



**MOVE-EU**

# Comment former les migrants pour augmenter leur insertion ?



Théâtre de Liège



# 3. Identifier, évaluer et positionner les compétences nécessaires à l'insertion socio-professionnelle

# 3.1. Quoi/résultat

**1.** Identification d'une démarche globale d'évaluation et de positionnement articulée en **trois temps** sur les axes de compétences du référentiel et leur graduation

**2.** Définition de **deux types d'outils** soutenant la démarche d'évaluation et de positionnement

**2a.** outils destinés à **collecter les informations et les données requises** durant les 3 phases d'évaluation et de positionnement

**2b.** outils permettant la **représentation et la visualisation** du positionnement

# 3.1. Quoi/résultat

## 1. Les trois temps d'évaluation et de positionnement

<b>ACCUEIL</b> <i>Entretien individuel</i>	<b>FORMATION</b> <i>Approche collective et individuelle</i>		
	<b>TEMPS 1</b>	<b>TEMPS 2</b>	<b>TEMPS 3</b>
<b>PREPOSITIONNEMENT</b>	<b>POSITIONNEMENT INITIAL</b>	<b>POSITIONNEMENT INTERMEDIAIRE</b> <i>(dans le cas d'une formation longue)</i>	<b>POSITIONNEMENT FINAL</b>

Ligne du temps



### AVANT LA FORMATION

Choix des compétences à évaluer dans le référentiel  
+  
Evaluation de ces compétences par le conseiller, le coordinateur, le formateur(s)

### AU DEBUT DE LA FORMATION

Evaluation par le(s) formateur(s) des compétences développées dans la formation  
+  
Auto-évaluation par le stagiaire

### AU « MILIEU » DE LA FORMATION

⇒ moment(s) variable(s)  
  
Choix des compétences à évaluer  
+  
Evaluation par le conseiller, le coordinateur, le(s) formateur(s)  
+  
Auto-évaluation par le stagiaire

### FIN DE FORMATION

Evaluation par le(s) formateur(s) des compétences développées dans la formation  
+  
Auto-évaluation par le stagiaire

# 3.1. Quoi/résultat

## 2a. Outils de collecte des informations et données requises

### Le guide pratique pour le positionnement

Un **support à mener des entretiens** de positionnement pour des professionnels.

C'est un **recueil d'exemples** concrets de questions.

Suivant les réponses données et le degré de précision, le professionnel positionne les acquis sur le niveau de l'axe de compétences concerné, en lien avec les descripteurs du référentiel.

Le guide cite et illustre aussi **autres techniques de positionnement**: la mise en situation, le recours à documents authentiques ou au photo-langage, etc.

### La grille de positionnement

C'est un **outil de communication** entre professionnels.

C'est une grille **pour noter et conserver** les éléments d'évaluation, aux différents temps et assurer le suivi personnalisé du bénéficiaire.

# 3.1. Quoi/résultat

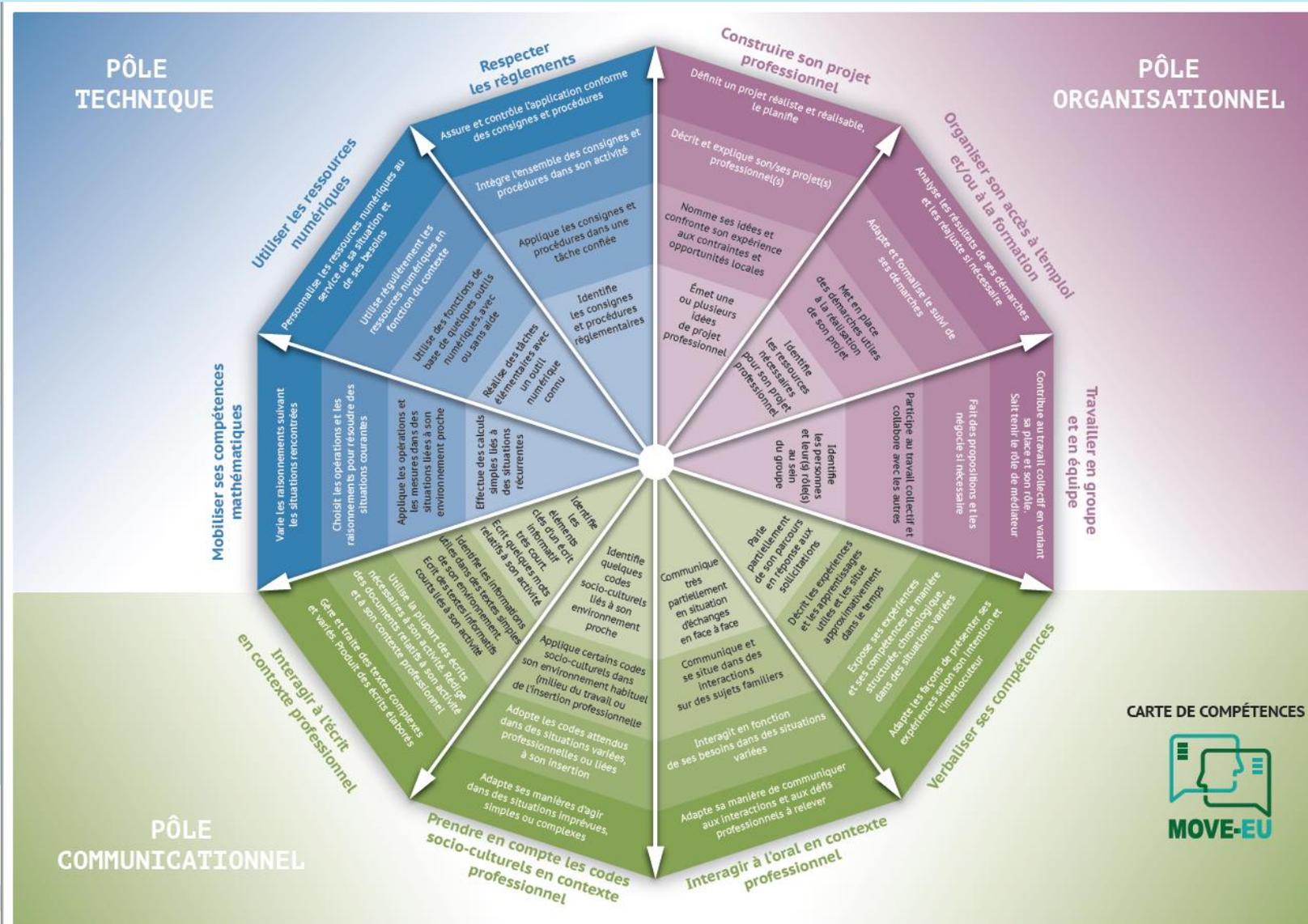
## 2b. Outils pour la représentation et visualisation du positionnement

### La carte de compétences

La carte constitue la **version circulaire du référentiel** et concrétise le positionnement dans une représentation visuelle des compétences évaluées et de **leurs 4 graduations respectives**.

- un support visuel de **l'approche par axes et niveaux** de compétences
- l'outil commun de référence pour **tous les acteurs** (conseiller, formateur, bénéficiaire)
- va servir à **capitaliser les résultats** des évaluations par le positionnement sur les cercles
- va servir aussi à **percevoir les objectifs de progrès** à atteindre dans le cadre de la formation, de **les ajuster** et **personnaliser** tout au long du parcours.

# 3.1. Quoi/résultat



# 3.1. Quoi/résultat

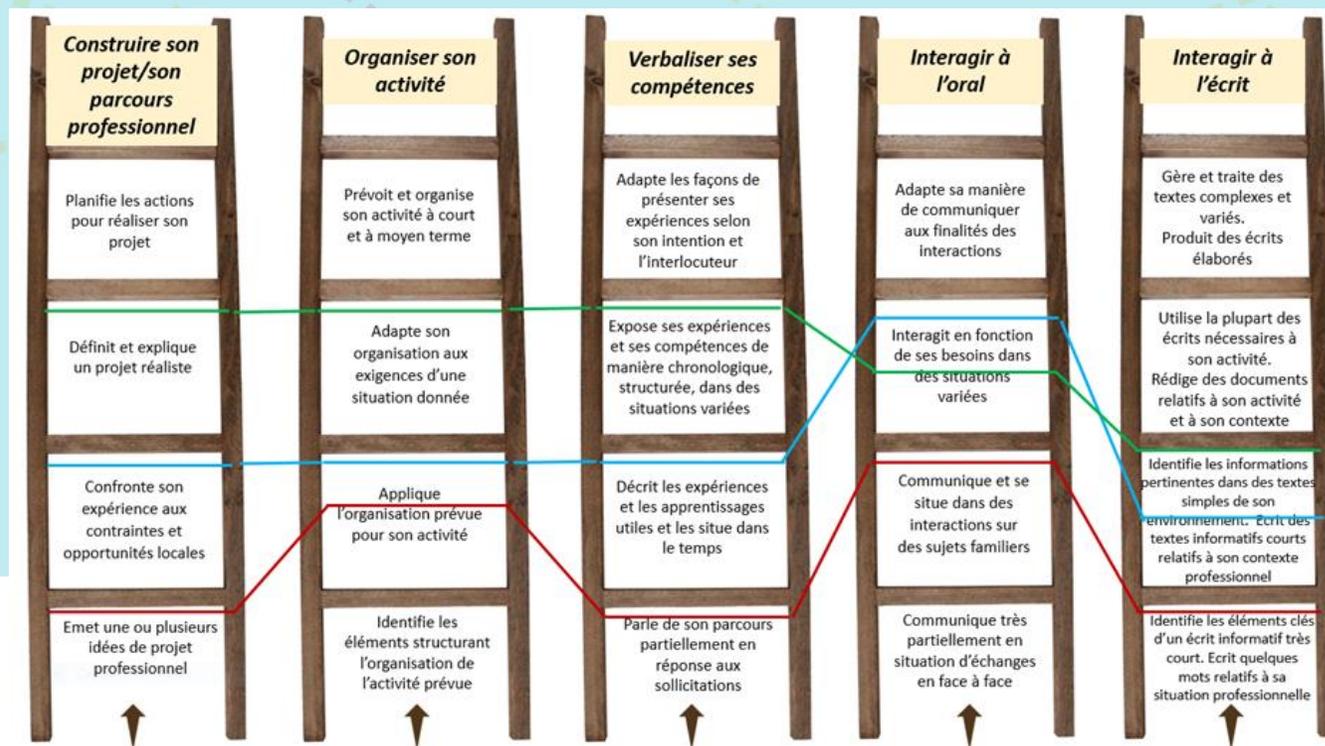
## Les échelles de compétences

Une représentation visuelle du positionnement des compétences évaluées et de leurs 4 graduations respectives a été imaginée aussi **sous forme d'échelles** dans l'expérimentation du FOREM.

Evaluation initiale ●

Evaluation intermédiaire ●

Evaluation finale ●



## 3.2. Pourquoi/comment

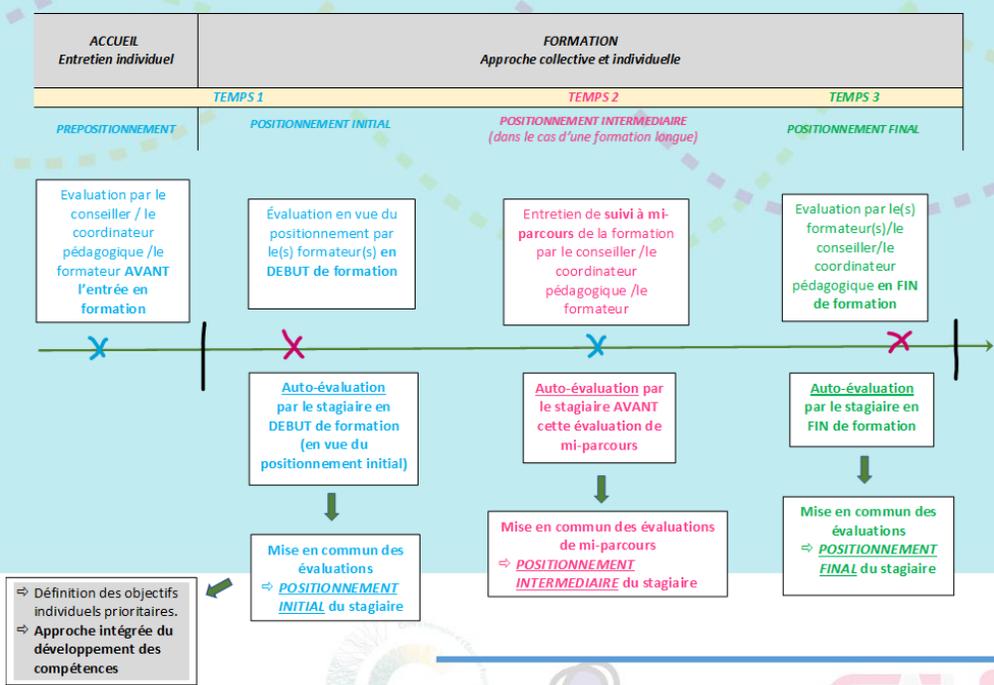
- La démarche se construit de manière **dynamique et progressive** et est articulée à **l'action de formation** (*pré-positionnement ou pas? 2 temps ou 3 temps?...*)
- Ces outils ne sont pas figés et ils peuvent avoir **plusieurs fonctions** et peuvent être utilisés à **différents moments** du processus de formation et d'évaluation
- Plusieurs modalités d'évaluation qui comprennent du travail **en individuel**, en **sous-groupe et en collectif**, ainsi que de **l'auto-évaluation** et de **l'évaluation** par les professionnels
- Démarche qui favorise une **vision dialogique** qui consiste à parler avec « l'autre » et non pas à propos de « l'autre » →

→ L'évaluation est bien conçue comme une **relation participative** entre les personnes, les besoins et les attentes

# 3.3. Pour qui/à l'attention de qui

La démarche peut être proposée à **toute** personne migrante qui souhaite avancer dans son parcours professionnel.

Les outils sont destinés tantôt aux **professionnels (formateurs / coordinateurs pédagogiques / conseillers)**, tantôt aux **bénéficiaires**.



## 3.4. Résultats/impact

- ✓ Cette démarche établit le **fil conducteur** de chacun dans l'orientation, formation et parcours vers l'emploi
- ✓ Elle prend en compte l'**ensemble des compétences transversales**, dont la capacité de communiquer dans la langue du pays d'accueil  
→ **valorise** aussi les expériences et compétences développés par le passé
- ✓ Elle permet d'**objectiver** et définir le niveau de compétences de manière progressive et continue
- ✓ Assure une **communication efficace** entre les différents acteurs, à quelque moment que ce soit, de façon à **garantir l'efficience du parcours de formation et d'insertion du public migrant**.

# 4. Développer les compétences nécessaires à l'insertion socio-professionnelle



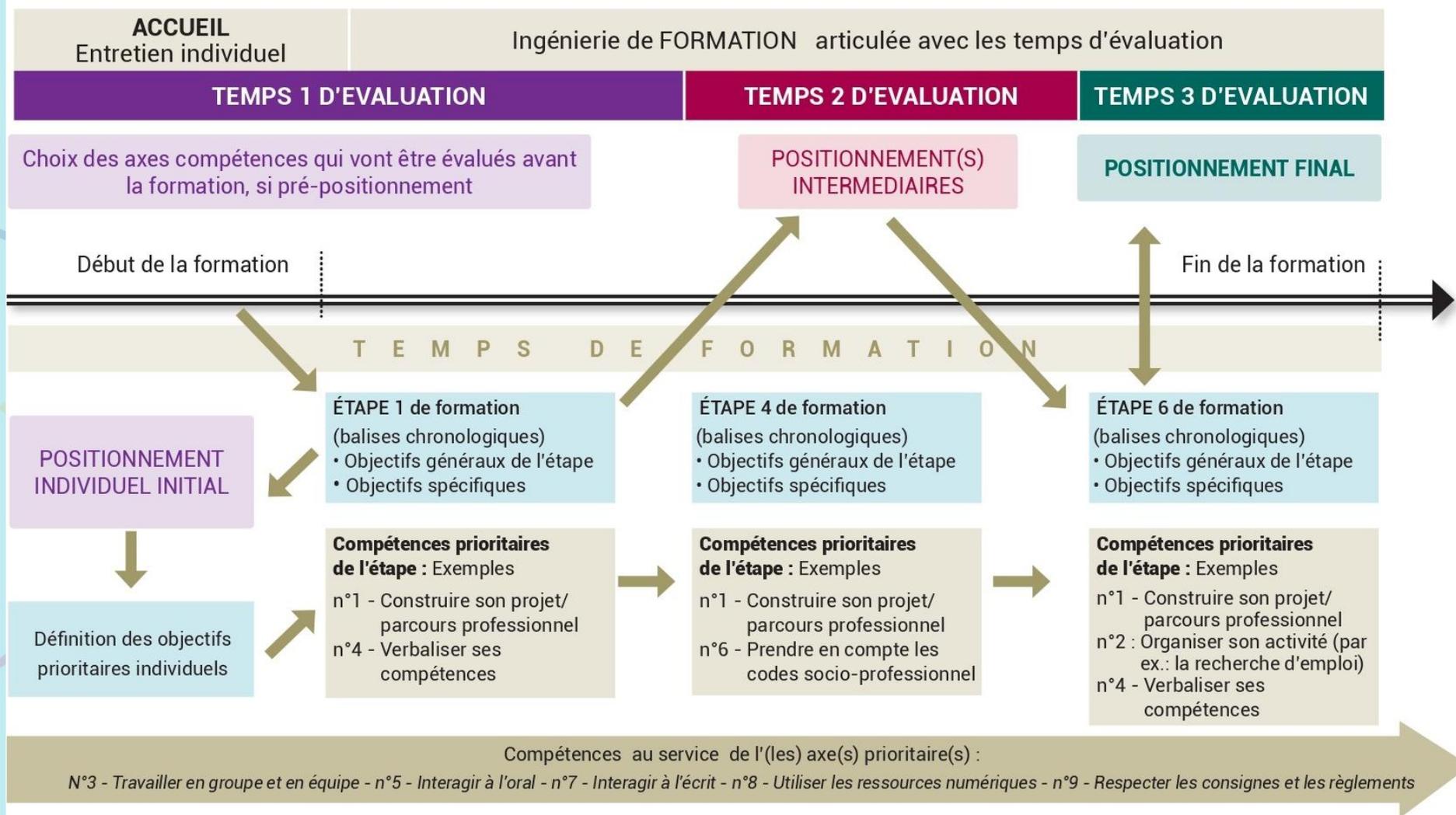
# Développement d'ingénieries de formation

- **calibrées sur les axes et niveaux de compétences ciblés**

(en fonction du temps de formation, des objectifs, du positionnement initial, des prérequis définis) => **interconnectivité des compétences**

- **correlées au processus d'évaluation et de positionnement**

- **dans une approche par « *Carte de compétences* »**



Éléments d'ingénierie de formation  
 Axes de compétences au service de l'(des) axe(s) prioritaire(s)



# Les outils développés dans la formation par « Carte de Compétences » MOVE-EU

- **Référentiel**

→ pour tous : professionnels et bénéficiaires (adapté)

- **Outil de visualisation (Carte ou Echelles)**

→ pour tous : commun aux professionnels et bénéficiaires

- **Guide pratique pour le positionnement** (indicateurs et outils/techniques d'évaluation)

→ pour les professionnels

- **Grille de positionnement**

→ pour les professionnels : conseiller, coordinateur pédagogique, formateurs...

Aller-retour entre les 4 niveaux de maîtrise des compétences

Aller-retour entre les compétences d'un même pôle ou celles de pôles différents

- **Ingénieries de formation**

- 1) Objectifs - prérequis
- 2) (Auto)-Evaluation des compétences
- 3) Conscientisation des apprentissages

→ par tous : professionnels et bénéficiaires

- **Ingénieries pédagogiques**

→ par les formateurs pour les bénéficiaires

- Activités concrètes, contextualisées (actions)
- Activités intégratives
- (Auto) positionnement

Visualisation globale  
(Carte / Echelles de compétences)

# Les impacts de la démarche « Carte de Compétences »

## • Les bénéficiaires

- ⑩ Prise de conscience des acquis et des progrès réalisés ou à réaliser
- ⑩ Regard réaliste sur le projet
- ⑩ Motivation – Implication
- ⑩ Confiance en soi

## Impacts pour les bénéficiaires

## Impacts pour les professionnels

### • Les professionnels

- ⑩ Collaboration
- ⑩ Communication/partage
- ⑩ Adaptation au changement méthodologique, pédagogique et de fonctionnement qu'induit l'approche par « Carte de compétences »

### • Parcours d'insertion professionnelle

- ⑩ plus courts
- ⑩ efficaces

**Création de synergies entre professionnels et bénéficiaires et entre professionnels**

# 5. Les parcours de formation vers l'insertion professionnelle



# 5.1. Une démarche d'orientation

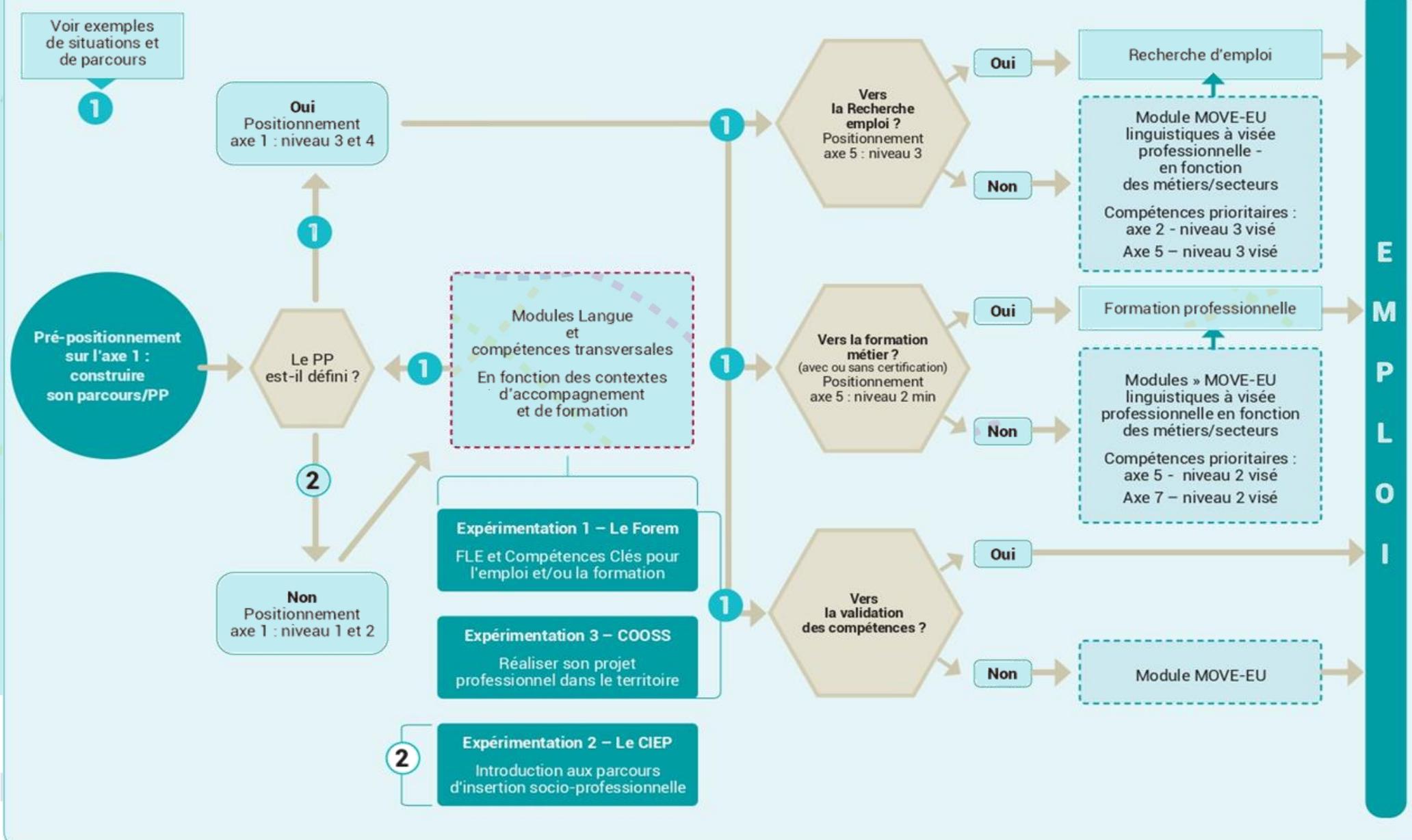
Approche « **Carte de compétences** » nourrit **une démarche d'orientation**

- Basée sur la **logique de progression** des compétences,
- **Du projet visé** par la personne et son degré de clarification
- En fonction **des exigences des systèmes** de formation et d'accès à l'emploi **propres à chaque région/pays**

Les outils :

- Le logigramme générique de parcours
- Le tableau récapitulatif de progression des compétences (cf. référentiel)

# LOGIGRAMME



# 5.1. Le tableau de progression des compétences

AXES DE COMPETENCES		ACTION DE FORMATION			NIVEAUX REQUIS PAR LE PROJET VISE
		PRE-REQUIS	Positionnement initial	Positionnement final	
1	Construire son projet/parcours professionnel				
2	Organiser son activité				
3	Travailler en équipe				
4	Verbaliser ses compétences				
5	Interagir à l'oral				
6	Prendre en compte les codes socio-culturels				
7	Interagir à l'écrit				
8	Utiliser les ressources numériques				
9	Mathématiques				
10	Respecter les consignes et les règlements				

## 5.2. Une logique de parcours à construire

Pour et avec le public - **3 types d'usage** :

- Définir et/ou clarifier son projet professionnel
- Accéder à une formation « métier »
- Rechercher un emploi

=> **En intégrant le volet linguistique aux parcours vers l'emploi et la formation métier (et la qualification/certification)**

=> **En fonction du positionnement du bénéficiaire sur les niveaux de compétences acquis et ceux à acquérir**

# 5.3. Acteurs concernés

- Les bénéficiaires : **les publics migrants** en parcours d'insertion professionnelle
- **Les professionnels de l'orientation et de la formation linguistique** - tous les contextes d'accompagnement
- **Les acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi**, par secteur/métiers, sur un territoire donné

=> **Concertation à mener** avec tous les acteurs professionnels sur base du référentiel = outil et langage commun

# 5.4. Plus-value et innovation

**Acquisition graduelle et évolutive** des compétences transversales utiles à l'insertion sur l'ensemble du parcours

⇒ A travers **la modularité des formations**, à des moments clés du parcours, en différents contextes

⇒ Avec **l'émergence** de potentiels **maillons/modules de formation linguistique à visée professionnelle**

**Piste pour la structuration d'une offre de formation** articulée autour des niveaux de compétences et la complémentarité concertée des acteurs

# 5.4. Plus-value et innovation

Proposition d'une **réponse** à la **linéarité** des parcours et à **la circulation en boucle**

**Transparence et appropriation du chemin** à parcourir vers l'emploi pour **le public cible** :

- Repères structurants pour l'oral et à l'écrit contextualisés au projet visé,
- Choix éclairés,
- Motivation; sens; progression,
- Projets réalistes et durables,

**Réflexion** des acteurs sur le **regard porté sur le public**