lorsque vous regardez la photo?
- Y a-t-il eu des développements importants dans votre vie lorsque la photo a été prise?
- Y a-t-il eu des changements importants dans votre vie lorsque la photo a été prise?
- Qu'est-ce que cette photo montre où vous en êtes maintenant dans votre vie?
- Quelles qualités personnelles les souvenirs qui appartiennent à cette photo vous montrent-ils?

**Étape 4. Écrivez vos propres conclusions, idées concernant cet exercice**

Que voulez-vous retenir de cet exercice? Quelles qualités personnelles cet exercice m'a-t-il montrées ?

Idées, qualités, autres choses dont vous voulez vous souvenir en ce qui concerne cet exercice

### M1.3 Points forts et points de développement

But	Sensibilisation aux propres forces et points de développement.
Heure	40-70 minutes

#### Étape 1. Moi à propos de moi-même

Tout le monde a des forces et des domaines de développement. Plus vous en êtes conscient, mieux vous pouvez les utiliser. Reconnaître les points de développement vous donne des outils pour les travailler de manière ciblée. Remplissez le tableau ci-dessous pour vous-même.

Donnez deux exemples de points forts et deux exemples de points de développement. Indiquez également quels exemples ou situations le démontrent.

Forces	Exemples/situations
Points de développement	Exemples/situations
Date	

#### Étape 2. D'autres sur moi

Demandez à certains « acteurs » clés de remplir le tableau « forces et points de développement » pour vous. Demandez à un membre de votre famille, à un ami ou à un partenaire et à un collègue.

Discutez également avec ces personnes de ce qu'elles ont rempli et réfléchissez à cette information. Reconnaissez-vous ce qu'ils disent de vous ?

Vous pouvez utiliser les formulaires d'accompagnement pour cette affectation, voir les pages suivantes.

#### 2a. Image de moi par un collègue: .... (Nom du collègue et lien avec vous)

Donnez au moins deux exemples de points forts et deux exemples de points de développement :

Forces	Exemples/situations
Points de développement	Exemples/situations
Date	

**2b. Du membre de la famille: ....** (Nom du membre de la famille et lien avec vous)

Donnez au minimum deux exemples de points forts et au minimum deux exemples de points de développement. Indiquez également quels exemples ou situations le démontrent.

Forces	Exemples/situations
Points de développement	Exemples/situations
Date	

**2c. D'un ami ou d'un partenaire: ....** (Nom de l'ami/partenaire et relation avec vous)

Donnez deux exemples de points forts et deux exemples de points de développement. Indiquez également quels exemples ou situations le démontrent.

Forces	Exemples/situations
Points de développement	Exemples/situations
Date	

## M1.4 Fier de.....

But	<ul style="list-style-type: none"> <li>découvrir et souligner les qualités et compétences personnelles</li> <li>réfléchir à la façon de « prouver » ou de présenter vos propres qualités</li> </ul>
Heure	30-60 minutes

Dans cet exercice, on vous demande de penser à une réalisation importante dans votre vie (petite ou grande, professionnelle ou personnelle) dont vous êtes fier. Dans cet exercice, vous allez explorer davantage cette performance. L'exercice commence par une partie individuelle et se termine par un entretien en binôme.

### Étape 1 : Partie individuelle de cet exercice : répondez aux questions ci-dessous (par écrit)

- Décrivez le rendement. Cela peut être quelque chose que vous avez fait, quelque chose que vous avez développé, une décision que vous avez prise, etc. Questions qui peuvent vous aider à décrire la performance :
  - Qu'avez-vous fait exactement?
  - Pourquoi l'avez-vous fait?
  - Quelles mesures avez-vous prises pour atteindre cette performance ? Quelles actions ?
  - Quel a été votre rôle dans cet événement ? (Quelle était votre tâche ? Était-ce votre initiative? Qui d'autre était impliqué? Quel était votre rôle envers eux ?)
  - Quel a été le résultat de ce que vous avez fait / de la façon dont vous avez agi ?
- Posez-vous la question suivante : Pourquoi suis-je si fier de cette performance ? Vous pouvez par exemple décrire le contexte.
- De quelles connaissances aviez-vous besoin pour être en mesure de réaliser les choses que vous avez décrites ci-dessus? Quelles qualités avez-vous utilisées pour réaliser ce que vous avez accompli ?
- De quelle manière pouvez-vous montrer ou prouver votre performance?

Par exemple:

- J'ai décidé de commencer à étudier.
- J'en suis fier car j'ai pris cette décision de manière indépendante, et j'ai dû quitter d'autres choses pour pouvoir commencer à étudier.
- Cela montre que je suis indépendant, capable d'agir et que je peux prendre des initiatives.

### Performance

Description

...

Pourquoi êtes-vous fier de cette performance ?

...

Connaissances / qualités

...

Comment pouvez-vous montrer / prouver votre contribution au résultat?

...

### Étape 2 : Entrevues en binôme :

- Dites-vous à tour de rôle ce que vous avez écrit ci-dessus et, si nécessaire, posez-vous des questions pour clarifier les situations.

2. L'intervieweur devrait ensuite aider la personne interrogée à nommer les qualités qui ont été utilisées pour atteindre le rendement.

Écrivez vos propres conclusions, idées concernant cet exercice (Que voulez-vous retenir de cet exercice? Quelles qualités personnelles cet exercice m'a-t-il montrées ?) (5 minutes – individuel)

Idées, qualités, autres choses que je veux retenir en ce qui concerne cet exercice Fier de ...

## M1,5 Lifeline – partie 1

But	Vision intégrale de votre vie
Heure	20-30 minutes

Pour mieux comprendre qui vous êtes, ce que vous êtes capable de faire, ce que vous voulez et ce que vous pouvez offrir, il est important de recueillir autant d'informations que possible sur vous-même et d'organiser les données disponibles. Faire une bouée de sauvetage peut vous aider avec cela. C'est une rétrospection sur votre vie jusqu'à présent.

### Étape 1: Dessinez votre propre ligne de vie et placez les moments clés de votre vie.

Placez dans la bouée de sauvetage vos moments clés importants ou vos sentiments de votre vie. Vous pouvez le faire en écrivant le moment ou le sentiment, en dessinant une image, en dessinant un symbole, en écrivant une chanson ou comme vous le souhaitez.

Mettez également des changements importants dans votre vie sur votre ligne de vie (par exemple, de l'école au travail ou au démarrage après une période de maladie).

1. Indiquez dans votre formulaire si vos moments clés sont privés (P), professionnels (W), scolaires (S).
2. Indiquez s'il s'agit d'une expérience positive (+) ou négative (-).

### Exemple

NÉGATIF	ÂGE	POSITIF
	0	Année de naissance
Déménager dans une autre ville	5	Naissance du plus jeune frère
Taquiné à l'école	9	
	10	Camp scout
	12	Changer d'école
Grand-mère décédée	18	
	Présent	Le meilleur professeur

ÂGE	TRÈS NÉGATIF	NÉGATIF	NEUTRE	POSITIF	TRÈS POSITIF
0				Naissance	
5		Déménagé dans une autre ville		Naissance du plus jeune frère	
9	Victime d'intimidation à l'école				
10				Vivre avec grand-mère	
12				Changer d'école	
18	Grand-mère décédée				
Maintenant					

**Étape 2 : Remplissez :**

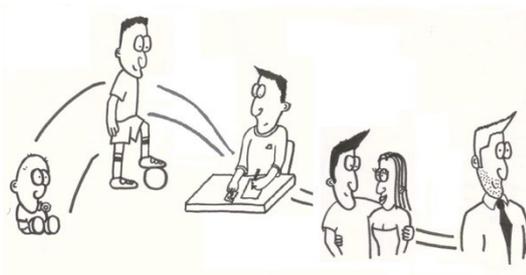
NÉGATIF	ANNÉE	POSITIF
	0	
	7	
	14	
	21	
	28	
	Présent	

## M1.6 Lifeline – partie 2

But	Réfléchissez aux moments importants de votre vie et découvrez les qualités et les conditions qui ont appartenu à ces moments
Heure	30-60 minutes

Qu'avez-vous appris des bons moments de la vie et qu'avez-vous appris des moments difficiles de la vie? Quelles qualités avez-vous utilisées ou développées dans ces moments? Quels obstacles avez-vous rencontrés ?

Ces questions pourraient vous aider à réfléchir aux événements et à la façon dont ils donnent des informations :



En ce qui concerne les événements que vous avez indiqués sur la ligne:

- Regardez les transitions qui ont eu lieu d'un événement à un autre. Pourquoi ces transitions sont-elles apparues ? Que pensez-vous d'eux? Qu'avez-vous fait pour que la transformation se produise ? Quelles qualités avez-vous utilisées lors de la transformation ? Quelles difficultés avez-vous rencontrées au cours de la transformation ? Quelles idées avez-vous acquises?
- Quel événement a eu le **plus d'influence** sur votre vie?  
Faites une distinction entre les beaux et les moins beaux événements.
- Vous souvenez-vous d'événements où vous avez fait des activités que vous avez bien vécues? Qu'est-ce qui était si agréable à ce sujet?
- Concernant les événements moins agréables : vous ont-ils rendu plus fort ? De quelle manière? En d'autres termes, comment avez-vous géré ces situations? Comment était votre attitude et votre comportement? Qu'avez-vous appris de cette expérience ? Qu'avez-vous changé ou commencé à voir différemment depuis cette expérience ?
- Que feriez-vous différemment si vous atteigniez dans une telle situation maintenant?
- Quelle(s) qualité(s) pensez-vous avoir utilisé dans l'événement moins agréable?

Concernant votre situation actuelle :

- Qu'est-ce que vous trouvez important dans la vie?
- Comment résolvez-vous vos problèmes? Pour le pratiquer ou y penser d'abord, ou en parler avec d'autres avant d'opérer?
- Comment voyez-vous les changements, faites-vous des mouvements rapides ou attendez-vous normalement au début?
- Quelles qualités utilisez-vous souvent?  
Dans quelles situations les utilisez-vous, dans votre vie quotidienne (professionnelle) ?

Que pourriez-vous ajouter de tout ce qui précède dans votre portefeuille?

## M1.7 Le format du portfolio

But	Réfléchissez aux moments importants de votre vie et découvrez les qualités et les conditions qui ont appartenu à ces moments
Heure	30-40 minutes

Expliquez chaque paragraphe dans le format en le remplissant vous-même et en démontrant comment et pourquoi vous avez fait cela de cette façon. Cependant, soyez également clair sur le fait qu'il y a plus de routes qui mènent à Rome! C'est le voyage de chacun.

Utiliser le format portfolio tel que prévu au chapitre 11 ou à la source 2 : **format portfolio**

## 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: Duvkot &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

## M2.1 Impressions

But	Obtenez plus d'informations sur vos points forts et moins forts
Heure	25-40 minutes

Dans l'exercice **M1.2**, vous avez recueilli des impressions de vous en tant que personne de vous-même et de personnes importantes dans votre vie.

Faites des paires et discutez de vos découvertes. Vous pouvez utiliser les questions ci-dessous.

- Vous reconnaissez-vous dans les points forts et moins forts que d'autres personnes ont écrits?
- Pouvez-vous « prouver » avec des exemples concrets que vous possédez les qualités mentionnées ?
- Pouvez-vous avoir une vue d'ensemble dans les commentaires?
- Y a-t-il des points de développement sur lesquels vous souhaitez travailler ? Si oui, lesquelles? Que voudriez-vous faire?
- Y a-t-il des points forts que vous souhaitez utiliser plus consciemment ? Si oui, lesquelles? Que voudriez-vous faire?
- Comment avez-vous reçu des commentaires?

N.B. Sachez que plus tard dans l'exercice M3.5, nous allons approfondir vos compétences en matière de rétroaction, de feedforward et de feedup. Pour l'instant, il suffit de fournir des commentaires de manière intuitive!

Notez vos caractéristiques ou vos points forts dans votre portfolio après en avoir discuté. Notez également vos points de développement sur lesquels vous souhaitez vous concentrer dans votre plan d'action.

## M2.2 Quadrant central

Buts	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour être en mesure de nommer et de voir vos qualités fondamentales uniques et vos pièges, défis et allergies</li> <li>• Aider les autres à nommer et à voir leurs qualités fondamentales uniques et leurs pièges, leurs défis et leurs allergies.</li> </ul>
Heure	30-60 minutes

Dans cet exercice, vous allez créer votre propre quadrant de base. Choisissez une qualité de base: piège, défi ou allergie et notez-la. Le concept de qualités fondamentales et de quadrants de base est décrit par Daniel Ofman dans 'Core Qualities , a gateway to Human Resources', 2004, Scriptum.

Prenez vos caractéristiques (voir M2.1) comme base pour créer votre quadrant de base. La brève explication du modèle ci-dessous peut vous aider à développer votre quadrant principal.

Placez votre quadrant principal dans votre portefeuille.

### Qualités fondamentales

Une qualité de base est la force spécifique d'un individu, quelque chose pour lequel il est bon, ou pour lequel il / elle est souvent loué par les autres. Pour la personne elle-même, c'est une évidence : tout le monde peut le faire. C'est une qualité inhérente qui peut être supprimée ou développée.

Exemples: esprit de décision, prévenance, prudence, courage, ordre, flexibilité.

### Pièges

Un piège est une transformation d'une qualité fondamentale; Pas le contraire, mais « trop d'une bonne chose ». L'aspect positif va trop loin, transformant une force en faiblesse.

Exemples : Utile devient ingérence. La prudence devient difficile. La flexibilité devient capricieuse.

Pourtant, il y a une qualité positive derrière chaque transformation. La qualité de base sous-jacente peut être trouvée à l'aide d'une étiquette négative (piège).

Exemples: quelqu'un qui agit de manière inflexible peut avoir la détermination comme qualité fondamentale.

Quelqu'un avec une attitude inflexible peut être un fonceur à la base.

N.B. : il s'agit principalement de comportements : un individu n'est pas vraiment inflexible, mais il se comporte de manière inflexible.

### Défi

Un défi est le contraire positif d'un piège. Après avoir identifié le comportement négatif et transformé, on peut commencer à chercher le défi.

Exemples: chez une personne harcelante, le contraire positif est la patience (et la détermination de la qualité de base). Et: chez une personne capricieuse, le défi est un comportement ordonné (et la flexibilité de base de la qualité).

La qualité de base et le défi sont des qualités complémentaires. L'objectif est de trouver un équilibre entre les deux. Si le défi est sous-développé, la qualité de base doit être améliorée pour trouver l'équilibre. Exemple: il n'est pas nécessaire de devenir moins décisif, mais de développer plus de patience, ce qui entraîne une décision du patient sans harceler. Ou : trouver un équilibre entre flexibilité et ordre.

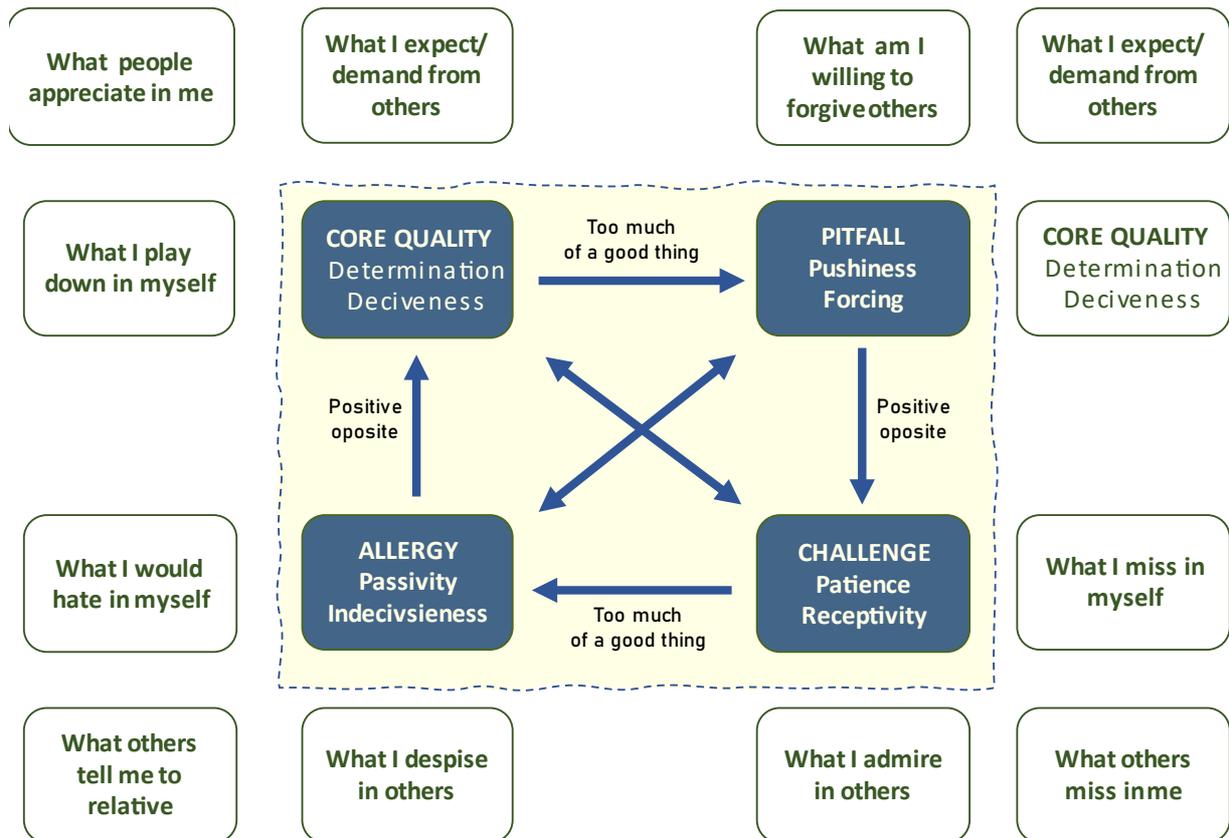
### Allergie

Les qualités fondamentales peuvent également être utilisées pour identifier les conflits potentiels avec l'environnement. Les gens ont tendance à être allergiques à trop de leur propre défi chez d'autres personnes. L'allergie est « trop d'une bonne chose » du défi, ainsi que le contraire négatif de la qualité de base.

Exemple: l'opposé négatif de la décision de la qualité de base est la passivité. Trop de patience peut aussi dégénérer en passivité.

Plus les gens sont confrontés à leur propre allergie, plus ils courent le risque de se retrouver dans leur propre piège.

**Exemple : l'individu décisif commence à harceler en réponse à la passivité d'un autre individu**



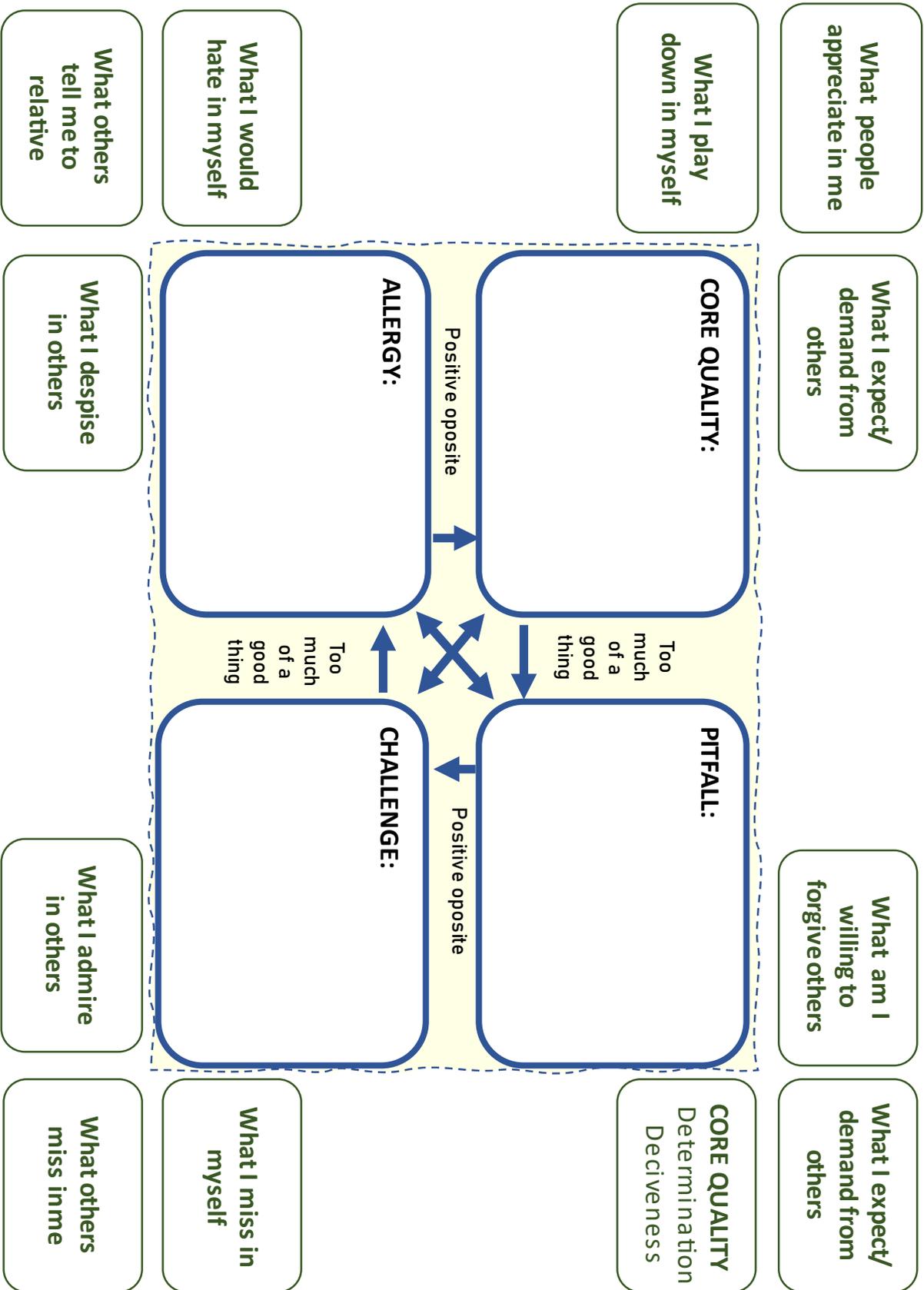
Maintenant, remplissez-le pour vous-même: voir page suivante.

### N.B. Exemples

Modeste	Invisible
Arrogant	Se présenter

Dédicace	Égoïsme
Sacrifice	Serviabilité

Flexibilité	Variabilité
Rigidité	Consistance



## M2.3 Commercial : faites-vous connaître ! (présentation personnelle)

But	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Découvrez d'autres qualités personnelles</li> <li>• Reconnaissez vos propres qualités en en parlant à haute voix</li> <li>• Présentez-vous et vos qualités aux autres</li> <li>• Tremplin vers votre présentation le dernier jour</li> </ul>
Heure	60-100 minutes

Dans une publicité (radio, télévision, congrès), quelque chose est promu. Dans cet exercice, on vous demande de vous promouvoir! Il est très puissant de pouvoir perdre votre timidité et de parler au groupe de (certaines de vos) qualités dans une promotion ou de « vendre » vos qualités / compétences lors d'un entretien d'embauche.

Au cours de la première partie de la formation, vous avez noté un certain nombre de qualités. Et vous en avez discuté par paires. Peut-être avez-vous déjà découvert une tendance dans ces qualités.... Et vous pourriez même en avoir la preuve. Quoi qu'il en soit, il est maintenant temps de vous présenter de manière à ce que les autres puissent apprendre votre qualité (ou vos qualités) les plus puissantes, uniques, spéciales, les plus utiles ou les plus remarquables. Et vous avez également déjà préparé vos principaux arguments de vente pour un pitch personnel.

Si vous avez du mal à penser à vos qualités de cette façon, vous pouvez utiliser comme ligne directrice:

- Une métaphore qui vous décrit et décrit vos qualités
- un symbole qui vous décrit et décrit vos qualités
- Un héros qui représente (la plupart) des qualités que vous possédez
- ou toute autre ligne directrice

La publicité devrait durer de 2 à 5 minutes, alors soyez courte et précise!

### Partie individuelle de cet exercice

Prenez 20 minutes (maximum) pour préparer votre publicité.

Vous pouvez utiliser la forme que vous voulez pour cette publicité (chanter, parler, écrire, dessiner, agir, slogans, poèmes et cetera). Si vous avez des questions ou avez besoin d'aide, demandez simplement à d'autres stagiaires ou aux formateurs.

### En deux petits groupes :

Faites votre publicité (2-5 minutes).

Les autres écoutent. Ensuite, ils posent des questions et donnent leur avis.

Note : n'oubliez pas les règles de feedback !

Si vous le souhaitez, vous pouvez écrire les commentaires ici:

...  
...

Notez également vos qualités personnelles dans votre portfolio après en avoir discuté.



## Liste des valeurs personnelles

Acceptance	Courage	Genius	Optimism	Smart
Accomplishment	Courtesy	Giving	Order	Solitude
Accountability	Creation	Goodness	Organization	Spirit
Accuracy	Creativity	Grace	Originality	Spirituality
Achievement	Credibility	Gratitude	Passion	Spontaneous
Adaptability	Curiosity	Greatness	Patience	Stability
Alertness	Decisive	Growth	Peace	Status
Altruism	Decisiveness	Happiness	Performance	Stewardship
Ambition	Dedication	Hard work	Persistence	Strength
Amusement	Dependability	Harmony	Playfulness	Structure
Assertiveness	Determination	Health	Poise	Success
Attentive	Development	Honesty	Potential	Support
Awareness	Devotion	Honor	Power	Surprise
Balance	Dignity	Hope	Present	Sustainability
Beauty	Discipline	Humility	Productivity	Talent
Boldness	Discovery	Imagination	Professionalism	Teamwork
Bravery	Drive	Improvement	Prosperity	Temperance
Brilliance	Effectiveness	Independence	Purpose	Thankful
Calm	Efficiency	Individuality	Quality	Thorough
Candor	Empathy	Innovation	Realistic	Thoughtful
Capable	Empower	Inquisitive	Reason	Timeliness
Careful	Endurance	Insightful	Recognition	Tolerance
Certainty	Energy	Inspiring	Recreation	Toughness
Challenge	Enjoyment	Integrity	Reflective	Traditional
Charity	Enthusiasm	Intelligence	Respect	Tranquility
Cleanliness	Equality	Intensity	Responsibility	Transparency
Clear	Ethical	Intuitive	Restraint	Trust
Clever	Excellence	Irreverent	Results-oriented	Trustworthy
Comfort	Experience	Joy	Reverence	Truth
Commitment	Exploration	Justice	Rigor	Understanding
Common sense	Expressive	Kindness	Risk	Uniqueness
Communication	Fairness	Knowledge	Satisfaction	Unity
Community	Family	Lawful	Security	Valor
Compassion	Famous	Leadership	Self-reliance	Victory
Competence	Fearless	Learning	Selfless	Vigor
Concentration	Feelings	Liberty	Sensitivity	Vision
Confidence	Ferocious	Logic	Serenity	Vitality
Connection	Fidelity	Love	Service	Wealth
Consciousness	Focus	Loyalty	Sharing	Welcoming
Consistency	Foresight	Mastery	Significance	Winning
Contentment	Fortitude	Maturity	Silence	Wisdom
Contribution	Freedom	Meaning	Simplicity	Wonder
Control	Friendship	Moderation	Sincerity	
Conviction	Fun	Motivation	Skill	
Cooperation	Generosity	Openness	Skillfulness	

Source : <https://i.pinimg.com/originals/84/79/2d/84792d1adefdcf1068264aa0fe1322e7.png>

## Résultats

Vous avez maintenant une liste avec des valeurs qui sont importantes pour vous. Notez les valeurs qui sont les plus importantes pour vous. Commencez par le plus important jusqu'à ce que vous ayez un ordre de 10 valeurs.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

Résultat étape 4 : Enregistrez votre profil de valeurs personnelles

Écrivez vos propres conclusions, idées concernant cet exercice (Que voulez-vous retenir de cet exercice? Qu'avez-vous appris?) (5 minutes – individuel)

Idées, sentiments, autres choses dont je veux me souvenir en ce qui concerne cet exercice

## M2.5 Valeurs de carrière

But	Réfléchir aux valeurs de carrière qui sont les plus importantes pour vous
Heure	45-70 minutes

Supposons que quelqu'un vous demande à quoi ressemble votre emploi idéal. Pourriez-vous énumérer ce que vous aimeriez y retrouver? Qu'est-ce qui serait au moins nécessaire avant que vous disiez « oui » à un autre emploi?

Que ce que vous considérez comme très important dans votre travail, ce sont les valeurs de carrière. Les valeurs en disent long sur vos motivations et sur la façon dont vous vivez la vie.

Lorsque vous travaillez activement sur votre propre carrière, il est important de savoir quelles valeurs de carrière sont importantes pour vous. Les clarifier n'est pas seulement important pour chercher un autre emploi. Il est utile de toute façon de réfléchir de temps en temps à votre position dans votre carrière et votre vie.

Vous trouverez ci-dessous une liste de valeurs de carrière. Marquez les valeurs qui sont importantes pour vous dans votre carrière. Vous pouvez marquer autant de valeurs que vous le souhaitez. Gardez à l'esprit qu'il ne s'agit pas de votre travail réel ou de vos capacités, mais d'une situation idéale dans laquelle vous êtes potentiellement en mesure de réaliser toutes les valeurs.

1.	INDÉPENDANCE	Être en mesure de déterminer la nature du travail sans directives significatives de la part des autres; ne pas avoir à suivre les instructions ou à se conformer à la réglementation.
2.	EXERCER LA COMPÉTENCE	Démontrer un degré élevé de compétence dans les compétences et les connaissances professionnelles; montrent une efficacité supérieure à la moyenne.
3.	EXPRESSION CRÉATIVE	Être capable d'exprimer par écrit et en personne mes idées concernant le travail et comment je pourrais l'améliorer; avoir des possibilités d'expérimentation et d'innovation.
4.	PROBLÈMES DIFFICILES	S'engager continuellement avec des questions complexes et des tâches exigeantes, le dépannage et la résolution de problèmes comme partie intégrante du travail.
5.	TRANQUILLITÉ AU TRAVAIL	Évitez les pressions et la « course effrénée » dans le rôle et le milieu de travail.
6.	TRAVAILLER SOUS PRESSION	Travailler dans des circonstances pressées par le temps, où il y a peu ou pas de marge d'erreur, ou avec des relations personnelles exigeantes.
7.	DÉFI PHYSIQUE	Avoir un travail qui exige de la force corporelle, de la vitesse, de la dextérité ou de l'agilité.
8.	STATUT	Impressionner ou gagner le respect de mes amis, de ma famille et de la communauté par la nature et/ou le niveau de responsabilité de mon travail.
9.	SÉCURITÉ	Soyez assuré de garder mon emploi et une récompense financière raisonnable.
10.	TRAVAIL DE PRÉCISION	Traitez les tâches qui ont des spécifications exactes, qui nécessitent une attention minutieuse et précise aux détails.
11.	STATUT INTELLECTUEL	Être considéré comme très bien informé et un théoricien fort, comme un « expert » reconnu dans un domaine donné.
12.	CHANGEMENT ET VARIÉTÉ	Avoir des responsabilités professionnelles fréquemment modifiées dans le contenu et le contexte.

13.	CONNAISSANCE	Engagez-vous dans la poursuite de la connaissance, de la vérité et de la compréhension.
14.	RAPIDE	Travailler dans des circonstances où il y a une activité à rythme élevé et où le travail est effectué rapidement
15.	AVANCEMENT	Être capable d'avancer rapidement, en obtenant des opportunités de croissance et d'ancienneté grâce au travail bien fait.
16.	ESTHÉTIQUE	Être impliqué dans l'étude ou l'appréciation de la beauté des choses, des idées, etc.
17.	EXCITATION	Faites l'expérience d'un degré élevé de stimulation ou de nouveauté et de drame fréquents au travail.
18.	TRAVAUX SUR LES FRONTIÈRES DE LA CONNAISSANCE	Travailler dans la recherche et le développement, générer de l'information et de nouvelles idées dans les milieux universitaires, scientifiques ou commerciaux.
19.	TRAVAILLER SEUL	Faire des projets par moi-même, sans aucun contact avec les autres.
20.	AMITIÉS	Développer des relations personnelles étroites avec les gens à la suite de l'activité professionnelle.
21.	PUBLIC CONTACT	Ayez beaucoup de contacts quotidiens avec les gens.
22.	INFLUENCER LES GENS	Être en mesure de changer les attitudes ou les opinions d'autres personnes.
23.	PRENDRE DES DÉCISIONS	Avoir le pouvoir de décider des plans d'action, des politiques, etc. -- un travail de jugement.
24.	AFFILIATION	Être reconnu comme membre d'une organisation particulière.
25.	AIDEZ LES AUTRES	Impliquez-vous en aidant directement les gens, individuellement ou en petits groupes.
26.	POUVOIR ET AUTORITÉ	Contrôler les activités professionnelles ou (partiellement) le destin des autres.
27.	COMPÉTITION	Engagez-vous dans des activités qui opposent mes capacités aux autres.
28.	STABILITÉ	Avoir une routine de travail et des tâches qui sont en grande partie prévisibles et peu susceptibles de changer sur une longue période
29.	AIDER LA SOCIÉTÉ	Faites quelque chose pour contribuer à l'amélioration du monde.
30.	CRÉATIVITÉ (GÉNÉRALITÉS)	Créer de nouvelles idées, programmes, structures organisées ou tout autre format qui ne suit pas le format développé par d'autres.
31.	COMMUNAUTÉ	Vivre dans une ville où je peux rencontrer mes voisins et devenir actif dans la politique locale ou les projets de service.
32.	EMPLACEMENT	Trouver un endroit où vivre (ville, zone géographique) propice à mon style de vie, une base souhaitable pour mes loisirs, mon apprentissage et ma vie professionnelle.
33.	PROFIT, GAIN	Avoir une forte probabilité d'accumuler de grosses sommes d'argent ou d'autres gains matériels par le biais de la propriété, de la participation aux bénéfices, des commissions, des augmentations de rémunération au mérite et autres.
34.	LIBERTÉ DE TEMPS	Avoir des responsabilités auxquelles je peux travailler selon mon emploi du temps; Aucune heure de travail spécifique n'est requise.
35.	CRÉATIVITÉ ARTISTIQUE	S'engager dans un travail créatif dans l'une des différentes formes d'art.
36.	SUPERVISION	Avoir un travail dans lequel je suis directement responsable du travail effectué par les autres.
37.	RECONNAISSANCE	Obtenez des commentaires positifs et le crédit du public pour le travail bien fait.

38.	TRAVAILLER AVEC LES AUTRES	Avoir des relations de travail étroites avec le groupe; Travailler en équipe vers des objectifs communs.
39.	AVENTURE	Avoir des tâches qui impliquent une prise de risque fréquente.
20h	ÉPANOUISSEMENT MORAL	Sentir que mon travail contribue à des idéaux que je considère comme très importants.
21h	BÉNÉFICES ÉLEVÉS ATTENDUS	Pouvoir acheter l'essentiel et le luxe de la vie que je souhaite.
22h		
43.		
24h		
45.		

Maintenant, vous avez une liste avec des valeurs qui sont importantes pour vous. Choisissez sept valeurs qui sont les plus importantes pour vous. Écrivez-les ci-dessous par ordre d'importance.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.

Écrivez vos propres conclusions, idées concernant cet exercice (Que voulez-vous retenir de cet exercice? Qu'avez-vous appris?) (5 minutes – individuel)

Idées, sentiments, autres choses dont je veux me souvenir en ce qui concerne cet exercice

## M2.6 Description du poste et valeurs de carrière

But	Évaluez vos valeurs de carrière à la façon dont elles correspondent à vos valeurs de vie et à votre emploi actuel à partir de votre description de poste
Temps nécessaire	45-70 minutes

Quelle est la description de poste de votre emploi actuel? En guise de préparation, nous vous avons demandé de prendre – ou de faire – une description.

Dans cet exercice, nous examinerons dans quelle mesure cette description de poste (votre emploi) correspond à vos valeurs professionnelles. En outre, vous pouvez réfléchir à la perspective de vos valeurs de vie et à la façon dont elles correspondent à vos valeurs professionnelles. L'objectif est que vous réfléchissiez brièvement à la relation entre vos valeurs de vie, vos valeurs professionnelles et les valeurs exigées dans votre emploi actuel. Dans quelle mesure s'adaptent-ils? Où sont les écarts?

### Comparez vos valeurs de carrière avec votre description de poste

Dans cet exercice, vous ferez correspondre vos valeurs personnelles (de carrière) avec les valeurs de votre emploi actuel. Vous pouvez utiliser votre description de poste pour extraire les valeurs de carrière les plus importantes de votre emploi actuel. Pesez ces valeurs par rapport à chacune de vos valeurs prioritaires dans l'exercice des « valeurs de carrière » et notez si vos valeurs soutiennent, nient, s'appliquent également ou semblent sans rapport avec vos propres valeurs.

Valeurs de vie	Valeurs de la description de poste	Valeurs professionnelles de l'exercice
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
Etc.		

### **Conflits avec la décision de carrière**

Examinez votre liste de valeurs prioritaires et déterminez les domaines qui entrent en conflit avec votre carrière ou vos valeurs. S'il y a des conflits, déterminez des moyens de résoudre vos conflits de valeurs.

...

...

Vous pouvez également réfléchir à la façon dont les compétences et les qualités que vous avez découvertes correspondent à celles requises dans votre emploi actuel:

...

...

À la suite de mon apprentissage sur cet exercice, je prévois de ...

...

...

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

### Le but de ce module

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	
- Utilise 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

### **M3.1 Introduction à l'évaluation des compétences**

But	Le but de cette introduction est de permettre aux stagiaires de se familiariser avec l'évaluation de ses différentes manières afin d'aider les gens à réfléchir et à valoriser leurs expériences d'apprentissage et à développer davantage ces expériences. L'évaluation est le lien entre ses expériences réfléchies et valorisées et les normes de qualification ou professionnelles auxquelles le candidat souhaite avoir accès pour la validation, l'apprentissage ultérieur et / ou les étapes de carrière.
Heure	30-45 minutes

Utilisez la **source – Introduction sur l'évaluation du module 3**. Ce PowerPoint a une introduction pour ce module et procède ensuite à la prise en charge des exercices suivants de M3.2, M3.3 et M3.4.

La **source – méthodes d'évaluation** est un texte expliquant le regard plus large sur le phénomène de l'évaluation. Il explique le caractère axé sur les processus des évaluations basées sur les compétences, qui sont au cœur du type d'évaluations auxquelles le groupe cible de PRM se prépare pour acquérir de (nouvelles, autres) perspectives dans la société.

La source – A Manifesto (parties) explique l'intégration de l'évaluation et de la validation dans l'apprentissage, et les différences entre l'évaluation et l'apprentissage analytiques et holistiques.

Le formateur est libre d'utiliser ces sources car il peut les utiliser pour clarifier le concept d'évaluation dans un contexte PRM.

Après la partie introductive du PowerPoint, le 1er exercice porte sur le formulaire STARRTT (M3.1), qui fournit des éléments de base pertinents pour la constitution d'un portefeuille personnel et son évaluation.

### M3.2 Travailler avec STARRTT Formes

But	Introduction du formulaire STARRTT comme base pour la constitution du portefeuille et préparation d'une évaluation.
Heure	30 minutes

Le formulaire STARRTT peut être téléchargé à l'adresse suivante:

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

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

Explication: la méthode STARRTT est une méthode souvent utilisée dans les conversations pour la candidature ou la sélection d'un candidat pour un emploi spécifique. Il est également utilisé pour évaluer l'accès des personnes à un programme de qualification.

Le stagiaire peut s'entraîner à travailler avec le formulaire STARRTT à l'avance et à l'utiliser pour prouver sa compétence dans différentes situations qui peuvent prouver / soutenir des compétences spécifiques qu'il possède. S'il est capable de travailler sur cela à l'avance, il est capable d'être plus confiant et cela peut aider à convaincre d'autres personnes que vous êtes apte pour le travail. En outre, les formulaires STARRTT remplis permettent de réfléchir aux expériences d'apprentissage personnelles et peuvent également être saisis dans le portfolio personnel.

#### STARRTT = Situation, Tâches, Action, Résultat, Réflexion, Transfert, Théorie

Remplir un formulaire STARRTT (juste en termes clés):

- S = Dans quelle situation s'est déroulée l'expérience ? Dans quelles circonstances?
- T = Dans cette situation, quelle était exactement votre tâche (tâche), tâche ou rôle?
- Un = Quelle action avez-vous entreprise, qu'avez-vous fait ou qu'avez-vous pas fait?
- R = Quel a été le résultat (résultat) ou l'effet?
- R = Réflexion sur l'impact du résultat par les différents participants (clients, employeurs, collègues, etc.).  
Qu'advient-il du résultat?
- T = De quelle manière cette expérience s'est-elle transférée au fur et à mesure que vous l'utilisez dans la pratique ?
- T = [si possible ou pertinent] Quelle était la théorie et/ou la méthodologie qui sous-tendait vos actions dans la situation? Quels livres avez-vous lus sur le sujet ? Quelles sources ?

La méthode STARRTT est un outil de réflexion. Réfléchir, c'est revenir sur vos expériences et votre comportement. Réfléchir est une façon d'apprendre. Vous examinez la façon dont vous agissez et sa signification pour votre processus d'apprentissage. En réfléchissant, vous découvrez qui vous êtes, ce qui vous motive, ce qui va bien et ce qui ne va pas, et où sont les défis pour vous. En réfléchissant, vous apprenez à agir consciemment et avec compétence.

#### EXERCICE

Distribuez la source imprimée – STARRTT.

Au cours de cet exercice, vous apprenez à réfléchir sur vos propres actions dans une situation spécifique selon la méthode STARRTT. Vous utiliserez les résultats de l'exercice Proud of ... (M1.3). Vous remplissez ce résultat dans le formulaire STARRTT. Si vous ne pouvez pas le faire, vous pouvez utiliser une expérience plus appropriée de vous-même pour remplir le formulaire.

Le stagiaire peut inclure le résultat de cet exercice dans le portfolio personnel si nécessaire.

En fait, vous pouvez utiliser ce formulaire pour décrire n'importe quelle situation dans votre processus d'apprentissage, votre travail ou votre vie privée, et vous reconnaître.

Conseil : ajoutez un élément de preuve au formulaire STARRTT (ou une description détaillée de la preuve)

### **Questions d'orientation pour le formulaire STARRTT**

#### **Situation:**

- Décrivez une situation spécifique dans laquelle vous avez montré un comportement spécifique ou un résultat spécifique.
- Que s'est-il passé?
- Qui était là?
- De quelles compétences s'agissait-il?

#### **Tâche:**

- Que faisiez-vous?
- Quel était votre rôle ?
- Était-ce aussi votre tâche?
- Que vouliez-vous réaliser?
- Est-ce que cela s'est produit?

#### **Action:**

- Interrogez-vous sur votre comportement tangible : qu'avez-vous fait qu'avez-vous dit. À qui ?
- Comment s'est passée votre approche ?
- Qu'est-ce qui vous a aidé et qu'est-ce qui a joué contre vous?

#### **Résultat:**

- Avez-vous atteint votre/vos objectif(s)?
- Quel a été l'effet pour les autres personnes impliquées?
- Comment cela a-t-il été possible?

#### **Réflexion:**

- Qu'est-ce qui s'est bien passé?
- Qu'est-ce qui est mis en œuvre structurellement?
- Commentaires pertinents reçus?
- Qui a fait quoi comme prévu et qui ne l'a pas fait?

#### **Transfert:**

- Quel a été le résultat d'apprentissage pour vous-même?
- Que feriez-vous mieux la prochaine fois?
- Où pourriez-vous appliquer vos compétences acquises?

#### **Théorie:**

- Quelle théorie sous-tend votre/vos action(s) ?
- Quelle méthodologie avez-vous utilisée consciemment ?
- Y a-t-il de la documentation et/ou des sites Web pertinents que vous avez consultés?

### **Résultat**

Le formulaire STARRTT rempli avec la description des preuves qui y est jointe servira de matériel d'évaluation pour les autres exercices de ce module.

### M3.3 Évaluation du portefeuille

But	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les participants acquièrent des compétences dans l'application des critères à un portefeuille.</li> <li>Les participants acquièrent des compétences dans l'analyse d'un portefeuille basé sur les connaissances et l'expérience acquises.</li> </ul>
Heure	30-40 minutes

**Introduction** Redémarrez le PowerPoint d'introduction et passez à la diapositive qui démarre M3.2. Évaluation du portefeuille.  
Expliquez en détail les critères de preuve.

**Explication et procédure** En groupes de deux ou trois, les stagiaires évaluent un ensemble détaillé de critères de preuve pour déterminer quelles compétences peuvent être trouvées dans une forme STARRT d'un autre stagiaire.

Les étapes de l'exercice en groupes de deux ou trois personnes:

1. Examinez le portfolio d'un autre stagiaire.
2. Utilisez les critères de preuve.
3. Créez une matrice de preuves (voir le PowerPoint) et remplissez-la.
4. Qu'est-ce qui manque, quelles informations manquent, qu'est-ce qui soulève des questions?

Ensuite, le formateur discute des résultats avec l'ensemble du groupe, reliant continuellement les résultats à la matrice de preuves.

### M3.4 Interview basée sur des critères (CBI)

But	Cet exercice s'appuie sur les compétences suivantes du profil de compétences : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interviewer</li> <li>• Évaluation</li> </ul>
Heure	45-60 minutes

Le formateur commence par manifester la tension entre l'observation et l'entretien, comment cela fonctionne-t-il dans la pratique?

Le formateur fait l'inventaire des expériences du stagiaire jusqu'à présent avec les deux exercices précédents. Par la suite, avec les stagiaires, le formateur détermine ce qui fonctionne efficacement et ce qui ne fonctionne pas.

Ensuite, à l'aide de la feuille, le formateur discute des différences entre avoir une conversation et mener une entrevue. En ce qui concerne les aspects d'entretien, le formateur donne des exemples pratiques de conduite d'ICC.

Le formateur redémarre PowerPoint à la diapositive qui commence par M3.3.

L'explication de l'IBC et l'exercice sont présentés dans ces diapositives.

L'exercice est finalisé en demandant aux stagiaires de formuler ensemble 10 suggestions pour l'enquêteur sur la façon d'être un évaluateur avec un crayon « vert ».

### M3.5 Évaluation du rendement

But	Cet exercice est lié aux compétences suivantes du profil de compétences : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Donner son avis</li> <li>- Porter des jugements sur les compétences techniques veut avoir accès à pour la validation, l'apprentissage ultérieur et / ou les étapes de carrière.</li> </ul>
Heure	30-60 minutes

Le formateur énonce la définition et les principes de l'évaluation de la performance à l'aide des feuilles. Ensuite, il/elle décrit les inconvénients d'une évaluation de performance. Ensuite, le formateur montre quels formulaires et formulaires d'inscription il y a. Le formateur interroge le groupe sur leurs expériences et leurs points de vue sur l'évaluation du rendement.

Il est important d'expliquer la méthode de **OMCQER**. Cela signifie :

#### Observer

Observez le comportement concret et réel de l'élève avec les critères d'évaluation (indicateurs comportementaux) comme point de départ. N'interprétez pas (encore) !

#### Prendre des notes

Prenez autant de notes que possible. En prenant des notes, vous pouvez vous y référer à tout moment.

#### Classer

Ensuite, reliez les comportements aux caractéristiques des critères d'évaluation. Quels comportements en disent long sur quels critères?

#### Qualifier

Comparez les observations classifiées recueillies avec la norme (par exemple décrite dans les rubriques). Tirer des conclusions sur la mesure dans laquelle une compétence de la personne dans la situation d'évaluation est liée à la norme.

#### Évaluer

Si possible, combinez les qualifications de différents observateurs (ou différents moments d'observation) et parvenez à un jugement final. En cas de doute, les notes des observations peuvent encore être consultées.

#### Rapport

Faites un rapport et discutez-en avec l'élève. Que cette discussion aboutisse à des conseils pour l'élève et éventuellement l'enseignant pour la poursuite du processus d'apprentissage.

#### Exercice avec OMCQER

La dernière diapositive du PowerPoint contient l'exercice final pour ce module

### M3.6 Feed-up - feedback – feed-forward

But	Cette partie de la formation approfondit la compréhension de la façon dont la réflexion sur son propre comportement peut également être renforcée par la réflexion des autres.
Heure	20-30 minutes

Lorsque vous travaillez à partir d'objectifs d'apprentissage dans lesquels les employés ont une grande autonomie, le feed-up, le feedback et le feed-forward sont des éléments essentiels. La recherche a montré que ces réflexions sur le comportement et les actions d'une personne sont des prédicteurs importants de la performance des gens (Hattie et Timperley, 2007).

Le but d'un bon feed-up/feedback/feed-forward est que quelqu'un prenne conscience de son développement et de ses progrès vers un objectif fixé ou simplement pour maintenir son action à un niveau spécifique dans une situation donnée. Cela peut être stimulé en posant des questions dans une conversation PRM visant à:

- *Feedup* couvre l'ensemble du processus qui va être mis en branle : où allez-vous, quel est votre objectif et le résultat attendu ?
- *La rétroaction* consiste à réfléchir à ce qui a déjà été fait dans ce processus: qu'avez-vous fait, comment avez-vous abordé l'objectif jusqu'à présent?
- *Feedforward* consiste à réfléchir à l'étape à venir dans son processus : quelle est la prochaine étape, qu'allez-vous faire pour atteindre l'objectif fixé?

FEED-UP (AVANT)	FEEDBACK (DURING)	FEED-FORWARD (APRÈS)
Quel est l'objectif de quelqu'un avant l'action prévue?	Où est quelqu'un maintenant, en route vers le but?	De quoi quelqu'un a-t-il encore besoin pour atteindre l'objectif?
Ici, vous discutez à l'avance de ce vers quoi les gens vont travailler. L'alimentation est souvent donnée au niveau de la tâche, mais vous pouvez également discuter des compétences que quelqu'un va apprendre et comment il va le faire. De cette façon, les gens savent ce que l'on attend d'eux et le feed-up. De cette façon, le feed-up donne une orientation à ce qui peut être travaillé.	Ici, vous discutez de la façon dont les gens sont arrivés là où ils sont maintenant. Vous regardez comment le processus s'est déroulé jusqu'à présent, comme l'approche de la tâche et l'engagement de la personne impliquée. Vous pouvez discuter de ce qui a fonctionné ou non et de ce qui peut être passé à l'étape ou à la phase suivante.	Ici, quelqu'un est probablement au même point qu'au moment de la rétroaction, mais vous ne regardez pas le moment lui-même ou le passé, mais l'avenir.

La méthode feed-forward, en particulier, vise à partager les conseils ou astuces demandés entre eux afin de s'améliorer ensemble.

#### Commentaires et feed-forward

L'article 'Thunder with your feedback' (<https://www.talentontwikkeling.com/blog/feedforward-methode-feedback/>) explique pourquoi le feedback diffère du feedforward.

Rétroaction	Feed-forward
Pour le donateur : s'engager dans une telle conversation avec l'autre provoque des tensions que nous préférierions éviter.	Pour le donateur : entrer dans une conversation de feed-forward avec l'autre donne un sentiment de plaisir qui le stimule plus souvent.
Les commentaires portent toujours sur le passé et ne servent pas à grand-chose parce que nous n'avons aucune influence sur le passé.	Feedforward est axé sur l'avenir où nous avons le maximum d'influence.
Pour le récepteur : les retours sur le passé, provoquent tout au plus un sentiment de pourriture ou de culpabilité.	Pour le récepteur : feedforward augmente les options possibles que vous pouvez utiliser pour avoir plus de succès à l'avenir.
Les commentaires sont souvent non sollicités, nous ne sommes donc pas très ouverts à cela.	Feedforward se concentre sur ce que nous aimerions nous-mêmes améliorer, nous sommes donc très ouverts à cela.

### Comment fournir un feed-up, un feedback, feed-forward?

Cela signifie faire rapport sous forme de commentaires constructifs. Cela signifie que vous dites à quelqu'un comment vous voyez sa conduite ou son action planifiée et comment cela vous arrive.

Le but est de savoir si l'impression que l'on a de soi-même est la même que l'impression que les autres ont de vous. Cela concerne le comportement d'une personne autant que les activités prévues/prises/finalisées.

Il fournit à quelqu'un des informations sur la façon dont la conduite et les activités d'une personne sont transmises à une autre personne.

C'est donc un moyen d'accroître sa compréhension de l'approche, des progrès et des résultats d'une action.

### Concentrons-nous sur les commentaires

#### Fournir un feedback en 3 étapes :

- Vous décrivez comment vous voyez ou comprenez la conduite de quelqu'un. (Je vois, lis, .....)
- Vous dites comment cette conduite vous vient (cela me vient comme....., cela me donne l'impression que.....)
- Vérifiez si l'autre personne vous comprend: comprenez-vous ce que je veux dire?

Lorsque vous fournissez des commentaires, faites attention aux points suivants:

- Dites ce que vous voyez : donnez un exemple de ce que vous venez de voir.  
Ne mentionnez pas ici quoi que ce soit que vous ne pouvez pas avoir vu ou entendu.  
DONC PAS : « Tu fais toujours ça » ou « Je t'ai déjà vu faire ça ».
- Faites des commentaires sur la **conduite**: comment quelqu'un dit quelque chose, à quoi ressemble son langage corporel, comment il regarde les gens quand il lui parle.

- ou sur **ce qu'ils disent**: utilisent-ils un langage clair et compréhensible, etc.?

Ne faites pas de commentaires sur l'apparence de quelqu'un, car cela n'est pas pertinent.

### **Commencez l'exercice**

Nous travaillons en groupes de trois. Les rôles sont divisés en:

-Intervieweur

-Interviewé

-Observateur

1. Le point de départ est le message publicitaire que les stagiaires ont rédigé dans l'exercice M2.3.
2. L'intervieweur réalise un entretien (max. 10 minutes) basé sur cette publicité. Dans cet entretien, l'intervieweur pose, par exemple, des questions sur une compétence dans laquelle il est bon. L'observateur observe et prend des notes. Ici aussi, l'observateur garde un œil sur l'heure !
3. Après l'entretien, l'observateur donne un feedback à l'intervieweur (maximum 5 minutes). Utilisez le formulaire de commentaires avec précaution et appliquez les règles de rétroaction.
4. Après l'entretien et les commentaires, les rôles sont inversés. Chaque membre des groupes de trois jouera donc chacun des trois rôles une fois.
5. Nous passons également brièvement en revue cette tâche en plénière. Considérant les questions suivantes :
6. Qu'est-ce que l'entrevue basée sur des critères produit?
7. Comment avez-vous les compétences? Sur la base de quels critères?
8. Quelle a été l'évaluation?

**Formulaire de rétroaction pour la publicité**

Destinataire de l'évaluation : .....

Fournisseur de commentaires : .....

Que pouvez-vous voir et quelle impression cela vous donne-t-il?

Comment quelqu'un parle-t-il? Clairement, indistinctement, fort, doucement, marmonnant, rapidement, lentement, etc.

Qu'en pensez-vous?

Comment quelqu'un regarde-t-il les gens lorsqu'il leur parle? (Regarde l'autre personne, regarde vers le bas ou vers l'extérieur, pas d'expression faciale, communication non verbale, etc.)

Comment vous regardez-vous?

Comment quelqu'un s'assoit-il? Penché en avant, tentaculaire, debout, tordu, immobile, agité, etc.

Qu'en pensez-vous?

À quoi ressemble le contenu, le message est-il clair?

Comment y parvient-on? (choix des mots, etc.)

Autres choses qui vous ont frappé :

## 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:	
<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

### M4.1 Super-héros

But	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exercice créatif pour élargir votre processus de réflexion</li> <li>• Établissez de nouvelles façons de concrétiser une vision de votre avenir</li> </ul>
Heure	30-50 minutes

1. Pensez à un objectif lié à votre carrière ou à un souhait que vous avez. Concentrez-vous un instant sur cela. À quoi est-ce lié? Qu'est-ce que vous ressentez en y pensant?
2. Pensez à un héros que vous respectez ou admirez dans le bon ou le mauvais sens du terme. Ce héros peut être dérivé d'un conte de fées, d'une bande dessinée, d'un film, d'un livre ou d'une personne existante dans la politique, la musique, votre famille, une personne historique... Dans tous les cas, choisissez un héros que vous connaissez suffisamment. Rendez ce héros vivant dans vos pensées. Comment cette personne bouge-t-elle, comment se sent-elle? De quoi est-il capable? Quelles propriétés votre héros possède-t-il ?
3. Le groupe est divisé en deux. Chaque groupe prend une feuille de retournement. Asseyez-vous autour de la feuille. Chacun écrit en même temps sa cible/son souhait. La phrase devrait commencer par COMMENT..... Écrivez ci-dessous le nom de votre héros et les principales caractéristiques de votre héros.
4. Vous « devenez » votre héros au cours de cet exercice.  
Le premier stagiaire lit sa question. Les autres écoutent dans leur rôle de héros et conseillent le participant de ce point de vue. Comment votre héros ferait-il face à cela ? Quels mots/qualités/sagesse votre héros utiliserait-il ? Ensuite, le participant suivant lit et est conseillé, etc.
5. En conclusion, traduisez les conseils des autres héros sur votre cible / souhait les uns avec les autres en étapes ou moyens que vous pouvez utiliser pour atteindre votre objectif. Vous pouvez écrire votre perspicacité vue à travers les yeux des autres héros, mais aussi en vous regardant à travers les yeux de votre propre héros.

<b>Insights/qualités/idées/questions que je veux garder de cet exercice</b>
<p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p>

## M4.2 Réglage buts

But	Formuler des étapes concrètes pour atteindre un objectif personnel.
Heure	60-90 minutes

- Travailler en binôme. Un stagiaire est A : contributeur, l'autre stagiaire est B : conseiller.  
R : Notez votre objectif sur une feuille de papier (retournée). Par exemple: « Trouver l'équilibre entre le travail et le temps libre » ou « coopérer avec des collègues ».
- R : Écrivez sur une autre feuille « Ici et maintenant ».
- Posez les deux papiers sur le sol, avec environ 1,5 mètre d'intervalle.
- B : Guidez A en lui posant des questions. R : Notez les réponses sur les feuilles vides.  
R : étapes sur la feuille « Ici et maintenant ».  
B : demande : quelle étape devez-vous franchir en premier pour atteindre votre objectif ?  
R : écrit sa réponse sur une nouvelle feuille, la pose sur le sol et marche dessus.  
B : demande : que devez-vous faire d'autre pour atteindre votre objectif ?  
Répétez les étapes jusqu'à ce que vous ayez atteint votre objectif qui :
  - Chaque feuille ne contient qu'une étape ou un objectif
  - A écrit lui-même
  - Seul A se tient sur les feuilles.

### Questions d'orientation pour le conseiller (B) :

- Quelle mesure allez-vous prendre?
  - Qu'est-ce que tu vas faire?
  - Comment allez-vous vous y prendre?
  - Regardez votre chemin de loin
  - Les mesures sont-elles prises dans le bon ordre?
  - L'objectif correspond-il à ce que vous voulez réellement réaliser?
  -
- B et A se tiennent sur un endroit neutre en dehors du chemin et observent les marches de loin. B demande si les étapes sont correctes.
  - Si les pas sont corrects, B demande à A de marcher à nouveau sur la feuille « Ici et maintenant » et de parcourir le chemin en silence, étape par étape. Si B remarque que A hésite à marcher sur l'une des feuilles, il demande à A de quitter le chemin, de se tenir sur un endroit neutre et d'expliquer ce qui devrait être différent.
  - B demande A : qu'est-ce que ça fait d'avoir atteint votre objectif ?
  - Inverser les rôles de A et B et répéter l'exercice.

### De cet exercice, je voudrais rappeler les points suivants:

...

### M4.3 Plan d'action personnel (PAP)

But	Pour présenter votre PAP et recevoir des commentaires et des feedforwards
Heure	120 minutes

La dernière partie de ce module consiste en un plan d'action personnel et la présentation de ce plan d'action. Dans cette présentation, vous devez montrer que:

1. Vous êtes conscient de vos propres qualités et possibilités.
2. Vous avez analysé vos « transferts » dans votre vie jusqu'à présent.
3. Vous êtes en mesure d'utiliser vos qualités et vos idées pour gérer votre « carrière de vie ».
4. Vous pouvez articuler votre prochaine action personnelle dans le cadre d'un PAP.

Vous pouvez utiliser tous les résultats des exercices ou ce que vous avez appris pendant la formation d'avant, dans votre présentation. Vous pouvez utiliser le tableau ci-dessous pour vous concentrer sur les étapes à suivre pour atteindre l'objectif de votre PAP.

Quel est mon objectif ?	De qui ai-je besoin pour atteindre cet objectif?	Quand est-ce que je veux que mon objectif soit atteint?	De quoi ai-je besoin pour atteindre cet objectif?	Quelles qualités/compétences ai-je besoin pour atteindre mon objectif?
Premier				
Alors				
Subséquentement				
Finalement				

Tout d'abord, vous décidez quel est votre objectif. Cet objectif peut être petit ou grand, mais essayez de vous concentrer sur votre (potentiel pour une) vie professionnelle. L'étape suivante consiste à décider comment vous allez atteindre votre objectif. De cela, vous faites un plan d'action. Présenter vos actions 'SMART' sera un avantage, à la fois pour vous et pour évaluer si vos plans sont suffisamment concrets et peuvent être exécutés.

*S – Spécifique*  
*M – Mesurable*  
*A – Atteignable*  
*R – Réaliste*  
*T – En temps opportun*

Vous présentez votre plan d'action à un plus petit groupe de participants. Dans votre présentation, vous dites ou montrez aux autres quel est votre plan et comment vous allez le réaliser. Vous pouvez également discuter de la façon dont votre objectif ou votre approche découle de cette formation CH-Q. Utilisez n'importe quel type de formulaire de présentation ou d'accessoires que vous aimez.

La présentation devrait durer une dizaine de minutes. Après la présentation, les autres stagiaires et le formateur ont la possibilité de réagir, de donner des suggestions ou de poser des questions. Ainsi, tous les membres du groupe réfléchiront à votre présentation et vous donneront des commentaires ou vous poseront des questions pour feedforward.

C'est une excellente occasion de montrer votre côté créatif! Vous pouvez utiliser n'importe quel matériel présent sur le lieu de formation. **Veillez noter qu'il n'y a pas de « mauvais » ou de « mauvais » plan d'action.**

Notez tous les commentaires, feedforward et surtout le feedup. Considérez ceci comme l'évaluation ainsi que les conseils de votre PAP. Prochaine mission : lier votre portfolio et l'évaluation de votre PAP à votre objectif de devenir formateur de la méthode PEPPY dans votre propre contexte et avec votre/vos propre(s) groupe(s) cible(s) désigné(s).

#### M4.4 Tour d'horizon et préparation de la phase suivante : devenir autonome formateur

But	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Arrondir les modules de groupe de la formation PRM.</li> <li>2. Fournir un aperçu des deux (2) prochains modules qui seront plus personnalisés pour devenir un formateur autonome de la méthode PEPPY dans votre propre contexte et avec votre propre (vos) groupe(s) cible(s).</li> <li>3. Niveau de certification 1 du modèle PEPPY.</li> </ol>
Heure	20-50 minutes

Le formateur arrondit les quatre (4) premiers modules

1. La formation en tant que processus piloté par le groupe est évaluée et commentée :

⇒ Étapes du processus au sein de la gestion des ressources personnelles des compétences du stagiaire:

- S'engager dans des étapes de carrière (cours de la vie / développement des valeurs), comment gérer les changements dans votre vie, analyses de force / faiblesse.
- Analyser ses activités d'apprentissage, de travail (y compris le bénévolat) et de vie (loisirs, ambitions, citoyenneté, croyances, actions de la vie privée).
- Articuler son profil personnel, lié aux profils externes de compétences et d'exigences.
- Réflexion sur la variété des processus d'apprentissage, recommandations pour le développement professionnel.

⇒ Transfert de la méthode PRM à activer dans sa pratique :

- Comme base pour la gestion de carrière, la reconnaissance des compétences acquises, la documentation des preuves (d'apprentissage),
- En tant que perspective de carrière visant et en élaborant un plan d'action personnel pour le prochain niveau dans).

2. Les deux modules suivants sont expliqués dans leur focus sur le niveau suivant dans le modèle PEPPY. Les modules 5 et 6 aident et guident les stagiaires à mettre en place leur propre carrière en tant que formateur pour le modèle PEPPY en travaillant avec les jeunes et en les engageant dans leur propre PMR.

Le niveau 2 consiste à devenir formateur du modèle PEPPY dans un cadre guidé. Ce niveau est axé sur la mise en place de son propre modèle de formation dans son propre contexte. À ce niveau, le formateur de niveau 2 opère sous supervision pour son propre groupe cible et dans son propre contexte. A ce niveau, le formateur de niveau 2 a le statut de formateur semi-autonome. Il conçoit sa propre approche d'entraînement et teste cette conception dans la pratique avec au moins deux groupes de formation. Les deux formations sont évaluées et analysées par le formateur de niveau 2 et le superviseur PEPPY. Si les cours de formation ont généré l'impact souhaité pour les deux groupes de formation, la certification au niveau 3 suit.

Le niveau 3 signifie que le formateur est capable de concevoir, d'exécuter et d'évaluer la formation PRM dans le cadre du modèle PEPPY de manière totalement indépendante et autonome. Le formateur de niveau 3 est inscrit au registre PEPPY des formateurs pleinement certifiés. Il aura accès au réseau de connaissances qui soutient le travail de tous les formateurs qui utilisent la méthode PEPPY pour le groupe cible de jeunes. Le réseau prévoit également l'échange d'expériences et de méthodes entre les formateurs, veille à ce que les formateurs restent à jour et continuent à se développer.

3. Le formateur délivre les certificats pour le niveau 1 du modèle PEPPY.

**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).

**Compétences.** Le stagiaire a démontré sa capacité à :

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

**Résultats d'apprentissage niveau 1.** Le stagiaire s'est avéré capable de :

- enregistrer, évaluer, prouver et documenter leurs compétences et qualifications,
- estimer leurs 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 leur carrière, sur la base d'expériences d'apprentissage,
- reconnaître la perspective de leur carrière et formuler des plans pour un développement personnel et professionnel ultérieur,
- gérer durablement leurs compétences en utilisant des méthodes de portefeuille.

## 9. 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

## M5.1 Mon mode d'entrepreneuriat

But	L'objectif de cet exercice est d'apprendre à travailler avec cette méthode en tant que formateur de groupes de jeunes ! Apprenez à l'utiliser pour conseiller et guider les jeunes vers leur meilleure perspective entrepreneuriale dans leur apprentissage et leur vie professionnelle prometteurs dans un nouveau contexte.
Heure	90-120 minutes

Le développement personnel dans le cadre d'une formation PEPPY se concentre généralement sur le développement ultérieur des compétences personnelles, mais néglige souvent les motivations plus profondes d'une personne et ce qui la motive vraiment. Par conséquent, il peut être important pour le développement d'une personne non seulement d'examiner son potentiel dans un sens général, mais aussi où se trouvent ses passions. Une étude de ce que l'on appelle *les ancres de carrière* peut être utile à cet égard et peut donner plus de sens à un plan de carrière. En outre, il peut être utilisé pour savoir si quelqu'un est un type entrepreneurial ou non.

*Les ancres de carrière* sont conçus pour identifier rapidement les motivations personnelles, les besoins et les objectifs de carrière pour la carrière ou le développement d'une personne. Les ancres de carrière sont utiles pour cartographier les motivations et les valeurs personnelles de quelqu'un. Ces points d'ancrage indiquent ce qui est important pour bien fonctionner et pour étayer certains choix de carrière. Le choix de l'entrepreneuriat est l'un des choix ou des points d'ancrage de carrière qui deviennent visibles à travers la liste d'orientation professionnelle d'Edgar Schein. Sur la base d'un certain nombre de questions ciblées et du score individuel qu'elles contiennent, il peut devenir clair si quelqu'un peut suivre le point d'ancrage de carrière « créativité entrepreneuriale ». Ce choix est également essentiel pour ramasser et remplir le portefeuille d'entrepreneuriat (Source: Schein, E.H. (2002) *Loopbaanankers*. Amsterdam: Uitgeverij Nieuwezijds).

Les ancres de carrière sont une combinaison de motivations, de besoins et de valeurs. Edgar H. Schein a mené des recherches sur l'orientation professionnelle dès 1978 et en a largement parlé. En 1980, il a jeté les bases de cet instrument. Par la suite, lui et un certain nombre d'autres chercheurs ont pu relier ces points d'ancrage aux différentes phases de développement d'une carrière et d'un type d'organisation. Le questionnaire d'ancrage de carrière n'est pas utilisé à des fins de sélection, mais il est utilisé pour les plans de carrière individuels, les plans de développement personnel et les ateliers de carrière.

Les huit points d'ancrage de carrière *que Schein* distingue sont:

1. Compétence technique/fonctionnelle
2. Compétence générale en matière de gestion
3. Autonomie/indépendance
4. Sécurité/stabilité
5. Créativité entrepreneuriale
6. Service/dévouement à une cause
7. Un défi à l'état pur
8. Mode de vie

Les personnes qui obtiennent un score élevé à l'ancre 5 trouvent l'idée de posséder leur propre entreprise très attrayante, à condition qu'elles ne possèdent pas déjà une entreprise. Il se peut aussi que quelqu'un qui obtient un score élevé sur cette ancre trouve important d'offrir ses services de manière indépendante. Cela pourrait être sous la forme d'un ZZP-er. Cela peut également montrer qu'en tant qu'employé, quelqu'un peut et veut développer sa créativité entrepreneuriale dans l'environnement de travail.

Selon Schein, tout le monde n'a qu'un seul point d'ancrage, qui détermine ou peut déterminer le développement de carrière. Il est donc important, avant de plonger dans le portefeuille de l'entrepreneuriat, d'utiliser d'abord cet autotest pour savoir si l'entrepreneuriat - sous quelque forme que ce soit - est votre point d'ancrage de carrière ou au moins un aspect de votre personnalité. Le résultat de l'autotest peut ensuite être inclus comme preuve de votre esprit d'entreprise (potentiel) dans le portefeuille d'entrepreneuriat.

L'autotest comprend 40 questions. En fin de compte, un certain point d'ancrage de carrière peut être défini sur la base du score.

L'échelle suivante devrait être utilisée pour indiquer la mesure dans laquelle une personne obtient un score à une question :

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| 1 | <i>ne s'applique jamais à moi</i>     |
| 2 | <i>s'applique parfois à moi</i>       |
| 3 | <i>s'applique régulièrement à moi</i> |
| 4 | <i>s'applique souvent à moi</i>       |
| 5 | <i>s'applique toujours à moi</i>      |

Non.	Question	Votre score
1	Je rêve d'être si bon dans ce que je fais que mes conseils d'experts sont constamment sollicités.	
2	Je tire le plus de satisfaction de mon travail quand j'ai été capable de m'unir et de gérer les efforts des autres	
3	Je rêve d'avoir une carrière dans laquelle je suis libre d'effectuer une tâche à ma manière et selon mon emploi du temps	
4	Je trouve que la sécurité et la stabilité sont plus importantes que la liberté et l'autonomie	
5	Je suis toujours à la recherche d'idées qui me permettraient de démarrer ma propre entreprise	
6	Ce n'est que lorsque j'ai le sentiment d'avoir apporté une réelle contribution à l'aide sociale que j'ai le sentiment de réussir dans ma carrière.	
7	Je rêve d'une carrière où je peux résoudre des problèmes ou des situations difficiles	
8	Je préfère quitter mon entreprise plutôt que d'accepter un emploi qui m'empêche de poursuivre des affaires personnelles et familiales	
9	Je ne me sens performant dans ma carrière que si je peux développer mes compétences techniques ou fonctionnelles à un haut niveau de compétence	
10	Je rêve d'être à la tête d'une organisation et de prendre des décisions qui touchent beaucoup de gens	
11	Je tire le plus de satisfaction de mon travail lorsque je suis complètement libre de déterminer mes propres tâches, horaires et procédures	
12	Je préférerais quitter l'entreprise où je travaille plutôt que d'accepter une tâche qui pourrait compromettre ma sécurité dans l'organisation	
13	Je trouve que la création d'une entreprise est plus importante que l'obtention d'un poste de direction	
14	Je tire le plus de satisfaction de mon travail lorsque j'ai pu mettre mes talents au service des autres	
15	Je ne me sens performant dans ma carrière que lorsque je fais face à des défis très difficiles et que je peux les surmonter.	

16	Je rêve d'une carrière dans laquelle je peux concilier mes besoins personnels, familiaux et professionnels	
17	Je trouve plus attrayant de devenir un gestionnaire fonctionnel senior dans mon domaine de compétence que d'être un directeur général	
18	Je ne me sens performant dans ma carrière que si je deviens directeur général dans une organisation	
19	Je ne me sens performant dans ma carrière que si j'acquiers une autonomie et une liberté totales	
20	Je suis à la recherche d'un emploi dans une organisation qui me donne un sentiment de sécurité et de stabilité	
21	Je tire le plus de satisfaction de mon travail lorsque j'ai pu construire quelque chose qui est entièrement le résultat de mes idées et de mon engagement.	
22	Je trouve qu'il est plus important d'utiliser mes compétences pour faire du monde un meilleur endroit où vivre et travailler que d'atteindre un poste de haute direction.	
23	Je tire le plus de satisfaction de mon travail lorsque j'ai résolu ou surmonté des problèmes ou des revers apparemment insolubles	
24	Je ne me sens performant dans ma vie que si je peux équilibrer mes besoins personnels, familiaux et professionnels	
25	Je préfère quitter l'entreprise pour laquelle je travaille plutôt que d'accepter une rotation qui me ferait quitter mon domaine de compétence	
26	Je trouve plus attrayant de devenir directeur général que d'obtenir un poste plus élevé dans mon propre domaine de compétence	
27	Faire une tâche à ma manière, libre de règles et de restrictions, est plus important pour moi que la sécurité.	
28	Je tire la plus grande satisfaction de mon travail lorsque je sais que j'ai une sécurité financière totale et que je suis en sécurité dans mon emploi	
29	Je ne me sens réussi dans ma carrière que si j'ai réussi à fabriquer ou à construire quelque chose qui est entièrement mon propre produit ou idée	
30	Je rêve d'une carrière qui contribue vraiment à l'humanité et à la société	
31	Je recherche des opportunités de travail qui mettent fortement à l'épreuve mes compétences en résolution de problèmes et / ou en performance	
32	Je trouve qu'il est plus important d'équilibrer les exigences de ma vie personnelle et professionnelle que d'atteindre un poste de haute direction	
33	Je tire le plus de satisfaction de mon travail lorsque je peux utiliser mes compétences et mes talents particuliers	
34	Je préférerais quitter l'entreprise pour laquelle je travaille plutôt que d'accepter un emploi qui me ferait sortir de la voie de la direction générale.	
35	Je préfère quitter l'entreprise pour laquelle je travaille plutôt que d'accepter un emploi qui réduirait ma liberté et mon autonomie	
36	Je rêve d'une carrière dans laquelle j'éprouve un sentiment de sécurité et de stabilité	
37	Je rêve de démarrer et de créer ma propre entreprise	
38	Je préfère quitter l'entreprise pour laquelle je travaille plutôt que d'accepter un emploi qui me rendrait moins utile aux autres.	
39	Je trouve qu'il est plus important de travailler sur des problèmes pratiquement insolubles que d'atteindre un poste de direction	
40	Je cherche toujours un travail qui a le moins d'impact possible sur mes affaires personnelles ou familiales	

### La feuille de pointage

Les scores sont ajoutés à la feuille de score. Avant de le faire, les trois questions qui ont obtenu le score le plus élevé sont déterminées. Ce sont les trois questions qui, selon le sentiment, s'appliquent réellement à la personne en question. Ces trois questions obtiennent un point supplémentaire!

Tous les scores - y compris les trois points supplémentaires - sont écrits sur la feuille de pointage de chaque question. Les colonnes ci-dessous sont ensuite additionnées et divisées par cinq pour obtenir le noyau moyen pour chacun des huit points d'ancrage de carrière. La moyenne résultante par colonne est la moyenne personnelle de la façon dont les éléments de l'échelle s'appliquent à une personne.

TF	ML	.AI	S3	CE	SD	CI	LW
1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	32
33	34	35	36	37	38	39	40
Total:.....							
:5	:5	:5	:5	:5	:5	:5	:5
Moyenne:.....							

Les scores sont établis sur huit ancrs de carrière différentes:

#### TF = techniquement et fonctionnellement compétent

Les personnes ayant des compétences fonctionnelles techniques ont organisé leur carrière autour de leur domaine de compétence et évitent explicitement les situations qui les en éloigneraient ou les amèneraient à la direction générale. La croissance est donc recherchée dans le domaine de compétence plutôt que dans l'avancement hiérarchique. Le succès de ces personnes est déterminé par la rétroaction qu'elles sont des experts dans leur domaine et par l'augmentation des défis dans leur travail plutôt que par la promotion ou les récompenses financières.

#### ML = Compétence générale en gestion ou en leadership

Les personnes ayant cette ancre voient leur compétence dans la combinaison de trois domaines généraux. La compétence analytique implique la capacité d'identifier, d'analyser et de résoudre des problèmes dans des conditions d'information incomplète et d'incertitude. La compétence interpersonnelle implique la capacité d'influencer, de superviser, de diriger, de manipuler et de contrôler les personnes à tous les niveaux de l'organisation pour la réalisation efficace des objectifs de l'organisation.

#### IA = autonomie et indépendance en quête d'autonomie individuelle

Avec cet ancrage de carrière, les gens ne veulent pas renoncer à la possibilité de définir leur propre travail à leur manière. Ils veulent avoir un emploi flexible en ce qui concerne les horaires et les méthodes de travail. S'ils ne peuvent pas tolérer les règles et les restrictions d'une organisation, ce groupe choisit une profession dans laquelle la liberté souhaitée existe: l'enseignement ou le conseil. Ils choisissent la promotion ou l'avancement seulement si l'autonomie personnelle est garantie.

#### S3 = personne en quête de sécurité et de stabilité

Les personnes avec cette ancre de carrière aiment la sécurité au sein de leur organisation. Ils veulent une certitude en ce qui concerne leur contrat et leur régime de retraite. Les personnes ayant cette ancre de carrière ne changeront pas d'emploi facilement.

### **CE = créativité entrepreneuriale**

Les personnes qui obtiennent un score élevé sur ce point d'ancrage de carrière trouvent l'idée de posséder leur propre entreprise très attrayante. Il se pourrait aussi que quelqu'un qui obtient un score élevé sur cette ancre trouve important d'offrir ses services lui-même stand. Cela pourrait prendre la forme d'un entrepreneuriat indépendant et solo. Cela peut également montrer qu'une personne en tant qu'employé peut et veut développer sa créativité entrepreneuriale dans l'environnement de travail, en d'autres termes qu'un employé est plus entreprenant et veut l'être.

### **SD = attitude orientée vers le service et dévouée**

Les gens choisissent une profession particulière en raison des valeurs fondamentales qu'ils veulent exprimer dans leur travail. Ils sont plus axés sur ces valeurs que sur les talents ou les domaines de compétence impliqués. Leurs choix de carrière sont basés sur le désir d'améliorer le monde d'une manière ou d'une autre.

### **IC= individu à la recherche de défis**

Dans cette ancre de carrière, le défi pur est la norme. Les gens ne veulent pas renoncer à l'occasion de travailler sur des solutions à des problèmes apparemment insolubles, de battre des adversaires forts ou de surmonter des obstacles difficiles. Pour ces personnes, le fait que l'on puisse faire l'impossible est la seule raison valable pour poursuivre un emploi ou une carrière. Certaines personnes trouvent un tel défi pur dans le travail intellectuel, d'autres dans des situations complexes et multiformes; D'autres encore le trouvent dans la compétition interpersonnelle. Les nouvelles opportunités, la variété et la difficulté deviennent des objectifs en soi, et si quelque chose est facile, il est considéré comme ennuyeux.

### **LW = Style de vie large**

Avec cet ancrage de carrière, les gens veulent équilibrer et unir leurs besoins personnels, les besoins de la famille et les exigences de la carrière. Ils veulent que toutes les parties importantes de la vie travaillent ensemble. Ils ont donc besoin d'une situation de carrière suffisamment flexible pour permettre une telle intégration. L'identité est liée à l'organisation des modes de vie, à l'endroit où l'on s'installe, à la façon dont on gère la situation familiale et à la façon dont on se développe dans un emploi ou une organisation particulière.

### ***Intervision : réflexion et retour d'expérience***

Une fois que tout le monde a rempli le test et la liste des scores, vous pouvez démarrer une session d'intervision sur ce qu'il dit et explique. Sur la base de la liste de score, une discussion ciblée peut être organisée au sein du groupe sur la mesure dans laquelle l'ambition de devenir entrepreneur ou une fonction plus entrepreneuriale au sein d'une organisation est opportune et ouvre des opportunités. L'avantage supplémentaire de l'utilisation de cette liste de pointage est que d'autres types d'emplois ou d'opportunités de carrière peuvent également être indiqués si d'autres ancres de carrière obtiennent également un score élevé. La pertinence d'objectifs d'apprentissage spécifiques peut également être abordée, comme les options d'apprentissage en milieu de travail pour acquérir des compétences pertinentes, la recherche d'un rôle de mentor ou de tuteur dans le réseau pour renforcer les compétences et les connaissances, etc.

N'oubliez pas que l'objectif de cet exercice est d'apprendre à travailler avec cette méthode pour vous en tant que formateur de groupes de jeunes ! Apprenez à l'utiliser pour conseiller et guider les jeunes vers leur meilleure perspective entrepreneuriale dans leur apprentissage et leur vie professionnelle prometteurs dans un nouveau contexte.

## M5.2 Mon entrepreneuriat, un autotest

But	Approfondir votre profil entrepreneurial. Ceci est important pour devenir un formateur autonome du modèle PEPPY car cette profession exige beaucoup d'esprit d'entreprise et d'autogestion. Dans le contexte propre (régional, national) dans lequel le formateur opère.
Heure	60-90 minutes

Tout le monde est plus ou moins « entrepreneur ». Cet autotest vise à donner aux gens un aperçu de leur propre « esprit d'entreprise ». Suis-je un entrepreneur complètement indépendant et autonome? Suis-je entreprenant, mais est-ce que je préfère le faire sous la direction d'un chef d'équipe ou d'un chef? Ou mon entrepreneuriat se situe-t-il quelque part entre les deux : indépendant et plus ou moins supervisé ? Bref, de nombreuses formes d'entrepreneuriat sont possibles. La question la plus importante est de savoir quel type d'entrepreneuriat me convient le mieux.

La compétence « entrepreneuriat » comprend différents niveaux de fonctionnement et de rôles, allant de l'assistant et de l'artisan au gestionnaire et à l'entrepreneur (indépendant). L'entrepreneuriat est une compétence qui ne se limite pas à l'entrepreneur lui-même, mais s'étend à chaque employé au sein d'une organisation. La compétence « esprit d'entreprise » est en fait une « compétence *conteneur* » et se compose de plusieurs sous-compétences. Selon le poste et le rôle qu'une personne occupe dans une organisation (ou en tant qu'entrepreneur indépendant), ces sous-compétences sont généralement spécifiquement et personnellement colorées.

La compétence « entrepreneuriat » peut être décrite comme « *la mesure dans laquelle une personne réagit activement aux opportunités et aux menaces, influence les autres à le faire et ose prendre des risques* ». <sup>4</sup> La mesure dans laquelle cette compétence est présente est en partie déterminée par le niveau d'emploi auquel une personne est active ou peut être déployée. Le niveau d'emploi dépend également du contexte dans lequel l'entrepreneuriat se manifeste : en tant qu'indépendant sans personnel, en tant que chef d'entreprise, gestionnaire ou directeur d'une organisation, en tant que membre du personnel d'exploitation indépendant, etc.

1. Cet autotest se compose de deux parties: un test sur votre comportement en tant que « personne entreprenante » et un test sur la façon dont vous remplissez les tâches en tant que « personne entreprenante »:
  - a. Les compétences comportementales concernent qui vous êtes en tant qu'entrepreneur en termes d'aspects comportementaux. Il vise également à maîtriser vos croyances, votre ambition, votre éthique et votre autonomie.
  - b. Les compétences axées sur les tâches concernent la façon dont vous agissez et les connaissances que vous avez dans la pratique de l'entrepreneuriat.
2. Complétez l'autotest selon les instructions du modèle en cochant :
  - a. Dans quelle mesure la compétence demandée s'applique à vous: vous avez la compétence, vous maîtrisez la compétence (« peut ») ou vous êtes ce que la compétence indique (« sont »),
  - b. Que vous ayez eu une expérience concrète récente (il y a moins d'un an) ou plus longue (plus d'un an) avec la compétence mentionnée.
3. Si vous avez envie d'ajouter des compétences supplémentaires, n'hésitez pas à le faire. Il se peut que ce test diagnostique ait manqué certaines compétences qui sont cruciales pour vous en tant qu'entrepreneur dans votre propre contexte (région, pays).

<sup>4</sup> Duvekot R. C. (2008). *Entrepreneuriat axé sur le portefeuille. De la compétence à l'entrepreneuriat de portefeuille [Entrepreneuriat axé sur le portefeuille. De la compétence à l'entrepreneuriat de portefeuille]*. Centre d'autonomisation EVC, Arnhem.

4. Vous pouvez également ajouter des commentaires et des remarques à ce test avec lesquels vous donnez un aperçu du résultat du test pour vous-même.
5. Après avoir finalisé votre test et écrit votre propre observation, le formateur lancera la réflexion de groupe sur les résultats de chacun, (*Intervision sur les aspects entrepreneuriaux du travail en tant que formateur PEPPY*)

Vous pouvez analyser vous-même les résultats ou en discuter avec votre coach, collègue, partenaire, etc. : que dit cet autotest de mon entrepreneuriat ? Que puis-je faire avec les résultats? Puis-je me concentrer sur des opportunités de carrière spécifiques? Y a-t-il certaines possibilités de développement en suivant un cours ou en formulant une tâche d'apprentissage? Dois-je me rendre directement dans une chambre de commerce pour démarrer mon entreprise?

Partie 1 : Auto-évaluation Compétences comportementales Esprit d'entreprise		J'ai, je peux ou je suis...				Mon expérience est la suivante :	
		N/A	jamais	parfois	souvent	< 1j.	> 1 j
1	J'ai le souci du service	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Je peux gérer la pression et les revers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Je suis flexible et je m'adapte rapidement aux circonstances changeantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	J'ai de la persuasion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Je suis curieux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Je suis créatif	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Je suis efficace	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Je suis ambitieux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	J'ai de la persévérance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Je suis courageux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Je suis empathique / j'ai un bon sens des situations et des gens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Je peux être critique envers moi-même	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Je suis assertif	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	J'ai le sens des responsabilités	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Je suis discipliné	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Je peux réfléchir à mes propres actions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	J'ai des compétences en communication	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Je suis méthodique et axé sur les résultats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Je suis axé sur l'environnement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Je suis une personne coopérante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Je suis décisif	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22	...	<input type="checkbox"/>					
23	...	<input type="checkbox"/>					
24	...	<input type="checkbox"/>					
25	...	<input type="checkbox"/>					

Réflexion personnelle et remarques :

Partie 2 : Auto-évaluation des compétences des tâches Esprit d'entreprise		J'ai, je peux ou je suis...				Mon expérience est la suivante :	
		N/A	jamais	parfois	souvent	< 1j.	> 1 j
1	J'ai des connaissances et une compréhension financières	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Je peux penser et travailler en fonction du marché	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Je peux penser et travailler de manière orientée client	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Je peux planifier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Je peux penser et travailler stratégiquement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	J'interagis (je rejoins les gens dans les activités)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	J'ai de bonnes compétences en communication (orale et écrite)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Je suis entrepreneur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Je suis tenace sur ma stratégie, mes objectifs et ma vision	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Je m'engage dans l'auto-réflexion et je peux ajuster mes objectifs et mon approche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Je pense et travaille de manière innovante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Je peux convaincre ou influencer d'autres personnes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Je peux négocier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	J'ai des compétences organisationnelles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Réflexion personnelle et remarques :							

### M5.3 Le cycle PDCA

But	Avec le cycle PDCA, un outil est offert pour articuler une action personnelle dans la mise en place d'un plan d'affaires dans lequel l'accent personnel acquis dans les modules 1-4, est orienté vers la création d'une perspective réaliste. La maîtrise de l'outil est d'une grande importance pour la conception, la mise en œuvre et l'évaluation du plan de développement commercial – plus grand – dans le module final.
Heure	60-120 minutes

La façon de gérer cet exercice:

- Vous pouvez vous attendre à ce que les stagiaires aient lu la source sur le cycle PDCA. Vous pouvez présenter brièvement un aperçu du cycle et demander aux stagiaires leur compréhension du cycle.
- L'étape suivante consiste à commencer l'exercice de conception d'une action – de préférence à petite échelle – dans laquelle le cycle PDCA est pratiqué.

Donnez aux stagiaires 30 minutes pour concevoir, tester et évaluer une action propre en utilisant la procédure du cycle PDCA (voir ci-dessous). Pour ce programme de formation des formateurs, l'objectif de l'action devrait être orienté vers la perspective de devenir un formateur PEPPY!

Assurez-vous qu'ils proposent une action gérable qu'ils peuvent passer par toutes les étapes eux-mêmes - en quelque sorte simulée pendant la formation. Assurez-vous qu'ils pensent à une action gérable, qu'ils peuvent faire eux-mêmes - simulée - dans toutes les étapes. Les stagiaires peuvent passer par chaque étape du cycle de manière fictive et en rendre compte.

Veillez noter qu'un plan d'action ou (plutôt) un plan de développement des affaires (voir module 6) peut être composé de plusieurs cycles pour compléter le plan et le déployer dans une approche structurée et intégrée. Un cycle PDCA peut donc impliquer à la fois des actions plus petites et plus grandes qui, prises ensemble, deviendront l'ensemble du plan.

#### *Une procédure pour votre processus Planifier-Faire-Vérifier-Agir*

- Plan** Reconnaître une opportunité et planifiez un changement.
- Faire** Testez la modification. Réaliser une étude à petite échelle.
- Vérifier** Passez en revue le test, analysez les résultats et identifiez ce que vous avez appris.
- Acte** Prenez des mesures en fonction de ce que vous avez appris au cours de cette procédure.

Si le changement n'a pas fonctionné, recommencez le cycle avec un plan différent. Si vous avez réussi, intégrez ce que vous avez appris du test dans votre propre action structurée. Utilisez ce que vous avez appris pour planifier de nouvelles améliorations, en recommençant le cycle.

- Lorsque les stagiaires ont finalisé leur action, créez une session d'intervision sur les étapes que tout le monde a conçues et comment cela a montré un potentiel pour leur prochaine étape: la conception d'un plan de développement commercial dans lequel leur action prévue servira l'objectif de créer une nouvelle perspective.

## M5.4 Exercice d'entrepreneuriat

But	Passer par les mouvements de démarrer votre propre entreprise ou activités commerciales pour gagner de l'argent sans être employé pour une organisation.
Heure	60-120 minutes
Lien web	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=IP0cUBWTgpY&amp;t=5s">https://www.youtube.com/watch?v=IP0cUBWTgpY&amp;t=5s</a>

1er Un brainstorming/discussion dans le groupe : qu'est-ce qu'une entreprise ? Qu'est-ce qu'un entrepreneur?

Tâche: écrivez votre idée d'entreprise pour gagner 500 € (ou l'équivalent dans la devise de votre pays) dans les 3 mois. Vous partez de zéro et ne pouvez pas utiliser la propriété que vous possédez déjà, vous devez donc gagner cet argent en démarrant des activités commerciales ou une entreprise basée sur vos propres compétences. Si vous avez besoin de matériaux, d'équipement ou d'espace, vous devez tenir compte de l'endroit où trouver les ressources.

Vous pouvez utiliser le format Canvas pour remplir tous les éléments essentiels de votre entreprise.

Une fois rempli, présentez votre idée d'entreprise au groupe.

**Propositions de valeur** : au cœur de votre modèle d'affaires : l'ensemble des produits et services qu'une entreprise offre pour répondre aux besoins de ses clients. Selon Osterwalder (2004), la proposition de valeur d'une entreprise est ce qui la distingue de ses concurrents. La proposition de valeur fournit de la valeur à travers divers éléments tels que la nouveauté, la performance, la personnalisation, la conception, la marque / statut, le prix, la réduction des coûts, la réduction des risques, l'accessibilité et la commodité / convivialité.

- Quelle valeur offrez-vous au client ?
- Quel est le problème de nos clients que vous aidez à résoudre ?
- Quels ensembles de produits et services proposez-vous à chaque segment de clientèle ?
- Quels sont les besoins des clients que vous répondez ?

**Segments de clientèle** : Pour construire un modèle d'affaires efficace, une entreprise doit identifier les clients qu'elle essaie de servir. Différents ensembles de clients peuvent être segmentés en fonction de leurs différents besoins et attributs afin d'assurer une mise en œuvre appropriée de la stratégie d'entreprise pour répondre aux caractéristiques de groupes de clients sélectionnés.

- Pour qui créez-vous de la valeur ?
- Qui sont vos clients les plus importants ?

**Relations avec les clients** : Pour assurer la survie et le succès de toute entreprise, les entreprises doivent identifier le type de relation qu'elles souhaitent créer avec leurs segments de clientèle. Cet élément devrait aborder trois étapes critiques de la relation d'un client : comment l'entreprise obtiendra de nouveaux clients, comment l'entreprise continuera à faire en sorte que les clients achètent ou utilisent ses services et comment l'entreprise augmentera ses revenus auprès de ses clients actuels.

- Quel type de relation chacun de vos segments de clientèle attend-il de vous qu'il établisse et maintienne avec eux ?
- Lesquels avez-vous établis?
- Comment sont-ils intégrés au reste de votre modèle d'affaires?
- Combien sont-ils coûteux?

**Canaux**: Une entreprise peut livrer sa proposition de valeur à ses clients ciblés par différents canaux. Des canaux efficaces distribuent la proposition de valeur d'une entreprise de manière rapide, efficace et rentable. Les clients

peuvent être atteints via leurs propres canaux (vitrine), les canaux partenaires (principaux distributeurs) ou une combinaison des deux.

- Par quels canaux vos segments de clientèle souhaitent-ils être atteints ?
- Comment les atteignons-nous maintenant?
- Comment vos canaux sont-ils intégrés ?
- Lesquels fonctionnent le mieux?
- Quels sont les plus rentables?
- Comment les intégrez-vous aux routines des clients ?
- Phases du canal :
  1. Sensibilisation : Comment faites-vous connaître les produits et services de notre entreprise ?
  2. Évaluation : Comment aidez-vous les clients à évaluer la proposition de valeur de notre organisation ?
  3. Achat : Comment autorisez-vous les clients à acheter des produits et services spécifiques ?
  4. Livraison : Comment offrez-vous une proposition de valeur aux clients ?
  5. Après-vente : Comment fournissez-vous un support client post-achat ?

**Flux de revenus** : comment une entreprise tire des revenus de chaque segment de clientèle. Plusieurs façons de générer une source de revenus: vente d'actifs, frais d'utilisation, frais d'abonnement, prêt / location / crédit-bail / location, licence, frais de courtage, publicité.

- Pour quelle valeur vos clients sont-ils vraiment prêts à payer ?
- Pour quoi paient-ils actuellement?
- Comment paient-ils actuellement?
- Comment préféreraient-ils payer?
- Dans quelle mesure chaque flux de revenus contribue-t-il aux revenus globaux?

**Activités clés** : Les activités les plus importantes dans l'exécution de la proposition de valeur d'une entreprise. Un exemple pour Bic, le fabricant de stylos, serait de créer une chaîne d'approvisionnement efficace pour réduire les coûts.

- Quelles activités clés vos propositions de valeur exigent-elles? Canaux de distribution? Relations avec les clients ? Revenus?

**Ressources clés** : Les ressources nécessaires pour créer de la valeur pour le client. Ce sont des actifs qui sont nécessaires pour soutenir et soutenir l'entreprise. Ces ressources peuvent être humaines, financières, physiques et intellectuelles.

- Quelles ressources clés vos propositions de valeur nécessitent-elles? Nos canaux de distribution ? Relations avec les clients ? Revenus?

**Réseau de partenaires** : Afin d'optimiser les opérations et de réduire les risques d'un modèle d'affaires, les organisations cultivent généralement des relations acheteur-fournisseur afin de pouvoir se concentrer sur leur activité principale. Des alliances commerciales complémentaires peuvent également être envisagées par le biais de coentreprises ou d'alliances stratégiques entre concurrents ou non-concurrents.

- Qui sont vos principaux partenaires ?
- Qui sont vos principaux fournisseurs?
- Quelles ressources clés achetez-vous auprès de partenaires?
- Quelles activités clés les partenaires effectuent-ils?

**Structure des coûts**: Il décrit les conséquences monétaires les plus importantes lors de l'exploitation sous différents modèles d'affaires.

- Quels sont les coûts les plus importants inhérents à votre modèle d'affaires?
- Quelles ressources clés sont les plus chères?

- Quelles sont les activités clés les plus chères?
- 

**Questions** pour une discussion ultérieure dans le groupe:

- Quels types d'idées commerciales (catégories) sont exprimées?
- En regardant la liste des compétences entrepreneuriales: qu'est-ce qui est le plus nécessaire pour votre idée d'entreprise?
- Avez-vous entendu des idées d'autres personnes qui vous ont inspiré ou vous ont aidé à améliorer votre idée d'entreprise?

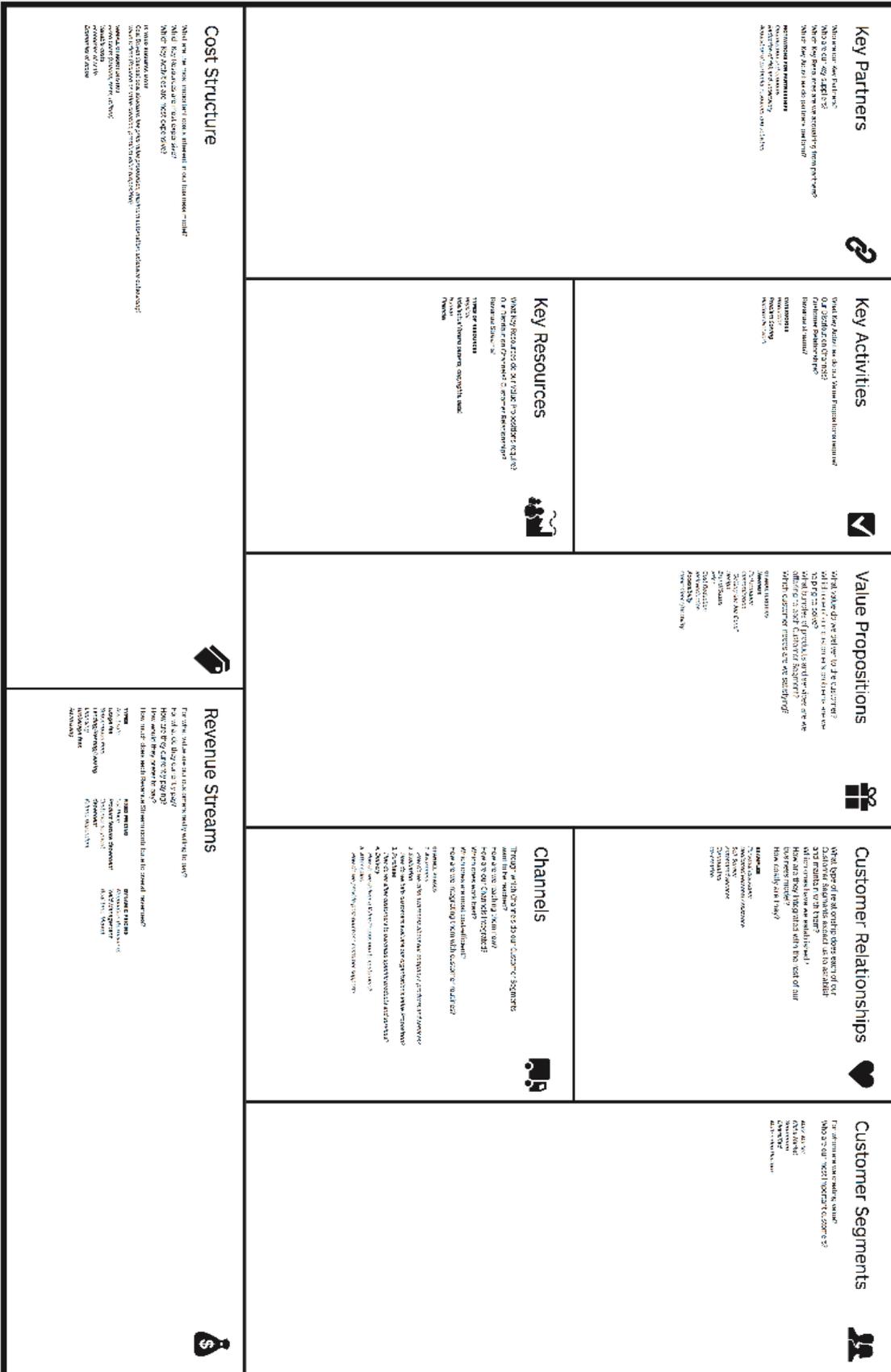
# The Business Model Canvas

Designed for:

Designed by:

Date:

Version:



Source : [https://en.wikipedia.org/wiki/Business\\_Model\\_Canvas#/media/File:Business\\_Model\\_Canvas.png](https://en.wikipedia.org/wiki/Business_Model_Canvas#/media/File:Business_Model_Canvas.png)

Copyright : Conçu par : Business Model Foundry AG. Creative Commons Attribution-Share Alike 3.0 Unported License.

## 10. 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

## M6.1 Finalisation et présenter votre PDE

But	Finaliser et présenter les grandes lignes de votre PDE est important pour devenir un formateur autonome du modèle PEPPY dans le contexte propre (régional, national) dans lequel le formateur opère.
Heure	180-240 minutes

Chaque stagiaire finalisera dans cet exercice:

1. Les grandes lignes de son plan de développement commercial pour devenir formateur PEPPY. Il a déjà rempli en termes clés le format du PDE.
2. Le stagiaire préparera une courte présentation de son BDP, max. 7 minutes.
3. Le stagiaire présente son powerpoint sur son BDP.

+++++

Le plan de développement des entreprises PEPPY comporte les **éléments constitutifs** suivants:

- *Vision* : votre vision est la description de votre rêve futur.
- *Mission* : votre mission décrit comment vous et votre plan ou organisation travaillerez à la réalisation de votre rêve futur.
- *Partenaires clés* : Qui sont mes partenaires clés?
- *Activités clés* : quelles sont mes activités principales ?
- *Ressources clés* : de quelles autres personnes et ressources ai-je besoin?
- *Propositions de valeur* : comment faire choisir mon organisation par un client ?
- *Relations clients* : comment maintenir le contact avec le client/groupe cible ? Comment puis-je construire et gérer mon réseau ?
- *Canaux* : comment puis-je atteindre mes clients ?
- *Segments de clientèle* : qui sont mes clients ou mes groupes cibles ?
- *Structure des coûts* : quels coûts vais-je engager ?
- *Flux de revenus* : Comment puis-je m'assurer que l'argent entre ?

+++++

Le formateur guidera la finalisation (action 1), la préparation du ppt (action 2) et la présentation de chaque BDP (action 3).

## M6.2 Évaluation par les pairs et conclusion

But	Évaluation par les pairs de chaque présentation d'un PDE par les stagiaires dans le but d'obtenir une orientation et des conseils finaux.
Heure	60-100 minutes (dans le délai pour M6.1)

L'évaluation par les pairs fournit un processus d'apprentissage structuré permettant aux stagiaires de critiquer et de se fournir mutuellement des commentaires sur leur travail. Il aide les stagiaires à développer des compétences pour évaluer et fournir une rétroaction aux autres, et leur permet également d'acquérir les compétences nécessaires pour s'auto-évaluer et améliorer leur propre travail.

S'engager dans le processus d'évaluation par les pairs des présentations personnelles sur son PDE. Les critères de cette évaluation spécifique par les pairs visent à :

- Faisabilité et réalisme du PDE.
- Orientation du PDE
- Orientation du groupe cible dans le PDE.
- Conseils pour renforcer le PDE.

### Pourquoi utiliser l'évaluation par les pairs?

L'évaluation par les pairs peut :

- Donner aux stagiaires les moyens d'assumer la responsabilité de leur propre apprentissage et de le gérer.
- Permettre aux stagiaires d'apprendre à évaluer et de donner aux autres un retour constructif pour reconnaître et développer davantage leurs compétences.
- Améliorer l'apprentissage des stagiaires par la diffusion des connaissances et l'échange d'idées.
- Motiver les stagiaires à s'engager plus profondément avec le matériel de cours dans le but de l'auto-analyse et de la création de nouvelles perspectives personnelles.

### Considérations pour le formateur lors de l'utilisation de la méthode d'évaluation par les pairs

- Informez les stagiaires de la raison d'être des évaluations par les pairs. Expliquez les attentes et les avantages de participer à un processus d'évaluation par les pairs.
- Envisagez de demander aux stagiaires d'évaluer les affectations anonymes pour obtenir une rétroaction plus objective.
- Soyez prêt à donner des commentaires sur les commentaires des stagiaires les uns aux autres. Montrez quelques exemples de commentaires de qualité variable et discutez du type de commentaires utiles et pourquoi.
- Donner des directives claires et des limites de temps pour les séances d'évaluation par les pairs en classe et fixer des dates limites définies pour les travaux d'évaluation par les pairs en dehors de la classe.
- Écoutez les discussions de rétroaction de groupe et fournissez des conseils et des commentaires au besoin.
- La familiarité et l'appropriation des critères par les stagiaires ont tendance à améliorer la validité de l'évaluation par les pairs, alors impliquez les stagiaires dans une discussion sur les critères utilisés.

### M6.3 Exemple pour l'entrepreneuriat : certification niveau 2, formateur PEPPY guidé

But	Explication du certificat pour le niveau 2 du modèle PEPPY pour les formateurs et conseils supplémentaires pour les niveaux 3 et 4
Heure	60-90 minutes

Le formateur explique la certification pour le niveau 2 'Guided Trainer' du modèle PEPPY.

**Charge d'étude.** La formation pour devenir « formateur guidé PEPPY, niveau 2 » donne un aperçu et fournit les bases pour une orientation professionnelle des propres compétences du stagiaire en utilisant les outils de la formation PRM dans le cadre du modèle PEPPY. La durée de la formation sera d'au moins 54 heures, dont 18 à 20 heures de contact (orientation, leçons; instructions théoriques et méthodiques et travaux pratiques qui ont été commentés et discutés) et 36 heures d'autres heures (préparation, auto-apprentissage, travail de groupe supplémentaire).

**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.

+++++

La certification dans le modèle PEPPY est expliquée au chapitre 12.

## 11. 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: compétences liées aux connaissances et aux compétences d'un sujet 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 diplômés). 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.

## 12. 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>5</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).
- Objectifs de perspective de carrière et rédaction d'un plan d'action personnel.

<sup>5</sup> Les niveaux correspondent au IDescribeurs 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).

## PEPPY Niveau 2 'Formateur accompagné'

**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>