

CONTRIBUTIONS A LA CONSTRUCTION DU REFERENTIEL DE COMPETENCES DIME

Recherche et rédaction

- ✓ **INstitut SUPérieur de formation permanente (INSUP / France)** – Coordinateur du projet

Muriel PECASSOU, Directrice Générale Adjointe
Marianne SIRMEN, Chargée de mission conception pédagogique

- ✓ **Association Internationale de Formation et de Recherche en Instruction Spécialisée, Santé, Social (AIFRISS / France)**

Jean-Jacques FROUTE, Membre de l'association (bénévole)
Dominique MILLET, Président de l'association (bénévole)
Bernard SEGUIER, Secrétaire de l'association (bénévole)

- ✓ **Centro Italiano Opere Salesiane Femminili (CIOFS – FP / Italie)**

Maria Pia RAGAZZO, Conceptrice et évaluatrice des projets de formation professionnelle
Federica RUGGIERO, Chercheuse et Conceptrice de projets européens

- ✓ **Kinonikes Sineteristikes Drastiriotites Epathon Omadon (K.S.D.E.O – EDRA / Grèce)**

Angeliki MANIOTI, Coordinatrice du Centre d'apprentissage continu «EDRA»
Maria KERASOGLU, Présidente, Psychologue
Maria KOSMA, Travailleur Social, responsable du centre pédagogique

- ✓ **Universidad de HUELVA (Espagne)**

Yolanda BORREGO, Professeur
Manuela FERNANDEZ, Professeur
Fernando RELINQUE, Professeur
Octavio VASQUEZ, Professeur

- ✓ **Universidad de JAEN (Espagne)**

María Luisa GRANDE, Professeur
Eva SOTOMAYOR, Professeur

Relecture et révision

Christophe BERGOUIGNAN, Membre de l'association Centre d'Insertion Sociale et Economique (CISE) et professeur de démographie à l'université.

Validation

Partenaires du projet DIME.



AVANT- PROPOS

Objectifs et finalités du projet DIME

Les questions de migration et de cohésion sociale sont une priorité pour le Conseil de l'Europe qui définit la cohésion sociale comme « *la capacité d'une société à assurer le bien-être de tous ses membres, à minimiser les disparités et à éviter la polarisation* ». L'influence de l'immigration sur la cohésion sociale est l'un des enjeux majeurs de l'avenir de l'Europe et l'une des priorités de l'Union européenne. Pourtant, des données d'Eurostat montrent que le taux de chômage des migrants est d'environ 21% contre 10% pour les nationaux des États membres. Une telle situation s'inscrit dans le contexte particulier de la crise économique et d'une montée du populisme et de la xénophobie dans un nombre croissant de pays de l'Union qui prennent les publics migrants pour cible. Nombre d'entre eux sont ainsi exposés à l'exclusion dans l'emploi, le logement, la santé et l'éducation. Ils sont confrontés à de nombreux obstacles qui les empêchent de s'intégrer dans les sociétés d'accueil.

Pour le consortium, améliorer l'offre d'éducation et de formation des migrants est l'un des axes essentiels pour favoriser leur intégration et promouvoir la cohésion sociale. Ainsi les concepteurs du projet se proposent de :

- **Développer un référentiel de compétences formelles et non formelles** nécessaires à l'inclusion des personnes migrantes
- **Elaborer et mettre en œuvre des modules, méthodes et outils pédagogiques** interactifs nouveaux axés sur les processus d'apprentissage, la transversalité, ensemble de processus qui faciliteront l'intégration socioculturelle et économique.

L'impact final escompté est celui d'une reconnaissance du public cible et son inscription dans une démarche active et positive d'intégration sociale, culturelle et professionnelle. Les résultats attendus sont multiples.

Au niveau du public cible :

- Rompre l'isolement social dans lequel la précarisation de leur situation les a bien souvent enfermés
- Lever les freins à l'insertion socioprofessionnelle (santé, logement, culturel, linguistique...)
- Rapprocher les participants des acteurs locaux, des structures sociales et associatives
- Envisager un rapprochement avec le milieu du travail par l'identification des compétences formelles et informelles acquises et celles à développer pour s'intégrer durablement dans le pays d'accueil.

Au niveau des acteurs de l'insertion sociale et professionnelle :

- Donner aux formateurs des contenus, méthodes et outils pédagogiques innovants permettant de diversifier les processus d'apprentissage
- Harmoniser les pratiques de formation à l'échelle européenne et nationale
- Créer un mode opératoire transférable à d'autres pays européens et disséminé dans les pays d'origine des migrants
- Mettre à disposition des organismes de formation des modes opératoires transférables sur d'autres actions en direction de publics défavorisés.

Les résultats feront l'objet d'une large diffusion via le site internet www.projetdime.eu, les réseaux de chacun des partenaires et seront présentés lors du séminaire de clôture en juin 2018.

Construction du référentiel de compétences formelles et non-formelles

Le projet DIME se propose de développer un référentiel de compétences et de le traduire en modules de formation afin de favoriser l'inclusion sociale et professionnelle des migrants. L'élaboration d'un référentiel de compétences ne peut se faire sans la prise en considération de l'existant. Les membres du consortium¹ se sont donc accordés sur la nécessité de comprendre le phénomène migratoire dans chaque pays et les freins à l'inclusion des migrants afin de produire un référentiel de compétences adapté aux situations vécues par le public cible.

Ainsi, chaque état partenaire a produit un « Etat des lieux de la migration » dans son pays en réalisant, notamment, des entretiens semi-directifs auprès des acteurs qui œuvrent en direction des migrants (Institutions, décideurs politiques, structures d'accueil, organismes de formation, entreprises...) et des migrants eux-mêmes. Cette étude a été formalisée dans un premier rapport **« Analyse comparative des politiques d'accueil et d'inclusion des migrants dans les Etats partenaires (Espagne, France, Grèce, Italie) »**².

D'autre part, les membres du consortium, aidés de l'expert pédagogique, ont souhaité poursuivre leurs investigations par une analyse des pratiques de formation. En effet, pour le consortium, améliorer l'offre de formation des migrants est l'un des axes essentiels pour favoriser leur inclusion et promouvoir la cohésion sociale. Pour ce faire, chaque partenaire a réalisé des entretiens semi-directifs auprès d'experts, de responsables d'organismes de formation et de formateurs afin d'appréhender les

¹ Le projet DIME qui se déroule du 01/09/2015 au 31/08/2018, réunit 6 partenaires de 4 pays riverains de la Méditerranée (Espagne, France, Grèce, Italie) avec des approches et vécus différents des phénomènes migratoires, tous engagés dans la formation et l'inclusion des populations migrantes extra-communautaires, principalement celles en provenance des pays d'Afrique du Nord qui constituent le public cible : AIFRISS (FR), CIOFS/FP (IT), EDRA (GR), Université de Huelva (ES), Université de Jaén (ES), INSUP (FR) coordinateur.

² Ce rapport 1 « Analyse comparatives des politiques d'accueil et d'inclusion des migrants » est disponible en téléchargement sur le site internet du projet DIME à l'adresse suivante : www.projetdime.eu

bonnes pratiques mises en place. Les résultats ont été formalisés dans un second rapport « **Analyse des pratiques de formation et identification des bonnes pratiques** »³.

L'élaboration de ce référentiel s'est appuyé sur :

- Les données qualitatives issues des entretiens effectués dans l'activité 1 « Analyse des politiques d'accueil et d'inclusion des migrants »
- Des référentiels de compétences existants et faisant autorité dans le domaine visé.

Pour construire le référentiel DIME, les membres du consortium ont décidé de partir du cadre de référence européen des *compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie* qui fait autorité en la matière, et est utilisé par de nombreux professionnels du secteur. Ils se sont également accordés sur la nécessité d'une présentation articulée autour des savoirs (connaissances), savoir-faire (aptitudes) et savoir-être (attitudes).

Dans un premier temps, chaque partenaire a validé ou invalidé les compétences relatives aux huit compétences clés⁴ au regard des entretiens réalisés dans l'activité 1. En effet, ces rencontres avaient pour objectifs d'appréhender les problématiques rencontrées par les migrants. Elles ont ainsi permis de mettre en lumière des savoirs, savoir-faire et savoir-être devant être maîtrisés par les migrants pour favoriser leur inclusion sociale et professionnelle.

Dans un second temps, au regard des entretiens réalisés, les partenaires ont alimenté le référentiel DIME de nouvelles compétences relatives aux huit compétences clés mais non mentionnées dans le cadre de référence européen.

Enfin, chaque membre du consortium a fait émerger des blocs de compétences supplémentaires aux 8 compétences clés sur des thématiques significatives abordées par plusieurs personnes interrogées.

Ce travail d'analyse des discours des personnes a permis de définir 5 blocs de compétences dont la maîtrise par les migrants serait susceptible de favoriser leur inclusion sociale et professionnelle :

- **Compétences linguistiques**
- **Compétences interculturelles**
- **Compétences sociales et civiques**
- **Compétences socio-professionnelles et d'entrepreneuriat**
- **Compétences scientifiques et numériques.**

³ Ce rapport 2 est disponible en téléchargement sur le site internet du projet DIME à l'adresse suivante : www.projetdime.eu

⁴ Les huit compétences clés constituant le cadre de référence européen sont : « Communication dans la langue maternelle », « Communication en langues étrangères », « compétences mathématiques et compétences de base en science et technologie », « Compétences numériques », « Apprendre à apprendre », « Compétences sociales et civiques », « Esprit d'initiatives et d'entreprise », « Sensibilité et expression culturelle ».

La définition des blocs de compétences arrêtée, les membres du consortium ont décidé de poursuivre leurs investigations par une analyse des référentiels existants et relatifs à chacun des blocs retenus. En effet, si l'analyse des discours a fait émerger des compétences jugées essentielles, certaines d'entre elles ont pu être omises ou considérées comme secondaires alors qu'elles s'avèrent déterminantes pour les auteurs des référentiels dans le domaine visé.

DOCUMENT DE TRAVAIL



Compétences linguistiques

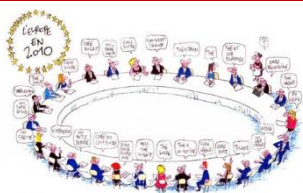
<p>Définition</p>	<p>Les compétences linguistiques désignent l'ensemble des capacités qui permettent aux migrants de s'exprimer à l'oral et à l'écrit dans la langue du pays d'accueil et d'avoir des interactions linguistiques adaptées dans la vie sociale et professionnelle. Communiquer dans une langue étrangère nécessite également l'acquisition de compétences spécifiques comme la médiation et la compréhension des autres cultures.</p>
<p>Savoirs / Connaissances</p>	<p>Connaître les principales modalités d'interaction verbale en fonction des situations</p> <p>Connaître le vocabulaire et la grammaire fonctionnelle</p> <p>Connaître les conventions sociales, les aspects culturels et la variabilité de la langue</p>
<p>Savoir-faire / Aptitudes</p>	<p>Communiquer, sous forme écrite ou orale, dans une diversité de situations et savoir adapter sa communication en fonction du contexte</p> <p>Lire, comprendre et rédiger des textes répondant à ses besoins</p> <p>Savoir exprimer un propos, formuler ses arguments oralement ou par écrit d'une manière convaincante en tenant compte du contexte</p> <p>Comprendre des messages oraux, amorcer, poursuivre et terminer des conversations</p> <p>Chercher, recueillir et traiter l'information, utiliser des aides</p> <p>Savoir apprendre des langues pour être intelligible</p>
<p>Savoir-être / attitudes</p>	<p>Acquérir un esprit ouvert au dialogue constructif et critique ainsi qu'un intérêt pour la communication avec les autres</p> <p>Avoir conscience de l'impact du langage sur les autres et de la nécessité de comprendre et d'utiliser la langue d'une façon positive et socialement responsable</p> <p>Etre motivé pour apprendre différentes langues</p>



Compétences interculturelles

Définition	<p>Les compétences interculturelles désignent l'ensemble des capacités requises pour interagir positivement avec des personnes de cultures différentes. Pour les migrants, elles désignent la capacité à comprendre et analyser les mécanismes sous-jacents de la culture du pays d'accueil afin de s'y adapter et d'y agir.</p> <p>Dans leur dimension cognitive, elles impliquent la compréhension des différences entre les codes culturels de la société d'accueil et de sa propre culture, la conscience des mécanismes psychologiques suscités par l'altérité afin de produire des comportements adaptés.</p> <p>Dans leur dimension communicationnelle, elles supposent la compréhension et l'adaptation des personnes aux spécificités de la situation d'interaction interculturelle pour que le message émis soit compris et interprété de la manière souhaitée⁵.</p>
Savoirs / Connaissances	<p>Comprendre les principales références culturelles et l'expression des identités culturelles multiples</p> <p>Comprendre les codes de conduite et les usages généralement acceptés dans différentes sociétés et environnements</p> <p>Connaître les notions fondamentales d'individu, de groupe, d'organisation du travail, d'égalité entre les hommes et les femmes, de non-discrimination, de société et de culture</p> <p>Avoir conscience du patrimoine culturel local, national et européen et de sa place dans le monde</p>
Savoir-faire / Aptitudes	<p>Etablir des relations interculturelles fondées sur le dialogue et le respect mutuel</p> <p>Etre ouvert au changement et générer des stratégies d'adaptation</p> <p>Développer le respect de soi et le respect des autres (civilité, tolérance, refus des préjugés et des stéréotypes)</p> <p>S'inscrire dans la vie culturelle et accéder aux services culturels</p>
Savoir-être / attitudes	<p>Adopter une démarche d'ouverture, avoir un intérêt et une curiosité pour la communication interculturelle et les différentes formes d'expression culturelle</p> <p>Savoir comparer ses propres opinions et expressions créatrices à celles des autres</p> <p>Etre créatif et avoir la volonté de développer son sens esthétique par une pratique de l'expression artistique et une participation à la vie culturelle</p> <p>Adopter une attitude positive face aux nouvelles situations en les considérant comme une opportunité de changement</p> <p>Valoriser la diversité et le respect des autres en combattant ses préjugés et en acceptant les compromis</p>

⁵ Anne Bartel-Radic, La compétence interculturelle : état de l'art et perspectives, dans Management international / International Management / Gestión Internacional, Volume 13, numéro 4, HEC Montréal et Université Paris Dauphine, 2009, p. 11-26



Compétences sociales et civiques

Définition

Les compétences sociales et civiques sont la capacité à mobiliser un ensemble de ressources permettant à une personne de :

- Se connaître soi-même pour entretenir des relations positives avec les autres
- Connaître son environnement social pour pouvoir y agir
- Participer activement en tant que citoyen à la vie publique
- Apprendre à apprendre.

Les compétences sociales ou psychosociales ont été définies par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) comme « *la capacité d'une personne à répondre avec efficacité aux exigences et aux épreuves de la vie quotidienne. C'est l'aptitude d'une personne à maintenir un état de bien-être mental, en adaptant un comportement approprié et positif, à l'occasion des relations entretenues avec les autres, sa propre culture et son environnement.* »⁶

Concrètement, sur le plan individuel, elles permettent aux migrants de prendre conscience de soi et de ses émotions, de gérer le stress que peut engendrer l'installation dans un autre pays et de faire face à une situation bien souvent traumatisante.

Sur le plan des relations interpersonnelles, elles recouvrent les capacités à engager des relations positives avec autrui et mettre en œuvre une communication adaptée aux situations.

Sur le plan des relations avec l'environnement, elles supposent des connaissances suffisantes sur le système social, sa structure, ses institutions, ses règles et ses modalités de fonctionnement afin de pouvoir s'y situer et d'y agir.

Savoirs / Connaissances

Se connaître soi-même en identifiant ses forces et ses faiblesses

Connaître au moins une démarche pour résoudre un problème et identifier les ressources disponibles grâce à une information appropriée

Comprendre l'organisation de la vie publique, ses institutions et ses administrations

Connaître les règles de la vie collective et comprendre que toute organisation se fonde sur des codes de conduite et des usages dont le respect s'impose

Connaître les notions de démocratie, de justice, d'égalité, de citoyenneté, de droits civils et leur mode d'application par diverses institutions aux niveaux local, régional, national, européen et international

Connaître les principales tendances de l'histoire nationale, européenne et mondiale

Connaître et comprendre quelles sont ses stratégies d'apprentissage préférées, quels sont les points forts et faibles de ses aptitudes et qualifications

Savoir rechercher les offres d'éducation et de formation, les orientations et/ou aides disponibles

Savoir-faire / Aptitudes

Savoir répondre à des questions portant sur son identité, son parcours ses projets

Savoir résoudre les problèmes de la vie quotidienne

⁶ O.M.S., 1993

	Savoir reconnaître une situation à risque, évaluer les conséquences de ses actes et prendre des décisions en tenant compte du contexte
	Exprimer et communiquer les émotions ressenties et savoir les gérer
	Construire une stratégie personnelle pour mieux gérer son stress et développer des attitudes positives
	Communiquer de manière constructive dans différents contextes, faire preuve de tolérance, exprimer et comprendre des points de vue différents, négocier en inspirant confiance et susciter l'empathie
	Savoir résister à toute forme de pression et gérer les situations conflictuelles
	Se repérer dans son environnement et acquérir l'autonomie dans les services de droit commun
	S'engager concrètement avec d'autres dans le domaine public, faire preuve de solidarité et d'intérêt pour la recherche de solutions à des problèmes touchant une communauté locale ou élargie
	Etre capable de consacrer du temps à apprendre de façon autonome et en faisant preuve d'autodiscipline, mais aussi de travailler en équipe dans le cadre du processus d'apprentissage, de tirer les avantages de sa participation à un groupe hétérogène et de partager ce qui a été appris
	Organiser son apprentissage, évaluer son propre travail et, le cas échéant, chercher des conseils, des informations et de l'aide
	Appliquer les connaissances et les compétences acquises dans de nouveaux contextes
Savoir-être / attitudes	Avoir une pensée critique et créative
	Avoir confiance en soi et s'affirmer de manière constructive
	Avoir la volonté de prendre des décisions et des risques
	Etre autonome et faire preuve de persévérance
	Avoir une attitude de collaboration, la confiance en soi et aux autres
	Avoir le sens des relations interpersonnelles
	Avoir un respect absolu des droits de l'homme, du principe d'égalité, des différences entre les systèmes de valeur des diverses religions ou groupes ethniques
	Démontrer que l'on comprend et que l'on respecte les valeurs communes qui sont nécessaires à la cohésion d'une collectivité, comme le respect des principes démocratiques
	S'engager dans des activités civiques, soutenir la diversité, la cohésion sociale et avoir une propension à respecter les valeurs et la vie privée des autres
	Etre motivé et confiant pour poursuivre et réussir l'apprentissage tout au long de la vie
Avoir le désir d'exploiter les expériences antérieures et rechercher les occasions d'apprendre et transférer les acquis dans diverses situations de la vie	



Compétences socio-professionnelles et d'entrepreneuriat

<p>Définition</p>	<p>Les compétences socio-professionnelles traduisent l'aptitude d'une personne à s'insérer sur le marché du travail et s'y maintenir. Elles impliquent le développement de l'esprit d'initiative et d'entreprise et l'acquisition ou l'approfondissement de capacités créatrices, d'innovation et de gestion de projet permettant d'atteindre ses objectifs.</p>
<p>Savoirs / Connaissances</p>	<p>Approfondir sa connaissance du monde travail, de l'entreprise (Culture, position éthique, fonctionnement, organisation), des règles qui régissent le fonctionnement des services, de la relation employeur/salarié</p> <p>Connaître la législation du travail et ses droits en matière de formation tout au long de la vie</p> <p>Connaître son environnement socio-économique</p> <p>Comprendre les principes et démarches de la création d'entreprise</p> <p>Savoir identifier les possibilités offertes en termes d'activités professionnelles. Comprendre les mécanismes de l'économie, des possibilités offertes à un employeur et des enjeux que ceux-ci doivent relever</p>
<p>Savoir-faire / Aptitudes</p>	<p style="text-align: center;">Se mobiliser pour trouver un emploi</p> <p>Décrypter le marché de l'emploi en se documentant sur les secteurs professionnels, les environnements réglementaires et socioéconomiques et en ciblant les entreprises susceptibles de recruter</p> <p>Définir un projet professionnel en tenant compte de ses ressources, ses freins, ses compétences, ses critères et choix personnels, du marché du travail et des possibilités de formation et/ou d'accompagnement dans l'emploi</p> <p>Savoir organiser sa recherche d'emploi</p> <p>Maîtriser les outils de prospection comme le CV et la lettre de motivation</p> <p>Maîtriser les techniques de prospection et de réseautage</p> <p>Savoir se présenter notamment lors d'un entretien d'embauche</p> <p>Développer sa mobilité pour s'insérer durablement sur le marché de l'emploi par une meilleure connaissance du territoire, de ses modes de transport et par un travail réflexif sur ses comportements, ses représentations en matière de déplacement et ses situations de blocage</p> <p>Utiliser ses droits à la formation professionnelle</p> <p style="text-align: center;">Se maintenir dans l'emploi</p> <p>Savoir analyser son environnement de travail et s'y situer en se tenant informé</p>

	Apprendre de ses expériences et les mettre en application dans de nouvelles situations, savoir tirer profit de l'expérience des autres
	Gérer et maîtriser l'information professionnelle dans son activité
	Mettre en valeur son professionnalisme
	Chercher à acquérir, obtenir, exploiter et appliquer de nouvelles connaissances, compétences et aptitudes
	Maintenir ses compétences à jour
	Organiser et évaluer son propre travail et, le cas échéant, chercher des conseils, des informations et de l'aide en mobilisant les personnes ressources
	Etre capable de travailler de façon autonome, prendre des initiatives et être force de proposition
	Savoir communiquer au travail pour interagir efficacement avec ses collègues dans le respect des règles et du système de communication en vigueur. Etre capable de tirer les avantages de sa participation à un groupe hétérogène et de partager ce qui a été appris
	Se conformer aux règles de vie collective au travail en respectant les consignes, les horaires, le rythme de travail et en adoptant une tenue vestimentaire adéquate
	Participer activement aux activités sociales de l'entreprise
	Entreprendre
	Savoir comment organiser et gérer, le leadership et la délégation : analyser, communiquer, rendre compte et évaluer
	Savoir négocier efficacement
Savoir-être / attitudes	Faire preuve de capacité d'adaptation dans un milieu changeant
	Avoir une attitude collaborative avec les collègues de travail
	Etre motivé et déterminé dans la réalisation d'objectifs professionnels
	Avoir la volonté d'entreprendre et d'agir de façon autonome
	Faire preuve de débrouillardise et de fiabilité
	Etre curieux et montrer son envie d'apprendre
	Avoir le sens des responsabilités
	Anticiper les événements
	Innover tant dans la vie personnelle et sociale qu'au travail



Compétences scientifiques et numériques

<p>Définition</p>	<p>La maîtrise des compétences scientifiques, technologiques et numériques est indispensable pour une participation active à la société tout au long de la vie. Elle permet à la personne de comprendre et développer sa capacité d’agir dans son environnement, d’évoluer en autonomie dans la vie quotidienne et de sécuriser son parcours professionnel.</p> <p>La compétence mathématique favorise la résolution de divers problèmes de la vie quotidienne. Elle requiert la capacité « <i>d’utiliser des modes mathématiques de pensée (réflexion logique et dans l’espace) et de représentation (formules, modèles, constructions, graphiques/diagrammes)</i> ».</p> <p>La compétence en sciences et technologies suppose « <i>une compréhension des changements induits par l’activité humaine et de la responsabilité de tout individu en tant que citoyen</i> ». Elle implique la capacité à agir dans le respect des règles d’hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.</p> <p>La compétence numérique s’entend comme la capacité à repérer, comprendre, gérer et diffuser l’information par un usage sûr et critique des outils numériques. Elle implique la maîtrise des techniques de l’information et de communication dont les fonctions principales d’un ordinateur.</p>
<p>Savoirs / Connaissances</p>	<p>Connaitre les nombres, les opérations, les mesures, les structures et les présentations mathématiques de base</p> <p>Développer et appliquer un raisonnement mathématique en vue de résoudre divers problèmes de la vie quotidienne ou professionnelle</p> <p>Comprendre ses stratégies de raisonnement et développer ses capacités cognitives</p> <p>Développer ses connaissances scientifiques, notamment en biologie, mobilisables dans des situations de la vie quotidienne et professionnelle</p> <p>Connaitre l’environnement et les fonctions de base pour utiliser un ordinateur</p> <p>Comprendre et connaître la nature, le rôle et les possibilités des TSI dans la vie de tous les jours, dans la vie privée, en société et au travail</p> <p>Comprendre les possibilités et les risques potentiels de l’internet et de la communication au moyen de supports électroniques (courrier électronique, outils en réseau)</p> <p>Comprendre comment les TSI peuvent constituer un support à la créativité et à l’innovation</p> <p>Etre sensibilisé aux problèmes de validité et de fiabilité des informations disponibles et aux principes éthiques liés à l’utilisation interactive des TSI</p>
<p>Savoir-faire / Aptitudes</p>	<p>Appliquer les règles mathématiques de base dans la vie quotidienne et notamment être capable de gérer son budget</p> <p>Adopter un raisonnement mathématique, comprendre une démonstration mathématique et employer des aides appropriées</p> <p>Se repérer dans le temps et dans l’espace</p> <p>Repérer, discerner et se connaître dans le domaine de la santé</p>

	Adopter des comportements respectueux concernant les règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires
	Expliquer le fonctionnement d'outils, de machines et processus à d'autres personnes
	Rechercher, recueillir, traiter l'information et l'utiliser de manière critique et systématique, en évaluant sa pertinence et en différenciant l'information réelle de l'information virtuelle tout en identifiant les liens
	Maîtriser les principales fonctions d'un ordinateur, comme le traitement de texte, les feuilles de calcul, les bases de données, la messagerie...
	Accéder aux services sur internet, les rechercher et les utiliser
	Utiliser les TSI pour étayer une pensée critique, la créativité et l'innovation
Savoir-être / attitudes	Trouver des arguments et en évaluer la validité
	Avoir une attitude critique et réfléchie envers l'information disponible
	Avoir une utilisation responsable des outils interactifs
	S'engager dans des communautés et des réseaux à des fins culturelles, sociales et/ou professionnelles
	Poursuivre et réussir l'apprentissage tout au long de la vie
	Avoir le désir d'exploiter les expériences antérieures et rechercher les occasions d'apprendre et d'appliquer les acquis dans diverses situations de la vie

BIBLIOGRAPHIE

Référentiels

AGEFOS-PME Lorraine, *Compétences transversales et sécurisation des parcours professionnels* développé dans le cadre de l'EDEC (Engagement et développement pour l'emploi et des compétences)

Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme (ANLCI), **Référentiel de compétences clés en situation professionnelle**

Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme (ANLCI), **Table de correspondance entre le référentiel des compétences clés en situation professionnelle et le référentiel de certification du socle de connaissances et de compétences professionnelles**

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* Disponible sur : http://www.ginconet.eu/sites/default/files/compass-can-do-FR_1.pdf

Commission européenne, Direction Générale éducation et Culture, *Cadre de référence européen Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie* (2007)

CEDEFOP, *Validation of non-formal and informal learning in Europe. A snapshot 2007*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (2008b). http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4073_en.pdf

CEDEFOP, *European Guidelines for validating non-formal and informal learning*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (2009)

Centre FORA, Sofia Gallagher et Yolande Clément, *Guide sur les compétences génériques* (2013)

COMITÉ PARITAIRE interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation (COPANEF), *Socle commun de connaissances et de compétences professionnelles « CléA »*, (2015) <https://www.certificat-clea.fr/>

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

Lussier Denise, Ph.D., Université, McGill (Montréal), *Les compétences interculturelles: un référentiel en enseignement et en évaluation*, Centre canadien de recherche Interuniversitaire Immigration et Métropole, Volet «Éducation et Formation», Colloque ALTE/CIEP, Paris, 2 avril 2007

Ministère de l'Éducation, Ministère de la Formation et des collèges des Universités, *Passeport-Compétences*, Ontario

Ministère de l'Intérieur, Direction de l'accueil, de l'intégration et de la citoyenneté, *Référentiel FLI Français langue d'intégration* (2011)

Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, *Compétences Interculturelles* (2013)

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

Ressources humaines et Développement social Canada, Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles, *Passeport des compétences essentielles*

TOOLBOX *Tasks for democracy: core components of competences for democracy* [en ligne] : http://www.coe.int/t/dg4/education/pestalozzi/Source/Documentation/Pestalozzi4_EN.pdf PD Dr. Frey A. et Dr. Balzer L. (2003).

YES ME (S&I, Académie de Clermont Ferrand, Greta du Velay, CRI, ConfCooperative Torino, Provincia di Torino), *Description des compétences nécessaires et personnelles pour l'emploi* [en ligne], 2012, 28 p. <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>

Programmes européens

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

AIFRISS, Programme Grundtvig 2 - 2006 2008 - *L'employabilité et la formation des personnes migrantes précarisées*- www.aifriiss.org

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

BUPNET, APRICOT, CATRO, CECE, INSUP, OCEAN, MATERAHUB, TIME4SOCIETY, SPI, *Eileen Project* développé dans le cadre d'un programme européen Erasmus + (2014-2016)

FORWARD, *Competence portfolio and pedagogical tools to identify, recognise, validate and improve the competences acquired by migrant women in formal, non formal and informal learning contexts*", (n° 517538-LLP-1-2011-1-ES-GRUNDTVIGGMP)
cofinanziatodallaCommissioneEuropea<http://forwardproject.eu>

INSUP, OFAJ, UWE, BIJ, LOGIQ, *Projet AKI : référentiel de compétences transversales développées en mobilité internationale* développé dans le cadre d'un programme européen Erasmus+ jeunesse, en cours

INTEGRA *Outils d'intégration des migrants- Les compétences linguistiques de base pour résoudre les problèmes économiques*, Programme d'apprentissage tout au long de la vie GRUNDTVIG Multilatéral projets

<http://integraproject.eu/uploads/editor/0.75634500%20135400957723.3%20PP%20presentation%20%20EL.pdf>

http://www.antigone.gr/files/announcements/midril_leaflet_GR.pdf Erasmus+ Life Long Learning Programme

Key Competencies for Migrants Promote Social Inclusion and Gender Equality N° Progetto 526292-LLP-1-2012-1-IT-GRUNDTVIG-GMP

Leonardo Learning Partnership Program, *L'esprit d'entreprise des migrants*.
http://swm.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=230&Itemid

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

MATCH project (2011). MATCH project. *Informal and non-formal competences matching devise for migrants' employability and active citizenship*, Final comparative report, Project number:510739-LLP-1-2010-1-IT-GRUNDTVIG-GMP, http://match.cpv.org/bin/MATCH_Final_comparative_report.pdf

Ouvrages / manuels / Autre

ACCEM Médiation sociale et emploi - <http://www.carm.es/ctra/cendoc/haddock/14055.pdf>

Carrasco, C; Ruíz, B; Martínez, E. 2006. *Méthodologie pour l'emploi des immigrants Red Acoge*. En: <http://www.redacoge.org/mm/file/2015/Intervenci%C3%B3n%20Social/Metodologiainsercion.pdf>

Centre d'enseignement de la langue grecque moderne <http://en.greekcourses.uoa.gr/>.

Centre National de Recherche Sociale, *Education des étudiants étrangers, étude des problèmes et perspective du problème* Maria Tzortzopoulou- Angeliki Kotzamani. Documents de travail (2008/19) - <http://www.ekke.gr/publications/wp/wp19.pdf>

Centre National de Recherche Sociale, *Intégration des migrants: perceptions, politiques, pratiques* Copyright © www.ekke.gr © (2012) - http://www.ekke.gr/open_books/EntaxiMetanaston.pdf

Collectif IOE, *Interventions sociales pour la promotion de l'emploi et de l'égalité des immigrants étrangers avec la participation de l'administration locale*. En : <http://www.colectivoioe.org/uploads/46049c7fa2c5afaadd5e0b6b332d4af23e435e2.pdf>

Coopération Internationale, *Immigration, le défi de l'emploi*. En: <http://www.ciong.org/ci/descargas/CursosLuisVives.pdf>

CROIX ROUGE *Guide d'éducation : Apprentissage d'une langue pour travailler* http://www.cruzroja.es/pls/portal30/docs/page/site_cre/paginas/plan_empleo_aprendiendo_idioma_alumno/aprendiendoidioma_guiadidactica.pdf

Jiménez, MJ. *Guide méthodologique pour l'emploi des personnes en situation de vulnérabilité*. EAPN. En : http://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/recursos/2/InsercioOn_Laboral.pdf

Institut Cervantès. Diplôme de langue espagnol (guide) https://examenenes.cervantes.es/sites/default/files/instituto_cervantes_elaboracion_dele.pdf

« Intervention intégrée pour les migrants: Co-développement » - <http://www.xen.gr/news26.html>

Manuel pour préparation de l'essai des connaissances et constitutionnelle socio-culturelle de l'Espagne https://examenenes.cervantes.es/sites/default/files/ccse_manual%202016.pdf

Programmes d'apprentissage des compétences de base d'ordinateur. <http://www.e-kdvm.gr/index.php/menu-style/2014-04-03-08-19-31>.

PROGRAMMATA Cours de langue grecque <https://www.cityofathens.gr/katoikoi/allodapoi-metanastes/ekpaideytika->

Séguier Bernard *Employabilité des migrants: Positionnements éthiques et recommandations*, Université de Lodz février (2009) www.aifriiss.org