



Cadre universel de Skills Builder pour le renforcement des compétences essentielles

Français

Conçu en partenariat avec



Introduction et contexte

Il n'a jamais été aussi important de créer pour nos enfants et nos jeunes un ensemble de compétences essentielles pour réussir dans la vie, notamment la capacité à résoudre des problèmes de manière créative, à s'autogérer, à communiquer efficacement et à bien travailler avec les autres.

Ce sont des compétences nécessaires pour réussir à peu près tout. L'importance de ces compétences va de soi, mais il y a encore un fossé : trop d'enfants et de jeunes n'acquièrent pas ces compétences au niveau dont ils ont besoin, et ratent ainsi des occasions de s'épanouir dans d'autres parties de leur vie.

C'est un domaine où la terminologie est trop souvent confuse et déroutante. Toutes les écoles, tous les établissements d'enseignement supérieur et toutes les organisations membres du Skills Builder Partnership s'efforcent de surmonter ces difficultés et d'affiner une approche cohérente et universelle de ces compétences essentielles.

Les compétences essentielles consistent selon nous à : écouter, parler, résoudre des problèmes, être créatif, rester positif, viser haut, être un leader et travailler en équipe.



Le cadre universel de Skills Builder

Ce cadre universel repose sur le cadre original de Skills Builder qui a été lancé en 2017, a été utilisé dans plus de 750 organisations l'année dernière et a déjà fait ses preuves auprès des enfants et des jeunes. Au terme d'un processus de perfectionnement et d'essai de neuf mois, il a été développé et amélioré pour devenir véritablement universel, ce qui permet de faire un pont entre la manière dont ces compétences sont acquises à l'école ou au collège à la manière dont elles sont identifiées et perfectionnées par les employeurs.

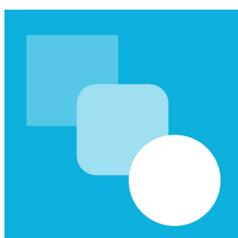
Les éducateurs peuvent utiliser le cadre pour aider les enfants et les jeunes à :

- Comprendre leurs compétences existantes : réfléchir à l'état actuel de leurs compétences essentielles et être capables d'identifier leurs éventuelles lacunes.
- Voir à quoi ressemble le progrès : pouvoir voir quelles sont les prochaines étapes pour améliorer davantage leurs compétences essentielles.
- Établir les liens : utiliser un langage et une compréhension cohérents des compétences essentielles pour comprendre comment elles sont utilisées et pratiquées dans de nombreux contextes différents.
- Articuler le succès : constater les progrès et être capable de mieux exprimer ses compétences

Ces documents sont protégés par une licence publique internationale Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0. Le cadre lui-même (pages 7 à 14) est protégé par une licence publique internationale distincte de type Creative Commons Attribution-NoDerivatives 4.0.

Au fil des ans, nous avons beaucoup appris sur la meilleure façon de transmettre des compétences essentielles. Nous savons que pour avoir un réel impact, les compétences doivent être développées de manière cohérente et ciblée. Ces principes sont valables quel que soit le cadre.

1. Faire simple



À prendre en compte :

Le fait de se concentrer systématiquement sur les mêmes compétences permet de s'assurer que tout le monde partage la même vision et de créer ces compétences le plus concrètement possible. Utiliser le même langage en permanence fait une grande différence.

- Est-ce que tout le monde sait quelles sont les compétences essentielles sur lesquelles vous vous concentrez dans votre école ou votre université ?
- Le personnel et les élèves utilisent-ils tous un langage cohérent lorsqu'ils parlent des compétences ?
- L'ensemble du personnel reçoit-il une formation et un soutien sur ces compétences ?

2. Commencer tôt et travailler sans relâche

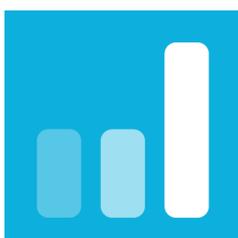


À prendre en compte :

Il n'est pas simple de maîtriser ces compétences essentielles. Il faut y consacrer du temps et fournir beaucoup d'efforts. Les compétences vont au-delà de l'employabilité ; elles s'appliquent à tous les aspects de la vie.

- Pensez-vous à ces compétences pour tous les élèves avec lesquels vous travaillez ?
- Pourriez-vous introduire ces compétences plus tôt ?
- Les élèves ont-ils la possibilité de créer des compétences supplémentaires en grandissant ?

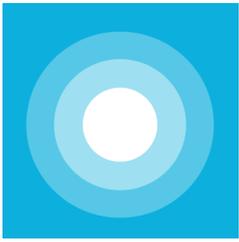
3. Mesurer



À prendre en compte :

Prenez le temps de réfléchir aux compétences des individus, par observation ou par auto-évaluation. Vous pourrez ainsi avoir une vision équilibrée de vos points forts et de vos points faibles, mettre en évidence vos progrès et indiquer les prochaines étapes.

- Utilisez-vous un cadre de compétences cohérent et un outil d'évaluation comme Skills Builder ?
- Votre cadre reflète-t-il des progrès quantifiables dans le temps ?
- Vérifiez-vous régulièrement les progrès réalisés ?

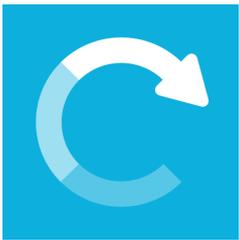


À prendre en compte :

4. Rester concentré

Le perfectionnement des compétences essentielles doit reposer sur l'apprentissage et l'acquisition de compétences antérieures de l'élève. Il faut prévoir un temps dédié uniquement à la création explicite des compétences.

- Avez-vous des objectifs variant selon les élèves pour le développement de leurs compétences ?
- Prenez-vous le temps de vous concentrer sur le développement explicite de vos compétences ?



À prendre en compte :

5. Pratiquer sans cesse

Pour accélérer le développement des compétences essentielles, elles doivent être utilisées et renforcées le plus souvent possible, y compris par des moments de réflexion.

- Les élèves ont-ils régulièrement l'occasion d'utiliser leurs compétences essentielles ?
- Lorsqu'ils le font, ces occasions leur sont-elles clairement présentées ?
- A-t-on régulièrement l'occasion de réfléchir activement aux compétences et à la manière dont elles ont été développées ?



À prendre en compte :

6. Les rendre concrètes

Veillez à ce que les élèves perçoivent la pertinence de ces compétences en les reliant au monde réel et en leur proposant des problèmes et des défis concrets sur lesquels travailler.

- Les compétences sont-elles définies en fonction de leur utilité pour l'éducation, l'emploi et la vie en général ?
- Les élèves ont-ils la possibilité d'utiliser leurs compétences dans différents contextes ?
- Utilisez-vous des liens avec les employeurs pour aider à développer ces compétences ?

Le cadre universel

Nous avons huit compétences essentielles de base. Connues sous plusieurs noms, ces huit compétences correspondent aux quatre domaines qui reviennent sans cesse comme les compétences essentielles et transférables pour l'emploi.



En binôme, ils abordent les compétences en matière de communication, de résolution créative de problèmes, d'autogestion et de collaboration. Ces huit compétences sont présentées dans le cadre universel du Skills Builder.



Skills Builder UNIVERSAL FRAMEWORK

Le cadre décompose chacune des huit compétences essentielles en étapes concrètes qui peuvent être développées successivement. Nous pouvons l'utiliser pour clarifier ce qu'est la réussite dans chaque compétence et pour définir la trajectoire de progrès. Le cadre complet se trouve à la page 7.

Le cadre est l'aboutissement de quatre années d'apprentissage et a mobilisé l'expertise de plus de 120 organisations et personnes de premier plan dans le secteur. Il a été appliqué à plus de 750 écoles et collèges. Il a également fait l'objet de deux évaluations indépendantes.

Pour en savoir plus sur le contexte dans lequel s'inscrit l'élaboration de cette version du cadre, consultez le site skillsbuilder.org/universal.



1 Écouter

Réception, conservation et traitement d'informations ou d'idées.

Cette compétence consiste à être capable de recevoir efficacement des informations, qu'elles proviennent d'un autre élève, d'un enseignant, d'un supérieur ou de quelqu'un d'autre.

Tout d'abord, les étapes de la compétence se concentrent sur la capacité à écouter efficacement les autres, notamment en se souvenant d'instructions courtes, en comprenant pourquoi les autres communiquent et en mémorisant les informations importantes.

Les individus se concentrent ensuite sur la façon dont ils démontrent qu'ils écoutent efficacement, en pensant au langage corporel, aux questions ouvertes, aux résumés et aux reformulations.

Par ailleurs, l'accent est mis sur la prise de conscience de la manière dont ils peuvent être influencés par un orateur, par le ton et le langage.

Les dernières étapes concernent l'écoute critique : comparer les points de vue, identifier les préjugés, évaluer les idées et être objectif.

Le cadre est protégé par une licence publique internationale Creative Commons Attribution-NoDerivatives 4.0.

7 / Le cadre universel de Skills Builder – Éducation

3

DÉMARRAGE

Écouter les autres

Étape 0	J'écoute les autres sans les interrompre.
Étape 1	J'écoute les autres et je peux me souvenir de courtes instructions.
Étape 2	J'écoute les autres et je peux poser des questions lorsque je ne comprends pas.
Étape 3	J'écoute les autres et je peux raconter à quelqu'un d'autre ce que j'ai entendu.
Étape 4	J'écoute les autres et je peux dire pourquoi ils communiquent avec moi.
Étape 5	J'écoute les autres et j'enregistre les informations importantes au fur et à mesure.

INTERMÉDIAIRE

Démonstration de l'influence

Étape 6	Je montre que j'écoute en utilisant le contact visuel et le langage corporel.
Étape 7	Je montre que j'écoute en posant des questions ouvertes pour approfondir ma compréhension.
Étape 8	Je montre que j'écoute en résumant ou en reformulant ce que j'ai entendu.

AVANCÉ

Reconnaître l'influence

Étape 9	Je suis conscient de la façon dont un orateur m'influence par son ton.
Étape 10	Je suis conscient de la façon dont un orateur m'influence par son langage.

MAÎTRISE

Écoute critique

Étape 11	J'écoute de manière critique et je compare différents points de vue
Étape 12	J'écoute de façon critique et je réfléchis à l'origine des différences de points de vue.
Étape 13	J'écoute de manière critique et j'identifie les préjugés potentiels dans les différents points de vue.
Étape 14	J'écoute de manière critique et j'utilise le questionnement pour évaluer différentes perspectives.
Étape 15	J'écoute de façon critique et je regarde au-delà de la façon dont les orateurs parlent ou agissent pour évaluer objectivement différentes perspectives.

4

1 Définition de la compétence

2 Progression thématique dans le développement des compétences

3 Les apprenants commenceront à différents stades ; il est donc essentiel d'identifier l'étape en premier

4 La déclaration aide l'individu à comprendre ses propres compétences



Écouter

Réception, conservation et traitement d'informations ou d'idées.

Cette compétence consiste à être capable de recevoir efficacement des informations, qu'elles proviennent d'un autre élève, d'un enseignant, d'un supérieur ou de quelqu'un d'autre.

Tout d'abord, les étapes de la compétence se concentrent sur la capacité à écouter efficacement les autres, notamment en se souvenant d'instructions courtes, en comprenant pourquoi les autres communiquent et en mémorisant les informations importantes.

Les individus se concentrent ensuite sur la façon dont ils démontrent qu'ils écoutent efficacement, en pensant au langage corporel, aux questions ouvertes, aux résumés et aux reformulations.

Par ailleurs, l'accent est mis sur la prise de conscience de la manière dont ils peuvent être influencés par un orateur, par le ton et le langage.

Les dernières étapes concernent l'écoute critique : comparer les points de vue, identifier les préjugés, évaluer les idées et être objectif.

Le cadre est protégé par une licence publique internationale Creative Commons Attribution-NoDerivatives 4.0.

DÉMARRAGE

Écouter les autres

- Étape 0** J'écoute les autres sans les interrompre.
- Étape 1** J'écoute les autres et je peux me souvenir de courtes instructions.
- Étape 2** J'écoute les autres et je peux poser des questions lorsque je ne comprends pas.
- Étape 3** J'écoute les autres et je peux raconter à quelqu'un d'autre ce que j'ai entendu.
- Étape 4** J'écoute les autres et je peux dire pourquoi ils communiquent avec moi.
- Étape 5** J'écoute les autres et j'enregistre les informations importantes au fur et à mesure.

INTERMÉDIAIRE

Démonstration de l'influence

- Étape 6** Je montre que j'écoute en utilisant le contact visuel et le langage corporel.
- Étape 7** Je montre que j'écoute en posant des questions ouvertes pour approfondir ma compréhension.
- Étape 8** Je montre que j'écoute en résumant ou en reformulant ce que j'ai entendu.

AVANCÉ

Reconnaître l'influence

- Étape 9** Je suis conscient de la façon dont un orateur m'influence par son ton.
- Étape 10** Je suis conscient de la façon dont un orateur m'influence par son langage.

MAÎTRISE

Écoute critique

- Étape 11** J'écoute de manière critique et je compare différents points de vue.
- Étape 12** J'écoute de façon critique et je réfléchis à l'origine des différences de points de vue.
- Étape 13** J'écoute de manière critique et j'identifie les préjugés potentiels dans les différents points de vue.
- Étape 14** J'écoute de manière critique et j'utilise le questionnement pour évaluer différentes perspectives.
- Étape 15** J'écoute de façon critique et je regarde au-delà de la façon dont les orateurs parlent ou agissent pour évaluer objectivement différentes perspectives.



Expression

La transmission orale d'informations ou d'idées.

Cette compétence porte sur la manière de communiquer efficacement avec les autres, en tenant compte du fait qu'ils s'adressent à d'autres élèves, à des enseignants, à des dirigeants ou à d'autres personnes dans différents contextes. Tout d'abord, cette compétence se concentre sur la capacité à s'exprimer clairement, dans un premier temps avec des personnes et des petits groupes connus, puis avec des personnes qui ne sont pas encore connues.

L'étape suivante consiste à être un orateur efficace en présentant ses arguments de manière logique, en réfléchissant à ce que les auditeurs savent déjà et en utilisant un langage, un ton et une gestuelle appropriés. En outre, les individus s'efforcent de s'exprimer de manière intéressante en utilisant des faits et des exemples, des supports visuels, ainsi que leur expression et leur gestuelle.

Au-delà de ce stade, les orateurs s'adapteront à la réponse de leurs auditeurs et seront prêts pour différents scénarios.

Les dernières étapes se concentrent sur l'art de parler de manière à influencer, en utilisant la structure, les exemples, les faits et la vision pour persuader les auditeurs.

Le cadre est protégé par une licence publique internationale Creative Commons Attribution-NoDerivatives 4.0.

DÉMARRAGE

S'exprimer clairement et efficacement

- Étape 0** Je parle clairement à quelqu'un que je connais.
- Étape 1** Je m'adresse clairement à de petits groupes de personnes que je connais.
- Étape 2** Je m'adresse clairement à de petits groupes de personnes que je connais.
- Étape 3** Je m'exprime efficacement en présentant mes arguments dans un ordre logique.
- Étape 4** Je parle efficacement en pensant à ce que mes auditeurs savent déjà.
- Étape 5** Je m'exprime efficacement en utilisant un langage approprié.
- Étape 6** Je m'exprime efficacement en utilisant un ton, une expression et des gestes appropriés.

INTERMÉDIAIRE

Parler de manière accrocheuse

- Étape 7** Je parle de manière accrocheuse en utilisant des faits et des exemples pour étayer mes propos.
- Étape 8** Je parle de manière accrocheuse en utilisant des supports visuels pour étayer mes propos.
- Étape 9** Je parle de manière accrocheuse en utilisant le ton, l'expression et le geste pour susciter l'intérêt des auditeurs.

AVANCÉ

Adapter son discours

- Étape 10** J'adapte mon discours en changeant de langue, de ton et d'expression en fonction de la réponse de mes interlocuteurs.
- Étape 11** J'adapte mon discours en prévoyant les différentes réponses possibles de l'audience.
- Étape 12** J'adapte mon discours en changeant de contenu en fonction de la réponse de mon audience.

MAÎTRISE

Parler de manière à influencer

- Étape 13** Je parle de manière à influencer en changeant la structure de mes arguments pour mieux persuader mon audience.
- Étape 14** Je parle de manière à influencer en changeant les exemples et les faits que j'utilise pour mieux persuader mon audience.
- Étape 15** Je parle de manière à influencer en formulant une vision convaincante qui persuade les auditeurs.



Résolution de problèmes

La capacité à trouver une solution à une situation ou un défi.

Cette compétence est axée sur la manière de résoudre les problèmes, en reconnaissant que si une partie de la résolution de problèmes relève du savoir-faire technique et de l'expérience, il existe également des outils transférables que les individus peuvent développer et utiliser.

Les premières étapes portent sur la capacité à suivre des instructions pour accomplir des tâches, à demander de l'aide et des informations supplémentaires si nécessaire. L'étape suivante consiste à être capable d'explorer les problèmes en créant et en évaluant différentes solutions potentielles. Il s'agit notamment de problèmes plus complexes, sans solution technique simple.

Par ailleurs, l'accent est mis sur l'exploration de solutions complexes en réfléchissant aux causes et aux effets, en générant des solutions et en évaluant ces solutions. Cette approche s'applique aussi à l'analyse en utilisant un raisonnement logique et des hypothèses.

Enfin, les individus mettent en œuvre des plans stratégiques pour résoudre des problèmes complexes, évaluer leur réussite et en tirer des enseignements pour l'avenir.

Le cadre est protégé par une licence publique internationale Creative Commons Attribution-NoDerivatives 4.0.

DÉMARRAGE

Exécution des tâches

- Étape 0** J'exécute des tâches en suivant des instructions.
- Étape 1** J'exécute des tâches en trouvant quelqu'un pour m'aider si besoin est.
- Étape 2** J'exécute des tâches en expliquant les problèmes à quelqu'un pour obtenir des conseils si besoin est.
- Étape 3** J'exécute des tâches en trouvant moi-même les informations dont j'ai besoin.

INTERMÉDIAIRE

Analyse des problèmes

- Étape 4** J'analyse les problèmes en créant différentes solutions possibles.
- Étape 5** J'explore les problèmes en réfléchissant aux avantages et aux inconvénients des solutions possibles.
- Étape 6** J'explore les problèmes complexes en identifiant les cas où il n'existe pas de solutions techniques simples.
- Étape 7** J'analyse des problèmes complexes en faisant des recherches pour les comprendre.
- Étape 8** J'analyse les problèmes complexes en analysant les causes et les effets.

AVANCÉ

Analyse de problèmes et de solutions complexes

- Étape 9** Je crée des solutions pour des problèmes complexes en générant un éventail de choix.
- Étape 10** Je crée des solutions à des problèmes complexes en évaluant les effets positifs et négatifs d'un éventail de choix.
- Étape 11** J'analyse des problèmes complexes en utilisant un raisonnement logique.
- Étape 12** J'analyse des problèmes complexes en créant et en testant des hypothèses.

MAÎTRISE

Mise en œuvre des plans stratégiques

- Étape 13** Je mets en œuvre des plans stratégiques pour résoudre des problèmes complexes.
- Étape 14** Je mets en œuvre des plans stratégiques pour résoudre des problèmes complexes et évaluer leur réussite.
- Étape 15** Je mets en œuvre des plans stratégiques pour résoudre des problèmes complexes et je tire des enseignements pour affiner ces plans au fil du temps.



Créativité

Utilisation de l'imagination et génération de nouvelles idées.

La créativité contribue à la résolution de problèmes, et consiste à générer des innovations ou des idées qui peuvent ensuite être affinées par le processus de résolution de problèmes.

Les premières étapes se concentrent sur la capacité de l'individu à imaginer des situations différentes et à partager ses idées.

L'accent est ensuite mis sur la recherche d'idées à partir d'un cahier des charges clair, en apportant des améliorations à quelque chose qui existe déjà et en combinant des concepts. Les individus appliquent ensuite la créativité dans le contexte de leur travail et de leur vie en général. Ils peuvent s'en inspirer pour créer des idées en utilisant des outils tels que la cartographie conceptuelle, le questionnement et la prise en compte de différentes perspectives.

Les étapes les plus avancées consistent à favoriser l'innovation efficace dans le cadre de groupes et à rechercher des expériences et des stimuli variés. Enfin, les individus aident les autres à innover, en partageant leurs outils, en identifiant les outils adaptés à la situation et en les accompagnant.

Le cadre est protégé par une licence publique internationale Creative Commons Attribution-NoDerivatives 4.0.

DÉMARRAGE Imaginer et générer des idées

- Étape 0** J'imagine différentes situations.
- Étape 1** J'imagine différentes situations et je peux dire ce que j'imagine.
- Étape 2** J'imagine différentes situations et je peux leur donner vie de différentes manières.
- Étape 3** Je trouve des idées lorsqu'on me donne des instructions claires.
- Étape 4** Je trouve des idées pour améliorer quelque chose.
- Étape 5** Je génère des idées en combinant différents concepts.

INTERMÉDIAIRE Utiliser la créativité et développer des idées

- Étape 6** J'utilise la créativité dans le cadre professionnel.
- Étape 7** J'utilise la créativité dans tous les aspects de ma vie.
- Étape 8** Je développe des idées en utilisant la construction d'arbres conceptuels.
- Étape 9** Je développe des idées en me posant des questions.
- Étape 10** Je développe des idées en envisageant différentes perspectives.

AVANCÉ Innover efficacement

- Étape 11** J'innove efficacement lorsque je travaille en groupe.
- Étape 12** J'innove efficacement en recherchant des expériences et des stimuli variés.

MAÎTRISE Aider les autres à innover

- Étape 13** J'aide les autres à innover en partageant une série d'outils.
- Étape 14** J'aide les autres à innover en évaluant les bons outils créatifs pour différentes situations.
- Étape 15** J'aide les autres à innover en les coachant pour qu'ils soient plus créatifs.



Rester positif

La capacité d'utiliser des tactiques et des stratégies pour surmonter les revers et atteindre les objectifs.

Cette compétence consiste à permettre aux individus de gérer efficacement leurs émotions et de rester motivés, et finalement de motiver les autres, même en cas de revers.

Les premières étapes sont axées sur l'identification des émotions, en particulier les sentiments optimistes ou pessimistes. Il faut ensuite créer la faculté de persévérer, puis de rester calme, de réfléchir à ce qui n'a pas fonctionné et d'essayer de remonter le moral et d'encourager les autres.

Il s'agit ensuite d'identifier de nouvelles opportunités dans des situations difficiles, de les partager et d'adapter ou de créer des plans en conséquence. À des stades plus avancés, les individus identifient et gèrent les risques et profitent des opportunités.

Enfin, les individus aident les autres à rester optimistes en gérant leur propre réaction, en aidant les autres à voir les opportunités et en créant des plans pour les réaliser.

Le cadre est protégé par une licence publique internationale Creative Commons Attribution-NoDerivatives 4.0.

DÉMARRAGE

Persévérer

- Étape 0** Je peux dire quand je me sens bien ou mal.
- Étape 1** Je peux dire quand les autres se sentent bien ou mal.
- Étape 2** Je persévère quand quelque chose ne va pas.
- Étape 3** Je persévère et reste calme quand quelque chose ne va pas.
- Étape 4** Je persévère quand quelque chose ne va pas, et je réfléchis à ce qui s'est passé.
- Étape 5** Je persévère quand quelque chose ne va pas et je remonte le moral des autres.
- Étape 6** Je persévère quand quelque chose ne va pas et j'encourage les autres à persévérer également.

INTERMÉDIAIRE

Trouver des opportunités

- Étape 7** Je cherche des débouchés dans les situations difficiles.
- Étape 8** Je cherche des ouvertures dans les situations difficiles et je les partage avec les autres.
- Étape 9** Je cherche des ouvertures dans les situations difficiles et j'adapte mes plans pour les exploiter.
- Étape 10** Je cherche des ouvertures dans les situations difficiles, et je crée de nouveaux plans pour les exploiter.

AVANCÉ

Gestion des risques et des récompenses

- Étape 11** J'identifie les risques et les gains dans les opportunités.
- Étape 12** J'identifie les risques et les gains dans les opportunités, et je fais des plans pour les gérer.

MAÎTRISE

Aider les autres à rester optimistes

- Étape 13** J'aide les autres à rester optimistes, en gérant mes propres réactions.
- Étape 14** J'aide les autres à rester optimistes, en les aidant à voir les opportunités.
- Étape 15** J'aide les autres à rester optimistes, en les aidant à voir les opportunités et à créer des plans pour les réaliser.



Viser haut

La capacité de fixer des objectifs clairs et tangibles et de concevoir un parcours solide pour les atteindre.

Cette compétence consiste à être capable de planifier efficacement, à la fois pour atteindre des objectifs organisationnels et pour fixer ses propres objectifs de développement personnel. Tout d'abord, il s'agit de savoir quand quelque chose est trop difficile, et d'avoir une idée de ce que signifie bien faire pour un individu.

Il s'agit alors de travailler avec soin et attention, d'être fier de ses succès et d'avoir une approche positive des nouveaux défis. Sur cette base, les individus se créent des objectifs fondés sur une compréhension de ce qui est nécessaire, puis ordonnent et hiérarchisent les tâches, obtiennent des ressources et impliquent les autres de manière efficace.

Aux étapes supérieures, l'accent est mis sur la création de plans fondés sur les compétences d'un individu, avec des objectifs clairs et fondés sur des points de vue extérieurs. Au niveau le plus avancé, les individus développent des stratégies à long terme. Ceux-ci s'appuient sur une évaluation des facteurs internes et externes, structurée par des étapes régulières et des boucles de commentaires.

Le cadre est protégé par une licence publique internationale Creative Commons Attribution-NoDerivatives 4.0.

DÉMARRAGE

Travailler efficacement

- Étape 0** Je sais quand je trouve que quelque chose est trop difficile.
- Étape 1** Je connais ma perception de la réussite.
- Étape 2** Je travaille avec soin et attention aux détails.
- Étape 3** Je travaille avec fierté lorsque je réussis.
- Étape 4** J'adopte une approche positive des nouveaux défis.

INTERMÉDIAIRE

Fixer des objectifs

- Étape 5** Je me fixe des objectifs.
- Étape 6** Je fixe des objectifs fondés sur la compréhension de ce qui est nécessaire.
- Étape 7** Je fixe des objectifs, j'ordonne et je priorise les tâches pour les atteindre.
- Étape 8** Je fixe des objectifs et j'obtiens les ressources nécessaires pour les atteindre.
- Étape 9** Je fixe des objectifs et je prévois d'impliquer les autres de la meilleure façon possible.

AVANCÉ

Élaboration de plans

- Étape 10** Je crée des plans qui s'appuient sur mes compétences et celles des autres.
- Étape 11** Je crée des plans qui comprennent des objectifs clairs pour rendre les progrès tangibles.
- Étape 12** Je crée des plans inspirés des points de vue externes, y compris des critiques constructives.

MAÎTRISE

Développer des stratégies sur le long terme

- Étape 13** Je développe des stratégies à long terme en tenant compte des forces, des faiblesses, des opportunités et des menaces.
- Étape 14** Je développe des stratégies à long terme qui utilisent des étapes régulières pour que tout reste sur la bonne voie.
- Étape 15** Je développe des stratégies à long terme qui incluent des boucles de commentaires pour favoriser la flexibilité et l'adaptabilité.



Leadership

Soutenir, encourager et faire évoluer les autres vers un objectif commun.

Cette compétence est pertinente non seulement pour les personnes occupant un poste de direction, mais aussi pour les personnes travaillant en équipe avec leurs homologues. Dans les premiers stades, l'accent est mis sur l'empathie de base : comprendre ses propres sentiments, être capable de les partager et reconnaître les sentiments des autres. L'accent est mis sur la gestion : répartition des tâches, gestion du temps et partage des ressources, gestion des discussions de groupe et gestion des désaccords.

En outre, les individus créent une conscience de leurs propres forces et faiblesses, et de celles de leurs équipes. Ils peuvent ainsi répartir efficacement les tâches. Ils créent ensuite des techniques pour encadrer, guider et motiver les autres. Aux étapes les plus avancées, les individus seront capables de réfléchir à leur propre style de leadership et de comprendre son effet sur les autres.

À terme, ils doivent être capables de créer des points forts et d'atténuer leurs points faibles, et d'adapter leur style de leadership à la situation.

Le cadre est protégé par une licence publique internationale Creative Commons Attribution-NoDerivatives 4.0.

DÉMARRAGE

Comprendre les émotions

- Étape 0** Je sais comment je me sens par rapport à quelque chose.
- Étape 1** Je sais comment expliquer mes sentiments à mon équipe concernant une chose donnée.
- Étape 2** Je sais reconnaître les sentiments des autres concernant quelque chose.

INTERMÉDIAIRE

Gestion des tâches

- Étape 3** J'arrive à répartir les tâches entre les autres de manière équitable.
- Étape 4** Je gère mon temps et partage les ressources pour faciliter l'exécution des tâches.
- Étape 5** Je gère les discussions de groupe pour parvenir à des décisions communes.
- Étape 6** Je gère les désaccords pour parvenir à des solutions partagées.

AVANCÉ

Gérer et aider les autres

- Étape 7** Je reconnais mes propres forces et faiblesses en tant que leader.
- Étape 8** J'ai conscience des forces et des faiblesses des autres membres de mon équipe.
- Étape 9** J'ai conscience des forces et des faiblesses des autres membres de mon équipe et les utilise pour répartir les rôles en conséquence.
- Étape 10** Je soutiens les autres en les mentorant.
- Étape 11** Je soutiens les autres en les coachant.
- Étape 12** Je soutiens les autres en les motivant.

MAÎTRISE

Leadership adaptatif

- Étape 13** Je réfléchis à mon propre style de leadership et à son effet sur les autres.
- Étape 14** Je réfléchis à mon propre style de leadership, je crée des points forts et j'atténue mes points faibles.
- Étape 15** Je réfléchis à mon propre style de leadership et adapte mon approche en fonction de la situation.



Travail d'équipe

Collaborer avec les autres pour atteindre un objectif commun.

Cette compétence s'applique au travail au sein d'équipes formelles et informelles, ainsi qu'avec d'autres élèves, des enseignants ou des dirigeants, et d'autres personnes. Tout d'abord, il s'agit pour les individus de répondre aux attentes en matière d'attitude positive, de comportement approprié, de ponctualité et de fiabilité, et de prise de responsabilité. Il s'agit également de comprendre et de respecter la diversité des cultures, des croyances et des origines des autres.

Les étapes suivantes portent sur la contribution à l'équipe par le biais de la prise de décision en groupe, la reconnaissance de la valeur des idées des autres et la stimulation des autres à contribuer également. En outre, les individus améliorent leurs équipes en gérant les conflits et en créant des relations au-delà de l'équipe immédiate. Aux étapes supérieures, les individus se concentrent sur la manière dont ils influencent leur équipe en suggérant des améliorations et en tirant les leçons des échecs.

En définitive, les individus aident l'équipe en évaluant les forces et les faiblesses des autres et en apportant une expertise et des relations externes.

Le cadre est protégé par une licence publique internationale Creative Commons Attribution-NoDerivatives 4.0.

DÉMARRAGE Bien travailler avec les autres

- Étape 0** Je travaille avec les autres de manière positive.
- Étape 1** Je travaille bien avec les autres en me comportant de manière appropriée.
- Étape 2** Je travaille bien avec les autres en étant ponctuel et fiable.
- Étape 3** Je travaille bien avec les autres en assumant la responsabilité de l'exécution de mes tâches.
- Étape 4** Je travaille bien avec les autres en les aidant si je peux le faire.
- Étape 5** Je travaille bien avec les autres en comprenant et en respectant la diversité des cultures, des croyances et des origines des autres.

INTERMÉDIAIRE Apporter une contribution au groupe

- Étape 6** Je contribue à la prise de décision dans le groupe.
- Étape 7** Je contribue à la prise de décision dans le groupe, tout en reconnaissant la valeur des idées des autres.
- Étape 8** Je contribue à la prise de décision dans le groupe, en encourageant les autres à contribuer.

AVANCÉ Améliorer une équipe

- Étape 9** J'améliore l'équipe en ne créant pas de conflits inutiles.
- Étape 10** J'améliore l'équipe en résolvant les conflits inutiles.
- Étape 11** J'améliore l'équipe en créant des relations au-delà de mon équipe immédiate.

MAÎTRISE Influencer une équipe

- Étape 12** J'influence l'équipe en réfléchissant aux progrès réalisés et en suggérant des améliorations.
- Étape 13** J'influence l'équipe en évaluant les succès et les échecs et en partageant les leçons.
- Étape 14** Je soutiens l'équipe en évaluant les forces et les faiblesses des autres et en les aidant en conséquence.
- Étape 15** Je soutiens l'équipe en lui apportant une expertise et des relations externes.