



Grâce à la recherche fondamentale en pédagogie, il devient possible d'évaluer des compétences complexes par un questionnaire à choix multiples. De nombreuses déclinaisons de cette innovation sont maintenant accessibles.

Les « Questionnaires de compétences QCX » offrent un dispositif d'évaluation rigoureux, scientifique, facile à mettre en œuvre et à moindre coût.



# Les QCX<sup>®</sup> outil pour l'emploi

Evaluation des compétences complexes

Hallisse Scrl, Docteur X. Roegiers  
N. Roubaud

# Les QCX® outil pour l'emploi

## 1 La garantie jeunes et les compétences-clés

Le programme européen vous invite à évaluer des demandeurs d'emploi de tous niveaux d'études, sur les 8 compétences clés, avec une attention portée aux 18-25 ans. Grâce à cette évaluation, vous voulez proposer à ces demandeurs d'emploi des pistes de remédiation et de

développement, entre autres en prenant appui sur les technologies numériques.

Vous découvrez dans ce document comment nous répondons à l'essentiel de ces besoins de manière scientifique, rapide, facile à mettre en œuvre et relativement peu coûteuse.

## 2 Evaluer la compétence d'un demandeur d'emploi, un besoin constant

Évaluer le niveau de maîtrise de la compétence d'un candidat liée à son projet professionnel est devenu une priorité dans bon nombre de secteurs. Ce n'est que grâce à une mesure fine du niveau de cette maîtrise que l'entreprise peut prendre une décision d'embaucher. De même, ce n'est que sur cette base qu'elle peut être en mesure de proposer une action (d'accompagnement, de formation com-

plémentaire en cours d'emploi...) ciblée et utile pour tous les partenaires.

Les candidats veulent également s'auto-évaluer, diagnostiquer les points de force et les points de faiblesse de leurs compétences et accéder à des remédiations ciblées, personnalisées pour évoluer vers l'emploi. Un diagnostic précis est générateur de confiance, il entraîne le candidat dans un cercle vertueux.

### 8 compétences clés à évaluer

- Hallisse dispose des outils pour tester la compétence globale d'un candidat d'un point de vue cognitif : c'est l'évaluation du chapeau des 8 compétences.
- Hallisse dispose également des outils pour tester de manière spécifique les compétences à dominante cognitive :





- (1) les deux compétences en communication langagière (CC1 et CC2)
  - (2) la compétence mathématique et scientifique/technologique (CC3)
  - (3) la dimension cognitive des compétences des cinq autres compétences (CC4, CC5, CC6, CC7 et CC8).
- Hallisse poursuit sa recherche pour des outils d'évaluation spécifique des compétences à dominante psycho-sociale : la dimension psychosociale des compétences CC5, CC6, CC7 et CC8.
  - Hallisse peut également tester d'autres compétences professionnelles cognitives dans différents secteurs d'activité (santé, comptabilité, enseignement...).

### 3. La recherche fondamentale en pédagogie

La recherche fondamentale conduite par le professeur Roegiers (2 millions de données, 4 années de recherche, chaque compétence faisant l'objet d'une mesure de compétence externe en situation complexe) montre que :

- Il est possible d'évaluer une compétence à dominante cognitive par un test à choix multiples facile à mettre en œuvre et rapide à corriger.
- Toutes les compétences cognitives peuvent s'expliquer par l'articulation de facteurs cognitifs suivant une courbe de régression très précise.
- Il est possible de diagnostiquer les points de force et les points de progrès pour établir un plan de développement rapide des compétences du candidat.
- Le niveau de connaissances est en général très faiblement relié à la compétence.
- Le niveau de maîtrise d'une compétence cognitive s'atteint lorsqu'un nombre suffisant de ces facteurs est intégré. Il s'ensuit l'émergence du sentiment de confiance dans le chef du candidat.

- Ces facteurs cognitifs s'intègrent dans un certain ordre, l'absence ou la présence d'une telle « brique » dans la formation d'un candidat influencera beaucoup sa compétence terrain. Il est possible de conduire un candidat jusqu'au seuil de maîtrise.
- La connaissance du niveau de maîtrise des facteurs qui expliquent la compétence à évaluer permet de dessiner un parcours d'évolution performant, sur mesure et à moindre coût. Les QCX, « Questionnaires de compétences » sont des questionnaires à choix multiples établis sur une base scientifique rigoureuse pour permettre l'évaluation de compétences terrain (le potentiel à agir, la performance), de manière peu coûteuse et facile à mettre en œuvre. Les QCX **de première génération** naissent après 4 années de recherche scientifique. Ils conduisent à une véritable innovation dans le domaine de l'évaluation des compétences à dominante cognitive par la mise à jour des facteurs cognitifs expliquant la compétence.

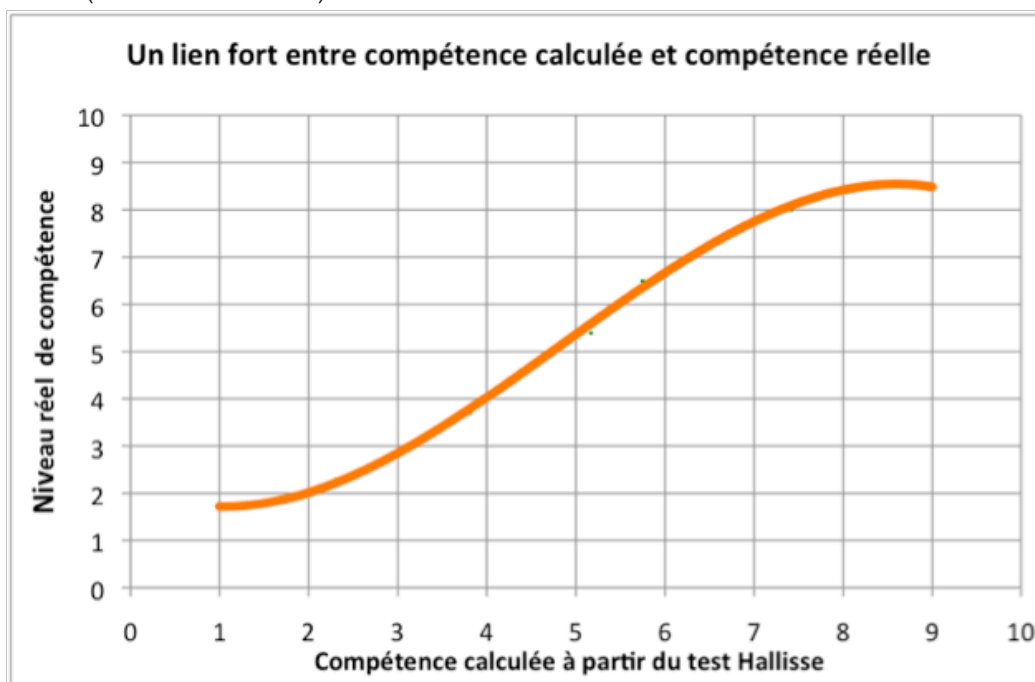


Ils contribuent au passage de l'ère de l'intelligence (potentiel « statique ») à l'ère de la compétence (potentiel à agir, et donc dynamique). Prenant appui sur la même méthodologie de recherche, nous mettons actuellement au point des QCX **de deuxième génération** pour découvrir les facteurs émotionnels latents et leur impact sur la mesure de performance. Nous prévoyons la création d'un programme de formation adapté en intelligence émotion-

nelle, ainsi qu'une formation de formateurs. Lorsque les facteurs émotionnels se développent sur une bonne base cognitive, la synergie opère et le seuil de maîtrise est plus rapidement atteint. Le candidat peut entrevoir sa progression et son épanouissement professionnels.

## Les principaux résultats, en 3 étapes

1. Hallisse a construit un graphique à partir du lien scientifique entre les résultats aux tests QCM et la compétence (mesure externe).



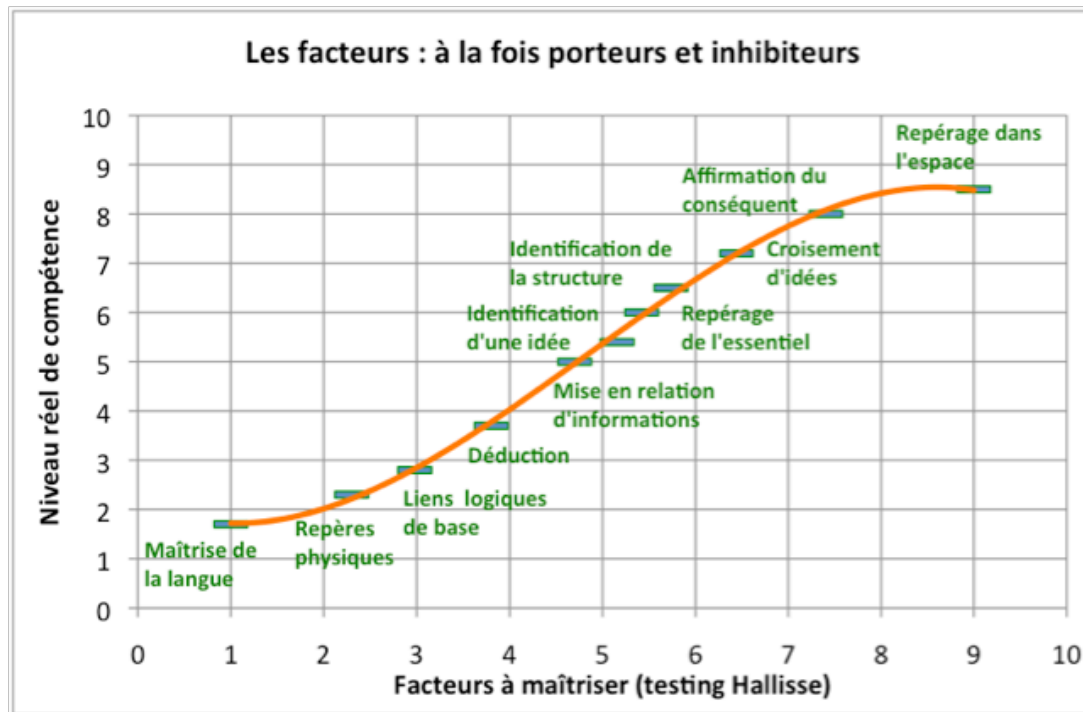
En effet, grâce à ses experts dans différents domaines et dans différents pays, Hallisse dispose d'une mesure de la compétence des personnes qui font partie de la base de données.

Grâce à ces mesures externes, on peut corréliser des questions bien précises avec le niveau de maîtrise de la compétence d'un demandeur d'emploi.

On connaît l'équation de la courbe grâce à une base de données de 2 millions de données (près de 10 000 personnes réparties sur 6 pays, sur deux continents, appartenant à deux régimes linguistiques français / anglais).



2. Hallisse connaît les facteurs de compétence, et les questions qui les mesurent (globalement, par catégorie, par compétence). Ces facteurs, à la fois, « portent » la compétence, et l'inhibent .



En effet, la base de données permet également corréler les questions entre elles. Les questions liées à la compétence de manière significative sont regroupées en unités de sens, mettant en lumière autant de facteurs explicatifs de cette compétence (en vert sur la courbe).

Hallisse a aussi déterminé quels sont les facteurs qui expliquent l'intelligence « scolaire / académique » du demandeur d'emploi, à partir d'une autre mesure externe qui consiste en la réussite des jeunes de l'échantillon.

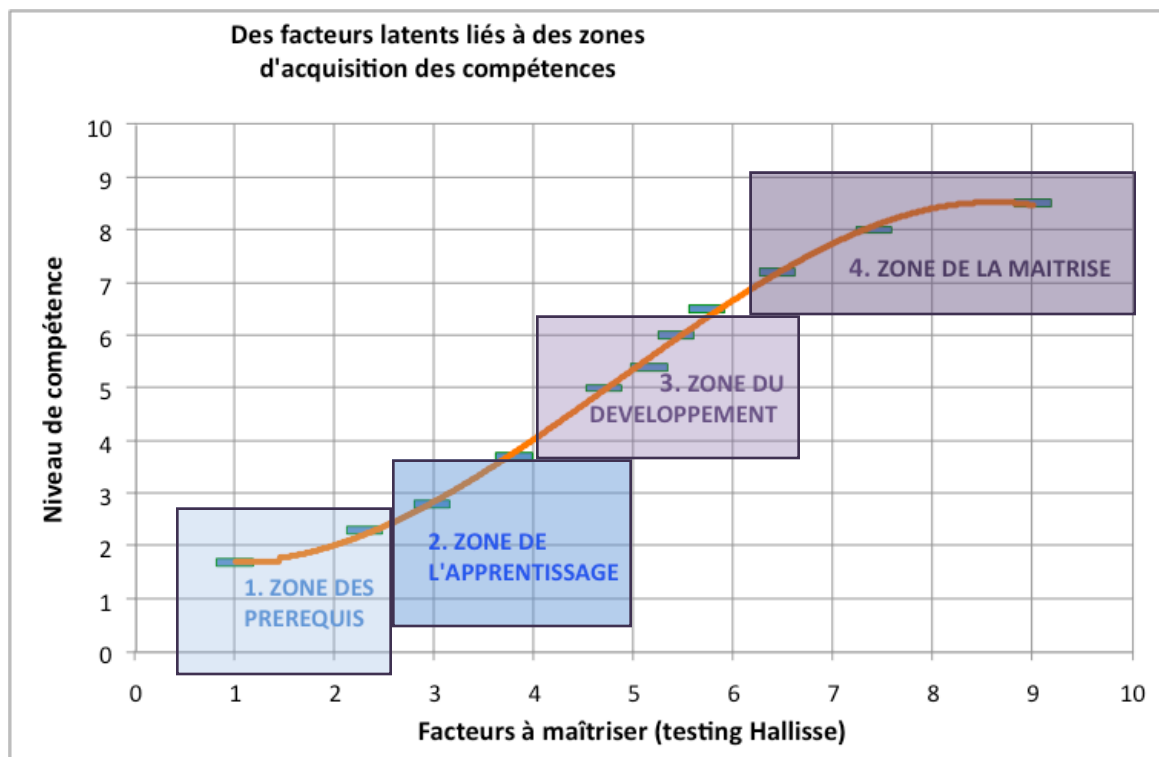
Les facteurs identifiés se répartissent dès lors en trois catégories :

- les facteurs qui expliquent uniquement « l'intelligence » (environ 20% des facteurs)
- les facteurs qui expliquent « l'intelligence et la compétence » (environ 20% des facteurs)
- les facteurs qui expliquent uniquement « la compétence » (environ 60% des facteurs)

C'est une articulation de facteurs — et non la juxtaposition de ceux-ci — qui rend la personne compétente.



3. Hallisse connaît l'organisation séquentielle de zones de facteurs qui conditionnent l'acquisition d'une compétence.



En effet, grâce à l'analyse de la base de données, et notamment grâce à l'établissement d'une courbe de régression spécifique à chaque facteur, Hallisse a pu déterminer à quel moment-clé de l'acquisition de la compétence intervient chaque facteur.



# Les QCX®

## outil pour l'emploi

### 4 Quels avantages pour un organisme d'appui à la mise à l'emploi ?

#### *Les services Hallisse :*

1. Des **questionnaires d'évaluation de compétences QCX** pour toute une série de compétences cognitives très présentes sur le marché de l'emploi (voir tableau ci-dessous) avec **feedbacks personnalisés**.
2. **Une méthodologie d'évaluation** facile à mettre en œuvre pour toute autre compétence et tous niveaux d'étude (du primaire au supérieur).
3. Une remédiation ciblée pour un **suivi personnalisé**.
4. Un **diagnostic** sur l'efficacité des dispositifs de formation et d'accompagnement (par test entrée/sortie), points de force, points de progrès et propositions concrètes d'amélioration.

#### *Les avantages :*

1. Accompagnement personnalisé vers l'emploi.
2. Facile à mettre en œuvre.
3. Tests scientifiques, à bonne validité faciale.
4. A faible coût.

#### *Trois types de diagnostics sont accessibles à l'heure actuelle:*

1. Diagnostic global (toutes compétences confondues : chapeau « compétences »)
2. Diagnostic par catégorie de compétences (cf schéma ci-dessous)
3. Diagnostic différencié compétence / intelligence

Des outils de diagnostic compétence par compétence sont en voie de développement.



# Les QCX<sup>®</sup> outil pour l'emploi

Tableau des modalités de couverture des 8 compétences clés par les outils de Hallisse.

	Chapeau : outils disponibles	Outils spécifiques disponibles	Outils en développement
CC1. La communication dans la langue maternelle	X	X	
CC2. La communication en langues étrangères	X	X	
CC3. La compétence mathématique et les compétences de base en sciences et technologie	X	X	
CC4. La compétence numérique	X	X*	
CC5. Apprendre à apprendre	X	X*	X
CC6. Les compétences sociales et civiques	X	X*	X
CC7. L'esprit d'initiative et d'entreprise	X	X*	X
CC8. La sensibilité et l'expression culturelles	X	X*	X

\* Dimension cognitive de la compétence

## 5 Un exemple

Ci-dessous vous trouvez :

1. Un exemple de questions QCX pour un niveau d'étude mi-secondaire
2. Un exemple de feedback personnalisé « compétences » pour un demandeur d'emploi
3. Un exemple de feedback pour un dispositif de formation





