

Phase Pratique



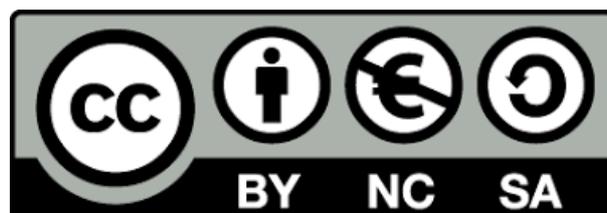
Rapport de faisabilité et d'impact



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

2017-1-DE02-KA204-004196

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication (communication) n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.



The VIC report is published under Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License and available to download for free from the VIC Website.

<https://integrationcompetence.eu>

SOMMAIRE

1. Contexte.....	4
2. Introduction	4
3. Résultats sélectionnés.....	5
Aspects quantitatifs.....	5
Aspects qualitatifs	6
1. Faisabilité de la validation des compétences d'intégration.....	6
2. Impacts de la formation sur les formateurs.....	7
3. Impacts de la formation sur les bénéficiaires	9
4. Recommandations sur l'application de l'approche VIC	11
Validation.....	11
Evaluation et mise en évidence du développement des compétences des bénéficiaires ..	12
Autoévaluation du développement des compétences (en tant que formateur)	12
5. Partenaires du projet.....	13

1. Contexte

VIC est un projet européen de deux ans (2017-2019) pour développer la validation des compétences d'intégration. Il a été financé par le programme Erasmus+ et a été mis en œuvre par un consortium de partenaires allemands (DVV International, BUPNET et VHS Kassel), italien (ENAIPTNET), grec (Université Aristote à Thessalonique), français (EUROCIRCLE) et autrichien (die BERATER). Dans le cadre du projet, une formation d'apprentissage mixte sur la validation des compétences d'intégration des migrants et réfugiés a été élaborée. Cette formation et le contenu pédagogique sont disponibles sur le site Internet du projet : <https://integrationcompetence.eu/>

2. Introduction

De nombreux pays européens - en réaction à de forts mouvements de population de migrants et réfugiés (en particulier à partir de 2015) - ont mis en place une diversité de services et de programmes éducatifs visant à accroître les compétences d'intégration des nouveaux venus. Considérant que les différents programmes ne définissaient pas nécessairement de manière précise les compétences d'intégration, cela a été le point de départ du projet VIC qui visait à :

-  Recueillir les différents objectifs des programmes d'intégration à travers l'Europe et en tirer une définition opérationnelle de "compétence d'intégration".
-  Fournir aux professionnels travaillant avec des immigrés réfugiés des outils pour promouvoir, planifier, développer activement et valider les compétences d'intégration parmi le groupe cible.
-  Mettre en œuvre ces outils dans différents types de programmes éducatifs
-  Évaluer soigneusement leur faisabilité, leur adéquation et leur impact

Le **rapport de faisabilité et d'impact**, développé dans la production intellectuelle 4 par la DVV International, garantit que l'approche VIC et la formation d'apprentissage mixte développée par les partenaires du projet sont adaptées à la pratique et réalisables pour soutenir la validation des compétences d'intégration identifiées et développées dans le cadre du projet. Le contenu de la formation a d'abord été élaboré en anglais, puis traduit dans les langues des partenaires (allemand, grec, français, italien) et mis à l'essai avec des formateurs et éducateurs. Dans chaque pays partenaire (Autriche, France, Grèce, Italie, Allemagne), la formation d'apprentissage mixte (production intellectuelle 3) a été organisée avec une série de formateurs/éducateurs ayant des parcours différents, parcours spécifiés dans les rapports nationaux. Ces formateurs ont appliqué l'approche VIC avec diverses mesures d'intégration et de soutien aux réfugiés et aux migrants. Le profil des bénéficiaires et leurs expériences sont documentés dans les rapports nationaux annexés au présent rapport de synthèse. Les rapports nationaux mettent l'accent sur les **réalisations et les succès, les défis relevés, les solutions trouvées, les domaines à améliorer et l'impact individuel de la validation des compétences sur les immigrants réfugiés.**

Pour déterminer les résultats du projet VIC, des indicateurs quantitatifs et qualitatifs ont été pris en compte. Ils constituent la base des résultats présentés dans le chapitre suivant.

De plus, une évaluation externe a été entreprise. Elle se concentre spécifiquement sur les retours concernant la plate-forme d'apprentissage en ligne et sur le contenu de la formation. L'évaluation constitue une partie complémentaire de ce rapport.

3. Résultats sélectionnés

Tous les partenaires ont été invités à produire un rapport d'expérience national en anglais d'une dizaine de pages avec pour objectif de résumer tous les retours d'expérience recueillis auprès des formateurs qui ont participé à la phase pilote de la formation dans les différents pays. L'exigence relative aux rapports nationaux comprenait une description du contexte (groupes cibles, processus, participation des formateurs (externes/internes) afin de permettre une bonne compréhension de base de la phase pilote. Les rapports nationaux sur la phase pilote ont été établis pour fournir une analyse de tous les points mentionnés (positifs et négatifs) en ce qui concerne l'utilisation de la plate-forme d'apprentissage VIC, mais aussi l'expérience de l'ajout de ce que les formateurs ont appris lors de la formation dans leur propres pratiques. Les rapports devraient également donner quelques idées sur la valeur ajoutée de l'utilisation de l'approche VIC du point de vue des formateurs et donner lieu à d'autres recommandations d'amélioration. De plus, il faudrait évaluer la facilité d'utilisation, la faisabilité de la méthodologie VIC et la formation d'apprentissage mixte, en tenant compte des enseignements tirés et en formulant des recommandations pour une utilisation future. Chaque partenaire a été invité à réfléchir à l'impact (par exemple, apprentissage organisationnel, développement de bonnes pratiques, financement, aspects de durabilité...) de l'approche VIC.

Alors que les rapports nationaux donnent un aperçu détaillé du processus de pilotage et des résultats de VIC, le rapport global est une synthèse des cinq rapports nationaux (disponible sur le site Web du projet) dans le but de **fournir une inspiration et des informations pratiques à une communauté plus large de formateurs/professionnels et de bénéficiaires qui pourront ainsi bénéficier des enseignements tirés du pilotage de l'approche VIC et de les intégrer à leurs propres pratiques d'intégration.**

Les tableaux ci-dessous résument certains aspects quantitatifs du projet VIC. Il convient toutefois de souligner qu'étant donné le court laps de temps de deux ans, le projet VIC s'est principalement concentré à **tester la formation avec les formateurs et à collecter leur retour quant à la faisabilité du transfert du concept de validation développé avec VIC à un projet d'apprentissage en pratique.** Dans la mesure où les aspects quantitatifs n'étaient pas un objectif majeur du projet, ils sont présentés ici en complément. Pour les partenaires du projet, une importante et critique phase de test de la formation a été considérée comme ayant une valeur supérieure à celle d'atteindre un large public au cours de la première phase de développement de la formation d'apprentissage mixte VIC.

Aspects quantitatifs

Tableau 1

Nombre d'éducateurs adultes et de professionnels de l'intégration participant à la formation d'apprentissage mixte (pilotes).

Autriche	France	Allemagne I	Allemagne II	Grèce	Italie	Total
12	20	12	14	17	12	87

Tableau 2

Nombre de réfugiés/migrants bénéficiant directement du projet pilote (bénéficiaires) pendant la durée du projet.

Autriche	France	Allemagne I	Allemagne II	Grèce	Italie	Total
120	120	45	50	83	113	531

Aspects qualitatifs

1. Faisabilité de la validation des compétences d'intégration

Le concept pédagogique spécifique VIC, fondé sur quatre caractéristiques principales, peut être considéré comme une des clés du succès de VIC :

-  une approche axée sur les compétences
-  une **validation tridimensionnelle** des compétences d'intégration de l'apprentissage avec **la tête, le cœur et la main** incluant spécifiquement la dimension affective (validée par) LEVEL5
-  la manifestation de la validation d'un processus d'apprentissage par le biais d'un **projet d'apprentissage**
-  Appliquer l'outil de validation aux programmes d'intégration existants et aux formations professionnelles par le biais d'un **changement de perspective**

L'intégration signifie avant tout la création active de l'égalité des chances - indépendamment de l'appartenance nationale, culturelle et/ou ethnique. Elle nécessite une base commune, à savoir notre constitution. Une attitude positive à l'égard de la diversité culturelle et une attitude contraignante à l'égard des valeurs et règles fondamentales de la démocratie ne s'excluent pas mutuellement. Ensemble, ils forment la base de la coexistence de citoyens d'origines différentes. L'intégration est un processus réciproque entre les populations établies de longue date et les populations immigrantes. Elle suppose une volonté de parler et de comprendre la même langue et exige des démarches de rapprochement de part et d'autre (VIC, 2019, Module 1.1.2).

Après avoir revu les approches existantes en matière de compétences d'intégration dans les différents pays, les partenaires du projet VIC ont convenu de définir l'intégration comme la compétence d'"**apprendre à vivre ensemble dans une société diversifiée**" et comme l'ensemble clé des compétences d'intégration suivantes :

-  faire face à la diversité
-  communication interculturelle
-  travailler ensemble pour vivre et apprendre dans une société diversifiée
-  communication
-  flexibilité
-  réseautage
-  sérieux
-  volonté d'apprendre
-  résolution des problèmes
-  pensée critique
-  gestion des conflits

-  autonomie productive
-  persévérance
-  engagement social

VIC repose sur une approche axée sur les résultats de l'apprentissage, qui permet d'évaluer et de valider des compétences. Une compétence est le potentiel d'une personne dans les dimensions des connaissances, aptitudes, capacités, attitudes et valeurs dans un contexte spécifique et une qualité particulière (VIC, 2019, Module 4.1.1).

2. Impacts de la formation sur les formateurs

Dans tous les rapports nationaux, nous constatons que l'utilisation de l'outil VIC s'est avérée être une expérience totalement nouvelle pour certains formateurs. Les formateurs qui ont participé aux formations d'intégration ont particulièrement apprécié l'échange d'expériences avec leurs collègues sur l'approche VIC. Les formateurs allemands ont également déclaré qu'ils appréciaient la possibilité de disposer d'un espace de mise en réseau et d'échange des meilleures pratiques avec des collègues d'autres organisations et que grâce à ces formations, ils ont également pu disposer d'un espace d'amélioration et de réflexion sur leur pratique professionnelle.

Certains des projets pilotes ont été menés dans le cadre de mesures de formations actuelles et spécifiques. La plupart d'entre elles étaient limitées dans le cadre d'un programme d'intégration étroit, ce qui signifie que les formateurs ne pouvaient souvent pas développer un projet d'apprentissage spécifique, mais devaient trouver des moyens de définir des activités axées sur des compétences dans un contexte spécifique donné, recadrant l'environnement de la formation pour inclure l'objectif de validation d'un processus d'apprentissage.

Par exemple, l'Autriche fait état de la valeur ajoutée et de l'impact de l'utilisation de l'approche VIC : jusqu'à présent, la formation était plutôt une séance de "questions-réponses". Les participants ont posé des questions sur l'Autriche et le formateur leur a répondu. Les outils de formation VIC leur ont donc été très utiles pour **réfléchir à une autre façon de concevoir leurs formations**. L'accent a été mis sur le développement des compétences, la communication, la coopération, la fiabilité et la volonté d'apprendre.

La France précise dans son rapport national que même les formateurs qui connaissaient déjà l'approche axée sur les compétences ne l'avaient pas reliée à leur propre pratique professionnelle. Même si pour la plupart des formateurs, les compétences transversales sont très importantes, lorsqu'il s'agit de la réussite de l'intégration des migrants et des réfugiés, presque aucun d'entre eux n'avait pensé à **introduire un ensemble d'initiatives axées sur les compétences dans son programme de formation**. Reconnaître et évaluer les "compétences d'intégration" développées dans le projet VIC constituaient donc un nouveau défi pour tous les formateurs.

Certains d'entre eux ont déclaré que dans leur travail quotidien, ils prendraient automatiquement en compte ces compétences transversales, mais qu'ils ne penseraient pas nécessairement à introduire des activités concrètes pour observer le développement et valider ces compétences.

La plupart des participants aux projets pilotes, dont beaucoup sont eux-mêmes issus de l'immigration, ont apprécié l'approche centrée sur l'apprentissage et réfléchissent à la ma-

nière d'adapter leurs formations afin d'accroître l'autonomie, la motivation et la réflexion des bénéficiaires.

Dans le cadre du projet pilote en France lors de la première formation en face à face et lors du travail sur la plateforme en ligne, différents projets d'apprentissage ont été définis. Certains professionnels ont décidé d'adapter le même projet d'apprentissage à leur propre programme d'intégration. Ces projets d'apprentissage étaient axés sur le développement et la validation des compétences suivantes : communication, coopération, compétence interculturelle, gestion de la diversité, autonomie et volonté d'apprendre. Les activités choisies par la plupart des formateurs linguistiques étaient soit le "magasine de classe", soit la "fête interculturelle". Un formateur linguistique travaillant avec des mineurs a décidé de travailler sur l'événement "cuisine". Tous les formateurs "généralistes" ont choisi d'organiser l'"atelier d'employabilité". Deux formateurs travaillant avec des familles dans le cadre de programmes d'évaluation de la qualification professionnelle ont décidé de travailler sur l'"événement culinaire" et les formateurs des formations d'intégration des valeurs européennes et le médiateur socioculturel ont décidé de travailler sur la "fête interculturelle".

Les retours d'expérience en Allemagne des formateurs et des bénéficiaires en ligne ont été principalement positifs. Ils ont trouvé l'approche innovante et utile. En général, ils ont trouvé très utile de réfléchir sur leur propre pratique et d'en apprendre davantage sur la formation et la validation fondées sur les compétences. Cela leur a permis d'avoir de nouvelles idées pour leur formation et leur travail avec leurs bénéficiaires. Même dans les cas où ils ont dû faire face à des exigences strictes du curriculum, ils ont pu trouver des moyens d'intégrer de nouveaux éléments dans leur formation. Leurs bénéficiaires se sont montrés satisfaits de leur réflexion sur le développement de leurs compétences et ont estimé que les compétences qui ne sont pas directement liées à l'emploi constituaient également un atout.

Les formateurs eux-mêmes ont confirmé qu'ils aiment le concept d'intégration sur lequel repose la formation VIC : apprendre à vivre ensemble dans une société diversifiée. Ils ont toutefois mentionné que ce concept n'est guère pris en compte dans les formations actuelles d'intégration qui sont plutôt unilatérales : les apprenants sont censés apprendre la langue, les valeurs et la culture de la société d'accueil, mais la société d'accueil n'est pratiquement jamais impliquée dans ce processus. Ce n'est que dans le cas de groupes mixtes tels que la formation de 5 jours dans l'un des projets d'apprentissage que des personnes ayant des antécédents différents apprennent ensemble et les uns des autres. De plus, il a été mentionné que le programme strict des cours obligatoires n'offre pas beaucoup de place pour des activités supplémentaires. Ils estiment que VIC peut être intégré comme tel car **les choses peuvent simplement être faites différemment au lieu d'ajouter de nouvelles choses.**

Le rapport national des projets pilotes en Italie contient une analyse détaillée de l'impact sur les formateurs, indiquant que l'approche VIC permet d'intégrer l'offre de formation et de conseil en renforçant les compétences et les capacités lors des formations pour **soutenir l'insertion professionnelle des migrants**. De plus, le projet VIC a fourni des contenus, des méthodes et des outils qui seront mis à disposition à l'avenir par le partenaire italien sous la forme d'une sorte de bibliothèque virtuelle. Enfin, la participation aux formations ainsi que la conception et la mise en œuvre du projet pilote ont permis aux formateurs de partager les problèmes et les opportunités qu'ils rencontrent dans leur travail avec les migrants. Le rapport fournit également un retour d'information détaillé sur la valeur ajoutée de la méthodologie, qui est également le principal objectif de l'évaluation externe. Dans les différents contextes en Italie, l'approche VIC a été appréciée grâce à la **polyvalence de l'ensemble des**

compétences, à la modularité et à la variété des méthodes et des outils et à la possibilité de l'appliquer avec d'autres groupes cibles.

3. Impacts de la formation sur les bénéficiaires

Dans l'ensemble des projets pilotes, un impact spécifique sur les bénéficiaires a été constaté, et, selon le contexte, la durée, le projet d'apprentissage spécifique ou la manière dont une approche axée sur les compétences a été appliquée, les bénéficiaires ont apprécié l'approche. Elle les a sensibilisés à l'importance des compétences non techniques, à leur estime et à leur motivation. Les rapports nationaux donnent plus d'informations, les extraits suivants visent principalement à mettre en lumière certaines des expériences.

Les formateurs autrichiens qui ont sélectionné les compétences interculturelles sur la pensée critique, la volonté d'apprendre, la gestion de la diversité et la fiabilité pour travailler avec les bénéficiaires ont fait état d'une **évolution positive parmi tous leurs participants sur leur attitude et surtout sur leur motivation à communiquer en langue allemande**. Il s'agit là d'un défi particulier et d'un succès, car de nombreux réfugiés ont tendance à penser qu'ils ne resteront en Autriche qu'un temps limité et souhaitent rentrer dans leur pays d'origine le plus rapidement possible. Très souvent, la motivation pour apprendre l'allemand n'est pas si élevée. Dans le cas de la mise en œuvre d'un projet d'apprentissage, le haut niveau d'implication dans le travail d'équipe et les activités très pratiques ont donné aux participants une raison de plus de s'investir dans l'apprentissage de la langue allemande.

De plus, avec les outils VIC, les bénéficiaires ont été encouragés à devenir plus actifs et à travailler d'une manière différente et plus indépendante sur certaines tâches. Ils semblaient aussi beaucoup plus curieux et motivés par cette nouvelle façon de travailler ensemble dans le groupe.

D'autres observations ont été mises en évidence par les formateurs autrichiens :

-  Une amélioration des compétences en communication et, par conséquent, une participation et une implication plus actives dans le travail d'équipe.
-  Une plus grande confiance en soi des bénéficiaires

Outre l'application de l'approche VIC dans les formations actuelles comme décrite ci-dessus, un formateur en Autriche a fait état de l'impact d'un des projets d'apprentissage : Dans la formation, l'activité d'apprentissage était axée sur la "planification d'une fête de quartier" - avec la variante que la tâche des bénéficiaires était de planifier et d'organiser une fête pour leur groupe de formation à la fin du cours "Test de compétence". Le principal avantage était qu'il s'agissait d'une tâche concrète, pas trop abstraite et que les apprenants pouvaient voir un réel avantage pour eux-mêmes, puisqu'il s'agissait d'une activité sociale et qu'ils avaient du plaisir à la faire. L'aspect de l'apprentissage de la langue a été mis en évidence, puisque le formateur a conseillé aux bénéficiaires de communiquer autant que possible en allemand. Les bénéficiaires de la formation/classe voisine étaient également invités à la fête - il s'agissait principalement de participants autrichiens - il était donc nécessaire de communiquer en allemand.

Le rapport national pour l'Allemagne (BUPNET) fait état des observations des formateurs impliqués dans les projets d'apprentissage qui ont déclaré que leurs bénéficiaires ont évolué en termes de réflexion sur leurs compétences et de formulation de leurs progrès d'apprentis-

sage. Les bénéficiaires ont **acquis des compétences d'intégration qui ont également une valeur sur le marché du travail et dans tout autre contexte social**. Ils ont mentionné que la réflexion sur les résultats d'apprentissage autres que ceux que la formation est censé atteindre (par exemple, linguistiques ou liés à l'emploi) était quelque chose qu'ils n'ont jamais fait auparavant. Cela apporte une **valeur ajoutée à la formation et au profilage en engageant les bénéficiaires dans un processus de réflexion sur des compétences qui ne sont pas au centre de l'attention mais qui sont tout de même très importantes en termes d'employabilité** (par exemple, la communication interculturelle, le travail en équipe). Les bénéficiaires se sont également montrés intéressés à réfléchir au développement des compétences dans le cadre de la formation et ont été heureux de voir qu'ils avaient réellement évolué. Beaucoup d'entre eux ont eu peu de succès d'apprentissage au cours des dernières années et ont donc eu un sentiment d'accomplissement - ce qui a eu un effet très positif sur leur estime de soi.

Le rapport national de la France résume le fait que tous les formateurs étaient satisfaits des résultats et ont fait état d'une **évolution positive parmi leurs bénéficiaires**. La plupart des bénéficiaires se sentaient à l'aise de participer à ces projets d'apprentissage. Dans presque tous les cas, plus de "compétences d'intégration" que celles validées ont émergé. Outre les compétences "officiellement" choisies, les bénéficiaires ont travaillé sur leur confiance en soi, leur capacité à coopérer, à gérer les conflits et à résoudre les problèmes, leur capacité d'adaptation et leur flexibilité.

Les formateurs ont déclaré que dans certains cas, les apprenants qui n'étaient pas très proactifs pendant le cours d'intégration, **devenaient actifs lors du projet d'apprentissage**. Par exemple, un formateur a parlé d'un bénéficiaire qui ne participerait jamais à l'activité en classe, mais quand ils ont décidé d'organiser l'événement de cuisine, il est devenu très motivé et est devenu le "coordinateur" de l'événement de cuisine, aidant les autres à choisir leur plat et étant le "motivant" pour le groupe.

En Grèce, il est clairement apparu que l'un des principaux obstacles auxquels les réfugiés et les demandeurs d'asile sont confrontés dans leur vie quotidienne est la **barrière de la langue**. L'impossibilité de communiquer avec la population locale crée des problèmes majeurs d'intégration et d'interaction avec les autorités et les services publics grecs.

L'avenir très incertain des réfugiés contribue également aux difficultés d'un processus d'intégration sans heurts. L'un des éducateurs a suggéré que *"[...] le problème est que personne ne sait vraiment ce qui va se passer dans un avenir proche. Nous parlons de milliers de personnes, de familles, dont certaines ne sont pas qualifiées, ni même instruites. Ils ne sont pas capables de travailler, mais ils doivent vivre d'une manière ou d'une autre et vivre dans la dignité. Chaque État doit les aider par une aide financière ou au moins leur fournir un abri, de la nourriture, des vêtements, etc. C'est une assez bonne nouvelle pour ceux qui finiront par être réinstallés ou réunis avec leur famille dans les pays européens. Pour le reste, c'est très difficile. Nous n'avons pas les moyens de les intégrer avec succès ici en Grèce. Nous comptons sur les fonds de l'UE et sur le rôle actif de certaines ONGs qui viennent en aide à ces personnes"*.

Sur la base de l'expérience acquise dans le cadre du projet pilote VIC, une solution pourrait être proposée pour la **valorisation des compétences sociales et personnelles des réfugiés qui entrent en Grèce**. Compte tenu des différences de contexte entre les îles grecques et le continent, où les conditions doivent encore être améliorées, mais sont sans aucun

doute bien meilleures que dans les îles, l'accès aux services de validation dans les centres d'accueil sur les îles pourrait être considéré pour soutenir la voie des réfugiés vers une meilleure intégration sur le continent.

L'Italie a piloté la formation VIC dans des contextes et avec des niveaux de formateurs très divers (c'est-à-dire l'un avec des médiateurs interculturels et l'autre avec des opérateurs d'entreprises de nettoyage). Le retour d'information donné sur l'aspect méthodologique et pédagogique et les réflexions concluent que la **valeur ajoutée** de l'approche réside dans le fait que la **formation sur les compétences d'intégration intègre des contenus techniques proposés pendant les leçons prévues avec les compétences générales leur donnant ainsi visibilité et valeur.**

Sur la base des observations remontées par l'Italie et des réactions des formateurs sur le processus d'apprentissage des bénéficiaires, les impacts suivants ont été mis en évidence :

-  Développement de la prise de conscience des caractéristiques personnelles
-  Développement de compétences spécifiques (par exemple mise en réseau ou résolution de problèmes)
-  Amélioration des connaissances sur les aspects théoriques liés à ces compétences
-  Développement de l'aptitude à utiliser la compétence dans un contexte professionnel et à l'utiliser comme un "outil concret".
-  Amélioration de la capacité d'autoévaluation et de la capacité de réflexion

Il y a également eu un retour très positif sur le projet d'apprentissage, qui a permis aux bénéficiaires de valoriser leurs compétences transversales par rapport au profil professionnel spécifique qu'ils voulaient et d'être plus conscients de l'importance des compétences transversales.

4. Recommandations sur l'application de l'approche VIC

Sur la base de l'expérience acquise lors de la phase pilote des ressources d'apprentissage et de la facilitation des projets d'apprentissage, nous pouvons formuler un certain nombre de recommandations pour l'application de l'approche VIC.

Validation

-  Les formations qui comprennent des éléments de profilage, de coaching ou de réflexion sur ses propres forces et potentiels peuvent utiliser l'approche de validation VIC comme outil de réflexion sur les compétences et pour fixer des objectifs.
-  La validation n'est pas une charge supplémentaire mais doit être intégrée dans des processus donnés. Elle devrait contribuer à développer et à mettre en évidence les compétences souhaitées.
-  Utiliser la validation comme un moyen holistique de planifier stratégiquement le développement des compétences, par exemple, définir quelles compétences sont visées, comment elles peuvent être développées, valider l'apprentissage.
-  L'approche doit s'adapter au contexte d'apprentissage et faire appel à des méthodes d'évaluation novatrices qui évitent de donner l'impression d'examens formels.
-  Il faut tenir compte dans chaque cas de l'objectif, des activités et des contextes spécifiques. De plus, il faut également tenir compte de la situation, des connaissances préalables et des exigences individuelles du bénéficiaire.

Evaluation et mise en évidence du développement des compétences des bénéficiaires

-  Les formateurs doivent se familiariser avec le système LEVEL5 avec ses cinq étapes et son approche tridimensionnelle. Ils devraient se familiariser avec le référentiel de compétences mis en place pour VIC et ne devraient pas choisir plus de deux ou trois compétences sur lesquelles ils souhaiteraient se concentrer dans le cadre des activités d'apprentissage.
-  Il est important de choisir une méthode appropriée pour évaluer le développement des compétences des bénéficiaires. Pour les bénéficiaires ayant de faibles compétences linguistiques, on peut utiliser des méthodes interactives qui ne nécessitent pas de conversation intensive, mais qui les encouragent à exprimer leurs résultats d'apprentissage d'une manière ludique. L'autoévaluation à l'aide des systèmes de référence donnés ou directement dans le logiciel LEVEL5 est susceptible d'être (linguistiquement) trop exigeante.
-  La réflexion sur les résultats d'apprentissage contribue à l'impact positif des activités d'apprentissage en rendant l'apprentissage plus conscient. Mais selon le niveau linguistique des bénéficiaires, certaines méthodes créatives sont nécessaires. Dans tous les cas, elle doit être bien planifiée et prend du temps pour être utile.
-  Pour les bénéficiaires ayant une meilleure maîtrise de la langue ou qui souhaitent démontrer leurs compétences à des fins concrètes telles que la recherche d'emploi, nous recommandons d'organiser des entretiens individuels afin de mieux réfléchir sur leurs compétences. De cette façon, le processus est plus ciblé que dans un groupe. Calculez au moins une demi-heure par participant. Utilisez le système de référence pour formuler les questions d'entrevue dans un langage simple. Travailler directement avec le système de référence est trop abstrait.

Autoévaluation du développement des compétences (en tant que formateur)

-  Utilisez LEVEL5 comme outil de réflexion et d'évaluation pour comprendre et évaluer vos compétences
-  Lisez attentivement le système de référence de la ou les compétences que vous avez choisies avant de commencer à vous évaluer
-  Évaluez-vous dans les trois dimensions en cochant un niveau par connaissance/compétences/attitude au début et à la fin de votre projet d'apprentissage
-  Pensez à des exemples concrets de votre projet d'apprentissage qui illustrent et raisonnent vos évaluations et remplissez-les dans les champs respectifs des grilles
-  Dans un premier temps, utilisez les systèmes de référence fournis sur la plate-forme comme " échauffement " avant d'accéder au logiciel LEVEL5 où vous pouvez insérer toutes vos données, évaluations et raisonnements
-  Si possible, discutez de ces évaluations et des raisons qui les expliquent avec votre mentor/collègue/gestionnaire RH - peut-être qu'ils peuvent contribuer avec d'autres exemples

5. Partenaires du projet



Coordinateur
DVV International
Bonn, Allemagne

www.dvv-international.de



BUPNET GmbH,
Göttingen, Allemagne

www.bupnet.de



die Berater
Vienne, Autriche

www.dieberater.com



ENAIP NET
Padoue, Italie

www.enaip.net



Aristotle University of Thessaloniki
Thessalonique, Grèce

www.auth.gr/en



Eurocircle
Marseille, France

www.eurocircle.fr/



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication (communication) n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

Website

www.integrationcompetence.eu