

## Guide de faisabilité et d'impact sur les méthodes et outils pour l'évaluation et la validation des compétences

### Résumé détaillé

Le guide de faisabilité et d'impact de **DICE** est le troisième et dernier résultat intellectuel (IO3) du projet. Il a été conçu pour informer les professionnels travaillant dans divers domaines avec des ressortissants de pays tiers et principalement les primo-arrivants (migrants, demandeurs d'asile et réfugiés) sur l'importance de l'évaluation et de la validation des compétences de leurs bénéficiaires et notamment de leurs compétences non techniques qui peuvent faciliter l'intégration, ainsi que leur fournir des méthodes et des outils d'évaluation et de validation de ces compétences, des informations utiles sur leur utilisation et des conclusions sur leur efficacité. Ces méthodes et outils sont: 1. [Les cartes de Compétences Bertelsmann Stiftung](#), 2. le [Système de Validation LEVEL5 fondé sur l'approche VIC \(Erasmus+KA2\)](#), et 3. l'[Outil européen de profilage des compétences des ressortissants de Pays Tiers](#) et ont été sélectionnés par le partenariat DICE pour leur pertinence par rapport aux objectifs de DICE et pour leur efficacité, leur différenciation et leur complémentarité.

Le contenu de ce guide profitera à la fois aux professionnels et aux primo-arrivants : les professionnels ajouteront de nouvelles méthodes à leur boîte à outils pour soutenir leurs bénéficiaires de manière innovante et efficace et les primo-arrivants amélioreront leurs capacités de réflexion et leur conscience de soi et recevront des rapports d'évaluation sur leurs compétences qui seront utiles pour travailler sur leurs faiblesses et pour mettre en évidence leurs points forts et leurs compétences existantes lorsqu'ils s'efforcent de trouver un emploi et dans le processus d'inclusion sociale.

Afin de déterminer la faisabilité des méthodes/outils sélectionnés et l'impact qu'ils pourraient avoir sur la pratique quotidienne des professionnels et de leurs bénéficiaires, des laboratoires locaux ont été organisés et mis en place dans les pays du partenariat pour les présenter aux professionnels et les former à leur utilisation ainsi que pour les tester auprès des primo-arrivants.

Le guide est divisé en deux parties : une analyse théorique du thème de l'évaluation et de la validation des compétences et des trois méthodes/outils d'évaluation et de validation sélectionnés (partie A) et une partie analysant les résultats des laboratoires locaux pour la présentation et l'essai pilote des méthodes/outils ainsi que les conclusions sur leur faisabilité, leurs points forts et faibles, leur efficacité et leur impact (partie B). Plus précisément, chaque partie du guide couvre les sujets suivants :

#### **PARTIE A: Analyse théorique**

- 1. Importance de l'Évaluation et de la Validation des Compétences**
  - 1.1 Evaluation et Validation: définitions
  - 1.2 Importance de l'Évaluation et de la Validation des compétences
  - 1.3 La certification des compétences
- 2. Méthodes/outils d'évaluation et de validation des compétences utilisés dans DICE**
  - 2.1 Les cartes de compétences Bertelsmann Stiftung
  - 2.2 Le Système LEVEL5 fondé sur l'approche VIC
  - 2.3 l'outil européen de profilage des compétences des ressortissants de Pays Tiers
- 3. La certification des Compétences personnelles: ISO/IEC 17024**
- 4. Méthodologie de test des méthodes/outils dans DICE and l'évaluation de leur efficacité et impact**

**5. Conseils et astuces pour mettre en place les laboratoires locaux pour tester les méthodes/outils****PARTIE B: Résultats des laboratoires nationaux****1. Aperçu des résultats des laboratoires du partenariat****2. Présentation et analyse des laboratoires par pays**2.1 Laboratoire local: France (*Eurocircle*)

- a. Contexte local and mise en place
- b. Méthodes/Outils d'évaluation et de validation sélectionnés et raisons de la sélection
- c. Analyse des questionnaires des professionnels et primo-arrivants
- d. Recommandations des professionnels et du partenaire français / Conclusions

2.2 Laboratoire local: Italie (*CESIE*)

- a. Contexte local and mise en place
- b. Méthodes/Outils d'évaluation et de validation sélectionnés et raisons de la sélection
- c. Analyse des questionnaires des professionnels et primo-arrivants
- d. Recommandations des professionnels et du partenaire italien / Conclusions

2.3 Laboratoire local: Chypre (*MMC*)

- a. Contexte local and mise en place
- b. Méthodes/Outils d'évaluation et de validation sélectionnés et raisons de la sélection
- c. Analyse des questionnaires des professionnels et primo-arrivants
- d. Recommandations des professionnels et du partenaire chypriote / Conclusions

2.4 Laboratoire local: Pologne (*Danmar Computers*)

- a. Contexte local and mise en place
- b. Méthodes/Outils d'évaluation et de validation sélectionnés et raisons de la sélection
- c. Analyse des questionnaires des professionnels et primo-arrivants
- d. Recommandations des professionnels et du partenaire polonais / Conclusions

**3.1 Forces et faiblesses des trois méthodes/outils****3.2 impacts de ces méthodes/outils dans le projet DICE****4.1 Conclusions générales****4.2 Pistes de développement**

Le guide comprend également une **introduction**, une **table des matières** et une **liste des figures et tableaux**, ainsi que la **bibliographie** utilisée. Les principaux thèmes abordés et analysés dans le guide sont les suivants:

*Importance de l'Évaluation et de la Validation des Compétences*

La "validation" pourrait être définie comme "un processus qui implique une appréciation, une évaluation, une documentation et une reconnaissance structurées des connaissances et des compétences possédées par une personne indépendamment de la manière dont elles sont acquises" et comme "l'acte de rendre quelque chose officiellement ou légalement acceptable ou approuvé". Cette définition implique que la validation fait référence à un processus dans lequel l'évaluation est incluse et que l'évaluation précède la validation comme l'une des étapes initiales de la validation d'une compétence. "L'évaluation est donc "le processus qui consiste à juger ou à calculer la qualité, l'importance, la quantité ou la valeur de quelque chose".

Les personnes qui ont acquis des aptitudes et des compétences par le biais de toutes les formes d'apprentissage doivent être en mesure de démontrer et de prouver ce qu'elles ont appris, en particulier lorsqu'il s'agit de processus d'apprentissage non formels et informels. Cela est également important pour la prise de conscience et le développement individuel des primo-arrivants, dont le niveau d'intégration dans leur nouvelle société est minimal, et constitue un outil utile entre les mains des professionnels qui travaillent avec eux. L'identification et l'évaluation des compétences de ces personnes peuvent apporter une valeur ajoutée à leur profil général en enrichissant leur CV et en les aidant à passer des entretiens d'embauche et

autres. Quant aux professionnels, en établissant le profil des nouveaux arrivants et en les aidant à se rendre compte de qui ils sont, de ce qu'ils savent, de ce qu'ils peuvent faire et de ce qu'ils devraient améliorer, leur travail devient plus facile et plus efficace.

### *Les cartes de compétences Bertelsmann Stiftung – Le Système LEVEL5 fondé sur l'approche VIC - L'outil européen de profilage des compétences des ressortissants de Pays Tiers*

Les cartes de compétences Bertelsmann Stiftung ont été développées par la fondation allemande "Bertelsmann Stiftung" afin d'aider à la reconnaissance et à l'utilisation du potentiel des personnes issues de l'immigration et, plus spécifiquement, d'améliorer l'intégration sur le marché du travail des migrants peu qualifiés. Il existe des fiches sur les compétences sociales, personnelles et technico-méthodologiques des migrants ainsi que des fiches sur leurs intérêts. Leur mode d'utilisation n'est pas standardisé, mais il est extrêmement varié en ce qui concerne l'étendue et la profondeur thématique de l'orientation (par exemple, pour une cartographie générale des compétences ou pour identifier les compétences nécessaires à un emploi spécifique), mais l'objectif est toujours le même : enregistrer explicitement les points forts du migrant au moyen d'une "liste positive" de cartes de compétences qui sont placées devant lui, avec les choses qu'il peut faire, au lieu d'une "liste négative", avec les choses qu'il ne peut pas faire. Les compétences déterminées peuvent être documentées à des fins de conseil ultérieur et le document pertinent peut être remis au migrant.

Le Système LEVEL 5 fondé sur l'approche VIC (Validation Integration Competence – Erasmus+KA2) est un système de validation à long terme des compétences non techniques qui est spécifiquement conçu pour évaluer et valider le développement personnel, social et organisationnel des compétences dans des contextes d'apprentissage non formels et informels. Il est structuré sur un modèle tridimensionnel qui cartographie le développement des connaissances (cognition/esprit), des aptitudes (actions/mains) et des attitudes (émotions et valeurs/cœur) concernant une compétence. De plus, il est fondé sur 5 niveaux d'apprentissage, du débutant à l'expert compétent. Ce modèle constitue la base des principaux instruments de LEVEL5 : le "Cube LEVEL5" qui visualise le développement des compétences d'une personne dans un domaine d'apprentissage spécifique (de préférence pratique), qui est décrit dans un "système de référence LEVEL5" qui facilite la conception et la planification de l'apprentissage non formel/informel et la validation des compétences dans un domaine d'action et d'apprentissage spécifique et pratique.

L'outil européen de profilage des compétences des ressortissants de Pays Tiers a été développé par la Commission européenne dans le cadre de l' "Agenda des compétences pour l'Europe" (2017), afin de soutenir le profilage précoce des ressortissants de Pays Tiers vivant dans l'UE. Il s'agit d'un outil en ligne qui "aide à cartographier les compétences, les qualifications et les expériences professionnelles des ressortissants de Pays Tiers et à leur donner des conseils personnalisés sur les étapes suivantes, par exemple une orientation vers la reconnaissance des diplômes, la validation des compétences, la formation continue ou les services d'aide à l'emploi" grâce à un rapport détaillé produit en répondant aux questions des différentes sections de l'outil.

### *Laboratoires locaux pour tester les méthodes/outils*

Pour présenter et simuler l'utilisation des méthodes et outils sélectionnés, les partenaires ont organisé des tests pilotes sous forme de laboratoires locaux en face à face ou en ligne, avec une présentation des méthodes/outils aux professionnels (travailleurs sociaux, psychologues, éducateurs, mentors, responsables des programmes d'intégration, formateurs, etc.). En France, Eurocircle a organisé un laboratoire local en face

à face en deux sessions, l'une avec les deux groupes cibles et l'autre avec la participation de professionnels uniquement, présentant les trois méthodes/outils et testant les cartes de compétence de la fondation Bertelsmann Stiftung. En Italie, le CESIE a mené l'ensemble de son laboratoire local en ligne, en mettant en place une session en ligne avec les professionnels uniquement, où les cartes de compétence Bertelsmann Stiftung et le système de validation LEVEL5 ont été présentés ; et en testant les deux méthodes/outils lors de sessions séparées avec les primo-arrivants : une session en ligne avec test pilote du système de validation LEVEL 5 et deux sessions en face à face avec test pilote des cartes de compétence Bertelsmann Stiftung. À Chypre, le MMC a mis en place une session en ligne avec des professionnels et une session en face à face avec les primo-arrivants. Les professionnels ont été initiés aux trois méthodes/outils, en mettant davantage l'accent sur les cartes de compétences Bertelsmann Stiftung et l'outil de profilage des compétences de l'UE, qui ont tous deux été testés avec les primo-arrivants. En Pologne, Danmar Computers a organisé une seule session en face à face, au cours de laquelle le système de validation LEVEL 5 et l'outil de profilage des compétences de l'UE ont été présentés aux professionnels, qui ont également testé ce dernier sur eux-mêmes. Les résultats de tous les laboratoires mis en œuvre ont été fortement positifs et satisfaisants, tant pour les professionnels que pour les primo-arrivants. Ils ont tous souligné l'utilité des méthodes et outils sélectionnés, soit pour devenir plus efficaces dans la pratique quotidienne en établissant le profilage des compétences, des forces et des faiblesses des primo-arrivants (professionnels), soit pour identifier leurs propres forces, révéler les compétences cachées et réaliser les faiblesses afin de progresser vers l'inclusion sociale (primo-arrivants). Dans tous les laboratoires, il est apparu évident que l'évaluation et la validation des compétences et surtout des compétences non techniques - qui ne sont pas si souvent prises en considération dans le profil d'un individu - sont d'une grande importance lorsqu'on essaie de se comprendre et de s'améliorer afin de s'intégrer au marché du travail et dans la société. Dans le même temps, il a été démontré que ces méthodes/outils ont un fort potentiel de transfert à d'autres groupes également. Quant à la possibilité de certification des compétences évaluées et validées, les avis divergent, la majorité des professionnels étant favorables à cette perspective, soulignant l'importance et l'utilité des compétences non techniques de nos jours ainsi que le fait d'être en mesure de les prouver dans les CV ou devant les employeurs.

### *Recommandations sur l'utilisation des méthodes/outils*

Sur la base des résultats de tous les laboratoires locaux, où les trois méthodes/outils ont été présentés, analysés, discutés et testés, les professionnels et les partenaires sont parvenus aux conclusions globales suivantes sous forme de recommandations :

1. Ils peuvent tous être utilisés tant au niveau personnel que professionnel.
2. Ils peuvent tous être utilisés pour préparer des rapports (de différents types) sur les compétences, qui peuvent être joints aux CV ou pour aider les primo-arrivants à se préparer aux entretiens d'embauche et autres, qui sont tous deux très importants pour eux.
3. *Les cartes de compétence Bertelsmann Stiftung* sont idéales pour les sessions de groupe en face à face, *le système de validation LEVEL 5* peut être utilisé en face à face ou en ligne dans le cadre de sessions de groupe ou individuelles, et *l'outil européen de profilage des compétences des ressortissants de Pays Tiers* doit être sélectionné dans le cadre de sessions individuelles en face à face mais aussi en ligne en raison de sa nature numérique.
4. *Les cartes de compétences Bertelsmann Stiftung* doivent être sélectionnées lorsque l'on travaille avec des groupes inexpérimentés dans l'évaluation des compétences (ayant des difficultés à identifier leurs propres forces et aptitudes) en raison de leur nature intuitive, pratique et visuelle,

qui ressemble à un jeu et crée un environnement d'apprentissage agréable et interactif. *Le système de validation LEVEL 5* doit être utilisé avec des groupes ou des individus avancés dans l'évaluation des compétences, car il est plus complexe et permet des processus de réflexion approfondie, et *l'outil européen de profilage des compétences des ressortissants de Pays Tiers* doit être utilisé lorsque l'enregistrement de compétences individuelles et complètes est nécessaire, car un rapport d'évaluation détaillé est produit à la fin du processus.

5. *Les cartes de compétences Bertelsmann Stiftung* pourraient être utilisées comme point de départ descriptif sur la manière d'orienter le processus de réflexion sur les compétences non techniques, les compétences cachées et le thème des compétences en général (également comme introduction dans un processus d'apprentissage plus large), *le système de validation LEVEL 5* lorsque des discussions approfondies sur les trois dimensions des compétences non techniques sont prévues, et *l'outil européen de profilage des compétences des ressortissants de Pays Tiers*, lorsque des recommandations et des conseils basés sur un large éventail de compétences non techniques et de compétences techniques sont jugés utiles, puisque des sections particulières du rapport produit sont consacrées à ces orientations par le facilitateur.
6. *Les cartes de compétence Bertelsmann Stiftung* peuvent être utilisées plusieurs fois avec le même groupe, en approfondissant à chaque fois la compréhension, l'identification et l'évaluation des compétences.
7. *Les cartes de compétence Bertelsmann* pourraient être utilisées même avec des groupes qui ne parlent pas la langue locale jusqu'à un niveau élevé puisqu'elles sont écrites dans un langage simple et sont disponibles en plusieurs langues. Il en va de même pour *l'outil européen de profilage des compétences des ressortissants de Pays Tiers*, qui pourrait également être utilisé avec des personnes ne parlant pas du tout la langue locale, puisqu'il est disponible dans presque toutes les langues de l'UE et dans certaines autres, avec la possibilité de filtrer simultanément deux langues (celle préférée par l'utilisateur et une autre préférée par l'animateur). *le système de validation LEVEL 5* exige un niveau plus élevé dans la langue locale, car il implique des discussions plus approfondies, mais il est également disponible dans quelques langues.
8. Dans *les cartes de compétence Bertelsmann Stiftung*, des exemples concrets, des clarifications sur les définitions et les images/symboles fournis, et des traductions supplémentaires peuvent être nécessaires pour remédier aux inexactitudes et combler les différences culturelles et autres.
9. Dans *les cartes de compétence Bertelsmann Stiftung*, les compétences pertinentes pour l'objectif d'évaluation souhaité doivent être présélectionnées dans la liste exhaustive de cartes de compétence fournie, de manière à ce que le processus soit adapté au profil du groupe cible et donc plus efficace.
10. *Les cartes de compétence Bertelsmann Stiftung* et *le système de validation LEVEL 5* doivent à chaque fois être adaptés aux besoins du groupe cible et aux compétences existantes (par exemple, niveau élevé de langue locale et réflexion pertinente v. barrière de la langue locale et besoin d'aborder le sujet de manière interactive, capacité d'auto-évaluation v. besoin d'orientation, se sentir plus à l'aise en groupe avec des pairs v. réflexion sur les compétences uniquement).
11. *Le système de validation LEVEL 5* pourrait être simplifié pour être utilisé également par les débutants, par le biais d'activités interactives et de travail en groupe.
12. *L'outil de profilage des compétences des ressortissants de Pays Tiers* pourrait être utilisé avec d'autres outils de profilage et de documentation de l'UE, tels que les modèles Europass, afin de documenter de manière plus complète les profils des personnes.

13. Possibilité de certification : L'utilisation de tous ces outils devrait être suivie d'une certification des compétences évaluées/validées (principalement des compétences non techniques puisque les compétences techniques évaluées par *l'outil de profilage des compétences des ressortissants de Pays Tiers* sont la plupart du temps certifiées d'une autre manière), car une telle certification apporterait une valeur ajoutée au profil global des individus, couvrant différentes étapes de leur vie (plutôt que de simplement compter les diplômes) et correspondant aux défis auxquels ils sont confrontés quotidiennement. Les compétences non techniques sont de plus en plus importantes de nos jours, en particulier sur les marchés du travail actuels, où les employeurs ont tendance à les évaluer lors d'entretiens d'embauche ou de tests spécifiques. La certification permettrait d'unifier et de mieux structurer le processus, d'effectuer des évaluations/validations plus équitables, et constituerait un outil différent pour les primo-arrivants afin de prouver (et non pas seulement de présenter) leurs points forts et de travailler sur les compétences. (Certains professionnels étaient réservés - mais pas négatifs - à cette perspective, justifiant leur position par trois arguments : ces compétences sont fondamentales et la certification ne semble pas nécessaire ; ces compétences ne sont pas facilement évaluées (et donc certifiées) puisque leur niveau d'acquisition est plus ou moins subjectif ; et une évaluation négative (ne permettant pas la certification) pourrait être décourageante à l'avenir pour la personne évaluée.

### *Pistes de développement*

L'ensemble des travaux menés dans le cadre de DICE offre des aperçus utiles et souvent novateurs sur les questions si contemporaines et difficiles de la diversité, de l'inclusion, de la citoyenneté et de l'autonomisation et peut certainement contribuer à améliorer à la fois les services fournis aux primo arrivants par les professionnels du domaine et à soutenir directement ces personnes dans leur difficile parcours vers l'inclusion sociale. Malgré tout ce travail, il s'agit d'un domaine où les besoins sont en constante augmentation et où les défis se présentent chaque jour. Ce guide pourrait servir d'introduction, de point de départ, pour une analyse plus approfondie des méthodes présentées et pour la recherche d'autres outils pertinents, qui pourraient être ajoutés à cette liste et aux boîtes à outils existantes des professionnels, tout en étant également combinés avec le matériel de formation développé par le partenariat DICE sous forme de cours en ligne et avec d'autres matériels disponibles sur la même thématique, afin de soutenir les professionnels et leurs bénéficiaires de manière complète et essentiellement efficace.