

SpD Cadre d'indicateurs d'impact ODD 8

Ce cadre d'indicateurs d'impact SpD préconise une approche systématique et spécifique pour mesurer la contribution du sport, de l'éducation physique et de l'activité physique aux ODD.

Le cadre est basé sur les compétences que les enfants et les jeunes (13 à 16 ans) acquièrent dans le domaine du [sport pour l'employabilité](#) et il est donc conçu pour le niveau du programme ou du projet. L'objectif global est de **mesurer la contribution des activités sportives à l'ODD 8.**

Par conséquent, les **objectifs pertinents des ODD** sont énumérés.¹ Pour chacun des objectifs, des **indicateurs principaux de SpD** sont formulés. Les compétences spécifiques SpD sélectionnées dans le [cadre de compétences SpD](#) représentent des **sous-indicateurs SpD**. Ces indicateurs principaux et sous-indicateurs SpD sont des variables permettant de mesurer l'impact au niveau du programme ou du projet en ce qui concerne différents types et profondeurs (cf. The Commonwealth 2019, p. 44f.).² Les **compétences** décrites sont rationalisées et comprennent des **compétences spécifiques** dans les domaines des compétences personnelles, sociales, méthodologiques/stratégiques et de celles spécifiques au sport. **Les compétences sont divisées en trois niveaux : Reconnaître, Évaluer et Agir.** Le cadre des indicateurs d'impact ne doit pas être considéré comme complet et chaque programme de SpD doit décider de la sélection des compétences qu'il souhaite développer avec ses bénéficiaires. **L'hypothèse d'impact** global qui sous-tend ce cadre est la suivante:

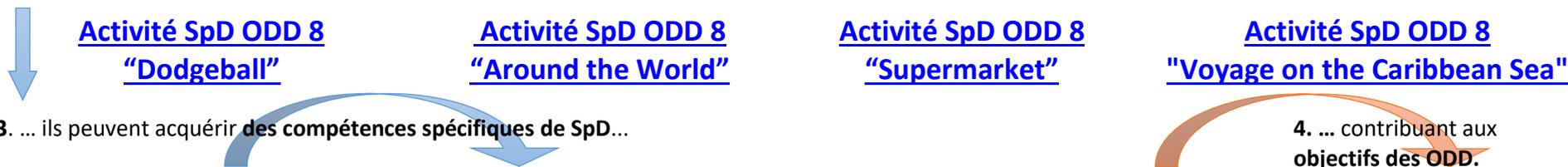
Si les enfants/jeunes (1) prennent régulièrement part à des entraînements³ de SpD, (2) impliquant des activités de SpD, (3) ils peuvent acquérir des compétences spécifiques de SpD (4) contribuant aux ODD.

¹ La sélection des objectifs est basée sur la publication "[Commonwealth Publication "Enhancing the Contribution of Sport to the SDGs"](#)" (Lindsey & Chapman, 2017).

² Basés sur le document préliminaire du [Commonwealth Toolkit and model indicators draft document](#), ces indicateurs sont dits de catégorie 3 (indicateurs programmatiques). The Category 3 indicators are not meant to act as a common approach to measurement, given the variety of programme types, methodologies and contexts. Instead, we aim to utilise them to establish a common language to describe the type and depth of impact of sport, physical education and physical activity on sustainable development. This will support a more coherent approach across a diverse range of contexts, explicitly linked to national development priorities and SDGs and targets. Category 3 indicators are not necessarily designed for national or network-level aggregation, given the significant resource and logistical requirements involved in capturing this; however, a common process creates this possibility" (p. 42).

³ Mise en œuvre par des [coachs S4D qualifiés](#), se concentrant sur les sujets SpD et le développement des [compétences dans toutes les parties de la formation](#)

1. Si les enfants/jeunes **prennent régulièrement part** à des entraînements...
2. ... **impliquant des activités SpD axées sur le ODD 8**, par exemple ⁴...



Dimension générale: Pôle de compétences SpD	Sous-dimension: Compétences SpD	Sous-indicateur SpD : Compétences spécifiques S4D sélectionnées ⁵	Indicateurs principaux SpD	Objectif ODD:
		XY % d'enfants/jeunes ...⁶	XY% d'enfants/jeunes ...	Objectif 8.5 D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale
Compétences personnelles	Confiance en soi et en l'autre	... connaître leurs capacités et leurs qualifications pour prendre des décisions (courageuses) (par exemple, postuler à un emploi). ... se rendre compte de leurs points forts et de leurs points faibles en ce qui concerne leurs aspirations professionnelles et les exigences d'un poste et les évaluer.	... connaître les possibilités de formations professionnelles et d'emploi dans leur environnement et les mesures à prendre pour accéder à ces possibilités.	
	Motivation	... se fixer des objectifs professionnels et travailler activement pour les atteindre.	... mener une réflexion critique sur les hypothèses et pratiques culturelles et normatives sous-jacentes concernant la	
	Capacité critique, gestion de conflits	... tirer des conclusions réalistes sur leurs compétences et leurs performances professionnelles.		
	Orientation vers les objectifs	... connaître les moyens d'élaborer des plans pour leur propre équilibre entre vie professionnelle et vie privée.		
Compétences sociales	Respect, fair-play et tolérance	... appliquer les règles afin de travailler et de collaborer avec les autres.		

⁴ Les activités S4D sont des *exemples*. Elles ne couvrent que certaines des compétences énumérées. N'oubliez pas : si vous modifiez les questions de réflexion au cours de votre session de formation, vous pouvez vous concentrer sur la compétence de votre choix !

⁵ Les compétences spécifiques S4D sont sélectionnées à partir du [cadre de compétences SpD](#), en fonction de leur correspondance avec l'objectif de ODD

⁶ Échelle : 0 = Les enfants/jeunes ne montrent pas de compétence ; 1= Les enfants/jeunes montrent la compétence.

	Communication	... connaître les bons comportements et réactions en termes de communication (par exemple, lors d'un entretien d'embauche).	formation professionnelle, les options et les choix de carrière.	
	Coopération	... travailler ensemble à la réalisation de leurs objectifs individuels et/ou collectifs.		
Compétences méthodologiques, stratégiques	Esprit critique	... réfléchir à leur comportement et le relier à leurs propres objectifs et réalisations professionnelles.	... améliorer leurs aptitudes et leurs compétences afin de (ré)intégrer le marché du travail/les établissements d'enseignement/les formations.	
	Prise de décision	... envisager toutes les options et peser les aspects positifs et négatifs de chaque option. ... prendre des décisions concernant leur vie professionnelle (par exemple, choisir un emploi ou remplir des tâches).		
	Résolution de conflits	... identifier un problème et développer des stratégies pour pouvoir parvenir à une solution.		
		XY % d'enfants/jeunes ...	XY% d'enfants/jeunes...	Objectif 8.6 D'ici à 2020, réduire considérablement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation
Compétences personnelles	Confiance en soi et en l'autre	... connaître leurs capacités et leurs qualifications pour prendre des décisions (courageuses) (par exemple, postuler à un emploi). ... se rendre compte de leurs points forts et de leurs points faibles en ce qui concerne leurs aspirations professionnelles et les exigences d'un poste et les évaluer.	... reconnaître leur responsabilité envers eux-mêmes et les autres et agir en conséquence. ... réfléchir à leurs forces et faiblesses personnelles, ce qui leur permet de tirer des conclusions concernant leur carrière professionnelle.	
	Motivation	... se fixer des objectifs professionnels et travailler activement pour les atteindre.		
	Capacité critique, gestion de conflits	... tirer des conclusions réalistes sur leurs compétences et leurs performances professionnelles.		
	Orientation vers les objectifs	... envisager les étapes nécessaires pour réussir/atteindre un certain objectif au travail et dans leur vie professionnelle.		
	Adaptabilité	... reconnaître la capacité à s'adapter à des conditions (de travail) différentes/nouvelles.	... améliorer leurs aptitudes et leurs compétences afin de	

	Créativité	<p>... identifier leurs compétences et expériences afin de générer de nouvelles idées pour accomplir des tâches ou résoudre des problèmes.</p> <p>... élaborer des approches et des actions innovantes.</p> <p>... trouver de nouvelles façons de résoudre des problèmes ou de remplir des tâches.</p>	(ré)intégrer le marché du travail/les établissements d'enseignement/les formations.	
Compétences sociales	Respect, fair-play et tolérance	... appliquer les règles afin de travailler et de collaborer avec les autres.		
	Communication	... connaître les bons comportements et réactions en termes de communication (par exemple, lors d'un entretien d'embauche).		
	Coopération	... travailler ensemble à la réalisation de leurs objectifs individuels et/ou collectifs.		
Compétences méthodologiques, stratégiques	Esprit critique	... réfléchir à leur comportement et le relier à leurs propres objectifs et réalisations professionnelles.		
	Prise de décision	<p>... envisager toutes les options et peser les aspects positifs et négatifs de chaque option.</p> <p>... prendre des décisions concernant leur vie professionnelle (par exemple, choisir un emploi ou remplir des tâches).</p>		
	Résolution de conflits	... identifier un problème et développer des stratégies pour pouvoir parvenir à une solution.		
		XY % d'enfants/jeunes ...	XY% d'enfants/jeunes...	Objectif 8.3 Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et
Compétences personnelles	Confiance en soi et en l'autre	<p>... connaître leurs capacités et leurs qualifications pour prendre des décisions (courageuses) (par exemple, postuler à un emploi).</p> <p>... se rendre compte de leurs points forts et de leurs points faibles en ce qui concerne leurs aspirations professionnelles et les exigences d'un poste et les évaluer.</p>	<p>... reconnaître leur responsabilité envers eux-mêmes et les autres et agir en conséquence.</p> <p>... réfléchir à leurs forces et faiblesses personnelles, ce qui leur</p>	
	Motivation	<p>... comprendre l'importance de se motiver eux et elles-même, ainsi que leur propre environnement social et professionnel.</p> <p>... se fixer des objectifs professionnels et travailler activement pour les atteindre.</p>		

	Capacité critique, gestion de conflits	... tirer des conclusions réalistes sur leurs compétences et leurs performances professionnelles.	<p>permet de tirer des conclusions concernant leur carrière professionnelle.</p> <p>... travailler de manière disciplinée pour atteindre leurs objectifs.</p>	<p>l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers</p>
	Orientation vers les objectifs	... envisager les étapes nécessaires pour réussir/atteindre un certain objectif au travail et dans leur vie professionnelle. ... mettre l'accent sur les tâches spéciales et normatives et sur leurs résultats.		
	Adaptabilité	... reconnaître la capacité à s'adapter à des conditions (de travail) différentes/nouvelles.		
	Créativité	... élaborer des approches et des actions innovantes. ... trouver de nouvelles façons de résoudre des problèmes ou de remplir des tâches.		
Compétences sociales	Respect, fair-play et tolérance	... appliquer les règles afin de travailler et de collaborer avec les autres. ... être respectueux·ses et rester tolérant·e avec les nouveaux collègues, ou coéquipier·ères, qui viennent d'un environnement ou d'un contexte différent.		
	Communication	... réfléchir à la capacité de formuler, de créer et de formuler des questions à la fois à des pairs et à des superviseurs.		
	Coopération	... travailler ensemble à la réalisation de leurs objectifs individuels et/ou collectifs.		
Compétences méthodologiques, stratégiques	Esprit critique	... réfléchir à leur comportement et le relier à leurs propres objectifs et réalisations professionnelles.		
	Prise de décision	... envisager toutes les options et peser les aspects positifs et négatifs de chaque option. ... prendre des décisions concernant leur vie professionnelle (par exemple, choisir un emploi ou remplir des tâches).		
	Résolution de conflits	... identifier un problème et développer des stratégies pour pouvoir parvenir à une solution.		