



Commission européenne  
DG Emploi, affaires sociales et Inclusion



# CATALOGUE

DE

L'EXPERIMENTATION





Commission européenne  
DG Emploi, affaires sociales et Inclusion



## COMPETENCES TRANSVERSALES

T1 : Organiser le travail de manière autonome (organiser les tâches et les priorités en choisissant parmi différentes options)

T2 : Compétences relationnelles et intégration sociale dans le contexte de l'entreprise

T3 : Etre capable d'agir en entreprise (tenir les rôles, reconnaître et analyser le contexte, observer, écouter, appliquer les règles)

T4 : Capacité à travailler en équipe

T5 : Compétences communicationnelles (d'abord avec les clients, mais aussi avec les collègues, écouter) et efficacité relationnelle (faire preuve d'intuition, comprendre les besoins et les comportements, interagir de manière constructive)

T6 : Souplesse (être capable d'adapter son propre comportement et ses stratégies selon les situations)

T7 : Efficacité à résoudre les problèmes et capacité à agir dans des situations difficiles (gestion du stress, y compris permanent)

## COMPORTEMENT

A1 : Curiosité, envie d'apprendre et investissement personnel vis-à-vis des objectifs de l'entreprise.

A2 : Etre entreprenant, pro-actif, savoir combiner action et comportement de manière adaptée et indépendante.

A3 : Souplesse, comprendre les changements, des personnes et des situations, pour adapter son environnement afin de trouver des solutions pour atteindre les objectifs.

A4 : Créativité, capacité à trouver des solutions originales et efficaces, en dehors des schémas connus ou traditionnels, en phases avec les objectifs poursuivis.

A5 : Fiabilité: capacité à exécuter les tâches et tenir les rôles selon les contraintes de temps et les conditions données.

A6 : Garder une attitude dynamique et positive.

A7 : Etre rigoureux et attentif (attention aux détails de manière à déterminer la qualité du travail avec soin et précision) dans les tâches personnelles.



	COMPETENCES TRANSVERSES						
OUTILS	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7
Bilan de compétences	P1/P2/P9	P1/P2/P9		P1/P2/P9			P1/P2/P9
Communication Web					YES ME		
Rédaction de CV							
Evaluation						YES ME	
Formation à l'entrepreneuriat	YES ME		YES ME				
Formation communication					YES ME		
Jeux de rôles / Simulation				P7/P10		P10	P 7/P10
Grille d'évaluation du niveau de connaissance des différents emplois			P11	P11			
Groupes de pairs		YES ME					YES ME
Rencontre avec intervenant clé du secteur de l'emploi			YES ME				
Laboratoire bien-être						YES ME	
Préparation et jeu théâtral	YES ME	YES ME			YES ME		YES ME
Service Civil National	YES ME	YES ME					
Simulation d'entretien d'embauche	YES ME					YES ME	
Appui technique et financier à la création d'entreprise	P12				P12		P12
Développement des compétences transversales via les jeux vidéos	P16	P16					P16
Apprentissage	YES ME		YES ME	YES ME			YES ME
CV vidéo					YES ME		
Visites en entreprises			P9				
Bons de formation							
Atelier de créativité							

	COMPOTEMENT						
OUTILS	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7
Bilan de compétences					P2/P9	YES ME	
Communication Web		YES ME				YES ME	YES ME
Rédaction de CV						YES ME	
Evaluation							
Formation à l'entrepreneariat		YES ME					
Formation communication				YES ME			
Jeux de rôles / Simulation		P7/P10		P10			
Grille d'évaluation du niveau de connaissance des différents types d'emplois							P11
Groupes de pairs	YES ME						
Rencontre avec intervenant clé du secteur de l'emploi			YES ME				
Laboratoire bien-être							YES ME
Préparation et jeu théâtral	YES ME				YES ME		YES ME
Service Civil National			YES ME		YES ME		
Simulation d'entretien d'embauche						YES ME	YES ME
Appui technique et financier à la création d'entreprise		P12		P12			
Développement des compétences transversales via les jeux vidéos				YES ME			
Apprentissage					YES ME		YES ME
CV vidéo						YES ME	YES ME
Visites d'entreprises							
Bons de formation							
Atelier de créativité				P8			

## OUTIL A – COMMUNICATION WEB

### NOM DE L'OUTIL:

■ COMMUNICATION WEB

### METHODE:

■ ANIMATION WEB

### RESUME:

“YES ME” est un programme d'échange et de participation dans lequel la communication peut être expérimentée comme un moyen de diffuser le projet par les participants eux-mêmes. Sous la houlette du formateur en communication web, les participants sont directement responsables de la conception et de la rédaction du projet éditorial ainsi que de la création du contenu (texte, photos et vidéos) qui doit être posté ou téléchargé sur le blog du projet et sur sa page Facebook de manière régulière. Après une phase initiale théorique, les participants doivent utiliser les médias numériques pour partager leur projet “YES ME” et leurs expériences, en termes de formation, de développement professionnel et personnel. Ils sont amenés à réfléchir autant en groupe qu'individuellement sur les significations de leur démarche, sur les résultats recherchés et obtenus. Cette expérience représente la première étape dans le processus d'apprentissage. Elle permet également de comprendre l'importance des relations interpersonnelles et leurs significations dans le monde du travail et de la recherche d'emploi, notamment par les issues positives des efforts réalisés en tant créateur au sein du groupe.

### DUREE

■ 45 heures en salle de classe + travail autonome

### MISE EN OEUVRE

individuelle                       groupe (10 participants max.)

### RESSOURCES PROFESSIONNELLES IMPLIQUEES

■ EXPERT DES MEDIAS SOCIAUX

■ EXPERT COMMUNICATION WEB

■ FORMATEUR

■ COACH TIC (si besoin)

### COUTS

■ EXPERTS

■ SALLE DE CLASSE EQUIPEE (MIN. 5 ORDINATEURS)

■ CONNEXIONS INTERNET

### FONCTIONNALITES INNOVANTES

L'intégration de cet outil dans les processus de renforcement des compétences transversales visant à accroître l'employabilité est une innovation dans les politiques actives du marché du travail. Par ailleurs cet outil permet aux participants d'acquérir des compétences axées sur l'emploi et profitables de manière autant techniques que communicationnelles.

## OUTIL B – CREATION D'UN CV BASÉ SUR LES COMPÉTENCES

### NOM DE L'OUTIL

■ CREATION DE CV COMPÉTENCES

### METHODE

■ MISE EN VALEUR DE SOI

### RESUME

A l'aide d'un entretien structuré, le spécialiste va aider le participant à reconstruire :

- son histoire personnelle ;
- sa formation scolaire ;
- son parcours dans l'emploi (si existant).

Ces éléments seront utilisés pour préparer un CV.

### DUREE

4 heures par participant

### MISE EN OEUVRE

individuelle  groupe

### RESSOURCES PROFESSIONNELLES IMPLIQUEES

■ FORMATEUR

■ EXPERT

### COUTS

■ FORMATEUR

■ EXPERT

### FONCTIONNALITES INNOVANTES

L'aspect innovant de cet outil réside dans le fait qu'il se base non pas uniquement sur la formation scolaire et les expériences professionnelles, mais qu'il tente de transférer les activités et actions de tous les jours qui, si elles sont correctement valorisées, peuvent constituer des compétences transversales à mettre en évidence dans un CV et durant l'entretien d'embauche.

## OUTIL C – CENTRE DE DEVELOPPEMENT

### NOM DE L'OUTIL

EVALUATION

### METHODE

CENTRE DE DEVELOPPEMENT

### RESUME

L'objectif du centre de développement est d'identifier les compétences transversales et les comportements des participants impliqués dans le projet, en créant des outils ad hoc adaptés aux caractéristiques spécifiques du groupe. En particulier, cette approche comprend des exercices individuels (questionnaires d'auto-évaluation, entretiens) et des activités de groupe basées sur la dynamique de groupe. Un plan d'action individuel est alors conçu en fonction des résultats de ces activités. Une nouvelle évaluation est faite après l'achèvement de l'ensemble du processus, évaluation qui vise à fournir un retour du groupe sur ce qui a été appris au cours du processus ainsi qu'une évaluation des compétences après intervention (jeu de rôles).

### DUREE

8 HEURES EN GROUPE + 1 HEURE INDIVIDUELLEMENT

### MISE EN OEUVRE

individuelle

groupe (max 10 participants)

### RESSOURCES PROFESSIONNELLES IMPLIQUEES

EXPERT EVALUATION

FORMATEUR

### COUTS

EXPERT EVALUATION

FORMATEUR

SALLE

### FONCTIONNALITES INNOVANTES

La nature innovante de cet outil est sa focalisation sur la motivation des participants et leur capacité à interagir avec leur groupe en puisant dans leur intelligence émotionnelle. Cet outil permet de révéler toutes les difficultés que les participants peuvent rencontrer par rapport au travail en équipe, compétence fondamentale dans le monde du travail contemporain.

## OUTIL D – FORMATION EN ENTREPRENARIAT

### NOM DE L'OUTIL

■ FORMATION EN ENTREPRENARIAT

### METHODE

■ ENTREPRENARIAT

### RESUME

La création d'une entreprise peut représenter une opportunité d'emploi pour les participants qui souhaitent cultiver leurs passions et des aptitudes dans un cadre professionnel. Le programme inclut une formation spécifique concernant le "sens des affaires", les formes juridiques d'entreprises prévues par la loi, les services d'accompagnement disponibles et les formes de financement qui peuvent être obtenus. Cette formation est suivie enfin par une présentation des "success stories".

La création et le fonctionnement d'une entreprise nécessite un esprit d'initiative, un niveau élevé d'autonomie et de confiance en soi : le programme comprend une activité de simulation d'entreprise coopérative, s'adressant principalement aux participants qui ont fait preuve des compétences nécessaires. Cette simulation implique un véritable jeu de rôles dans lequel les participants sont activement impliqués dans la création et le fonctionnement d'une entreprise.

### DUREE

■ 6 HEURES DE FORMATION + 9 HEURES DE SIMULATION D'ENTREPRISE

### MISE EN OEUVRE

individuelle  groupe (10 participants max.)

### RESSOURCES PROFESSIONNELLES IMPLIQUEES

■ EXPERT

■ FORMATEUR

### COUTS

■ EXPERT

■ FORMATEUR

■ SALLE DE CLASSE

### FONCTIONNALITES INNOVANTES

Cet outil est innovant dans le sens où, par rapport à des classes avec des cours traditionnels, qui se sont avérés être une source d'anxiété liée à la demande de performance et donc un facteur menant à la sortie précoce de l'école ou de la formation, les participants peuvent, à travers l'exercice de simulation et jeu de rôle, expérimenter les attitudes et capacités essentielles à la conduite et à la réussite d'une entreprise.

## OUTIL E – FORMATION A LA COMMUNICATION

### NOM DE L'OUTIL

■ FORMATION A LA COMMUNICATION

### METHODE

■ PROMOTION DE SOI

### RESUME

La capacité de communiquer est d'une importance fondamentale, non seulement lors de la recherche d'emploi et durant l'entrée sur le marché du travail, mais aussi au cours de la gestion de son poste au sein de l'entreprise. Cet outil vise à fournir aux participants les éléments de base de la théorie de la communication, notamment :

- les principes de la communication ;
- les techniques d'écoute active ;
- les comportements assertifs.

### DUREE:

■ 8 heures

### MISE EN OEUVRE

individuelle                       groupe (10 participants max.)

### RESSOURCES PROFESSIONNELLES IMPLIQUEES

■ EXPERT EN COMMUNICATION

■ FORMATEUR

### COUTS

■ EXPERT EN COMMUNICATION

■ SALLE DE CLASSE

### FONCTIONNALITES INNOVANTES

L'orientation métier et les séances de soutien portant sur l'entrée dans le marché du travail ne donnent pas toujours l'attention nécessaire à l'importance de la communication, notamment la communication non verbale, avec la capacité de reconnaître et de comprendre le langage du corps, ainsi que le langage du silence et des émotions. Cet outil, innovant en ce sens, peut aider à assurer la réussite d'un entretien d'embauche.

## OUTIL F – GROUPE DE PAIRS

### NOM DE L'OUTIL

■ GROUPE DE PAIRS

### METHODE

■ ACTIVITES ENTRE PAIRS

### RESUME

Le groupe de pairs est l'un des endroits clés dans lequel les motivations, les attentes et les aspirations liées au monde de l'emploi sont formées. Cet outil propose de promouvoir des expériences personnelles ou professionnelles positives à travers des récits biographiques déclenchant la dynamique de groupe de l'imitation capable d'encourager les personnes découragées par le processus de recherche d'emploi. Les pairs sont sélectionnés sur la base de leur expérience spécifique au moyen d'une entrevue (pairs externes) ou par recommandation directe par les participants eux-mêmes (pairs bénéficiaires).

### DUREE

■ 2 HEURES POUR CHAQUE PERSONNE

### MISE EN OEUVRE

individuel  groupe

### RESSOURCES PROFESSIONNELLES IMPLIQUEES

■ GROUPE DE PAIRS BENEFICIAIRES

■ GROUPE DE PAIRS EXTERNES

■ FORMATEUR

### COUTS

■ FORMATEUR

■ SALLE DE CLASSE

### FONCTIONNALITES INNOVANTES

La capacité à entrer en contact avec les autres, à exprimer ses faiblesses et celles des autres contribue à lutter contre des sentiments de gêne. À certains moments les faiblesses d'une personne peuvent être perçues comme des forces, et vice versa. Ceci est utile, une fois utilisé, pour traiter des périodes d'anxiété de performance et pour surmonter les sentiments d'impuissance et la peur de faire des erreurs, problèmes fréquents dans les expériences initiales de travail.

## OUTIL G – RENCONTRE D'ENTREPRISES

### NOM DE L'OUTIL

■ RENCONTRE AVEC LES PRINCIPAUX ACTEURS

### METHODE

■ PROMOTION DE SOI

### RESUME

Dans le cadre de la définition du plan de travail individuel, il est crucial pour le candidat d'avoir une connaissance directe des attentes et des demandes des entreprises concernant les employés jugés les plus aptes au travail.

A cette fin, on considère que les rencontres en face en face sont beaucoup plus efficaces que les présentations théoriques et scolaires. Ces rencontres sont organisées avec des personnes pertinentes, à savoir :

- hommes ou femmes responsables d'entreprises ;
- responsables des ressources humains.

### DUREE

■ 4 HEURES

### MISE EN OEUVRE

individuelle  groupe (10 participants max)

### RESSOURCES PROFESSIONNELLES IMPLIQUEES

■ RESPONSABLES D'ENTREPRISES

■ RESPONSABLES DES RESSOURCES HUMAINES

■ FORMATEUR

### COUTS

■ SALLE DE REUNION

■ FORMATEUR

## OUTIL H – ATELIER DE BIEN ETRE

### NOM DE L'OUTIL

■ ATELIER DE BIEN ETRE PERSONNEL

### METHODE

■ PROMOTION DE SOI

### RESUME

La bonne représentation de soi, la gestion de sa forme physique, les compétences émotionnelles et communicationnelles sont des éléments clés renforçant l'employabilité. Cet outil propose d'aider les participants à se faire une idée de l'impact communicatif lié à la manière dont ils se présentent ainsi qu'à développer leur intérêt à être exact et précis dans leur façon de le faire au travail ou dans d'autres cadres formels. Un autre aspect important est la prise de conscience des effets positifs du bien-être physique (également liée à une bonne alimentation), de la capacité à avoir une bonne estime de soi et de l'importance de transmettre une image positive de soi.

### DUREE

■ 4 HEURES

### MISE EN OEUVRE

individuel  groupe (5 participants max.)

### RESSOURCES PROFESSIONNELLES IMPLIQUEES

■ CONSEILLER EN IMAGE

■ ESTHETICIEN

■ NUTRITIONNISTE

### COUTS

■ CONSEILLER EN IMAGE

■ ESTHETICIEN

■ NUTRITIONNISTE

■ SALLE DE CLASSE

■ FORMATEUR

### FONCTIONNALITES INNOVANTES

La principale caractéristique novatrice de cet outil réside dans la capacité à voir la personne, et donc soi-même, comme un tout intégré et équilibré entre le corps et l'esprit, et d'apprendre à s'aimer soi-même, ce qui, dans un cadre professionnel, peut se traduire par des ressources humaines plus aptes à s'accepter et à accepter les autres, les mettant en mesure d'établir un environnement d'échange et de collaboration avec leurs collègues.

## OUTIL I – THEATRE

### NOM DE L'OUTIL

■ PREPARATION ET REALISATION D'UNE REPRESENTATION THEATRALE

### METHODE

■ THEATRE POUR LA FORMATION PSYCHOSOCIALE

### RESUME

Le théâtre de la formation psychosociale est un voyage expérimental impliquant un certain nombre d'activités de formation sociale dans un cadre théâtral dans le but de développer la créativité, l'expression individuelle et le travail d'équipe. Grâce à la conception et à la mise en scène de pièces de théâtre, des opérateurs professionnels aident les participants à reconnaître et à développer leurs compétences individuelles. En particulier, cet outil aide les jeunes qui participent à comprendre certaines dynamiques de groupe, à apprendre à s'auto-évaluer et à croire en eux-mêmes. En outre, la participation à la réalisation d'un projet commun contribue à développer la responsabilité individuelle et les compétences organisationnelles.

### DUREE

■ 33 heures (+ 12 heures pour les répétitions générales)

### MISE EN OEUVRE

individuelle  groupe (10 personnes max pour les activités préparatoires)

### RESSOURCES PROFESSIONNELLES IMPLIQUEES

■ PSYCHOLOGUE

■ DIRECTEUR

■ ACTEURS/ACTRICES

■ SCENOGRAPHE

### COUTS

■ PSYCHOLOGUE

■ DIRECTEUR

■ ACTEURS/ACTRICES

■ SCENOGRAPHE

■ MUSICIENS

■ SCENE

■ THEATRE

■ MATERIEL POUR LA SCENE ET LES COSTUMES

## OUTIL L – SERVICE CIVIL NATIONAL

### NOM DE L'OUTIL

PROGRAMME DU SERVICE CIVIL NATIONAL

### METHODE

SERVICE CIVIL NATIONAL

### RESUME

Les jeunes ont la possibilité de consacrer quelques mois de leur vie aux autres. Il s'agit d'acquérir des connaissances et de l'expérience et de développer une conscience sociale personnelle. Tout cela est réalisé grâce à la participation active à des projets favorisant la solidarité, la coopération et l'assistance. Les volontaires suivent un cours de formation générale, après quoi ils se joignent aux organismes d'accueil, en conjonction avec un programme de formation spécifique. Cet outil a été inclus dans le programme d'expérimentation du projet dans le but de donner aux participants une occasion supplémentaire d'aborder le monde du travail avec une formation spécifique comme point d'entrée.

### DUREE

12 MOIS

### MISE EN OEUVRE

individuelle  groupe

### RESSOURCES PROFESSIONNELLES IMPLIQUEES

- REPRESENTANT DU SERVICE CIVIL
- OPERATEUR LOCAL DU PROJET COOPERATIF
- FORMATEUR SPECIFIQUE
- FORMATEUR GENERAL

### COUTS

- REPRESENTANT DU SERVICE CIVIL
- OPERATEUR LOCAL DU PROJET COOPERATIF
- FORMATEUR SPECIFIQUE
- FORMATEUR GENERAL
- SALLE DE CLASSE

## OUTIL M – SIMULATION D'ENTRETIEN

### NOM DE L'OUTIL

■ SIMULATION D'ENTRETIEN

### METHODE

■ PROMOTION DE SOI

### RESUME

L'entretien d'embauche a toujours représenté un moment particulièrement difficile, en particulier pour des candidats ayant des qualifications limitées. Pour assurer la réussite d'un entretien d'embauche, le candidat est tenu de mettre en oeuvre des stratégies d'auto-promotion et de communication, de manière à gérer le stress et comprendre les attentes de l'employeur. Afin de familiariser les participants aux techniques utilisées et à l'atmosphère dans laquelle les entretiens sont menés, ils ont la possibilité de se soumettre à une entrevue fictive qui est aussi réaliste que possible, incluant pour cela la participation de représentants d'entreprises ainsi que des gestionnaires des ressources humaines. Après la simulation, les participants reçoivent un retour individuel sur l'entretien d'embauche permettant d'identifier les zones critiques, les difficultés et les points forts.

### DUREE

■ 4 HEURES

### MISE EN OEUVRE:

individuelle                       groupe (5 participants max.)

### RESSOURCES PROFESSIONNELLES IMPLIQUEES

- EXPERT EN RECRUTEMENT
- RESPONSABLES DES RESSOURCES HUMAINES
- RESPONSABLES D'ENTREPRISE
- FORMATEUR

### COUTS

- EXPERT EN RECRUTEMENT
- FORMATEUR
- SALLE DE CLASSE

## OUTIL N – STAGE EN ENTREPRISE

### NOM DE L'OUTIL

STAGE

### METHODE

INSERTION PROFESSIONNELLE

### RESUME

Un stage en entreprise est une mise en correspondance de l'offre et de la demande. Cet outil vise à la sélection et à la planification des stages qui répondent aux besoins des entreprises et au réel potentiel des travailleurs. La première phase de cet outil est d'identifier le portefeuille de compétences des participants et de planifier les stages en conséquence. Par la suite, l'environnement de travail individuel qui est le plus approprié pour le stage est identifié.

### DUREE

DE 3 A 6 MOIS

### MISE EN OEUVRE

individuelle  groupe

### RESSOURCES PROFESSIONNELLES IMPLIQUEES

CONSEILLER EMPLOI

EXPERT EN COMPETENCES

FORMATEUR

TUTEUR EN ENTREPRISE (éventuellement)

### COUTS

EXPERT EN COMPETENCES

FORMATEUR

TUTEUR EN ENTREPRISE (éventuellement)

## OUTIL O – CV VIDEO

### NOM DE L'OUTIL

CV VIDEO

### METHODE

PROMOTION DE SOI

### RESUME

Cet outil a pour double objectif de soutenir et de renforcer les compétences des participants dans la reconnaissance, la communication et la promotion de leurs propres aptitudes d'une part, et d'autre part de fournir un moyen d'interpellation des employeurs potentiels. Le CV Vidéo devra être envoyé au candidat et sera ensuite transmis, avec la copie papier du CV, à des employeurs. De plus, le CV vidéo pourra être utilisé par les agences pour l'emploi.

Les participants sont tenus de signer une autorisation personnelle pour l'utilisation du CV Vidéo par le projet et les centres.

### DUREE

7 heures

### MISE EN OEUVRE

individuelle  groupe (5 participants max.)

### RESSOURCES PROFESSIONNELLES IMPLIQUEES

EXPERT CV VIDEO

TECHNICIEN DU FILM

FORMATEUR

### COUTS

EXPERT CV VIDEO

TECHNICIEN DU FILM (équipement technique inclus)

FORMATEUR

SALLE DE CLASSE

## OUTIL P – CHEQUE FORMATION

### NOM DE L'OUTIL

CHEQUE FORMATION

### METHODE

INSERTION PROFESSIONNELLE

### RESUME

Une autre façon d'améliorer l'employabilité des jeunes est l'utilisation des bons de formation, qui peuvent aider à développer des compétences professionnelles spécifiques pour celles et ceux impliqués dans le programme adéquat mais qui ne sont pas directement en situation dans un environnement de travail.

### DUREE

VARIABLE

### MISE EN OEUVRE

individuelle       groupe

### RESSOURCES PROFESSIONNELLES IMPLIQUEES

CONSEILLER EMPLOI

FORMATEUR SPECIFIQUE

FORMATEURS

### COUTS

CONSEILLER EMPLOI

FORMATEUR SPECIFIQUE

FORMATEURS

*Cette publication est soutenue par le programme de l'Union européenne pour l'emploi et la solidarité sociale – PROGRESS (2007 – 2013).*

*Le Programme est mis en œuvre par la Commission européenne. Il a été établi pour soutenir financièrement la réalisation des objectifs de l'Union européenne en matière d'emploi, d'affaires sociales et d'égalité des chances. L contribue à atteindre les objectifs stratégiques Europe 2000 dans ces domaines.*

*La septième année du programme cible les intervenants capables d'impulser le développement de politiques adaptées et effectives de l'emploi et des législations sociales dans l'Europe des 27, EFTYA-EEA, les pays candidats et pré-candidats.*

*Pour plus d'information, consultez <http://ec.europa.eu/progress>*

*Cette publication n'engage que ses auteurs et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.*