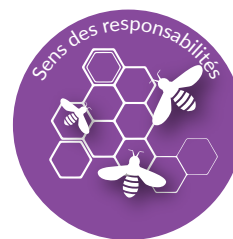


## Guide AKI

# Cinq compétences transversales développées en mobilité internationale



«Les partenaires AKI remercient tous les jeunes participants des programmes de mobilité et leurs accompagnateurs pour leurs précieuses contributions aux travaux»

AKI est un projet européen contribuant à identifier et à valoriser les compétences transversales, développées en mobilité internationale par les jeunes de 18 à 30 ans, hors cursus scolaire et universitaire. Ce projet répond à une volonté commune de rendre ces compétences plus visibles et de renforcer leur pertinence sur le marché du travail et dans la société. Il est financé par le programme Erasmus+ Jeunesse.

AKI réunit des acteurs majeurs de mobilité internationale et du monde de l'entreprise :

- l'Office franco-allemand pour la Jeunesse (OFAJ)/Deutsch-Französisches Jugendwerk (DFJW) ;
- l'Office franco-québécois pour la Jeunesse (OFQJ) ;
- l'Institut Supérieur de Formation Permanente (INSUP) ;
- l'Union Wallonne des Entreprises (UWE).

Des partenaires associés sont venus enrichir les travaux :

- le Bureau International Jeunesse Wallonie Bruxelles (BIJ) ;
- les Offices jeunesse internationaux du Québec (LOJIQ).

L'expérience de mobilité internationale place le participant dans une nouvelle dynamique et lui permet de développer certaines compétences. Fier d'être allé au bout de sa démarche, il envisage avec une confiance renforcée de prendre des engagements dans la société, l'entreprise, la collectivité ou l'association. En expérimentant la mobilité, le participant quitte sa « zone de confort » et modifie ses habitudes. L'ouverture au monde, aux autres et à la différence, offre indéniablement une expérience de la citoyenneté et du vivre ensemble.

Les compétences professionnelles et linguistiques peuvent être formalisées à partir d'un référentiel métier ou d'un code des professions et du Cadre Européen Commun de Référence pour les langues (CECRL). La tâche est plus difficile en ce qui concerne les compétences transversales comme, par exemple, la capacité d'adaptation ou la capacité à s'engager dans un groupe.

Le partenariat AKI est parti de ce constat pour élaborer un guide consacré à cinq compétences transversales développées en mobilité internationale :

- L'ouverture d'esprit
- L'adaptation au changement
- Le sens des relations interpersonnelles
- Le sens des responsabilités
- La confiance en soi

Cet outil est complété par un kit de valorisation des compétences. Il comprend des outils destinés à permettre au participant de réfléchir sur son expérience de mobilité et de la valoriser (questionnaires destinés aux jeunes, livret de suivi tuteur, document personnalisé de valorisation des compétences transversales).

Le partenariat AKI a fondé ses travaux sur sa connaissance de l'impact des programmes de mobilité en Allemagne, en Belgique, en France et au Québec. Il s'est appuyé sur l'expertise de chercheurs spécialistes des programmes Jeunesse et d'acteurs du monde du travail, européens et québécois.

**« Les hommes construisent trop de murs et pas assez de ponts. »**

Isaac Newton

|                                                                  |      |
|------------------------------------------------------------------|------|
| Pourquoi ce guide ?                                              | p.5  |
| Pour qui ?                                                       | p.5  |
| De quoi parle-t-on ?                                             | p.6  |
| Mobilité Internationale : des cartes en main, des cartes à jouer | p.8  |
| Grille de référence des cinq compétences AKI                     | p.9  |
| Une fiche Ouverture d'esprit                                     | p.10 |
| Une fiche Adaptation aux changements                             | p.11 |
| Une fiche Sens des relations interpersonnelles                   | p.12 |
| Une fiche Sens des responsabilités                               | p.13 |
| Une fiche Confiance en soi                                       | p.14 |
| Liste des annexes                                                | p.15 |
| Annexe 1 : Méthodologie                                          | p.16 |
| Annexe 2 : Glossaire                                             | p.17 |
| Annexe 3 : Bibliographie                                         | p.19 |

Aujourd'hui, les défis auxquels se trouvent confrontés les jeunes (difficultés d'accès à l'emploi, intégration dans une société multiculturelle, valorisation de leurs compétences dans un contexte de mondialisation) renforcent l'importance des compétences transversales.

Les partenaires AKI ont souhaité élaborer ce guide, dans un vocabulaire commun à l'Éducation non formelle et au monde du travail, dans le but de :

- démontrer que la mobilité internationale est un bon moyen de développer ces compétences ;
- aider les jeunes à mettre des mots sur leur expérience, à identifier et valoriser les compétences transversales développées lors des projets de mobilité ;
- sensibiliser les employeurs au fait que la mobilité internationale peut générer des compétences qu'ils recherchent ;
- expliquer comment ces compétences peuvent être utiles dans la vie professionnelle et dans la société.

## POUR QUI ?

Les destinataires de ce guide sont :

- Les jeunes participants des programmes de mobilité non formelle des partenaires AKI (effectuée en dehors du cadre scolaire) et des autres dispositifs comme, par exemple, le Service Volontaire Européen, les échanges de jeunes et le service civique à l'international;
- Les tuteurs des structures d'accueil.

Mais ce guide, tant dans ses objectifs que dans son contenu, peut également intéresser les publics bénéficiaires d'une mobilité formelle (effectuée dans le cadre scolaire).

Enfin, il peut s'adresser aux acteurs suivants :

- Les jeunes qui, pour leur insertion socio-professionnelle, cherchent à mieux comprendre ce que sont les compétences transversales ;
- Les accompagnateurs des organismes jeunesse qui cherchent des outils pour aider les jeunes à s'approprier les compétences développées dans un cadre non formel (volontariat, engagement citoyen) ;
- Les employeurs (entreprises, associations, ONG, collectivités...) pour lesquels la seule compétence technique n'est pas suffisante pour s'adapter et évoluer dans le milieu du travail et qui, par conséquent, accordent un intérêt soutenu aux compétences transversales ;
- Toute structure susceptible de s'approprier ce guide (organisme de formation, structure de l'orientation et/ou de l'insertion).

Une compétence s'appuie sur la combinaison de trois éléments qui sont nécessaires à l'accomplissement d'une action donnée :

- une ou plusieurs connaissances («savoir») ;
- une ou plusieurs aptitudes ou capacités («savoir-faire») ;
- une ou plusieurs attitudes («savoir-être»).

Une compétence est un savoir-agir à l'intérieur d'une situation dans un contexte donné.

Les compétences transversales présentent la particularité d'être applicables dans un grand nombre de situations relevant des différentes sphères de la vie (professionnelle, sociale et personnelle). Dans le contexte professionnel, il s'agit de compétences mobilisables dans diverses situations professionnelles et utiles dans un grand nombre de métiers.

Selon le centre d'analyse stratégique français, les compétences transversales sont des compétences génériques (directement liées à des savoirs de base ou des compétences comportementales, cognitives ou organisationnelles).

Les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (2006/962/CE du 18 décembre) font partie de la famille des compétences transversales. L'Union Européenne les définit comme « un ensemble transposable et multifonctionnel de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes nécessaires à tout individu pour son épanouissement et développement personnel, son intégration sociale et sa vie professionnelle ».

Les compétences clés, au nombre de 8, sont les suivantes :

- Communication dans la langue maternelle ;
- Communication en langues étrangères ;
- Compétence mathématique et compétences de base en sciences et technologies ;
- Compétence numérique ;
- Apprendre à apprendre ;
- Compétences sociales et civiques ;
- Esprit d'initiative et d'entreprise ;
- Sensibilité et expression culturelles.

L'approche « compétence transversale » retenue dans le projet AKI allie compétences transversales et attitudes dans la lignée de la recommandation du Parlement et du Conseil européen précitée.

Les cinq compétences AKI développées dans le contexte d'une mobilité internationale, effectuée hors cursus scolaire ou universitaire, pourront être mobilisées dans le contexte professionnel et/ou social.

### DE CINQ COMPÉTENCES TRANSVERSALES DÉVELOPPÉES EN MOBILITÉ INTERNATIONALE

L'objectif des partenaires AKI n'était pas de déterminer une liste exhaustive de compétences transversales, mais de sélectionner un nombre raisonnable de compétences, particulièrement développées en mobilité internationale qui favorisent l'insertion socio-professionnelle de la jeunesse.



Après avoir sollicité aussi bien des participants à des programmes de mobilité internationale que des entreprises dans les différents pays du partenariat, les partenaires AKI ont retenu cinq compétences transversales caractéristiques des expériences de mobilité et reconnues comme essentielles par les recruteurs allemands, belges, français et québécois.

Ces mêmes compétences transversales ont été identifiées par le Bureau International Jeunesse de Bruxelles comme des compétences d'une citoyenneté active. Elles sont par ailleurs visées dans différents référentiels récents, dont le référentiel canadien de compétences génériques pour la communauté du RESDAC (Réseau pour le développement de l'alphabétisme et des compétences).

La finalité des travaux est de rendre les participants plus conscients des compétences qu'ils acquièrent et de sensibiliser les employeurs à mieux prendre en compte les compétences transversales renforcées en mobilité internationale.

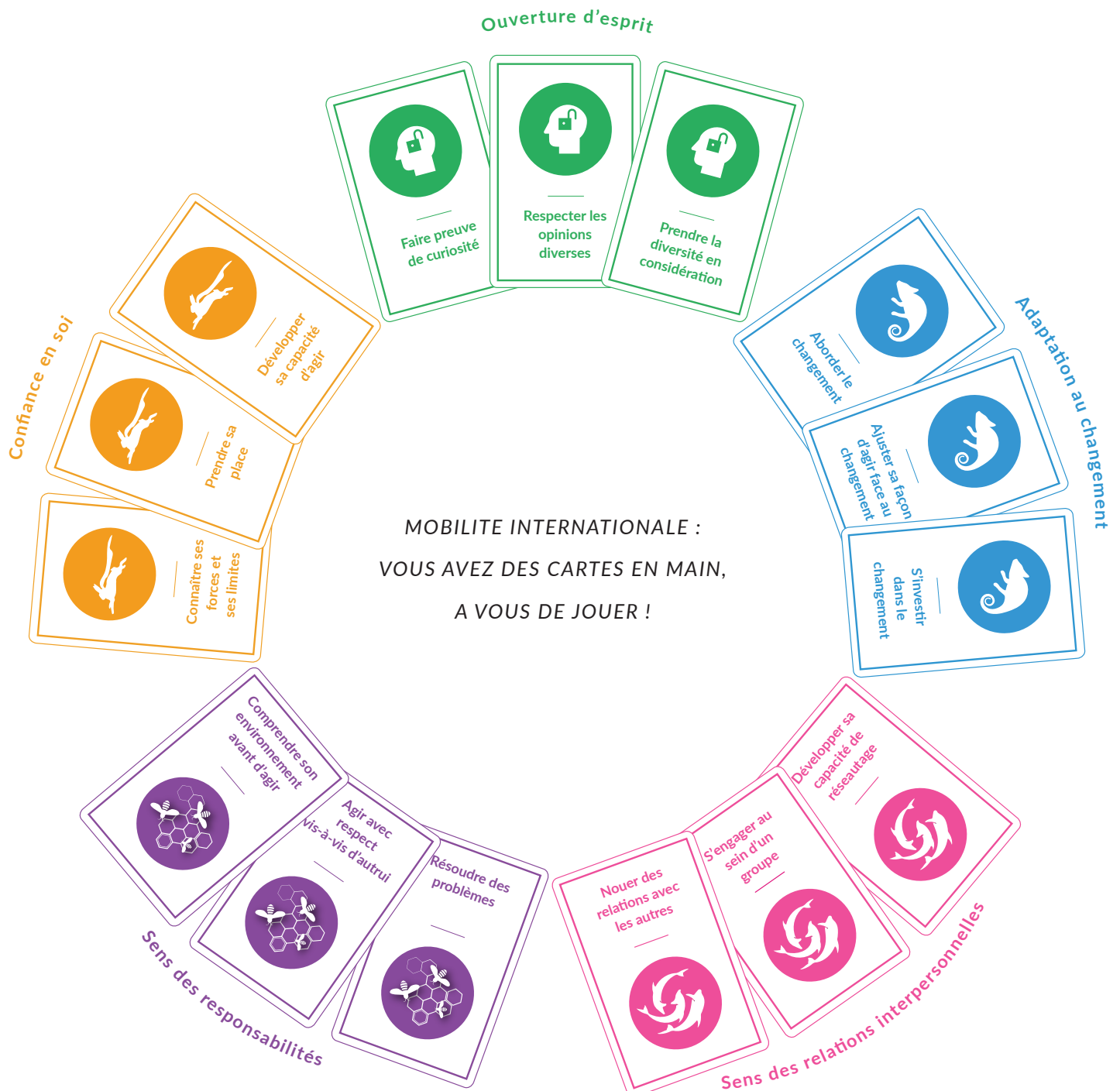
Les cinq compétences transversales présentées sont étroitement liées les unes aux autres.

Accélérateur de compétences, la mobilité internationale donne aux jeunes des cartes qu'ils vont pouvoir utiliser dans leur vie professionnelle et/ou sociale.

## MOBILITÉ INTERNATIONALE : DES CARTES EN MAIN, DES CARTES A JOUER

Le partenariat AKI a souhaité présenter son travail sous la forme d'un jeu de cartes. Chaque compétence transversale se décline en trois capacités, lesquelles sont symbolisées par trois cartes. Le jeune a nécessairement un premier embryon de capacités dans les 5 compétences AKI, développé au cours d'expériences personnelles, professionnelles et citoyennes.

La mobilité internationale va renforcer certaines de ses capacités, voire en développer de nouvelles.





## GRILLE RÉFÉRENCE DES CINQ COMPÉTENCES AKI

### > Ouverture d'esprit

#### Faire preuve de curiosité

S'intéresser aux autres  
Se renseigner sur son environnement  
Comparer un nouvel environnement avec ce qu'on connaît déjà  
Aller vers l'inconnu

#### Respecter les opinions diverses

Être à l'écoute des opinions de chacun  
Exposer ses idées sans les imposer  
Accepter toute opinion différente de la sienne  
Accepter la critique de façon constructive

#### Prendre la diversité en considération

Avoir conscience de la diversité qui nous entoure  
S'intéresser aux autres dans leurs différences  
Partager ses différences avec les autres  
S'enrichir de la diversité

### > Adaptation au changement

#### Aborder le changement

Être ouvert au changement  
Comprendre les causes du changement  
Comprendre ce qu'on peut gagner ou perdre dans le changement  
Avoir un esprit critique face au changement

#### Ajuster sa façon d'agir face au changement

Laisser la place à de nouveaux repères  
Changer ses façons de faire face au changement  
Se procurer les ressources nécessaires pour s'adapter  
S'adapter en gardant son efficacité

#### S'investir dans le changement

Faire des propositions  
Apprendre de nouvelles tâches, technologies  
Être créatif  
Être à l'initiative de changement(s)

### > Sens des relations interpersonnelles

#### Nouer des relations avec les autres

Être à l'écoute des autres  
Se mettre à la place des autres pour comprendre ce qu'ils ressentent  
Choisir le mode de communication le plus approprié à son interlocuteur  
Communiquer facilement avec de nouvelles personnes

#### S'engager au sein d'un groupe

Identifier les places et les rôles des membres du groupe  
Participer aux activités d'un groupe pour atteindre un but commun  
Apporter son aide aux membres du groupe  
Faire passer l'intérêt du groupe devant son propre intérêt

#### Développer sa faculté de réseautage

S'intégrer à un réseau de contacts déjà existant  
Créer son propre réseau de contacts  
Entretenir son réseau de contacts via des rencontres ou les nouvelles technologies  
Élargir son réseau de contacts via des rencontres ou les nouvelles technologies

### > Sens des responsabilités

#### Comprendre son environnement avant d'agir

Comprendre ce qu'on attend de soi  
Prendre en compte les ressources et les contraintes de l'environnement  
Analyser une situation  
Bâtir un plan d'action

#### Agir avec respect vis-à-vis d'autrui

Éviter de prendre des risques inconsidérés pour soi et les autres  
Savoir s'expliquer de ses actes et répondre de leur conséquences  
Partager la prise de décision avec les autres  
Encourager les décisions collectives

#### Résoudre des problèmes

Trouver une solution à un problème  
Demander de l'aide si besoin  
Apprendre aux autres à résoudre des problèmes  
Anticiper les problèmes

### > Confiance en Soi

#### Connaître ses forces et ses limites

Avoir conscience de ses forces  
Reconnaître ses limites  
Tenter de dépasser ses limites  
Transformer ses limites en atouts

#### Prendre sa place

Observer son environnement afin d'agir au mieux  
Se positionner dans un groupe en fonction de ses capacités  
Affirmer ses choix et ses opinions  
S'exprimer sans se sentir déstabilisé par la critique

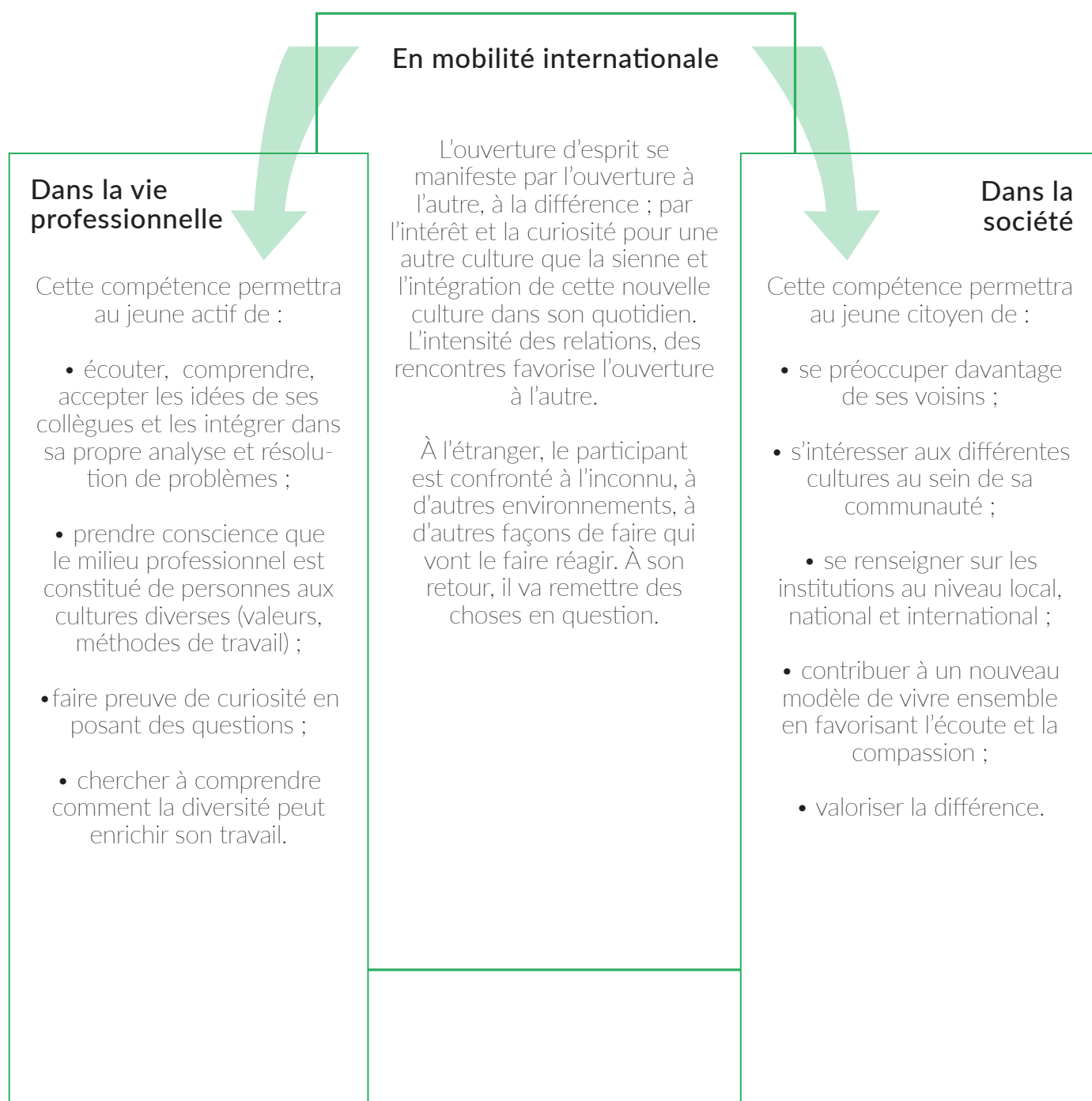
#### Développer sa capacité à agir

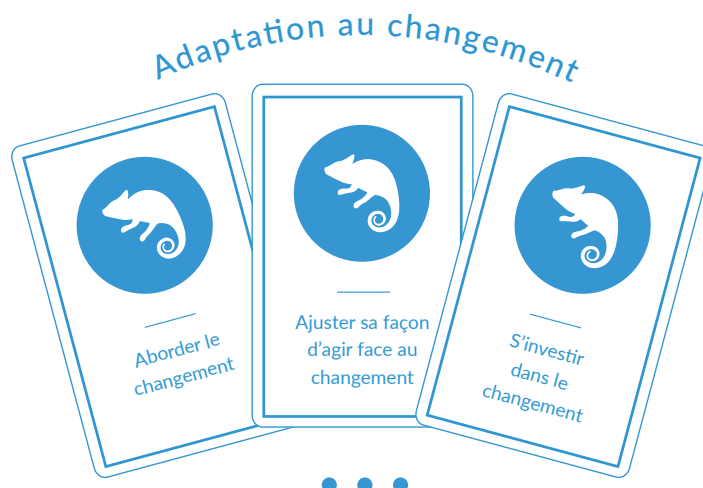
S'interroger sur ce qu'il est possible de faire  
Prendre des initiatives  
Relever un défi  
Chercher les moyens de rebondir en cas d'échec

## Ouverture d'esprit

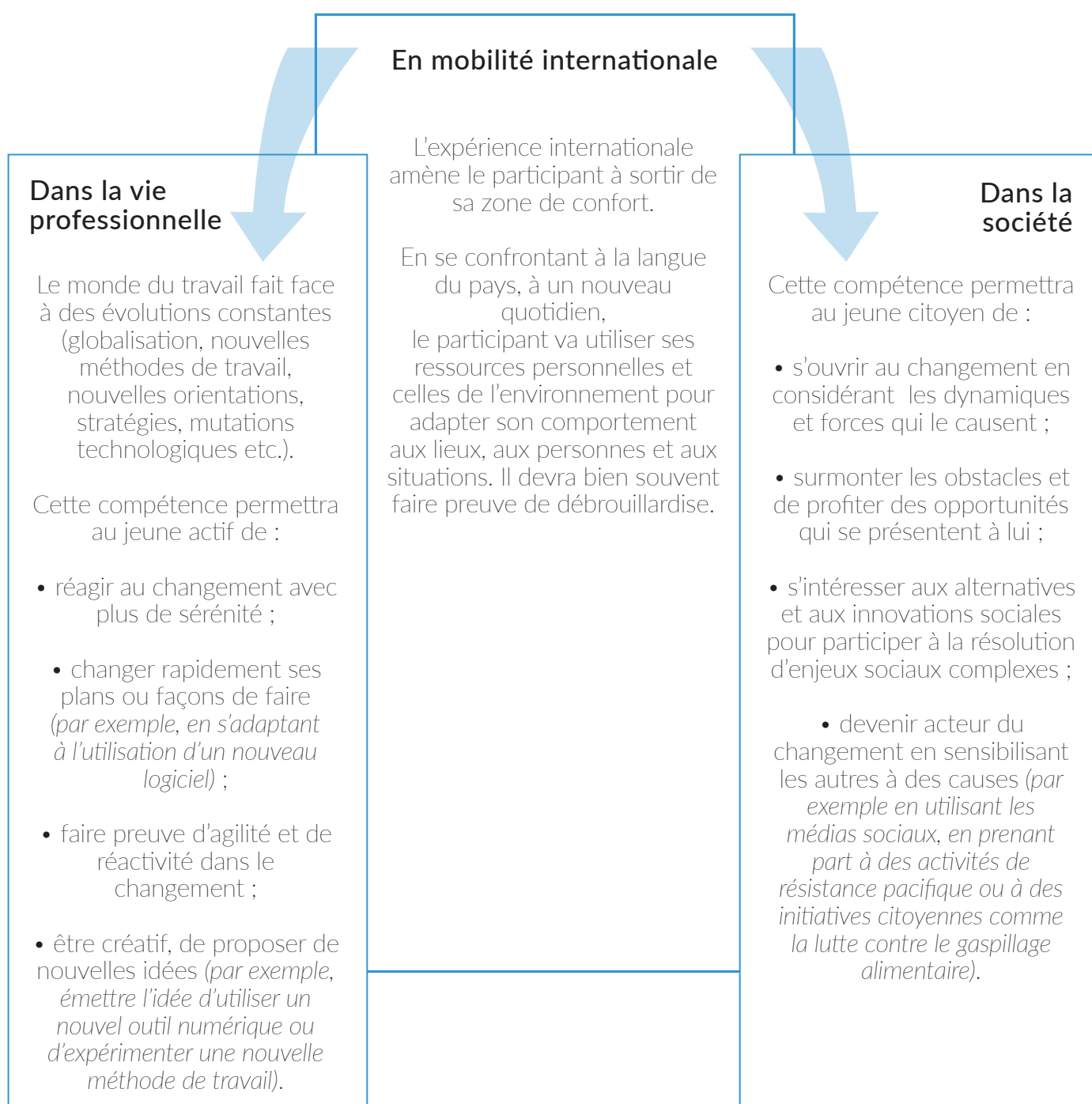


L'ouverture d'esprit permet à une personne de porter un regard étendu sur ce qui l'entoure, de s'intéresser aux autres et d'adapter son comportement et son discours aux individus et au contexte. En d'autres mots, être ouvert d'esprit c'est accueillir la diversité culturelle et la diversité des opinions et s'adapter en conséquence.



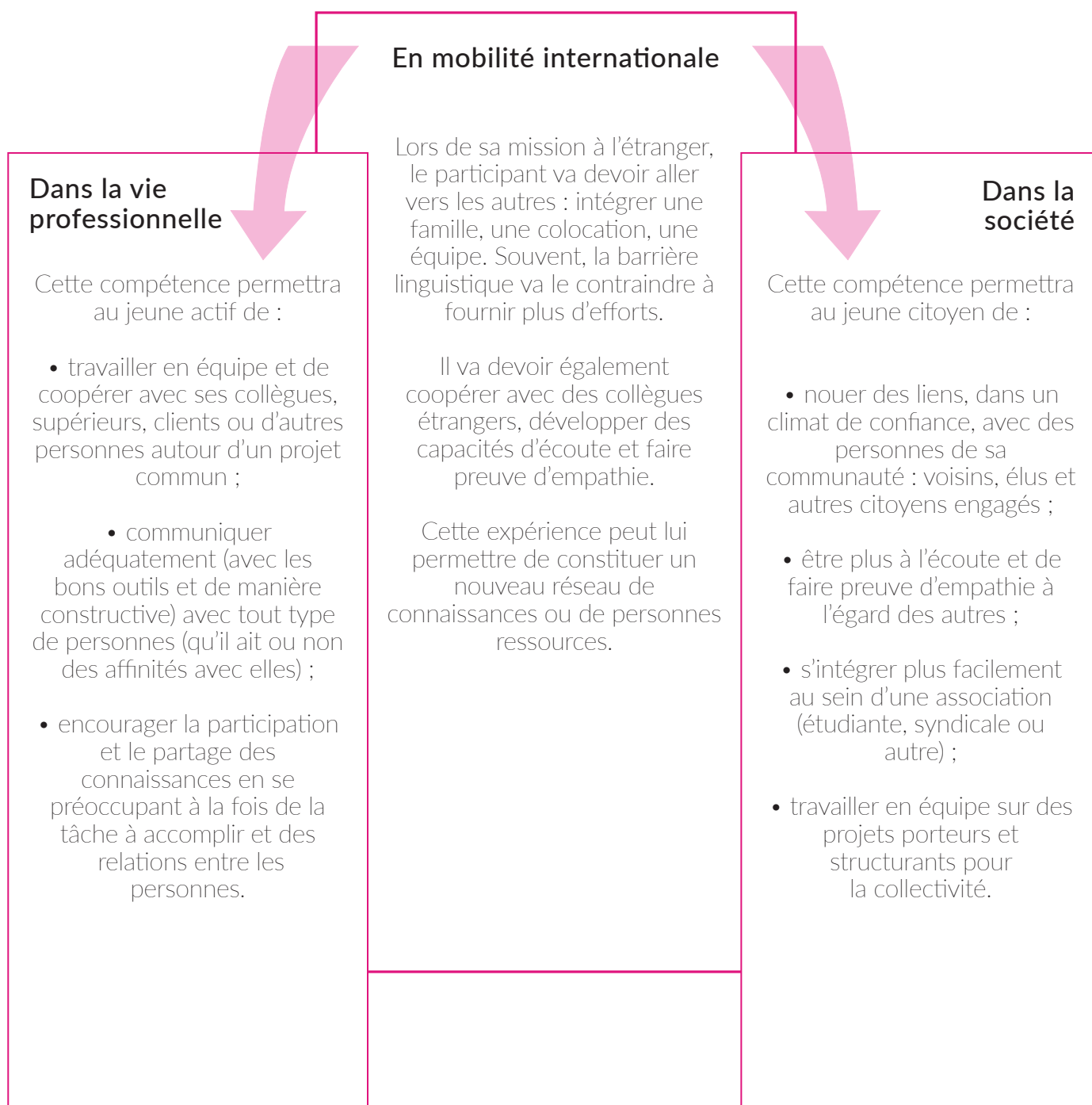


L'adaptation au changement permet à une personne de faire face à des situations variées et imprévues dans une société en constante évolution.



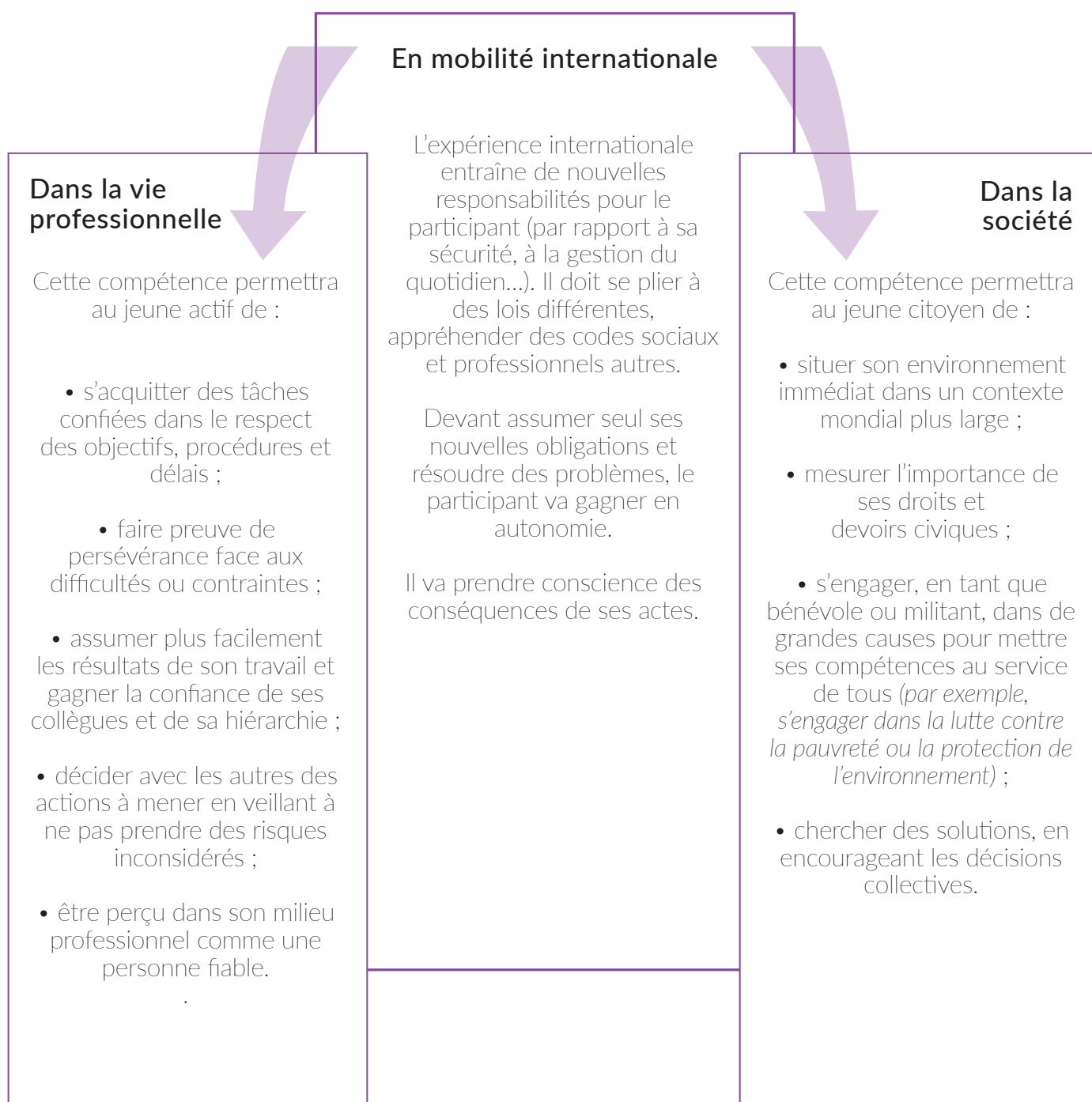


Le sens des relations interpersonnelles permet à une personne de communiquer adéquatement avec les autres afin de nouer des relations, de s'engager au sein d'un groupe en s'impliquant activement à la poursuite d'un but commun et d'entretenir un réseau de contacts avec des personnes de tous horizons.





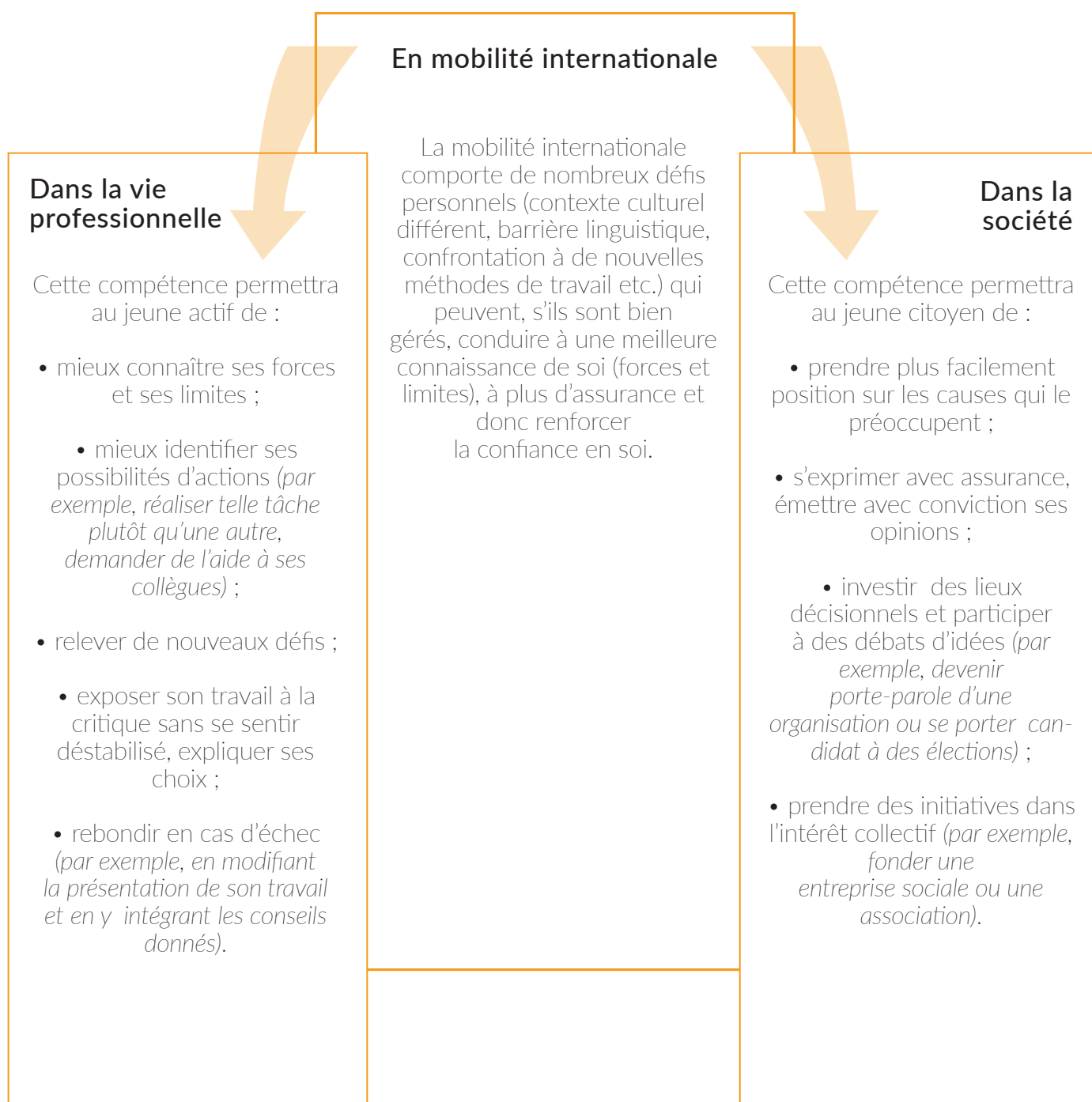
Le sens des responsabilités permet à une personne de respecter ses engagements en tenant compte des ressources et contraintes de son environnement, de rendre compte de ses actes et de répondre de leurs conséquences. Une personne responsable est fiable et digne de confiance.



## Confiance en soi



La confiance en soi permet à une personne qui croit en son potentiel (connaissances, capacités, qualités, valeurs) d'agir avec assurance dans un contexte précis (professionnel, personnel, social).



Annexe 1 : Méthodologie

Annexe 2 : Glossaire

Annexe 3 : Bibliographie

Pour élaborer ce guide, le partenariat AKI a effectué des travaux de recherche conduisant à un état des lieux sur :

- les compétences développées en mobilité internationale dans un cadre non formel ;
- les compétences transversales attendues par le milieu du travail ;
- les compétences relatives à la notion de citoyenneté participative ;
- les compétences transversales présentes dans trois tests de recrutement internationaux (PAPI<sup>1</sup>, SOSIE<sup>2</sup>, D5D<sup>3</sup>).

De plus, une analyse des pratiques d'évaluation de chaque partenaire AKI a permis d'identifier les compétences transversales évaluées communément au travers de questionnaires ou grilles d'évaluation.

L'idée était de retenir une première liste de compétences transversales constituant un dénominateur commun (compétences développées en mobilité et utiles dans la vie professionnelle et sociale), de la soumettre à un échantillonnage de jeunes et d'entreprises afin d'affiner notre sélection.

La méthodologie et les recherches ont tenu compte des références culturelles allemandes, belges, françaises, et québécoises.

Le partenariat AKI a d'ailleurs bénéficié des apports de la section québécoise de l'OFQJ regroupée au sein de LOJIQ (Les Offices jeunesse internationaux du Québec). Une mission organisée à Montréal en février 2016 a permis une première présentation des travaux à des employeurs québécois et de bénéficier de l'expertise d'Ewan Oiry et de Sylvie Guerrero, professeurs au département d'organisation et ressources humaines de l'Université du Québec à Montréal (UQAM). La délégation sur place a pu également échanger avec Hervé Dignard, agent de recherche et de développement à l'Institut de Coopération pour l'Éducation des Adultes ICEA.

Enfin, l'expertise de Rita Bergstein, Project Coordinator au Salto Training and Cooperation Resource Center a enrichi nos travaux.

Une fois la liste des compétences révisée, un travail collaboratif a été mené pour :

- définir chaque compétence transversale en utilisant les mots clés recueillis auprès des jeunes et des entreprises,
- décliner chaque compétence transversale en trois capacités,
- présenter chaque capacité sous quatre dimensions,
- rédiger pour chaque compétence transversale un court texte expliquant son développement dans une expérience de mobilité et son utilité dans le milieu du travail et la société (passerelles).

<sup>1</sup> Perception and preference inventory (PAPI).

<sup>2</sup> SOSIE 2nd GENERATION.

<sup>3</sup> Description en 5 Dimensions de la personnalité (D5D).



- **Compétence<sup>1</sup>** : une compétence est une combinaison de connaissances, d'aptitudes (capacités) et d'attitudes appropriées à une situation donnée.
- **Compétences clés<sup>2</sup>** : l'Union Européenne définit les compétences clés comme « un ensemble transposable et multifonctionnel de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes nécessaires à tout individu pour son épanouissement et développement personnel, son intégration sociale et sa vie professionnelle »

Les 8 Compétences Clés présentées, dans le Cadre Européen de Référence, sont les suivantes :

1. Communication dans la langue maternelle
2. Communication en langues étrangères
3. Compétence mathématique et compétences de base en sciences et technologies
4. Compétence numérique
5. Apprendre à apprendre
6. Compétences sociales et civiques
7. Esprit d'initiative et d'entreprise
8. Sensibilité et expression culturelles

- **Compétence linguistique** : ensemble des capacités permettant de s'exprimer dans sa langue maternelle ou dans une autre langue. Les compétences linguistiques peuvent être évaluées à partir du Cadre européen commun de référence pour les langues : apprendre, enseigner, évaluer (CECR)<sup>3</sup>. Ce cadre de référence est utilisé en Europe mais aussi en d'autres continents et est disponible en 40 langues.

- **Compétence spécifique à un métier/compétence professionnelle** : compétence qui exprime un savoir spécialisé et un savoir-faire mis en œuvre et contribuant à un résultat, une performance.

- **Compétences transversales** : les compétences transversales sont des compétences génériques (directement liées à des savoirs de base ou des compétences comportementales, cognitives ou organisationnelles).<sup>4</sup> Les compétences transversales présentent la particularité d'être applicables dans un grand nombre de situations relevant des différentes sphères de la vie (professionnelle, sociale et personnelle). Dans le contexte professionnel, il s'agit de compétences mobilisables dans diverses situations professionnelles et utiles dans un grand nombre de métiers.

<sup>1</sup> Définition issue de la Recommandation 2006/962/CE sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie.

<sup>2</sup> Recommandation 2006/962/CE sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie.

<sup>3</sup> Cadre Européen Commun de Référence pour les langues : apprendre, enseigner, évaluer (CECR). [http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/cadre1\\_fr.asp](http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/cadre1_fr.asp)

<sup>4</sup> Définition proposée par le Centre d'analyse stratégique français. Note d'analyse 219 - «Compétences transversales» et «compétences transférables» : des compétences qui facilitent les mobilités professionnelles.

- **Éducation formelle<sup>5</sup>** : l'éducation formelle n'est autre que celle qui est dispensée par le système éducatif classique, hiérarchiquement structuré et organisé selon les paliers successifs, de l'enseignement primaire à l'enseignement supérieur.
- **Éducation informelle** : l'éducation informelle est le processus qui permet à tout individu d'acquérir des attitudes, des valeurs, des compétences et des connaissances à la faveur de l'expérience quotidienne, par exemple auprès de la famille, des amis, des groupes de pairs, dans les médias et sous l'effet d'autres influences et facteurs présents dans son environnement.
- **Éducation non formelle** : l'éducation non formelle s'entend d'activités éducatives organisées en dehors du système d'enseignement officiel à l'intention de groupes particuliers poursuivant des objectifs d'apprentissages spécifiques.
- **Valorisation des apprentissages** : processus qui consiste à promouvoir la participation à l'apprentissage (formel ou non formel) et les résultats qui en découlent, afin de sensibiliser les acteurs à sa valeur intrinsèque et d'encourager sa reconnaissance.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Définitions de l'éducation formelle, informelle et non formelle selon l'UNESCO (Jeunesse, éducation et action au seuil du siècle prochain et au-delà, Unesco 24 juillet 1998).

<sup>6</sup> Cedefop, 2001 in European Commission, 2001.

## 1) Articles de périodique papier

ALBANDEA, Ines. GIRET, Jean-François. (2016). L'effet des soft-skills sur la rémunération des diplômés. Net. Doc n°149. 1-32. Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ).

## 2) Monographies (ou livres)

BOUTIGNY, Erwan. (2006). Coopération dans l'entreprise et Compétence collective.

GALLAGHER, Sofia. CLEMENT, Yolande. (2013). Guide sur les compétences génériques. Sudbury, Centre FORA.

## 3) Monographies électroniques

AFRIAT, Christine. GAY, Catherine. LOISIL, Florence. (2006). Mobilités professionnelles et compétences transversales. Paris : La documentation française (collection qualifications et prospective). [En ligne] : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/064000527.pdf>

Beurteilungsbögen zu sozialen und methodischen Kompetenzen. Zollikofen, Messverfahren für die Diagnose von sozialen und methodischen Kompetenzen. Empirische Pädagogik. [En ligne] : [http://www.kompetenzscreening.de/Beurteilungsbogen\\_smk\\_FreyBalzer\\_Beschreibung%202007.pdf](http://www.kompetenzscreening.de/Beurteilungsbogen_smk_FreyBalzer_Beschreibung%202007.pdf)

Jeu de clés pour l'emploi : Évaluer ses compétences, analyser sa personnalité - 8 clés pour accéder avec succès à un emploi dans le domaine de son choix. (2006). Chambre de Commerce du Montréal Métropolitain. [En ligne] : [http://www.cmm.qc.ca/documents/retour\\_ecole/2006/cles06\\_emploi\\_fr.pdf](http://www.cmm.qc.ca/documents/retour_ecole/2006/cles06_emploi_fr.pdf)

MOMPOINT-GAILLARD, Pascale. ILDIKÓ, Lázár. (2015). TOOLBOX tasks for democracy: core components of competences for democracy. Strasbourg: Conseil de l'Europe. [En ligne] : [http://www.coe.int/t/dg4/education/pestalozzi/Source/Documentation/Pestalozzi4\\_EN.pdf](http://www.coe.int/t/dg4/education/pestalozzi/Source/Documentation/Pestalozzi4_EN.pdf)

WERQUIN, Patrick. (2010). Reconnaître l'apprentissage non formel et informel » Résultats, politiques et pratiques. OCDE. [En ligne] : <http://www.cicic.ca/docs/oecd/rnfil.fr.pdf>

## 4) Mémoires ou thèses de doctorat

LEROUX, Céline. (2014). Le volontariat solidaire à l'international. Une expérience formative à l'épreuve des parcours professionnels (thèse). Université Paris Descartes, Paris.

SCHLEIFER, T. (2013). Die moderne Arbeitswelt: Was zeichnet Führungs- und Nachwuchsführungskräfte aus. (Bachelor + Master Publishing).

SINGH, Michael. QI, Jing. (2013). 21th century international Mindedness : an exploratory study of its conceptualisation and assessment. University of Western Sydney, Sidney. [En ligne] : <http://www.ibo.org/globalassets/publications/ib-research/singhqiibreport27julyfinalversion.pdf>

## 5) Documents (rapport, syllabus, etc...)

AGEFOS PME Lorraine. Compétences transversales et sécurisation des parcours professionnels. (2012).

BULTEAU, Marc. BILLARD, Yannick. (2012). Etude d'impact : 10 ans de voyages solidaires de jeunes : quels impacts sur leurs choix de vie ? Quel impact pour la Savoie ? Pays de Savoie Solidaire.

Center for International Mobility (CIMO). FAKTAA Hidden competences. (2014). [En ligne] : [http://www.cimo.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/32427\\_Faktaa\\_1\\_2014\\_Hidden\\_Competences.pdf](http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/32427_Faktaa_1_2014_Hidden_Competences.pdf)

Centre d'analyse stratégique. Note d'analyse n°219. Compétences transversales et compétences transférables : des compétences qui facilitent les mobilités professionnelles. (2011).

Commission européenne, DG Education et Culture. Youthpass Impact Study – Young people's development and employability and the recognition of youth work. [En ligne]: <https://www.youthpass.eu/downloads/13-62-115/Youthpass%20Impact%20Study%20-%20Report.pdf>

Conseil de l'Europe, Commission Européenne. Visible value, Mapping of tools and good practices for better recognition of youth work and non-formal learning/ education at European and national levels. [En ligne], <http://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/8494880/Visible-Value-results.pdf/a498c109-8667-4a6d-ae21-9146a3f2176c>

DE OLIVEIRA ANDREOTT, Vanessa. (2015). CIMO Global Mindedness, Do mobility periods change students' attitudes? FACTS EXPRESS numéro 1B. [En ligne] : [http://www.cimo.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/55438\\_FactsExpress\\_1b\\_2015.pdf](http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/55438_FactsExpress_1b_2015.pdf)

DE FERRARI, Mariela. (2014). Compétences transversales en contexte professionnel : objecter, graduer, évaluer. Co Alternatives. Agenda Européen pour la Formation des Adultes (AEFA).

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) France. Boite à outils Garantie Jeunes.

European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning - Final Report. (2014). Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP), Commission Européenne. [En ligne]: <https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2014/87244.pdf>

European Voluntary Service - competences for employment. (2014). Agence Erasmus+ France Jeunesse & Sport en partenariat avec une dizaine d'agences nationales Erasmus+ Jeunesse et les centres de ressources Salto-Youth Inclusion et Europe du sud-est.

Federgon. Foresight 2020 - L'avenir est en marche. (2015).

Federgon. La politique de recrutement et de rétention des entreprises en Belgique - Attendre que l'oiseau rare vienne frapper à la porte ? (2012).

GUTSCHOW, Katrin. DYBOWSKI, Gisela. EBERHARDT, Irmgrad Frank. MUNCHHAUSEN, Gesa. SCHREIBER, Daniel. (2010). Anerkennung von nicht formal und informell erworbenen Kompetenzen- Bericht an den Hauptausschuss. Bundesinstitut für Berufsbildung.

ILG, W. DUBISKI, J. (2011). Les échanges ouvrent des perspectives: un aperçu empirique des rencontres internationales de jeunes / Begegnung schafft Perspektiven : Empirische Einblicke in internationale Jugendbegegnungen. Une publication de l'Office germano-polonais pour la Jeunesse (OGPJ) et de l'Office franco-allemand pour la Jeunesse(OFAJ).

INJEP/AFPEJA. Youthpass en 10 leçons. (2011).

Institut de Coopération pour l'Education des Adultes (ICEA). Identifier des compétences génériques, pour favoriser l'autonomie des adultes. (2012).

Le Forem. Difficultés de recrutement - rapport qualitative - enquête 2012. (2014).

Le Forem. Difficultés de recrutement - rapport qualitative - enquête 2012. (2014).

Le Forem. Plan d'entreprise 2013-2016 compétences nécessaires pour l'inclusion sociale et l'employabilité. Annexe 2 du document du Forem « journée de préparation à l'examen de promotion au grade d'instructeur principal dans la fonction de responsable de contre ou d'équipe et/ou responsable de ligne de produits. (2015).

Manpower. Talent shortage survey. (2015). De <http://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/manpowergroup-en/home/thought-leadership/research-insights/talent-shortage-2015>

NABLI, Bellig et NAVES, Marie-Cécile. (2015). Reconnaître, valoriser, encourager l'engagement des jeunes. France Stratégie. Paris.

VANDECASTEELE, Geneviève. (2007). Les compétences transversales : retour vers le futur.

YES ME Consortium (S&I, Académie de Clermont Ferrand, Greta du Velay, CRI, ConfCooperative Torino, Provincia di Torino). (2012). Description des compétences nécessaires et personnelles pour l'emploi. [En ligne] : <http://conseil-recherche-innovation.net/sites/default/files/public/articles/YES-ME%20%20Description%20des%20comp%C3%A9tences%20transversales%20et%20personnelles%20n%C3%A9cessaires%20pour%20l'emploi.pdf>

## 6) Pages web

Alliance of European Voluntary Service Organisations. I'VE – I Have Experienced. Recognition and Validation of volunteering through peer support and open source tools Strategic Partnership Erasmus + Youth. De <http://www.alliance-network.eu/training-and-innovation/ive-i-have-experienced/>

DE LAULANIÉ, Candice. Les liens entre mobilité et employabilité des jeunes relèvent de l'évidence. INJEP. De <http://www.injep.fr/article/les-liens-entre-mobilite-et-employabilite-des-jeunes-relevant-de-levidence-5388.html>

FRANCISCI, Nathalie. Diversité culturelle : mode d'emploi ! CRHA, IAS.A. De <http://www.travail.ca/entreprise/diversite-culturelle-mode-emploi-52.html>

Jobsearch. (2016). List of soft skills. De <http://jobsearch.about.com/od/skills/fl/soft-skills.htm>

KC4ALL consortium. (2010). Employment toolkit (14 compétences informelles -800 entreprises interviewées). De [www.Keycompetencies.eu](http://www.Keycompetencies.eu)

La mobilité non formelle en Europe : un levier pour le parcours des jeunes. Compte-rendu de la conférence-débat du lundi 27 mai 2013. (2013). INJEP. De <http://www.injep.fr/article/la-mobilite-non-formelle-en-europe-un-levier-pour-le-parcours-des-jeunes-5275.html>

La mobilité non formelle révélatrice de compétences. INJEP. De <http://www.injep.fr/article/la-mobilite-non-formelle-revelatrice-de-competences-5383.html>

Manpower. (2015). Depuis 10 ans à la recherche d'ouvriers qualifiés et de techniciens. Top 10 des métiers en pénurie.

De <http://knowledgecenter.manpowergroup.be/event/10e-enquete-manpowergroup-sur-les-pnuries-de-talents>

Réseau pour le développement de l'alphabétisme et des compétences (RESDAC). Référentiel canadien de compétences génériques pour la communauté du RESDAC. De <http://mescompetencesgeneriques.net/referentiels/>

Stepstone. Enrichissez votre CV avec ces compétences. De <http://www.stepstone.be/Conseils-de-Carriere/Trucs-astuces/quelles-competences-mettre-dans-votre-cv.cfm>

## 7) Tests, projets et instruments de mesure

AGEFOS-PME, ALTEA Formation, AREPA, CIBC 47, EPSECO, FAFSEA, FFB-A2C, INSUP FORMATION, COFIMP. (2008). Projet Cap sur la professionnalisation CAPPRO développé dans le cadre du programme européen EQUAL, [Grille des compétences Techniques d'application, Organisationnelles, Relationnelles, d'Adaptation, Managériales].

Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN (DGB/VHS) e.V., Syddansk Erhvervsskole Odense-Vejle, Omnia Vocational College, European Institute of Social Services (EISS), Kaunas College, 3s research laboratory, Związek Zakładów Doskonalenia Zawodowego (ZG ZDZZ), Gerencia Andaluza de Promoción Comunitaria SLU (GAPC), Compass : my competence for Europe. [En ligne] : [http://www.ginconet.eu/sites/default/files/compass-can-do-FR\\_1.pdf](http://www.ginconet.eu/sites/default/files/compass-can-do-FR_1.pdf)

BUPNET GmbH, die Berater, Alden Biesen, Belies Consulting S.L, INSUP FORMATION, Vytautas Magnus University Kaunas, IMOTEC, XENA, OAF. (2012). Validation des acquis informels des acquis de la mobilité VILMA. [Inventaire des compétences développées en mobilité internationale].

## 8) Projet européen :

LEVEL 5 (Evaluation des apprentissages informels). REVEAL (Research and Evaluation Group for Validation, Evidencing and Assessing of Informal and Non-Formal Learning).

## 9) Texte législatif

Recommandation du parlement européen et du Conseil du 18 décembre 20116 (2006/962/CE) sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (J.O. 30/12/2016).

Ce guide a été réalisé dans le cadre du projet AKI. Il synthétise deux années de travaux sur l'identification et la valorisation des compétences développées en mobilité internationale.

## Recherche et rédaction :

### Coordinateur du projet AKI

Anne Larramendy, Chargée de projets européens. Institut Supérieur de Formation Permanente (INSUP).

Alexandra Sanchis, Chargée de mission Recherche et Développement. Institut Supérieur de Formation Permanente (INSUP).

Sophie Le Ruyet, Chargée de mission Mobilité. Institut Supérieur de Formation Permanente (INSUP).

### Partenaires du projet AKI

Karl Boudjema, Chef du bureau Formation professionnelle, échanges universitaires et volontariat.

Office franco-allemand pour la Jeunesse (OFAJ).

Antoine Daelman, Chargé de projet PRAXES. Office franco-allemand pour la Jeunesse (OFAJ).

Catherine Rigny, Directrice Financière et Ressources Humaines. Office franco-québécois pour la Jeunesse (OFQJ).

Jonathan Thunin, Chargé de mission Recrutement et Evaluation. Office franco-québécois pour la Jeunesse (OFQJ).

Lila Joris, Conseillère Emploi-Formation. Union Wallonne des Entreprises (UWE).

### Partenaires associés

Geneviève Lambert, Directrice Partenariats et développement. Les Offices jeunesse internationaux du Québec (LOJIQ).

Laurence Hermand, Directrice. Bureau International Jeunesse Wallonie Bruxelles (BIJ).

Alexandre Gofflot, Chargé de projets Erasmus+ Jeunesse. Bureau International Jeunesse Wallonie Bruxelles (BIJ).

### Contributeurs

Esther Gelabert, Senior EU international consultant in education, youth and civil society. BELIES CONSULTING.

Sylvie Guerrero, Professeure. Département d'organisation et ressources humaines. Université du Québec à Montréal (UQAM).

Ewan Oiry, Professeur. Département d'organisation et ressources humaines. Université du Québec à Montréal (UQAM).

Hervé Dignard, Agent de recherche et de développement. Institut de Coopération pour l'Éducation des Adultes (ICEA).

Rita Bergstein, Project Coordinator. Salto Training and Cooperation Resource Center.

Louis-Philippe Lizotte, Chargé de projet. Institut du Nouveau Monde (INM).

Saskia Arendt, Chargée de projet PRAXES. Office franco-allemand pour la Jeunesse (OFAJ).

## Validation du contenu :

### Partenaires du projet AKI.

## Relecture et révision :

Laurence Hermand, Directrice. Bureau International Jeunesse Wallonie Bruxelles (BIJ).

Miguel Angel Garcia Lopez, Expert Programmes Jeunesse au niveau européen.

## Graphisme :

Emilie Lartigue, Assistante administrative et technique. Institut Supérieur de Formation Permanente (INSUP).

Yves Mesple, Référent des outils numériques. Institut Supérieur de Formation Permanente (INSUP).

Claire Selosse, Graphiste – imprimeur. EX ANIMA.



## CONTACT

Pour plus d'informations, vous pouvez contacter le coordinateur du projet AKI ou consulter notre page web :

[info@aki-mobility.org](mailto:info@aki-mobility.org)

<https://www.aki-mobility.org>



Cette œuvre est mise à disposition sous licence Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage dans les Mêmes Conditions 4.0 International.



Partenaires associés :









