



## Approche méthodologique Global STEPS

Avril 2018

### 1. Introduction

Global Steps est une coopération entre quatre organisations en Europe: Cap Solidarités (France), Welsh Center for International Affairs (Pays de Galles, Royaume-Uni), 11.11.11 (Belgique) et NCDO (Pays-Bas). Le projet Global STEPS est financé par le programme Erasmus + de l'Union européenne.

L'objectif du projet est de:

*“Démontrer la valeur ajoutée d'une Citoyenneté Mondiale pour le développement de compétences clés, en faciliter la reconnaissance et faciliter l'accès aux emplois de qualité grâce à ces compétences acquises.”*

Nous avons créé un outil pour mesurer les compétences de la citoyenneté mondiale liées à l'employabilité.

Dans le processus de création de l'outil, nous avons utilisé trois définitions liées aux compétences de la Citoyenneté Mondiale:

- L'Éducation à la citoyenneté mondiale « a pour objet de donner aux apprenants les moyens d'assumer un rôle actif pour affronter et résoudre les défis mondiaux et apporter une contribution active à la mise en place d'un monde plus paisible, plus tolérant, plus inclusif et plus sûr » UNESCO
- L'éducation à la citoyenneté mondiale a pour but de faire *prendre conscience* et de renforcer la capacité citoyenne à entreprendre des actions, défendre ses droits et s'engager dans les débats politiques concernant la justice sociale et le développement durable aux niveaux local, national et international (Conseil de l'Europe, Centre Sud).
- La dimension mondiale de la citoyenneté se manifeste par un comportement qui rend justice aux principes de la dépendance mutuelle dans le monde, à l'égalité des êtres humains et à la responsabilité partagée de résoudre les problèmes mondiaux (NCDO).

Les compétences et les énoncés de notre questionnaire sont basés sur les éléments suivants:

- 8 compétences clés de l'Union européenne
- 12 compétences transversales (AEFA - Erasmus France)
- Les compétences du 21ème siècle (département américain de l'Éducation et acteurs du secteur privé)
- Le curriculum d'Oxfam pour la citoyenneté mondiale (Royaume-Uni)

### 2. La construction du questionnaire

Nous avons testé les questionnaires en plusieurs étapes et dans tous les pays participants. Ces étapes diffèrent en fonction de l'intérêt porté au questionnaire, du mode d'entretien et du groupe cible.

## Étape 1

Dans la première étape du test, nous nous sommes concentrés sur la sélection des compétences mondiales en matière de citoyenneté. Nous avons interviewé une grande variété d'intervenants pour sélectionner les compétences essentielles de citoyenneté mondiale en matière d'employabilité (entretiens en personne et entretien téléphoniques). Sur la base des résultats de ces entretiens, sept compétences mondiales en matière de citoyenneté ont été sélectionnées: la créativité; l'esprit critique; la résolution de problèmes; la collaboration; le leadership et la responsabilité; la flexibilité et l'adaptabilité; ainsi que l'initiative et la productivité. Les intitulés de ces compétences ont été adaptés pour une meilleure lisibilité globale.

## Étape 2

La deuxième étape du questionnaire s'est déroulée en Mars 2017 au Pays de Galles, lors de la seconde réunion des partenaires du projet. Premièrement, les partenaires ont discuté du libellé des questions en binômes. Cependant, ils ne se sont pas seulement concentrés sur le libellé des questions mais également sur la logique existant entre les niveaux de certaines compétences. Deuxièmement, le questionnaire a été testé au sein de son principal groupe cible — jeunes volontaires — au moyen d'entretiens réalisés par les partenaires du projet. Basé sur les résultats de ce test, nous avons de nouveau adapté le libellé de plusieurs questions. En outre, nous avons changé l'organisation des réponses passant de la méthode de l'accord / désaccord à une méthode de fréquence; (presque) jamais / (presque) toujours.

## Étape 3

La troisième étape du test consistera à tester l'outil en ligne via la plateforme créée début 2018. Le format du test a évolué, d'un simple google document à une plateforme autonome en ligne, qui sera intégrée aux sites web des partenaires. Il s'agit dans cette étape de vérifier la bonne fonctionnalité de cet outil, et de valider les résultats avec les participants.

### **2.1 Les compétences de la Citoyenneté Mondiale incluses dans le questionnaire**

Nous avons sélectionné sept compétences clés de la citoyenneté mondiale en fonction de leur pertinence avec l'employabilité :

1) la créativité, 2) la pensée critique, 3) la résolution de problèmes, 4) la collaboration, 5) le leadership et la responsabilité, 6) la flexibilité et l'adaptabilité, et 7) l'initiative et la productivité.

#### **2.1.1. La créativité**

*Parmi les 8 compétences clés européennes, elle serait liée à la n°7.*

*Parmi les 12 compétences transversales de l'AEFA, elle serait liée à la n°2.*

Les questions pour l'auto-évaluation de la créativité se concentrent sur l'élaboration, l'affinage et l'interrogation des idées personnelles afin d'améliorer la créativité. De plus, ces questions visent à saisir la démonstration de l'originalité et l'inventivité pour adapter les idées à la réalité.

#### **Niveau 0**

Le répondant n'évalue aucune compétence en matière de créativité. Il doit encore progresser.

#### **Niveau 1**

Les questions du niveau 1 ne se concentrent que sur la contribution d'idées à un groupe en restant dans sa zone de confort.

### Niveau 2

Les questions sur ce niveau se concentrent sur la contribution créative d'idées dans des situations familières et inconnues. Les questions se concentrent également sur la capture des liens entre différentes idées et le développement d'idées réalistes.

### Niveau 3

Les questions sur le niveau 3 se concentrent sur les problèmes suivants: 1) contribuer, développer et communiquer des idées réalistes, innovantes et durables dans des contextes familiers et inconnus en équipe ou indépendamment et 2) établir des liens entre une gamme d'idées venant de différentes personnes pour les incorporer dans un plan cohérent.

### Niveau 4

Les questions de ce niveau se concentrent sur le développement et la communication d'idées créatives qui sont capables de s'adapter à des situations complexes et inconnues. En outre, elles impliquent la co-création d'idées et permettent ainsi à d'autres de penser en dehors de la zone de confort. Enfin, ce niveau consiste à transformer les idées créatives en plans réalistes et réalisables.

Table 2.1 Questions d'auto-évaluation sur travailler de façon créative

Niveau 1 1.1 a 1.1 b 1.1 c	Travailler de façon créative J'amène les gens que je connais à essayer de nouvelles choses Je propose des idées nouvelles dans un groupe d'amis J'essaie de nouvelles choses même si je sais qu'elles peuvent échouer
Niveau 2 1.2 a 1.2 b 1.2 c	Travailler de façon créative Je vois les liens qui existent entre les idées de plusieurs personnes Je propose des idées nouvelles dans un groupe de personnes que je ne connais pas J'apporte des idées nouvelles qui peuvent servir au quotidien
Niveau 3 1.3 a 1.3 b 1.3 c	Travailler de façon créative Je formule des idées nouvelles de manière concise dans des situations habituelles ou inhabituelles Je fais des propositions pour améliorer les idées des autres Je fais des liens logiques entre plusieurs idées
Niveau 4 1.4 a 1.4 b 1.4 c	Travailler de façon créative Je conçois des idées complexes dans une grande variété de contextes habituels et inhabituels Je transforme des idées complexes en un plan détaillé approprié au contexte. J'incite les autres à sortir des sentiers battus pour produire des idées nouvelles et complexes que l'on peut mettre en pratique ensemble.

#### 2.1.2. Esprit critique

*Parmi les 8 compétences clés européennes, elle serait liée à la n°6.*

*Parmi les 12 compétences transversales de l'AEFA, elle serait liée à la n°12.*

Les questions visent à saisir l'esprit critique et se concentrent sur l'analyse, la synthèse et l'évaluation efficace d'arguments, de preuves, de revendications et croyances. Il s'agit d'interpréter des informations et d'en tirer des conclusions analytiques.

### Niveau 0

Le répondant n'évalue aucune compétence d'esprit critique. Il doit encore progresser.

### Niveau 1

Les questions du niveau 1 visent à saisir l'expression d'une opinion en prenant en compte différents points de vue, en prenant en compte une vision d'ensemble et en faisant apparaître des liens entre les problèmes qui l'intéressent.

### Niveau 2

Les questions de ce niveau se concentrent sur l'identification des préjugés et avis. Il s'agit d'apporter des preuves et arguments pour soutenir une opinion et évaluer des contre-arguments, faire des liens entre les détails et la vision d'ensemble.

### Niveau 3

Ces questions se concentrent sur 1) l'évaluation d'un éventail de préjugés, stéréotypes et de différentes perspectives, 2) l'identification et l'analyse de ses hypothèses propres et celles des autres, 3) évaluer et synthétiser un éventail de perspectives, d'arguments et d'évidence, et 4) incorporer une certaine flexibilité en passant de l'analyse de fond et de la situation d'ensemble aux détails.

### Niveau 4

Les questions du niveau 4 visent à saisir 1) l'articulation et la justification de ses propres perspectives et opinions tout en maintenant une ouverture d'esprit lorsque de nouvelles idées et évidences vous sont présentées, 2), l'identification des idées derrière les perspectives et l'influence du pouvoir de l'information disponible, 3) la propension à se diriger vers le cœur du problème rapidement et facilement, assimilant des informations complexes, des idées et arguments, reconnaissant les forces et faiblesses de toutes les preuves recueillies à partir de sources diverses.

Table 3.1 Questions d'auto-évaluation sur prendre des décisions raisonnées

Niveau 1 2.1 a 2.1 b 2.1 c	Prendre des décisions raisonnées Je partage mon opinion avec les autres Je prends en compte les différents avis sur un sujet Je vois quels sont les liens qui existent entre les questions qui m'intéressent
Niveau 2 2.2 a 2.2 b 2.2 c	Prendre des décisions raisonnées Je fais une différence entre les faits et les opinions Je défends mes opinions en me basant sur des faits Dans un question particulière, je fais un lien entre la situation générale et mon cas personnel
Niveau 3 2.3 a 2.3 b 2.3 c	Prendre des décisions raisonnées J'identifie mes suppositions et celles des autres quand je discute à propos d'une question Je prends en compte de nombreux avis et de nombreux faits pour résumer une question Pour examiner une question, je sais passer de la situation générale à des cas et exemples précis

Niveau 4	Prendre des décisions raisonnées
2.4 a	Je change d'avis quand il y a de nouveaux éléments et j'explique clairement aux autres ma décision
2.4 b	Sur les sujets qui sont nouveaux pour moi, je me fais rapidement un avis équilibré et basé sur des preuves
2.4 c	Je sais reconnaître l'influence qu'ont les personnes puissantes sur l'information que je reçois

### 2.1.3. Résolution de problèmes

*Parmi les 8 compétences clés européennes, elle serait liée à la n°6.*

*Parmi les 12 compétences transversales de l'AEFA, elle serait liée à la n°4.*

Les questions concernant la capacité à résoudre des problèmes se concentrent sur la compréhension et la définition d'une routine et de problèmes complexes. En outre, elles prennent en compte la capacité à identifier et mettre en place des solutions appropriées aux problèmes identifiés.

#### Niveau 0

Le répondant n'évalue aucune compétence de résolution de problèmes. Il doit encore progresser.

#### Niveau 1

Les questions du niveau 1 mettent en avant la capacité à poser des questions afin de clarifier une situation et suggérer des solutions à des problèmes simples.

#### Niveau 2

Le niveau 2 prend en compte le fait de poser des questions utiles pertinentes sur un problème, suggérant plus d'une solution possible et considérant différentes approches pour résoudre ce problème.

#### Niveau 3

Ces questions se concentrent sur la faculté de poser des questions inquisitrices afin d'identifier les causes du problème et ses différents aspects, consulter et prendre conseils auprès des autres afin de clarifier leur idées et points de vue en ce qui concerne les solutions, de définir des approches approfondies dans la résolution de problèmes et de proposer des solutions nouvelles et innovantes aux problèmes complexes.

#### Niveau 4

Les questions du niveau 4 veulent saisir la capacité à résoudre des problèmes complexes en coopérant pour utiliser des approches conventionnelles et innovantes. Il s'agit de trouver des solutions qui répondent à un éventail de points de vue, d'idées et de diversité sociale/culturelle mais aussi de gérer efficacement les problèmes qui ne peuvent être résolus à court terme.

Table 4.1 Questions d'auto-évaluation sur la résolution des problèmes

Niveau 1	Résolution de problèmes
3.1 a	Je pose des questions sur les sujets qui m'intéressent
3.1 b	Je propose des solutions à des problèmes du quotidien
3.1 c	Je résous des problèmes dans ma vie de tous les jours

Niveau 2	Résolution de problèmes
3.2 a	Je pose différentes sortes de questions pour mieux comprendre un problème
3.2 b	Je propose plusieurs solutions possibles quand les autres me parlent de leurs problèmes
3.2 c	J'aide les autres à mieux comprendre un problème
Niveau 3	Résolution de problèmes
3.3 a	Je pose plusieurs questions pour trouver les différentes causes d'un problème complexe
3.3 b	Je parle aux autres pour éclaircir leurs points de vue et leurs idées au sujet d'un problème qui nous concerne tous
3.3 c	J'emploie des approches innovantes pour résoudre les problèmes
Niveau 4	Résolution de problèmes
3.4 a	J'emploie des approches différentes pour résoudre les problèmes complexes qui mettent en jeu un grand nombre de personnes ou de facteurs
3.4 b	Je prends en compte les points de vue de personnes ayant des profils différents quand je propose une solution à un problème
3.4 c	Je trouve une façon d'avancer quand il y a un problème qui ne peut pas être résolu à court terme

#### 2.1.4. Collaboration

*Parmi les 8 compétences clés européennes, elle serait liée à la n°6.*

*Parmi les 12 compétences transversales de l'AEFA, elle serait liée à la n°9 et la 12.*

Les questions visent à capturer le fait de travailler de manière efficace et avec des équipes diverses. Il s'agit de faire des compromis nécessaires afin d'accomplir des objectifs communs, partager la responsabilité du travail et valoriser les contributions individuelles, mettre les intérêts collectifs avant ses intérêts personnels et respecter les différences culturelles et enfin, travailler efficacement avec des personnes issues de divers milieux sociaux et culturels.

##### Niveau 0

Le répondant n'évalue aucune compétence de collaboration. Il doit encore progresser.

##### Niveau 1

Les questions du niveau 1 se concentrent sur la participation aux activités de groupe, en écoutant respectueusement les opinions des autres et en montrant une attitude positive à l'égard des différents points de vue.

##### Niveau 2

Les questions se concentrent sur le fait de s'assurer qu'au sein d'un petit groupe, tout le monde soit inclus, parallèlement à la capacité de gérer efficacement les conflits et travailler en équipes réduites vers un but partagé si nécessaire.

##### Niveau 3

Ces questions se concentrent sur la construction et le travail de groupe, incluant des personnes aux compétences différentes et provenant de milieux socio-culturels différents, tout en respectant l'ensemble des voix au sein d'un groupe, en résolvant les conflits avec du tact et de la diplomatie et en prenant des décisions coopératives. Il s'agit également de savoir apprendre d'autrui et d'avoir une ouverture d'esprit adéquate. Enfin, ce niveau concerne la construction et l'utilisation de réseaux et l'introduction de nouvelles voies à ces réseaux

#### Niveau 4

Les questions du niveau 4 visent à capter la capacité de gérer la dynamique de groupe avec des personnes de différentes origines sociales ou culturelles et avec des forces et des faiblesses variées en toute confiance et résolulement, en résolvant des conflits difficiles, y compris ceux où l'exclusion et la discrimination peuvent avoir lieu, valorisant et appréciant le travail avec les personnes de différents milieux, tout en approfondissant sa propre compréhension et en développant des réseaux collaboratifs et réactifs.

Table 5.1 Questions d'auto-évaluation sur travailler efficacement avec des personnes d'horizons sociaux et culturels différents

Niveau 1	Travailler efficacement avec des personnes d'horizons sociaux et culturels différents
4.1 a	Je suis à l'aise quand je fais partie d'un groupe
4.1 b	En groupe, j'écoute tout le monde, même si les avis des autres sont différents des miens
4.1 c	J'aime rencontrer des personnes d'horizons différents
Niveau 2	Travailler efficacement avec des personnes d'horizons sociaux et culturels différents
4.2 a	Je calme les conflits dans un groupe
4.2 b	En groupe, j'interviens pour m'assurer que chacun puisse faire entendre sa voix
4.2 c	Je fais des compromis quand je travaille en équipe
Niveau 3	Travailler efficacement avec des personnes d'horizons sociaux et culturels différents
4.3 a	Dans un groupe varié, je fais des compromis avec les autres quand on travaille pour un but commun
4.3 b	Je construis et j'entretiens des groupes et réseaux de personnes dont les forces se complètent
4.3 c	Dans les décisions de groupe, je fais de efforts pour tenir compte de tous les points de vue, même s'ils sont différents de l'avis majoritaire sur un sujet
Niveau 4	Travailler efficacement avec des personnes d'horizons sociaux et culturels différents
4.4 a	Je gère avec tact les avis des membres du groupe pour prendre des décisions collectives
4.4 b	Dans un groupe varié, je résous les tensions pour travailler vers un objectif commun
4.4 c	J'entretiens d'excellentes relations avec de nombreuses personnes à qui je peux faire appel si nécessaire

#### 2.2.5. Leadership et responsabilité

*Parmi les 8 compétences clés européennes, elle serait liée à la n°6.*

*Parmi les 12 compétences transversales de l'AEFA, elle serait liée à la n°9.*

Les questions de ce niveau visent à évaluer le niveau de leadership et de responsabilité afin d'agir de façon responsable et en démontrant une certaine intégrité et un comportement éthique. Il s'agit de savoir utiliser l'influence et le pouvoir tout en gardant à l'esprit que la communauté doit être appréhendée dans son ensemble.

#### Niveau 0

Le répondant n'évalue aucune compétence de responsabilité. Il doit encore progresser.

### Niveau 1

Les questions du niveau 1 se concentrent sur le fait de comprendre et reconnaître ses responsabilités, prendre des responsabilités pour les actions plutôt que de blâmer les autres, ainsi que de faire des choix éthiques personnels.

### Niveau 2

Les questions sur ce niveau se concentrent sur le fait de prendre conscience du pouvoir par rapport à d'autres, de faire des choix éthiques et de les promouvoir auprès d'autrui, de prendre ses propres responsabilités et celle de d'autres collègues / membres de l'équipe.

### Niveau 3

Les questions de ce niveau mettent l'accent sur l'obtention de la confiance et de l'engagement d'autrui. En agissant comme un modèle pour les autres et en démontrant un mode de jugement équilibré et éthique, il s'agit de comprendre la dynamique du pouvoir et son impact sur les rapports entre individus.

### Niveau 4

Les questions de ce niveau visent à saisir la capacité à comprendre la dynamique de puissance dans son travail personnel et dans un travail plus global et coopérer avec les autres en en tenant compte. Ce niveau consiste également à démontrer comment être un ambassadeur influent lorsqu'il s'agit de transmettre et mettre en oeuvre un comportement éthique. Cela consiste à équilibrer les objectifs de l'équipe et les besoins et répercussions sur la communauté locale et/ou internationale. Il s'agit également de prendre ses responsabilités dans des domaines plus vastes du travail et de la collectivité.

Table 6.1 Questions d'auto-évaluation sur être responsable

Niveau 1	Etre responsable
5.1 a	Je connais mon rôle dans une équipe
5.1 b	Si je fais une erreur, j'assume la responsabilité
5.1 c	Je suis conscient que mes actions ont des conséquences
Niveau 2	Etre responsable
5.2 a	Je sais reconnaître quand je mène un groupe
5.2 b	En groupe, je reste attaché à mes principes
5.2 c	Je prends la responsabilité d'une équipe dans une activité en commun
Niveau 3	Etre responsable
5.3 a	Je soutiens la responsabilité collectivité dans la résolution des problèmes (mondiaux)
5.3 b	Je montre que je suis conscient des dynamiques de pouvoir quand je travaille en groupe
5.3 c	J'agis de façon positive en étant exemplaire pour les autres
Niveau 4	Etre responsable
5.4 a	Je m'adapte aux dynamiques de pouvoir dans les groupes et réseaux dans lesquels je travaille
5.4 b	Je convaincs les autres qu'il est important d'agir de façon éthique quand on travaille pour un but commun
5.4 c	Je prends la responsabilité des initiatives dans mon groupe et je comprends comment elles sont liées à la résolution des problèmes (mondiaux)

### 2.1.6. Flexibilité et adaptabilité

*Parmi les 8 compétences clés européennes, elle serait liée à la n°7.*

*Parmi les 12 compétences transversales de l'AEFA, elle serait liée à la n°9.*

Les questions sur la flexibilité et l'adaptabilité visent à prendre en compte la faculté d'adaptation à des rôles, des responsabilités et des contextes variés, à travailler efficacement dans un climat aux priorités différentes et variées et à être prêt à voyager.

#### Niveau 0

Le répondant n'évalue aucune compétence de flexibilité. Il doit encore progresser.

#### Niveau 1

Les questions du niveau 1 se concentrent sur la volonté et la capacité d'accepter une certaine flexibilité au sein d'une routine quotidienne lorsque des changements se présentent.

#### Niveau 2

Les questions sur ce niveau se concentrent sur la capacité à reconnaître, prévenir et s'adapter à l'évolution de l'environnement et de ses priorités. Il s'agit de s'adapter aux changements et supporter les autres dans un environnement qui évolue, en restant dans sa zone de confort.

#### Niveau 3

Ces questions mettent l'accent sur la capacité d'une adaptation efficace à des changements planifiés et/ou inattendus et mettre en place des méthodes appropriées de travail dans des contextes familiers et inconnus.

#### Niveau 4

Les questions sur le niveau 4 visent à évaluer la capacité à s'adapter et à prospérer dans tous les contextes, de voir des opportunités dans de nouvelles situations, de montrer une certaine sensibilité à la culture locale, à l'équipe, à l'organisation et aux méthodes de travail. Il a également pour but de reconnaître quand le répondant est capable de s'adapter notamment lorsque le changement est inapproprié.

Table 7.1 Questions d'auto-évaluation sur être flexible

Niveau 1	Etre flexible
6.1 a	J'essaye des choses qui sont nouvelles pour moi
6.1 b	Je suis à l'aise pour travailler dans une situation où les priorités changent
6.1 c	Je suis à l'aise quand je suis impliqué(e) dans un groupe
Niveau 2	Etre flexible
6.2 a	Je m'adapte efficacement quand les conditions changent
6.2 b	J'aide les autres à adapter leurs comportements à des conditions nouvelles
6.2 c	Je m'extrais de mon entourage pour rencontrer des personnes avec qui travailler
Niveau 3	Etre flexible
6.3 a	Je suis à l'aise pour entreprendre quelque chose dans une situation inhabituelle
6.3 b	Je sais gérer efficacement des conditions qui changent
6.3 c	Quand je travaille sur quelque chose, je prévois les changements et difficultés à venir les plus probables

Niveau 4	Etre flexible
6.4 a	Je me lance des défis en recherchant des situations complètement nouvelles et différentes
6.4 b	Dans des situations nouvelles, je m'adapte aux différentes cultures d'organisation
6.4 c	Je suis à l'aise pour accepter le changement en faisant une évaluation précise des circonstances

### 2.1.7. Initiative et productivité

*Parmi les 8 compétences clés européennes, elle serait liée à la n°7.*

*Parmi les 12 compétences transversales de l'AEFA, elle serait liée à la n°3 et la 5.*

Les questions sur l'initiative et la productivité visent à prioriser, à planifier et à gérer son travail afin d'atteindre les résultats escomptés. Il s'agit de démontrer la capacité d'être multitâche, de participer activement et de rendre compte des résultats.

#### Niveau 0

Le répondant n'évalue aucune compétence d'initiative et de productivité. Il doit encore progresser.

#### Niveau 1

Les questions sur le niveau 1 se concentrent sur la planification et la hiérarchisation des activités selon les délais, en montrant la prise d'initiatives dans les activités quotidiennes, en déléguant et demandant de l'aide de manière appropriée.

#### Niveau 2

Les questions de ce niveau se concentrent sur la capacité de gestion de la routine et sur certaines priorités imprévues à respecter dans les délais, en montrant l'initiative dans diverses situations et en demandant de l'aide là où il y a des difficultés plus importantes.

#### Niveau 3

Les questions du niveau 3 mettent l'accent sur la gestion de multiples projets courants et imprévus avec un minimum de supervision et de délégation en fonction des points forts, des faiblesses et de la charge de travail.

#### Niveau 4

Les questions du niveau 4 visent à capter la capacité à gérer plusieurs tâches et projets complexes avec des priorités concurrentes dans le changement des circonstances internes et externes avec un minimum de supervision et de délégation de manière à permettre aux autres à travailler de manière indépendante.

Table 8.1 Questions d'auto-évaluation sur travailler de manière indépendante

Niveau 1	Travailler de manière indépendante
7.1 a	Je planifie mes activités avant de commencer mon travail
7.1 b	Je respecte les délais dans mon travail
7.1 c	Je demande de l'aide à des amis quand j'en ai besoin

Niveau 2 7.2 a 7.2 b 7.2 c	Travailler de manière indépendante J'organise mon travail par ordre de priorité J'explique les priorités à mes collègues Il est facile pour moi de demander de l'aide à des collègues afin de respecter les délais
Niveau 3 7.3 a 7.3 b 7.3 c	Travailler de manière indépendante Je respecte mes objectifs de travail courants sans l'aide des autres J'arrive à travailler sur plusieurs projets en même temps Je délègue des tâches aux autres selon leurs compétences
Niveau 4 7.4 a 7.4 b 7.4 c	Travailler de manière indépendante J'accomplis plusieurs tâches complexes sans supervision directe En équipe, j'encourage les autres en leur déléguant des responsabilités Je sais gérer plusieurs tâches complexes dans des circonstances changeantes

### 3. Catégories de réponse et rectification des variables

Nous choisissons de présenter les énoncés comportementaux selon des catégories de réponses axées sur la fréquence du comportement:

00 (presque) jamais  
01 parfois  
02 souvent  
03 (presque) toujours

09 ne sais pas / pas applicable

Pour les règles de décision, nous avons dicotomisé les réponses dans lesquelles (presque) jamais est enregistrée en 00 et parfois, souvent et (presque) toujours sont enregistré en 01.

Les différentes compétences sont toujours présentées dans le même ordre, pour des raisons techniques. Cela peut affecter certains résultats pour les participants obtenant des niveaux élevés, donc pour lesquels un nombre important de questions est proposé : ils peuvent montrer une baisse d'attention ou d'intérêt à la fin du test, et leurs réponses peuvent s'avérer moins exactes. C'est un aspect à prendre en compte dans l'analyse des résultats finaux.

### 4. Ordre des questions

Pour des raisons techniques, les différentes compétences sont toujours présentées dans le même ordre. Certains résultats peuvent en être influencés pour des participants de haut niveau. (ceux qui répondent à un grand nombre de questions) : ils peuvent en effet faire preuve de moins d'attention ou d'intérêt vers la fin du test et leurs réponses peuvent être moins précises. Cela doit être pris en compte lors de l'analyse des résultats finaux.

### 5. Règles de décision

Nous utilisons la règle de décision suivante pour décider si les répondants maîtrisent ou non le niveau d'une certaine compétence: les répondants maîtrisent un niveau s'ils notent au moins deux points.

## 6. Traduction du questionnaire

Le questionnaire original décrit dans ce document est en anglais. Le questionnaire a été traduit en néerlandais, en gallois et en français. Afin de s'assurer que la traduction reflète le questionnaire original, le questionnaire traduit est de nouveau traduit en anglais puis comparé à l'original.

## 7. Test

La troisième étape du test impliquera de tester la plateforme en ligne, créée début 2018. Le format du test a été modifié, passant d'un simple document Google à une plateforme en ligne indépendante, qui sera intégrée aux pages web des partenaires. Cette étape vise à vérifier la fonctionnalité de l'outil et à valider les résultats avec les participants.

## 8. Clause de respect de la vie privée

Dans l'introduction de chaque questionnaire, nous incluons une clause de non-responsabilité de la vie privée. Le texte pour informer l'intimé de sa vie privée sera le suivant: "Vos réponses à ce questionnaire resteront confidentielles et anonymes".