

# SOFT SKILLS 2.0

## MÉTHODES DE POSITIONNEMENT ET D'ÉVALUATION DES SOFT SKILLS DANS LE CADRE DE LA FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL



Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.

Mai 2024



**Co-funded by  
the European Union**



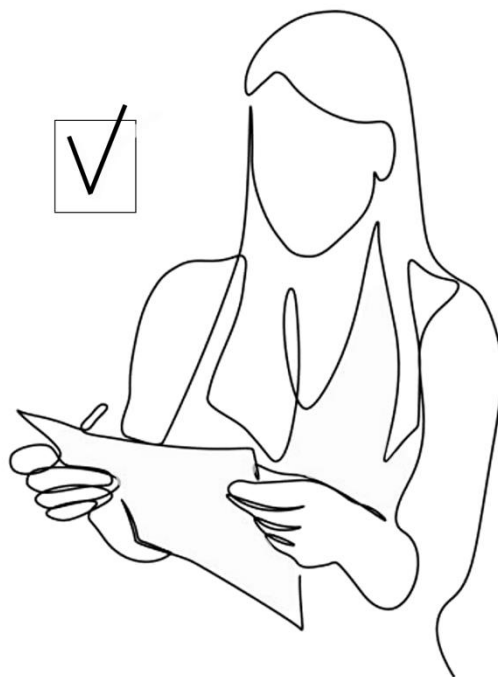
## Table des matières

<b>PREAMBULE .....</b>	<b>5</b>
<b><i>Le process de formation en situation de travail .....</i></b>	<b>8</b>
A. Formation en situation de travail vs. formation en salle .....	8
B. Le process de formation en situation de travail développé dans le projet Soft Skills 2.0.....	9
<b><i>Prérequis pour l'évaluation des soft skills dans le processus de formation en situation de travail (FEST) .....</i></b>	<b>13</b>
A. Prérequis concernant l'évaluation des soft skills.....	13
B. Le rôle de l'évaluateur .....	14
C. Méthode d'évaluation des soft skills dans le cadre de formation en situation de travail ...	15
<b><i>Positionnement et évaluation .....</i></b>	<b>16</b>
<b><i>Outils pour le positionnement et l'évaluation des soft skills dans un contexte de formation en situation de travail (FEST).....</i></b>	<b>19</b>
A. Outil utilisé dans l'analyse du lieu de travail.....	19
B. Outil utilisé pour la préparation de la situation de FEST .....	20
C. Outils utilisés au cours de l'action de formation .....	21
<b><i>Le positionnement des (futurs) employés en fonction de leurs soft skills .....</i></b>	<b>26</b>
<b><i>La FEST comme élément crucial des stages .....</i></b>	<b>27</b>
A. Évaluation des soft skills pendant les stages.....	27
<b><i>Comment nous contacter ?.....</i></b>	<b>30</b>



## SOFT SKILLS 2.0

# MÉTHODES DE POSITIONNEMENT ET D'ÉVALUATION DES SOFT SKILLS DANS LE CADRE DE LA FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL



## PREAMBULE

Ce protocole vise à **faciliter le positionnement et l'évaluation des soft skills dans le processus de formation en situation de travail**, développé dans le cadre du projet Erasmus+ Soft Skills 2.0.

Basé sur l'expérience et les productions du projet Soft Skills, les partenaires européens ont décidé de travailler sur l'intégration des soft skills dans le processus de gestion des ressources humaines et l'apprentissage et la valorisation des soft skills dans la situation professionnelle. Le protocole de positionnement et d'évaluation **est une ressource essentielle pour toutes les professionnels (formateurs, encadrants techniques, tuteurs, évaluateurs...)** cherchant à **évaluer le niveau de soft skills d'un apprenant dans un contexte de formation en situation de travail**.

Il décrit **les étapes du processus de formation en situation de travail** développé dans le cadre du projet Soft Skills 2.0, **les prérequis pour évaluer les soft skills** et **les outils développés pour les différentes étapes du processus**.

Il présente également **un aperçu du processus de positionnement** nécessaire pour définir le point de départ du parcours d'apprentissage des participants qui souhaitent améliorer leurs soft skills dans un contexte de formation en situation de travail.

Le projet initial « Soft Skills », financé par Erasmus+, a posé les jalons d'une approche novatrice pour intégrer les compétences comportementales dans le développement professionnel, en développant un catalogue de référence européen exhaustif. Ce catalogue a joué un rôle clé dans la cartographie précise des soft skills indispensables pour une performance professionnelle élevée et une intégration réussie dans le milieu du travail.

En s'appuyant sur la taxonomie de Bloom révisée, ce projet a stratégiquement classé les soft skills en quatre niveaux d'acquisition distincts, instaurant ainsi un processus d'apprentissage progressif, évolutif et bien structuré. Cette hiérarchisation a permis de concevoir des parcours de formation adaptatifs, guidant les stagiaires depuis la compréhension initiale jusqu'à la maîtrise et l'application autonome de ces compétences dans divers contextes professionnels.

Ce cadre méthodologique riche a directement influencé la conception et la mise en œuvre des stratégies actuelles de positionnement et d'évaluation dans le cadre de la formation en situation de travail (FEST), dans le projet Soft skills 2.0, en alignant méticuleusement les objectifs d'apprentissage avec les exigences concrètes et dynamiques des secteurs d'activité. Il a facilité une transition fluide entre l'acquisition théorique des soft skills et leur application pratique, renforçant l'efficacité pédagogique et la pertinence professionnelle des formations proposées.



## Ressources supplémentaires

En plus de ce document, plusieurs autres guides et outils ont été créés par les partenaires européens grâce au projet Soft Skills 2.0, cofinancé par l'Union européenne.

Afin de soutenir un processus commun européen de gestion des ressources humaines qui inclut les soft skills, les partenaires européens ont développé un guide et un autre protocole pour les gestionnaires de ressources humaines, les formateurs, les encadrants techniques, les tuteurs et les évaluateurs :

- Le guide "**Les soft skills dans la culture d'entreprise**" vise à proposer un processus complet de gestion des ressources humaines incluant les soft skills et les programmes de formation en situation de travail pour la formation des soft skills. Ce guide analyse les exigences et fait le point sur les spécificités dans les pays partenaires et la possibilité de transférabilité, tant en termes de formation en situation de travail que de processus de gestion des ressources humaines.
- Le protocole "**Les soft skills au cœur des ressources humaines**" vise à sensibiliser les acteurs des ressources humaines grâce aux outils développés, d'une part, et, d'autre part, à intégrer les soft skills dans le processus de recrutement et les méthodes de gestion des ressources humaines.
- Le mémo "**WBL - Formation en situation de travail**" vise à fournir une vue d'ensemble du processus d'apprentissage en situation de travail en sept étapes développées par les partenaires du projet Soft skills 2.0, ainsi qu'une collection d'outils pouvant être utilisés dans les différentes étapes de ce processus.

Afin de disposer d'un programme commun de formation en situation de travail sur les soft skills, les partenaires européens ont également développé différents outils pédagogiques :

- Le "**Programme de formation pour les gestionnaires de ressources humaines**" est une introduction à l'intégration des soft skills dans un processus de gestion RH commun. L'objectif est d'aider le personnel des ressources humaines à utiliser le processus et les outils des soft skills depuis la rédaction d'une description de poste et d'une annonce d'emploi, la sélection d'un candidat, l'intégration et l'emploi jusqu'au départ du collaborateur de l'entreprise.
- Le programme de formation pour formateurs "**Formation des soft skills en situation de travail**" permet aux formateurs, tuteurs et évaluateurs de découvrir et de pratiquer la méthode de formation en situation de travail développée dans le projet "Soft Skills 2.0". Le problème, ici, est de comprendre comment former aux soft skills en situation de travail et d'apprendre à utiliser les outils pédagogiques.

Toutes les ressources sont accessibles gratuitement sur le site web du projet :

[www.softskills-project.eu](http://www.softskills-project.eu)



## ZERO BARRIER©

ZERO BARRIER© est une plateforme numérique conçue pour valoriser les parcours professionnels des personnes, notamment à bas niveau de qualification ou en situation de handicap, dans leur intégration professionnelle. Développée en collaboration avec des professionnels de l'insertion, elle répond spécifiquement aux besoins des organisations d'insertion, des organisations soutenant les personnes en situation de handicap et des entreprises engagées dans l'inclusion. La plateforme est le résultat d'un effort conjoint entre les acteurs de terrain et une équipe d'ingénieurs pédagogiques et de développeurs, tous dédiés à améliorer l'accès à l'emploi et sa qualité pour les publics vulnérables. Les retours des utilisateurs guident le développement continu de l'outil, assurant que les solutions proposées restent adaptées et efficaces face aux enjeux de l'inclusion professionnelle.

### Fonctionnalités et objectifs de ZERO BARRIER© :

La mission principale de ZERO BARRIER© est de faciliter l'insertion professionnelle des personnes, en leur offrant les outils nécessaires pour développer un ensemble complet de compétences adaptées aux exigences du marché du travail actuel.

ZERO BARRIER© propose un accès à de nombreux domaines professionnels et propose aujourd'hui 66 référentiels de métiers. Cette large couverture permet aux utilisateurs d'envisager leur trajectoire professionnelle et de se former dans des secteurs qui correspondent à leurs intérêts et capacités, augmentant ainsi leurs chances de réussite professionnelle.

La plateforme offre un suivi global qui prend en compte tous les aspects du développement de l'individu, allant des compétences techniques aux compétences sociales et personnelles. Ce suivi intégré est essentiel pour offrir à chaque utilisateur un accompagnement sur mesure, axé sur l'atteinte de ses objectifs professionnels.

Dans le contexte professionnel contemporain, les soft skills jouent un rôle déterminant. ZERO BARRIER© intègre donc un catalogue complet de soft skills, développé lors d'un projet européen innovant. Ces compétences sont essentielles pour évoluer avec succès dans divers environnements professionnels et sont particulièrement prisées sur le marché de l'emploi.



## Le process de formation en situation de travail

### A. Formation en situation de travail vs. formation en salle

Il existe de nombreuses méthodes et façons différentes d'enseigner de nouvelles compétences aux gens. La formation en salle, la formation numérique et la formation en situation de travail sont quelques-unes des méthodes de formation les plus couramment utilisées. Au cours du premier projet Erasmus+ "Soft skills", les partenaires du projet ont développé un kit de formation et une méthode pour l'enseignement et la formation des soft skills en salle / présentiel. Au cours du projet Erasmus+ "Soft Skills 2.0", **un process de formation en situation de travail a été développé.**

Tout d'abord, il est important de bien connaître **la terminologie de la formation en situation de travail**. Selon le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, la formation en situation de travail est définie comme "l'acquisition de connaissances et de compétences à travers la réalisation – et la réflexion sur – des tâches dans un contexte professionnel, soit sur le lieu de travail (comme la formation en alternance) soit dans une institution de l'EFP (éducation et formation professionnelles)." (Cedefop, 2011)

Dans notre cas, la formation en situation de travail se déroule **dans un cadre de formation professionnelle continue pour adultes CVET** (continuous vocational education and training) **dans un centre de formation et/ou sur le lieu de travail**. Cette définition est utilisée tout au long du projet "Soft skills 2.0".

Lors de l'utilisation de méthodes d'enseignement plus traditionnelles telles que la formation en salle / présentiel, l'enseignement des soft skills est souvent assez difficile. Enseigner avec une approche théorique du sujet qui exige peu d'engagement de la part des stagiaires n'est pas toujours efficace. **Pour la formation aux soft skills, la formation en situation de travail est une méthode intéressante** qui présente de nombreux avantages, tant pour le stagiaire que pour l'entreprise dans laquelle la formation est effectuée. Il offre un moyen pour les apprenants de faire le lien efficacement la formation et son application sur le lieu de travail et de fusionner la théorie avec la pratique. Les stagiaires ont l'opportunité de participer à la résolution de problèmes réels et à l'acquisition de connaissances dans un contexte professionnel réel. Les employeurs peuvent **s'assurer que leur personnel acquiert véritablement ces compétences (soft) nécessaires pour leurs activités et tâches spécifiques.**

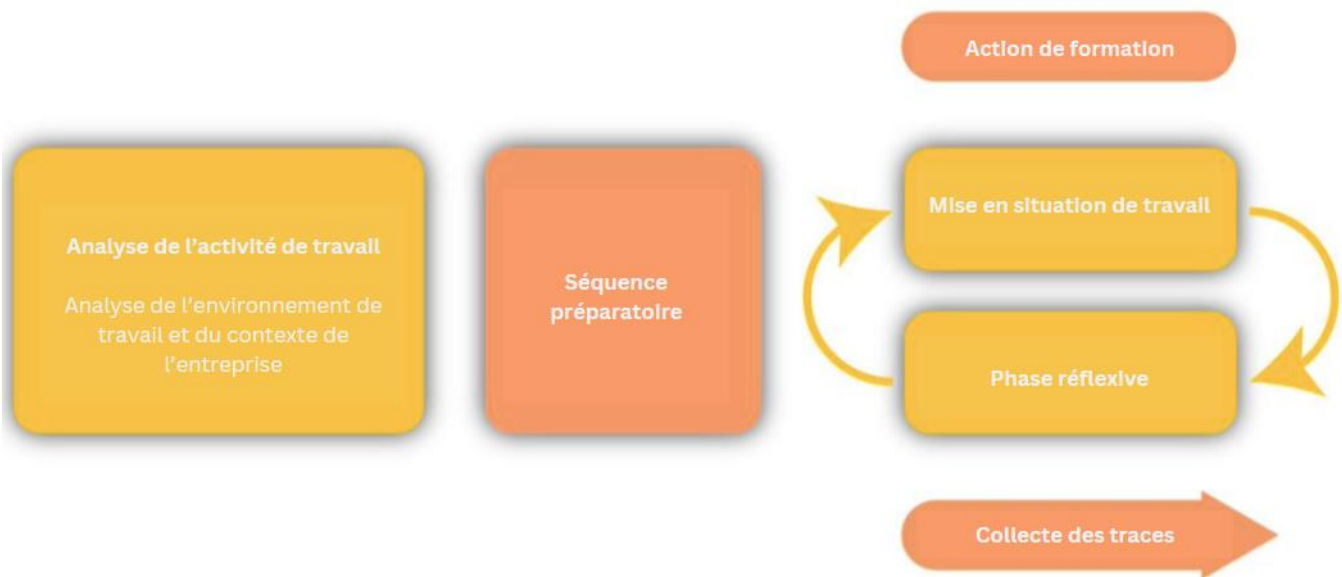




## B. Le process de formation en situation de travail développé dans le projet Soft Skills 2.0

Avant de discuter des outils d'évaluation des soft skills dans les situations de formation en situation de travail, **le processus de formation en situation de travail dans le cadre duquel l'évaluation se déroule**, et qui a été développé dans le projet Soft skills 2.0, est décrit.

Le « processus WBL Soft skills 2.0 » **peut servir de guide pour tout programme de formation en situation de travail**. Il se compose de trois phases et de plusieurs étapes :



### Étape 1 : Identification des soft skills liées à une activité professionnelle

Le point de départ de toute formation en situation de travail est l'analyse de la situation de travail et du poste spécifique où la formation aura lieu. L'objectif principal est **d'identifier toutes les soft skills et compétences nécessaires** qui pourraient et/ou devraient être développées. Cette analyse est réalisée par des personnes ayant une expérience dans le domaine et qui connaissent donc bien les tâches et les activités du poste, ainsi que l'environnement de travail.

L'analyse peut être effectuée en **se basant sur le système européen de crédits pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET)**. Ce cadre de référence pour l'emploi a été développé pour l'évaluation du niveau de compétences professionnelles et de compétences requises pour chaque tâche d'un emploi (appelées normes professionnelles).

Pour évaluer les soft skills en relation avec une profession spécifique, **il est important d'identifier quelles soft skills et quel niveau de soft skill est attendu pour les activités principales de ce poste**. L'analyse du lieu de travail a été réalisée pour **sept activités professionnelles** :

- Opérateur de nettoyage
- Soudeur chaudronnier
- Opérateur de maintenance des espaces verts



- Vendeur / réassortisseur
- Aide cuisinier
- Assistant en biotechnologie
- animateur périscolaire et assistant de cantine

La **méthode permettant de lier une profession aux soft skills**, ce qui autorise l'évaluation des soft skills identifiées comme pertinentes pour la norme professionnelle et de comparer le niveau attendu avec le niveau réel du stagiaire, est décrite dans le catalogue européen des références de soft skills qui a été développé dans le cadre du premier projet Soft Skills.

### Étape 2 : Le positionnement des participants

Avant même la formation en situation de travail (FEST) proprement dite, **il est recommandé de réaliser une évaluation initiale du niveau de maîtrise d'une ou plusieurs soft skills**. Cette étape préparatoire, qui vise à établir l'état des lieux, peut se faire par observation, lors d'un entretien, ou via une auto-évaluation. Les indicateurs et critères pour cette évaluation sont basés sur l'analyse de l'activité de travail et le cadre de référence pour l'emploi. Le positionnement sera décrit plus en détail dans la section suivante.

### Étape 3 : Le développement d'un parcours d'apprentissage individuel

Le développement **d'un parcours d'apprentissage individuel repose sur les résultats du positionnement**. La conception du parcours devrait inclure une augmentation progressive de la difficulté des activités et peut aborder plusieurs soft skills simultanément.

Il est important de **définir les objectifs d'apprentissage en fonction du niveau de soft skills requis** et de développer **un parcours personnalisé et progressif** en étroite collaboration avec les participants de la FEST avant le début des activités. Cette transparence garantit que les employés - participant comprennent et partagent les attentes, ce qui favorise leur engagement dans le processus d'apprentissage.

### Étape 4 : La préparation de l'activité d'apprentissage

Après avoir déterminé précisément quelles soft skills sont nécessaires pour une activité spécifique et doivent être formées, la préparation de la situation de formation peut commencer. Lors de la préparation d'une situation de formation dans l'environnement de travail, il est important de garder à l'esprit **qu'une situation de travail normale n'est pas nécessairement une situation d'apprentissage** :

- Pour que les stagiaires puissent apprendre, la situation doit leur permettre d'appliquer les compétences qu'ils essaient d'acquérir.



- De plus, la situation devrait **confronter les stagiaires à une sorte de défi ou de difficulté** qui exige **de trouver une solution en utilisant la soft skill formée**.
- La réflexion sur la formation augmente encore l'expérience d'apprentissage.

Pour garantir que tous ces critères soient respectés, il est nécessaire **de préparer soigneusement la situation de formation** à l'avance.

La préparation doit suivre trois étapes : La première étape consiste à **identifier la situation de travail spécifique** où la formation doit avoir lieu, y compris ses missions principales et ses tâches et plus spécifiquement les compétences ciblées. Deuxièmement, **les objectifs de la formation** doivent être définis. Enfin, il faut s'occuper de **l'organisation de la situation et mettre en place la situation de formation**.

Une fois la préparation terminée, la troisième phase, **l'activité d'apprentissage en situation de travail elle-même**, peut commencer. L'apprentissage en situation de travail est compris comme **une succession de situations de formation pratiques et de phases de réflexion**.

### Étape 5 : La situation pratique

La situation de formation en situation de travail (FEST) dépend des objectifs et des compétences définis auparavant. Elle ne doit pas être une simulation ou un jeu de rôle, mais **doit être aussi proche que possible d'une situation de travail naturelle et de l'environnement de travail**. La situation de formation **ne peut pas se dérouler dans un contexte strictement productif sur le plan économique ni au même rythme qu'une situation de travail normale**. Il est nécessaire de relâcher les exigences de production et/ou de prestation de services.

Cette approche permet aux participants d'appliquer directement la soft skill dans un contexte spécifique. L'objectif est d'ancrer les soft skills dans les activités quotidiennes de travail des apprenants. **L'intégration de défis** dans les scénarios améliore l'expérience d'apprentissage et favorise l'engagement des apprenants.

### Étape 6 : Les séquences de réflexivité

Une fois la situation pratique terminée, l'étape suivante est la réflexion. Réfléchir sur la situation permet aux stagiaires :

- De regarder la situation d'un point de vue plus objectif,
- De réfléchir à leur comportement pendant la situation,
- D'évaluer la solution qu'ils ont trouvée.

Cette **réflexivité** est réalisée individuellement par le stagiaire avec pour objectif **de trouver par lui-même une solution au problème posé lors de la formation, sans l'aide du**



**formateur/évaluateur.** Le formateur/évaluateur peut aider à verbaliser certains points en cas de difficultés, mais il lui est autrement demandé de ne pas intervenir. Tant que le stagiaire n'est pas capable de trouver une solution au problème, la séquence de formation doit être répétée avec de légères modifications.

**Les résultats des réflexions sont recueillis** et peuvent être utilisés pour visualiser les progrès d'un stagiaire et pour **créer un portefeuille d'exemples** de bonnes pratiques sur la manière de résoudre des tâches spécifiques.

### Étape 7 : L'évaluation des compétences acquises

La dernière étape du processus de FEST est **l'évaluation des soft skills acquises**, basée sur **les résultats d'apprentissage** et **les critères** définis dans **l'analyse de l'activité de travail** et les parcours d'apprentissage individualisés. Cette étape est décrite plus en détail dans la section « Positionnement et évaluation ».



## Prérequis pour l'évaluation des soft skills dans le processus de formation en situation de travail (FEST)

### A. Prérequis concernant l'évaluation des soft skills

**Les soft skills** sont des ressources que les individus **acquièrent et développent tout au long de leur vie dans différents contextes** (formatifs, professionnels ou personnels). Ces capacités sont mobilisées en situation de travail en même temps que les compétences techniques, et représentent des éléments importants pour exercer correctement une fonction ou une activité.

L'intérêt de mettre en avant les soft skills réside dans leur **transférabilité** : une personne possédant des soft skills attestées sera **capable de les utiliser dans divers emplois et situations**, contrairement aux compétences techniques nécessaires pour des emplois spécifiques ou dans des domaines particuliers. C'est pourquoi les soft skills **sont essentiels pour faciliter les changements professionnels dans la vie et augmenter l'employabilité des personnes**.

Dans le premier projet Soft skills, **six prérequis sur la formation et l'acquisition des soft skills ont été posés**. Ces prérequis guident également le processus de formation en situation de travail développé dans le projet Soft skills 2.0 et ce protocole de placement et d'évaluation :

**Premier prérequis** : À l'instar des compétences techniques, **les soft skills peuvent être évaluées et développées**.

**Deuxième prérequis** : La formation en soft skills vise **un changement comportemental adaptatif**.

- Un individu apprend et assimile par interaction au cours d'un processus long, complexe et progressif.
- Les objectifs d'apprentissage peuvent être classifiés selon le fait qu'un individu doit d'abord comprendre pour pouvoir appliquer avant d'analyser et de transmettre.

**Troisième prérequis** : Comme le processus d'acquisition des soft skills est progressif, il nécessite **une évaluation continue** : c'est la répétition de son utilisation dans diverses situations ET au fil du temps qui valide l'acquisition d'une compétence. Il est donc **nécessaire de mélanger l'évaluation formative et sommative**.

**Quatrième prérequis** : L'évaluation des soft skills doit être réalisée **dans une situation réelle ou un contexte professionnel (formation en situation de travail)**.

**Cinquième prérequis** : Lors de la mise en place d'une situation professionnelle, le nombre de soft skills à évaluer devrait être **limité à un maximum de trois**. En effet, l'apprenant ne doit pas être perdu et déstabilisé.

**Sixième prérequis** : Les soft skills peuvent être mobilisées et développées **dans des situations de travail et de vie**.



## B. Le rôle de l'évaluateur

Durant les situations de formation en milieu de travail et l'évaluation, **les formateurs, superviseurs techniques, tuteurs et évaluateurs** jouent le **rôle de facilitateurs** et :

### Créent un climat de confiance :

- Considèrent que les erreurs sont formatrices et permettent de progresser, sans se concentrer sur les échecs.
- Utilisent des retours positifs.
- Prennent le temps de rassurer et d'accompagner l'apprenant.
- Rappellent à l'apprenant qu'une seule personne suivra l'évaluation.

### Écoutent et montrent de l'empathie :

- Expliquent que l'important n'est pas de tout valider mais d'essayer.
- Valorisent les réalisations et les progrès plutôt que les lacunes et les erreurs.
- Écoutent l'apprenant.
- Savent rester en retrait.

### S'assurent que les instructions et le scénario pédagogique sont compris :

- Rendent les choses explicites.
- Expliquent de plusieurs manières et reformulent.
- Simplifient et illustrent.
- Donnent des exemples.

### Envisagent des ajustements au calendrier dans le parcours initialement prévu :

- S'adaptent aux difficultés de la personne dans l'évaluation des soft skills et non des compétences périphériques (par exemple, une personne illettrée, une personne handicapée, etc.).
- Prennent en compte les différences des apprenants et comprennent que l'apprentissage et l'évaluation peuvent être stressants et déstabilisants pour certains.

### Considèrent l'évaluation comme un processus holistique et prennent en compte les effets du stress :

- Informent l'apprenant dès le début de la durée attendue de l'évaluation.
- Prennent en compte que les soft skills peuvent être révélées à la fin du processus d'évaluation.
- Sont tolérants envers les erreurs, les hésitations et les lacunes liées au stress.
- Se concentrent sur l'approche, la stratégie, le processus et non sur les résultats.

### Se remettent en question :

- Réfléchissent et questionnent leur propre pratique.
- Sont conscients de la nature subjective de l'évaluation et tentent de la minimiser.



### Adoptent une attitude éthique et non jugeante :

- Basent les évaluations sur des observations objectives et équitables des apprenants.
- Ne laissent pas les émotions interférer avec l'évaluation.

### C. Méthode d'évaluation des soft skills dans le cadre de formation en situation de travail

**Observer les stagiaires** et collecter des informations et preuves utiles directement dans une situation de travail est une méthode **efficace pour évaluer les soft skills**. L'observation consiste à voir, à considérer attentivement, à mesurer et à noter afin de certifier ou non la maîtrise d'un niveau d'une certaine compétence comportementale dans une activité spécifique. Il est important de garder à l'esprit qu'une soft skill en elle-même n'est pas visible. Seuls **ses résultats sont visibles en observant le comportement de la personne** évaluée.

Ainsi, **les comportements observables** définis dans les cadres de référence sont des outils clés pour l'évaluation par observation. Ils permettent **d'observer et de mesurer** les actions réalisées par un stagiaire. Les comportements observables sont qualifiés d'« observables » parce **qu'il s'agit de ce que nous voyons ou entendons** (comportement descriptif), et ils sont **mesurables** parce qu'ils peuvent **être définis et décrits** : le formateur, le superviseur technique, le tuteur ou l'évaluateur peut repérer le comportement lorsqu'il se produit, y compris quand le comportement commence, se termine et à quelle fréquence il se produit.

Les comportements observables spécifiques au poste peuvent être trouvés dans les sept **activités professionnelles** :

- Opérateur de nettoyage
- Soudeur chaudronnier
- Opérateur de maintenance des espaces verts
- Vendeur / réassortisseur
- Aide cuisinier
- Assistant en biotechnologie
- animateur après l'école et assistant de cantine

Au cours de l'analyse de l'activité sur le lieu de travail pour ces six professions, les normes professionnelles ont été enrichies avec des soft skills jugées **nécessaires pour les différentes activités principales**, leurs **niveaux** requis et les **comportements observables respectifs** qui ont été développés dans le projet Soft skills 2.0.



## Positionnement et évaluation

Pour une efficacité maximale de l'apprentissage en milieu professionnel, il est recommandé d'inclure une évaluation initiale dans le processus de formation en situation de travail (FEST). Ce **positionnement** permet d'adapter le parcours d'apprentissage aux besoins spécifiques de chaque apprenant en milieu professionnel. Comprendre le point de départ des participants aide les formateurs et les tuteurs à personnaliser le contenu et la durée du processus de FEST pour optimiser l'efficacité de la formation et garantir une expérience d'apprentissage personnalisée bien alignée avec les soft skills à acquérir sur le lieu de travail.

Le **positionnement** permet une **identification** approfondie du **niveau de soft skills** qu'une personne **déploie immédiatement pour répondre aux exigences d'une situation de travail**. Connaître le niveau de départ de l'apprenant dans ces domaines est essentiel pour structurer efficacement la formation en milieu professionnel, en mettant l'accent sur le développement des compétences nécessaires pour une intégration réussie et durable dans le monde du travail.

Dans le projet Soft skills 2.0, l'identification des niveaux repose sur la taxonomie suivante :

- **Niveau 1** : L'apprenant en milieu professionnel comprend et se souvient du principe clé des soft skills identifiées.
- **Niveau 2** : L'apprenant en milieu professionnel applique les principes clés des soft skills dans des situations simples de son travail quotidien.
- **Niveau 3** : L'apprenant en milieu professionnel résout des situations complexes dans son travail en les analysant et les évaluant (problèmes potentiels, ressources à utiliser).
- **Niveau 4** : L'apprenant en milieu professionnel met les choses en perspective, en prenant en compte les critères éthiques. L'apprenant croise les informations et utilise les soft skills de manière innovante pour créer une valeur ajoutée.

Les niveaux 3 et 4 ne seront pas toujours observés car ils ne sont pas nécessairement requis dans certains emplois (ce qui ne signifie pas que l'apprenant ne les possède pas).

Bien que non obligatoire, il est fortement recommandé d'effectuer un positionnement initial de l'employé suivi d'un retour d'information. Cela permet aux employés de prendre conscience de leur niveau de soft skills, et aux formateurs de créer des parcours d'apprentissage individualisés plutôt que standardisés.

### Méthodologie de positionnement :

- **Utiliser des évaluations qui se concentrent sur les comportements observables** liés à la situation de travail réelle. Les soft skills et leurs niveaux sont évalués dans des situations pratiques.





- **Encourager l'apprenant à réaliser une auto-évaluation** de ses soft skills, offrant ainsi une introspection sur la perception de ses compétences non techniques. Cela **contribue à une prise de conscience de ses propres forces et axes d'amélioration**.
- Intégrer des retours d'informations de différentes personnes, telles que des collègues, des managers ou des tuteurs, est essentiel pour obtenir une image complète des soft skills de l'apprenant. Cette **approche multidimensionnelle enrichit non seulement le processus d'évaluation**, mais clarifie également les attentes et facilite la compréhension mutuelle en fournissant différentes perspectives sur les compétences de l'apprenant. Cela permet une évaluation plus précise et un développement ciblé des soft skills nécessaires.
- **Analyser les résultats des évaluations pour identifier les écarts entre les soft skills actuelles de la personne et les compétences requises pour le poste**. Cela permet de déterminer les domaines prioritaires pour le développement des soft skills.
- Sur la base de cette analyse approfondie et en collaboration avec l'apprenant en milieu professionnel, **développer un plan de formation en situation de travail personnalisé qui cible spécifiquement les soft skills à développer**. Ce plan doit être flexible et adaptable, tenant compte de la progression de l'apprenant au fil du temps.

### Auto-évaluation lors de la phase de réflexivité

La phase de réflexivité est une partie intégrante du processus de la FEST (Formation en Situation de Travail). Durant cette phase, les apprenants en milieu professionnelle sont encouragés à **réfléchir sur leurs actions dans les scénarios de FEST et à prendre conscience de la manière dont ils appliquent les soft skills dans des contextes professionnels**. Bien que ce soit une phase du processus de FEST distincte de l'évaluation, la **réflexivité et l'auto-évaluation des progrès d'apprentissage jouent un rôle important dans la décision concernant le parcours d'apprentissage futur** en identifiant les objectifs d'apprentissage déjà atteints et les domaines nécessitant encore des améliorations.

Durant les phases de réflexivité, qui ont lieu entre le positionnement et l'évaluation, les formateurs décident si et à quelle fréquence l'expérience d'apprentissage dans des scénarios liés au travail doit être répétée pour développer les soft skills et niveaux respectifs.

### Méthodologie :

- Guider les apprenants lors de situations professionnelles en les aidant à analyser leurs actions au sein du scénario, et soutenant leur réflexion avec **des questions ouvertes**
- **Se concentrer sur le "comment"** plutôt que le "pourquoi". En expliquant comment ils ont réagi et réalisé les tâches, les apprenants prennent conscience de leurs soft skills et de leurs progrès d'apprentissage.



## Évaluation

L'évaluation a lieu à la fin du processus FEST (Formation en Situation de Travail) sous **forme d'une évaluation sommative basée sur des critères objectifs et mesurables**. Il s'agit d'un processus individuel qui nécessite une préparation de la part du formateur/évaluateur et de l'apprenant en situation de travail. L'évaluation est réalisée dans un contexte de test spécifique, structuré selon des normes clairement établies et communiquées à l'avance (date, heure, durée, soft skills à évaluer, etc.) et utilise **des outils spécifiques pour mesurer la soft skill** et son niveau d'acquisition.

Lorsque les soft skills acquises sont évaluées par rapport à des critères et **des indicateurs prédéfinis, un certificat peut être délivré** (si souhaité). Les certificats ne sont pas obligatoires mais peuvent être vus comme une **opportunité d'obtenir une reconnaissance pour les soft skills**, qui ne sont généralement pas validées de la même manière que les compétences techniques. En raison de l'intérêt des soft skills dans l'ensemble des situations professionnelles des soft skills, un certificat peut enrichir le CV des candidats et des employés dans tous les cas.

### Méthodologie :

- **Suivre les paramètres prédéfinis par le cadre** (concernant la date, l'heure, le niveau de soft skill, le contexte de travail, etc.). Le calendrier et le niveau de détail de l'évaluation varient selon les préférences de l'organisation.
- **Inform**er les participants sur le cadre de l'évaluation et **sur la possibilité de répéter l'évaluation si nécessaire**.
- **Baser l'évaluation sur des situations de FEST et des indicateurs connus de l'apprenant en situation de travail**.
- **Utiliser des indicateurs spécifiques** pour une évaluation précise et pour garantir l'objectivité des évaluateurs.

**L'évaluation du niveau 1 peut être plus complexe à réaliser dans le cadre d'une mise en situation car son observation est difficile du fait que ce premier niveau représente se rappeler et comprendre.** Pour l'évaluation de niveau 1 il est possible de réaliser une phase réflexive pour remplacer l'observation.

Sur la base des résultats de l'évaluation, les orientations peuvent inclure des suggestions pour une amélioration ultérieure, la planification de formations supplémentaires des mêmes soft skills ou d'autres, ou la mise à jour des portfolios et CV pour les candidatures à des emplois.



## Outils pour le positionnement et l'évaluation des soft skills dans un contexte de formation en situation de travail (FEST)

Sur la base du processus de formation en situation de travail, les partenaires du projet ont créé différents outils pour le positionnement et l'évaluation des soft skills dans un contexte de FEST.

Dans la section suivante, les outils et leur application sont décrits. Les modèles pour **ces outils sont inclus dans le WBL MEMO ou peuvent être téléchargés depuis le site web du projet.**

### A. Outil utilisé dans l'analyse du lieu de travail

#### Tableau pour l'analyse du lieu de travail

Le tableau est basé sur le système européen de crédits pour l'éducation et la formation professionnelle créé par l'Union Européenne (ECVET). Les partenaires du projet ont décidé d'élargir le système existant en ajoutant des colonnes pour les soft skills et leur niveau requis. De plus, le tableau donne la définition des soft skills et le comportement observable générique pour chaque soft skill choisie.

Ce tableau doit être complété par quelqu'un qui connaît très bien le poste.

#### Objectifs :

1. Définir exactement les compétences nécessaires pour l'exercice du métier et d'obtenir une vue d'ensemble de toutes les compétences requises, techniques et personnelles.
2. Permettre la construction d'une mise en situation de travail adaptée.

#### Étapes :

1. Remplissez les activités requises, les compétences techniques et les connaissances nécessaires.
2. Choisissez un maximum de trois soft skills par Unité d'Acquis d'Apprentissage - la définition de cette soft skill spécifique apparaîtra automatiquement à côté.
3. Définissez le niveau requis pour la soft skill - la définition de ce niveau et son comportement observable apparaîtront également automatiquement dans le tableau.

Temps nécessaire : 20-30 minutes (pour les activités déjà analysées dans le cadre du projet)

ZERO BARRIER© simplifie le processus d'analyse de l'activité, ce qui est essentiel pour développer des programmes de formation en situation de travail (FEST) :



- **Création de référentiels personnalisés** : ZERO BARRIER© permet aux formateurs et aux organisations de créer des référentiels qui reflètent avec précision les tâches réelles des emplois. Cet outil aide à identifier les compétences clés nécessaires pour chaque profession, y compris les soft skills, permettant ainsi de concevoir des formations spécifiques adaptées aux besoins des apprenants. Par exemple, il permet de combiner des compétences de différents rôles dans un poste hybride, comme un opérateur de production qui gère aussi la préparation des commandes.
- **Importance des soft skills** : ZERO BARRIER© intègre les compétences techniques et comportementales dans l'analyse des activités, aidant à définir le niveau requis pour chaque compétence comportementale et technique nécessaire pour un poste.
- **Suivi des progrès des apprenants** : Le référentiel personnalisé avec des compétences clairement définies permet de suivre les progrès et d'ajuster la formation en fonction des besoins réels et de l'évolution des compétences de l'apprenant. Cela aide à mieux cibler les formations complémentaires nécessaires pour répondre aux exigences du poste.
- **Adaptabilité des référentiels** : Les référentiels peuvent être ajustés en fonction de l'évolution des métiers et des besoins des secteurs, permettant aux formateurs de rester à jour avec les pratiques professionnelles.

ZERO BARRIER© facilite la mise en place d'une formation professionnelle en adéquation avec les besoins concrets des emplois actuels et futurs, en fournissant un outil qui aide à cartographier les compétences nécessaires pour divers postes de travail. Cela permet aux formateurs de préparer les apprenants de manière efficace et ciblée, en abordant à la fois les compétences techniques et les soft skills nécessaires pour réussir dans leur carrière professionnelle.

Cette méthode complète permet d'intégrer pleinement tous les aspects de la formation professionnelle, assurant que chaque parcours de formation soit bien en accord avec les objectifs professionnels et personnels des apprenants et des organisations.

## B. Outil utilisé pour la préparation de la situation de FEST

### Tableau pour la préparation de la situation pratique

Lors de la préparation d'une situation de FEST, il est nécessaire de la baser sur des objectifs spécifiques, des activités et des résultats de formation. L'outil utilisé pour définir tous ces critères est un tableau permettant aux formateurs et évaluateurs d'identifier la situation pratique, de définir les objectifs de la FEST et de planifier cette situation en fonction du problème ou du défi à relever ainsi que de l'organisation requise.

#### Objectif :

1. Définir une situation de formation bien préparée qui cible les compétences sélectionnées et atteint les objectifs attendus.



## Étapes :

1. Déterminer la situation pratique en choisissant une activité à partir du tableau d'analyse d'activité et en identifiant les soft skills ciblées.
2. Définir les objectifs de la session de formation en situation de travail.
3. Préparer l'organisation de la situation de formation.

**Temps nécessaire :** 30-40 minutes (pour les activités déjà analysées dans le cadre du projet)

ZERO BARRIER© facilite la mise en œuvre des mises en situation de travail axées sur la formation aux soft skills. La plateforme s'appuie sur une approche structurée et détaillée, comme décrit précédemment, pour la préparation et la réalisation des activités de formation en situation réelle, permettant ainsi aux utilisateurs de maximiser l'efficacité pédagogique et de répondre aux besoins spécifiques de chaque apprenant en intégrant les éléments clés nécessaires à la structuration d'une mise en situation :

- La définition précise de la date et des horaires,
- Le choix du formateur,
- La détermination du lieu,
- La description du contexte dans lequel s'inscrit la mise en situation,
- L'identification des compétences sollicitées,
- Les savoir-faire, les savoirs théoriques, et les soft skills à mobiliser.

Dans le cadre de la formation aux soft skills en situation de travail il est important de souligner que lorsque l'activité est considérée comme réussie ou que la compétence est considérée comme acquise cela confirme que l'ensemble des savoirs, savoir-faire et soft skills ont été correctement mobilisés. A l'inverse si l'activité n'est pas réussie ou que la compétence est considérée comme non acquise il est nécessaire de réaliser une analyse pour identifier quels peuvent être les éléments à manquants et/ou non maîtrisés. Ces éléments pourront alors être identifiés et capitalisés dans ZERO BARRIER© et pourront faire l'objet d'une nouvelle mise en situation. De cette façon ZERO BARRIER© agit donc comme un facilitateur dans la conception de mises en situation de travail, spécialement adaptées à la formation aux soft skills.

### C. Outils utilisés au cours de l'action de formation

Pour **la phase de réflexivité de la FEST**, trois outils différents pour l'évaluation des stagiaires ont été créés, dont deux pour le formateur et un pour le stagiaire.

Après avoir rempli les formulaires, le formateur/évaluateur et le stagiaire échangent leurs points de vue sur les résultats de l'auto-évaluation et de l'évaluation et discutent des prochaines étapes - par exemple, s'il est nécessaire de répéter la situation de FEST ou si le stagiaire peut passer à la suivante.

### Questionnaire d'auto-réflexion pour le stagiaire



## Objectifs :

1. Encourager le stagiaire à prendre un temps de réflexion sur différents aspects de la mise en situation et des décisions prises.
2. Favoriser l'engagement du stagiaire et donc l'impact de l'apprentissage.
3. Permettre au stagiaire de trouver une solution au problème s'il ne l'a pas trouvée durant la situation de formation. Cela devrait se faire instinctivement ou en s'appuyant sur des expériences antérieures ou des connaissances théoriques, par le stagiaire seul.

## Étapes :

1. Remplir (par le tuteur) le sujet de la session, la date et le nom.
2. Lire et répondre attentivement aux questions (le stagiaire). Ce qui s'est exactement passé durant la session devrait être décrit, les actions et réactions du stagiaire devraient être analysées et le stagiaire devrait essayer de trouver une solution au problème posé, s'il ne l'a pas déjà fait. Enfin, le stagiaire devrait trouver des moyens de transférer la solution à d'autres situations professionnelles. Attention : Il est interdit au formateur de fournir une solution au problème.
3. Remettre le papier à l'évaluateur.

**Temps nécessaire :** 15-20 minutes

L'approche réflexive encourage les apprenants à s'appuyer sur leurs expériences et connaissances antérieures pour résoudre des problèmes. Cette méthode favorise **la remobilisation des connaissances acquises durant la formation**.

ZERO BARRIER© améliore la phase de réflexivité des actions de formation en situation de travail avec des fonctionnalités conçues pour soutenir à la fois les formateurs et les apprenants. L'outil propose des options d'évaluation distinctes pour le formateur et une auto-évaluation pour l'apprenant, ce qui facilite une compréhension mutuelle et un dialogue constructif sur le processus d'apprentissage.

Après que les apprenants aient complété les formulaires, les formateurs ont un accès immédiat à ces données. Cela simplifie les discussions sur les résultats et aide à planifier les prochaines étapes du parcours d'apprentissage, qu'il s'agisse de répéter une activité pour renforcer les compétences ou de passer à de nouveaux défis.

Reconnaissant que la réflexivité est une compétence essentielle mais pas innée, ZERO BARRIER© **propose divers axes de réflexivité pour aider les participants à développer cette capacité**. Ces axes guident les stagiaires dans l'analyse et la prise de conscience de leurs actions. En posant des questions stratégiques, l'outil aide les apprenants à réfléchir sur leurs expériences, identifier les leçons apprises et envisager des améliorations. ZERO BARRIER© offre une vue claire et structurée des différentes étapes de la formation, facilitant l'accès aux expériences passées et soutenant l'intégration des compétences. Cela aide les apprenants à mieux comprendre les domaines de compétence qu'ils ont maîtrisés et ceux qui nécessitent



plus d'attention, leur permettant ainsi de gérer proactivement leur développement professionnel.

### Questionnaire pour l'évaluateur

#### Objectif :

1. Pouvoir analyser ce qui s'est passé durant la situation pratique, comme les actions et réactions du stagiaire, et également encourager le formateur à prêter une attention particulière et à réfléchir à la situation pour potentiellement donner un retour par la suite.

#### Étapes :

1. Remplir le sujet de la session, la date et le nom.
2. Lire et répondre aux questions. Le process du stagiaire devrait être décrit ainsi que ce qui s'est bien passé et ce qui ne s'est pas bien passé, les décisions prises et leurs effets.

**Temps nécessaire :** 10-15 minutes

Pour chaque mise en situation gérée via ZERO BARRIER©, le formateur bénéficie d'une structure organisée pour noter et enregistrer des informations importantes, améliorant ainsi l'expérience d'apprentissage.

- **Le formateur détaille le contexte dans lequel la mise en situation est effectuée**, en incluant les circonstances spécifiques, l'environnement de travail, et d'autres facteurs pertinents qui encadrent l'activité.
- **Les compétences et activités ciblées par la mise en situation sont clairement identifiées.** ZERO BARRIER© permet une liaison directe de ces compétences avec les référentiels adaptés — qu'ils soient métiers, personnalisés ou d'activités — disponibles sur la plateforme, assurant ainsi une adéquation entre les objectifs éducatifs et les exigences concrètes du milieu professionnel.
- **La plateforme permet également de définir précisément les savoirs (connaissances théoriques), savoir-faire (compétences techniques) et soft skills (compétences comportementales) requis pour l'activité.** Cela concentre l'attention sur les éléments essentiels de l'apprentissage et aligne les exercices pratiques avec les objectifs globaux de la formation.
- **Après la mise en situation, le formateur capitalise les observations, les progrès, les difficultés rencontrées et toute autre information pertinente**, enrichissant ainsi le bilan de formation.

Cette méthode structure le processus d'apprentissage, facilitant une évaluation et un développement ciblés des compétences essentielles, et assure un suivi complet qui aligne les activités pratiques avec les objectifs pédagogiques stratégiques.



## Liste de contrôle pour la phase réflexive (utilisée par les formateurs/évaluateurs)

### Objectif :

1. Déterminer si la formation doit être poursuivie ou non.

### Étapes :

1. Remplir le sujet de la session, la date et le nom.
2. Remplir la liste de contrôle.
3. Décider si les stagiaires ont trouvé une solution, si elle était adaptée à la situation, et s'ils peuvent envisager des façons d'utiliser la compétence développée dans une autre situation. En fonction des réponses de la liste de contrôle, déterminer si la situation de formation doit être répétée.

**Temps nécessaire :** 5-10 minutes

**ZERO BARRIER© intègre une évaluation formative tout au long du processus de formation en situation de travail, la considérant comme essentielle pour guider le développement professionnel.** Cette évaluation continue permet de surveiller les progrès des apprenants, de capitaliser leurs réussites et de repérer les défis à surmonter. Le système ajuste automatiquement les programmes de formation en fonction des compétences à améliorer, offrant des formations supplémentaires ciblées.

Les retours constructifs des évaluations formatives sont cruciaux pour motiver les apprenants. Ils mettent en lumière leurs progrès et indiquent les domaines nécessitant plus d'attention. **ZERO BARRIER© établit des objectifs intermédiaires clairs, aidant les apprenants à visualiser leur progression et à se concentrer sur les étapes à venir.** Cette gestion automatisée des besoins de formation crée un cycle d'amélioration continue, garantissant que la formation répond aux exigences du marché du travail et aux besoins spécifiques de chaque apprenant.

## Collection de solutions et transférabilité

En collectant les résultats des stagiaires participant à des formations en situation de travail, il est possible de créer un portfolio d'exemples de bonnes pratiques et de rendre visible les progrès réalisés par les stagiaires tout au long d'un processus de formation prolongé.

### Objectifs :

1. Capitaliser les solutions trouvées durant les situations de formation et permettre leur transférabilité à d'autres contextes.
2. Suivi des progrès.

### Étapes :

1. Remplir le sujet de la session, la date et le nom.





2. Remplir le tableau avec les réponses données par les stagiaires sur leurs questionnaires.

**Temps nécessaire :** 5-10 minutes

ZERO BARRIER© permet aux apprenants de **générer et de conserver de nombreux documents relatifs à leur parcours de formation**. Les apprenants peuvent générer des documents détaillés incluant :

- Un document complet du parcours de formation : Ce document retrace toutes les étapes de la formation, offrant une vue d'ensemble complète du parcours de l'apprenant.
- Les résultats des évaluations : ZERO BARRIER© permet aux apprenants de compiler et d'accéder aux résultats de leurs évaluations tout au long de leur formation, offrant ainsi un aperçu précis de leur progression et des compétences acquises.
- Des attestations de formation : Les apprenants peuvent obtenir des attestations certifiant leur participation et leur réussite aux différentes séquences de la formation, ce qui est crucial pour la reconnaissance professionnelle.
- Des portefeuilles de compétences : Un outil essentiel qui compile les compétences et qualifications acquises, permettant aux apprenants de présenter de manière organisée et professionnelle leur développement de compétences à des employeurs potentiels.

Ces documents constituent une ressource essentielle pour les apprenants. Ils leur permettent non seulement de **suivre leur progression personnelle et de consolider les compétences développées**, mais aussi **de présenter de manière structurée et efficace leurs qualifications** lorsqu'ils recherchent un emploi ou aspirent à des évolutions professionnelles. Ce dossier complet facilite la démonstration de leur développement et de leur engagement professionnel, augmentant ainsi leurs opportunités de carrière.



## Le positionnement des (futurs) employés en fonction de leurs soft skills

Afin de développer le processus spécifique de formation en situation de travail décrit ci-dessus et **le parcours de formation pour atteindre leurs objectifs d'apprentissage**, il est nécessaire de **connaître le point de départ des participants concernant les soft skills requises**.

Le **processus de positionnement**, qui sert à identifier les soft skills requises pour une profession spécifique que les employés (actuels ou futurs) possèdent déjà ou doivent développer, **est intégré à plusieurs étapes de la gestion des ressources humaines européenne** élaborée dans le cadre du projet Soft Skills 2.0.



- Lors de la création de **descriptions de poste** et de la publication **d'annonces d'emploi**, les employeurs / responsables RH définissent **les soft skills attendues pour le poste concerné**.
- Durant la **phase de sélection**, les candidats **sont évalués sur la base** de leur **candidature** et de leur **performance lors des entretiens** et parfois lors **d'évaluations de compétences** ou de **tests d'aptitude**. En général, les soft skills sont évaluées par observation.
- Durant la **période d'essai**, les candidats sont **observés par leurs supérieurs et leurs collègues**.
- Dans la vie professionnelle quotidienne des employés, **différents formats d'entretiens tels que les entretiens d'évaluation réguliers** sont utilisés pour **évaluer** (entre autres) **les soft skills des employés**, identifier **leurs besoins de formation** à cet égard et discuter de leurs **plans de carrière** au sein de l'organisation.

Plus de détails sur ce processus peuvent être trouvés dans le guide "**Les soft skills au cœur des ressources humaines**".

Le positionnement devrait être la synthèse des observations des employeurs, des superviseurs, des formateurs ou des tuteurs et de l'auto-évaluation de l'employé / stagiaire qui peut être développée dans une discussion, où ils partagent leurs points de vue et parviennent ensemble à un consensus sur la situation actuelle et les objectifs à atteindre.

Outils à utiliser dans ces étapes :



- Le tableau d'analyse de l'activité de travail
- Les grilles de positionnement développées dans le premier projet Soft skills
- La représentation graphique des soft skills développés dans le premier projet
- Les outils numériques ZERO BARRIER et Happ'In Co

## La FEST comme élément crucial des stages

L'apprentissage en situation de travail ne s'applique pas seulement aux employés dans les entreprises mais aussi aux stagiaires dans les centres de formation ou les programmes d'insertion, qui ne passent pas par un processus de recrutement classique mais suivent un programme de formation pour être préparés à un emploi sur le premier marché du travail.

### A. Évaluation des soft skills pendant les stages

Les périodes d'immersion en entreprise sont cruciaux pour évaluer l'application pratique des soft skills dans différents contextes. Ces périodes permettent de vérifier l'intégration des soft skills dans un environnement professionnel réel et de recueillir des retours précis de tuteurs en entreprise sur la manière dont le stagiaire mobilise ces compétences dans un cadre différent.

- **Avant le début du stage, il est essentiel que le tuteur en entreprise connaisse les soft skills spécifiques à observer.** Ces compétences doivent être choisies en fonction de leur pertinence par rapport aux responsabilités du poste occupé par le stagiaire. Cette étape nécessite une coordination étroite entre le formateur et le tuteur en entreprise.
- **En collaboration avec le formateur et l'entreprise d'accueil, des comportements observables qui illustrent l'utilisation des soft skills ciblées sont définis.** Cela comprend l'identification de critères clairs et pertinents qui seront utilisés pour évaluer le stagiaire. Ces comportements doivent être mesurables et directement liés aux tâches du stagiaire, permettant ainsi une observation et une évaluation objectives des compétences en action.
- **Le tuteur suit et évalue l'application des soft skills dans le cadre des activités professionnelles réelles du stagiaire.** Cette évaluation utilise les critères établis pour fournir une analyse détaillée de la performance du stagiaire. Le tuteur note non seulement la présence des soft skills mais aussi la manière dont le stagiaire les adapte aux défis spécifiques du poste. Les résultats de cette évaluation déterminent si une formation supplémentaire est nécessaire et aident à planifier les prochaines étapes du développement professionnel du stagiaire.

Ensemble, ces étapes renforcent le processus d'apprentissage en l'adaptant aux exigences concrètes du milieu professionnel. Elles favorisent également un échange constructif entre les formateurs, les tuteurs en entreprise et les stagiaires, ce qui est crucial pour une intégration professionnelle réussie et durable. Ce processus dynamique assure que les stagiaires puissent



non seulement appliquer mais également adapter leurs soft skills à divers environnements de travail, augmentant ainsi leurs chances de réussite professionnelle.

Happ'In Co© est une extension de ZERO BARRIER©, conçue pour améliorer l'expérience des stages professionnels, des immersions et des périodes d'intégration. Elle permet un suivi en temps réel des parcours d'intégration professionnelle et offre une capacité de réaction immédiate pour ajuster le soutien nécessaire afin d'éviter les ruptures potentielles dans le parcours d'intégration.

- Les questionnaires développés via Happ'In Co© permettent d'évaluer l'intégration dans l'entreprise en témoignant des expériences des stagiaires et de leurs tuteurs, et en questionnant leur satisfaction. Cette évaluation double facilite un dialogue constructif et aide à aligner les attentes avec les expériences vécues, ce qui est crucial pour réussir l'intégration à long terme.
- Happ'In Co© utilise un système d'alerte automatique pour informer les médiateurs des moments critiques nécessitant une intervention rapide. Cela permet une gestion efficace des difficultés rencontrées par le stagiaire ou son tuteur et d'éviter des ruptures de parcours.
- Happ'In Co© met l'accent sur le développement et la valorisation des soft skills. L'évaluation de ces compétences vise à s'assurer que les stagiaires satisfont aux exigences de leur poste tout en favorisant leur réussite et leur épanouissement professionnel. Cela aide à diminuer les risques d'échec et à renforcer leur sentiment d'appartenance à l'entreprise.

INTERNAPPROACH

# Internship monitoring

LOGIN

You will be redirected to the desired URL after logging in.

EMAIL / PHONE NUMBER

Email / Phone number

PASSWORD

Password

☐ Stay connected

**SIGN IN**

[Forgot your password ?](#)

DISCOVIA USER GUIDE



## Conclusion

Pour conclure, ce document souligne l'importance **des méthodes de positionnement et d'évaluation des soft skills dans le cadre de la formation en situation de travail**. Grâce aux avancées du projet Soft Skills 2.0, nous avons non seulement enrichi notre compréhension des soft skills dans des contextes professionnels réels mais aussi amélioré **leur intégration structurée** aux exigences du marché du travail, **rendant l'apprentissage plus pertinent et immédiatement applicable**.

La méthodologie d'apprentissage en situation de travail se distingue par une approche qui **classe les compétences non techniques en différents niveaux d'acquisition** (sur la base de la taxonomie de Bloom) et facilite **un processus d'apprentissage progressif et adaptatif**. En sept étapes, les apprenants sont guidés depuis le stade initial de la compréhension jusqu'à la maîtrise et l'application autonome des compétences. Les éléments clés pour garantir cette **progression adaptée aux besoins des apprenants** sont le **positionnement et l'évaluation formative continue**, qui vérifie régulièrement l'acquisition des compétences par des applications réelles, ajustant ainsi le parcours d'apprentissage en fonction des besoins spécifiques de chaque apprenant.

Les résultats du projet Soft Skills 2.0 démontrent **comment la formation professionnelle peut être améliorée par une intégration des soft skills**. Ces méthodes, en favorisant une meilleure adaptation des parcours professionnels aux dynamiques actuelles du marché du travail, offrent un modèle pour les futures initiatives dans le domaine de **dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels continus (CVET)**. Nous espérons que ces approches continueront d'être adoptées et adaptées largement, enrichissant ainsi les opportunités de développement professionnel à travers l'Europe.



## Comment nous contacter ?

**FR**

### **REGIE DES ECRIVAINS**

11 Rue de Lisbonne  
67300 Schiltigheim - France

[projets@scic-ecrivains.eu](mailto:projets@scic-ecrivains.eu)

**FR**

### **SOLIVERS**

46 Route Ecospace  
67120 Molsheim - France

[contact@solivers.eu](mailto:contact@solivers.eu)

**BE**

### **WORK'INN**

Rue Saint Lambert 84  
4040 Herstal - Belgium

[eft.workinn@aigs.be](mailto:eft.workinn@aigs.be)

**BE**

### **LE PLOPE**

Rue Vert Vinâve 60  
4040 Herstal - Belgium

[info@leplope.be](mailto:info@leplope.be)

**SP**

### **PENASCAL S. KOOP.**

Carretera Belibao-Gamdakao 10  
48004 Bilbao - Spain

[info@grupopenascal.com](mailto:info@grupopenascal.com)

**SI**

### **CUDV Draga**

Draga 1  
1292 Ig - Slovenija

[center.draga.ig@center-db.si](mailto:center.draga.ig@center-db.si)

**FR**

### **DISCOVIA**

17 Rue de la Boucherie  
67120 Molsheim - France

[contact@discovia.fr](mailto:contact@discovia.fr)



Avec la participation de :

