

## OUTIL D'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES

### 1. CATALOGUE DES COMPÉTENCES EN TANT QUE MATRICE DE SÉLECTION DES APPRENANTS

Au cours de la *phase de préparation* d'une mobilité transnationale, les principaux défis pour les organisations expéditeurs sont la sélection des apprenants, la définition des résultats attendus de l'apprentissage, la préparation professionnelle en fonction de ceux-ci, les problèmes d'administration de projet (aspects juridiques, assurances, etc.), flux d'informations entre toutes les parties concernées ainsi que la préparation linguistique et culturelle des apprenants.

Bien que vous ayez déjà identifié votre groupe cible dans la proposition soumise et approuvée par votre agence nationale, une stratégie est nécessaire pour planifier pour la sélection des apprenants. Cela vous aidera à identifier les apprenants les plus appropriés, tout en fournissant des informations utiles pour: être exploité à un stade ultérieur, lorsque vous arrivez à faire correspondre le profil de l'apprenant avec l'offre de l'école et avec les entreprises disponibles, en cas de stage.

Cet outil présente un catalogue de compétences et des directives pour la création d'une matrice de sélection des apprenants (*Outil d'évaluation des compétences avant le départ*) et de leur évaluation à l'arrivée (*Outil d'évaluation des compétences à l'arrivée*), avec des commentaires opérationnels sur la manière d'intégrer les informations recueillies au cours de la formation durant la phase de sélection dans le contrat d'apprentissage ECVET.

Cet outil est destiné à être utilisé par l'organisation expéditrice qui peut ainsi évaluer les performances et les progrès de l'apprenant.

### 2. COMPÉTENCES POUR LA MOBILITÉ TRANSNATIONALE

Une mobilité transnationale à l'étranger, surtout si elle est mise en œuvre à l'école secondaire, peut être considérée comme une expérience de la personne à part entière qui affectera certainement le développement personnel et professionnel futur de l'apprenant.

En fonction des particularités de chaque projet, différentes compétences peuvent avoir un poids différent pour la sélection des candidats, mais elles doivent toutes être prises en compte pour assurer la qualité de la mobilité unique et le développement des résultats d'apprentissage souhaités.

Quatre catégories principales de compétences doivent être évaluées en combinaison avec d'autres critères d'éligibilité spécifiquement indiqués dans la proposition (par exemple, besoins spéciaux, vulnérabilités sociales, économiques et culturelles, etc.):

- **Compétences personnelles / sociales** - Incluant ici motivation, responsabilité, ponctualité / régularité, adaptabilité, ténacité, ingéniosité.

- **Compétences professionnelles:** renvoie aux performances académiques globales ou à des unités de résultats d'apprentissage spécifiques (intéressées par la mobilité), ainsi qu'à d'autres compétences générales et diverses acquises au cours d'activités antérieures d'apprentissage et / ou de volontariat.

- **Compétences en langue-** À évaluer conformément au [Cadre européen commun de référence pour les langues \(CECR\)](#).

- **Compétences numériques** - À évaluer conformément au [Cadre numérique européen commun \(DIGICOMP\)](#).

Par conséquent, si l'évaluation combinée de toutes ces compétences est cruciale pour une évaluation complète des candidats à la mobilité, comme déjà mentionné ci-dessus. Il est également important de planifier et de mener les activités d'évaluation avec les méthodologies et les outils les plus appropriés pour la sélection elle-même. .

Par exemple, si la mobilité transnationale sera mise en œuvre dans le domaine du **Web marketing** et si le groupe cible identifié dans le projet est constitué d'apprenants de l'enseignement et de la formation professionnels en **conception graphique**, il est très probable que l'évaluation de leurs compétences professionnelles couvrira déjà certains sujets de la DIGICOMP (par exemple, la création de contenu). ) et il suffira de prendre en compte l'auto-évaluation fournie avec le CV Europass fourni par les candidats lors de la phase de candidature.

D'autre part, si les participants sont des apprenants de l'EFP dans le **secteur de la cuisine** et ils postulent pour un stage à l'étranger, il peut être inclus un test sur les compétences numériques avec un pourcentage moins élevé parmi les activités d'évaluation des candidats, compte tenu du fait que les compétences numériques ne sont pas les compétences les plus importantes dans leur domaine.

En fait, «les technologies numériques sont des moteurs essentiels de l'innovation, de la croissance et de la création d'emplois dans une économie mondiale. Cependant, tout le monde n'a pas les connaissances, les compétences et les attitudes nécessaires pour pouvoir utiliser les technologies numériques de manière critique, collaborative et créative. Cette compétence numérique devient un incontournable pour l'employabilité et la citoyenneté active. (...) L'absence des compétences numériques nécessaires a des conséquences directes sur l'employabilité. Dans l'UE, 42% des personnes sans compétences informatiques essentielles sont inactives sur le marché du travail. "(Erasmus+, ["DIGICOMP Brochure - A common European Digital Competence Framework for Citizens"](#)).

Remarques : Les bénéficiaires d'un projet de mobilité Erasmus + ne sont pas seulement ceux qui seront sélectionnés pour la période d'apprentissage à l'étranger, mais également ceux qui participeront directement ou indirectement aux activités de préparation, d'évaluation et d'exploitation. En fait, l'utilisation des outils européens pour la certification des compétences, ainsi que la participation à une procédure de sélection, doivent être considérées comme une grande opportunité pour le développement personnel et professionnel des apprenants.

### 3. PLANIFIER LA SÉLECTION DES APPRENANTS

Planification et engagement sont deux éléments fondamentaux pour assurer la qualité d'un projet de mobilité, dans toutes ses phases. Si vous avez été responsable de la rédaction de la proposition de projet, vous avez déjà démontré un niveau élevé d'engagement que vous devez maintenir pendant toute la durée du projet.

L'une des premières activités à planifier et à mettre en œuvre au stade de la préparation est la sélection des apprenants.

Dans le tableau 1, vous trouverez un catalogue des compétences les plus importantes qu'un apprenant devrait démontrer avant le départ.

Tableau 1: Catalogue des critères de sélection.

Compétences personnelle/sociales	
<i>Motivation</i>	<p>Quelles sont les attentes du candidat vis-à-vis de l'expérience de la mobilité internationale? Est-il en mesure de justifier clairement les raisons pour lesquelles il/elle postule pour la période d'apprentissage à l'étranger?</p> <p>La motivation résulte généralement de la conscience de ses propres plans et priorités. Par conséquent, les apprenants devraient pouvoir expliquer comment il/elle bénéficiera de la mobilité à l'étranger, en se référant à la fois à son parcours académique et à son développement personnel et professionnel futur.</p>
<i>Responsabilité</i>	<p>Les apprenants des écoles I-VET sont des adolescents. Quoiqu'il en soit, leur niveau de maturité peut varier considérablement en fonction de nombreux aspects. Cette compétence doit être évaluée en fonction des caractéristiques de la mobilité (durée, présence de l'accompagnateur, tâches des stagiaires) et normalement évaluée par les enseignants / tuteurs.</p>
<i>Ponctualité/Régularité</i>	<p>La ponctualité est la caractéristique de pouvoir accomplir une tâche requise ou de remplir une obligation avant ou à un moment préalablement désigné. Ponctuel en classe / sur le lieu de travail, il concerne à la fois la «gestion du temps» et «l'étiquette». Il s'agit d'une compétence qui peut facilement être évaluée en fonction du comportement général de l'apprenant à l'école.</p>
<i>Flexibilité</i>	<p>La mesure dans laquelle une personne peut faire face aux changements de circonstances, réfléchir aux problèmes, aux tâches de manière novatrice et créative. En d'autres termes, la créativité du bénéficiaire. Encore une fois, facilement évaluable en fonction de l'attitude et du comportement de l'apprenant à l'école, mais également en tenant compte d'expériences antérieures similaires (échanges de jeunes, familles multiculturelles, voyages d'études, etc.).</p>
<i>Resources</i>	<p>Quels sont les désirs, les espoirs et les peurs de l'apprenant face à cette expérience? Pourquoi pense-t-il être la bonne personne pour partir à l'étranger?</p>

Bien que les activités de préparation puissent contribuer à renforcer le degré de préparation des apprenants sélectionnés pour la mobilité, la curiosité, l'attitude positive et l'inclination personnelle à la résolution de problèmes devraient déjà appartenir aux candidats au stade de la sélection.

### Compétences professionnelles

<i>Performance académique</i>		Vous voudrez peut-être récompenser les apprenants qui ont obtenu de meilleurs résultats aux examens et à une évaluation continue pour la vérification de leurs objectifs éducatifs.
<i>Unités de résultat d'apprentissage</i>	de	De manière alternative et / ou complémentaire, la sélection des apprenants peut-être effectuée en fonction du degré auquel un apprenant a atteint des unités de résultats d'apprentissage spécifiques, qui sont particulièrement pertinentes pour la mobilité.
<i>Apprentissage non formel</i>		Le candidat a-t-il déjà participé à une expérience de travail ou à un stage au cours de son parcours de formation? Dans ce cas, il serait utile d'enquêter sur les compétences professionnelles qu'il / elle a développées et sur les raisons pour lesquelles il / elle pense que cela a été une expérience utile.

### Compétences en langue

<i>Langue de travail</i>		Dans le cadre des compétences en langue, l'aspect le plus important à évaluer est la connaissance et la capacité de travailler avec la langue qui sera utilisée pendant le séjour à l'étranger. Pour les mobilités de plus d'un (1) mois, la Commission européenne demande aux bénéficiaires de réaliser une évaluation en ligne avant et après l'expérience transnationale via le support de langue en ligne (OLS), une plate-forme proposant également des cours en ligne dans différentes langues de l'UE. En tout état de cause, la plate-forme OLS ne fournit pas (encore) de système d'acceptation / de rejet des apprenants. Les licences ne peuvent être attribuées qu'après la sélection des apprenants.
<i>Langue dans le pays d'accueil</i>		Connaître la langue du pays où la mobilité aura lieu pourrait être un autre aspect à évaluer pour la sélection des apprenants.

### Compétences numériques


<i>Concernant l'emploi / projet</i>		Plusieurs compétences numériques peuvent être nécessaires à la bonne exécution des tâches liées au poste couvert pendant le séjour à l'étranger, ainsi qu'au succès de la mise en œuvre des activités de formation et d'évaluation fournies par le projet lui-même.
<i>Concernant la mobilité</i>		Pendant leur séjour à l'étranger, les apprenants auront des besoins et des problèmes différents qui pourraient être mieux satisfaits et résolus par des moyens numériques. Pouvoir acheter des billets en ligne, utiliser Skype pour rester en contact avec ses amis et sa famille, produire une vidéo numérique avec un smartphone pour documenter l'expérience, être conscient des risques numériques éventuels et résoudre des problèmes simples liés au matériel. Ce sont des compétences qui, si elles appartiennent déjà à l'apprenant, rendront l'expérience plus fluide et encore plus mémorable!

#### 4. ÉQUILIBRE DES COMPÉTENCES POUR LA SÉLECTION

Selon les objectifs et la méthodologie décrits dans votre projet de mobilité, vous devez déjà avoir attribué un poids différent à chacune des quatre catégories de compétences répertoriées ci-dessus. Cela peut être facilement fait en termes de pourcentage, facilitant ainsi l'élaboration d'une liste hiérarchisée une fois que toutes les activités de vérification de l'éligibilité et d'évaluation auront été terminées.

Dans le tableau 2, vous trouverez un tableau qui prend en compte différents types d'évaluations et indique comment vous pouvez utiliser les informations collectées à un stade ultérieur de la mise en œuvre du projet.

Tableau 2: Équilibre des compétences pour la sélection.

	EVALUATION INTERNE	CV/CERTIFICATS	ENTRETIEN/VIDEO	TEST ECRIT / LETTRE	Comment utiliser les résultats collectés lors de la sélection des apprenants
COMPETENCES PERSONNELLES (i.e. 35%)					
Motivation					Jumelage avec les écoles / entreprises et la section 4 de l'ECVET LA
Responsabilité					Formation pour responsabiliser les apprenants
Punctualité/Regularité					
Flexibilité					Jumelage avec des écoles / entreprises
Resources					
Compétences Professionnelles (i.e. 35%)					
Performance académique					Section 3 de l'ECVET LA
Unités de résultat d'apprentissage					
Apprentissage non formel					
Compétences en langue (i.e. 20%)					
Langue de travail					Formation pour responsabiliser les apprenants et les sections 3/4 du ECVET LA
Langue du pays d'accueil					
Compétences numériques (i.e 10%)					
Concernant l'emploi/projet					Formation pour responsabiliser les apprenants et les sections 3/4 du ECVET LA
Concernant la mobilité					

**Remarques:** Outre la pondération des compétences pour la sélection des bénéficiaires, vous devez concevoir chaque activité d'évaluation de manière à ce que les résultats puissent être marqués entre 0 et 10.

## 5. MATRICE POUR L'ÉLABORATION DE LA LISTE CLASSEE

En utilisant un logiciel, vous pouvez définir des calculs automatiques et d'autres formules utiles pour l'élaboration de données (par exemple, LibreOffice). Vous pouvez créer un tableur qui vous aide à calculer et à sommer la moyenne pondérée des résultats des différentes activités d'évaluation réalisées par les candidats.

Dans l'exemple suivant, les apprenants ont été choisis en fonction de leurs compétences personnelles, professionnelles et en langue.

Tableau 3: Exemple de ventilation des critères de sélection.

CRITERES DE SELECTION	%	NOTE		NOTE %
COMPETENCES PERSONNELLES/SOCIALES	51%	8	=	4,1
MOTIVATION		10		
RESPONSIBILITE		8		
PUNCTUALITE/REGULARITE		8		
FLEXIBILITE		7		
RESSOURCES		7		
COMPETENCES PROFESSIONNELLES	30%	5	=	1,5
PERFORMANCEACADEMIQUE		8		
APPRENTISSAGE NON FORMEL		2		
COMPETENCES EN LANGUE	19%	5	=	0,95
LANGUE DU TRAVAIL		5		
NOTE FINAL POUR LA LISTE CLASSEE				6,5

**Rappel :** Avec les feuilles de calcul, vous pouvez également mettre en corrélation des cellules entre différentes feuilles ou même des fichiers différents. Une fois que vous avez créé votre logiciel interne, cela facilitera le travail administratif pour les projets présents et futurs.

## 6. OUTIL D'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES

L'**outil d'évaluation des compétences** est disponible pour le téléchargement.

La ressource est élaborée de manière à ce que les domaines de sélection des compétences et les domaines de sélection des critères de sélection soient flexibles. L'Outil peut être directement déposé par des partenariats qui promeuvent des projets de mobilité européens, afin d'obtenir immédiatement les résultats de l'évaluation des compétences après l'insertion des informations requises.

L'**outil d'évaluation des compétences** est divisé en trois sections:

► **Outil d'évaluation des compétences - avant le départ**: à appliquer par l'organisation expéditrice, lors du processus de sélection, en vue de sélectionner les apprenants pour le programme de mobilité, de connaître le profil des participants et leurs compétences avant leur participation au programme de mobilité.

Voici le lien direct pour accéder à *l'outil d'évaluation des compétences - avant le départ*.



Tool\_10\_EN.xlsx

**Phase et étape du circuit pédagogique dans lequel l'outil doit être utilisé:**

**Phase 1: Avant la Mobilité**

**Étape 3: Sélectionner les apprenants pour la mobilité**

► **Outil d'évaluation des compétences - à l'arrivée**: à appliquer par l'organisation d'envoi, à l'arrivée des participants, afin de faire évoluer les participants après leur participation au programme de mobilité.

Voici le lien direct pour accéder à *l'outil d'évaluation des compétences - à l'arrivée*.



Tool\_10\_EN.xlsx

**Phase et étape du circuit pédagogique dans lequel l'outil doit être utilisé:**

**Phase 3: Après la mobilité**

**Étape 6: Vérification des compétences**

► **Catalogue de critères de sélection**: il s'agit d'un catalogue de compétences divisé en quatre groupes principaux, dans le but d'aider l'organisation d'envoi à évaluer les compétences.

Ici c'est le lien direct pour accéder au *catalogue de critères de sélection*



Tool\_10\_EN.xlsx



## REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Vuorikari, R., Punie, Y., Carretero Gomez S., Van den Brande, G. (2016). *DigComp 2.0: The Digital Competence Framework for Citizens. Update Phase 1: The Conceptual Reference Model*. Luxembourg Publication Office of the European Union. EUR 27948 EN. doi:10.2791/11517.

Erasmus+ Programme of the European Commission (2018). *Erasmus+ Programme Guide*. Version 2 (2018): 15/12/2017.

## REFERENCES SITES INTERNETS

<https://www.openeducationeuropa.eu/sites/default/files/DIGCOMP%20brochure%202014%20.pdf>

<https://europass.cedefop.europa.eu/>