

Production intellectuelle 4

BOITE A OUTILS POUR LES COMPÉTENCES INTERCULTURELLES POUR LES PROFESSIONNELS DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELS (EFP)

Ce document a été préparé par:



et





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



Programme:	Erasmus+
Action Clé:	KA2 - Coopération pour l'innovation et l'échange de bonnes pratiques
Titre du projet:	INTERCULTURALITY – MOBILITY: Développement et validation des compétences interculturelles parmi les professionnels de l'EFP pour améliorer la prestation des programmes de mobilité de l'EFP dans l'UE
Acronyme Projet:	IM
Numéro de Projet:	2016-1-FR01-KA202-024226

Type de document: Production Intellectuelle

AVERTISSEMENT

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.
Cette publication [communication] reflète uniquement les vues de l'auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'utilisation des informations contenues dans celle-ci.



Erasmus+



SOMMAIRE

Introduction	4
A/ Les changements les plus importants (MSC) dans les professionnels d'EFP après l'expérience du projet	5
1. L'approche MSC	5
2. Quels avantages du MSC en tant que méthode de surveillance?	8
3. MSC en tant que programme d'évaluation	9
4. Comment utiliser l'approche MSC pour suivre le développement des compétences / aptitudes pour les apprenants	9
5. Comment nous utilisons l'approche MSC dans le projet «INTERCULTURALITY - MOBILITY: développement et validation des compétences interculturelles parmi les professionnels de l'EFP pour améliorer la prestation des programmes de mobilité de l'EFP dans l'UE»	11
B /Les 10 compétences et aptitudes nécessaires pour devenir un professionnel de l'EFP interculturel performant	12
La définition des compétences et compétences interculturelles dans le cadre de l'UE	12
1. Compétences et compétences interculturelles dans l'enseignement et la formation professionnels	15
2. Les 10 compétences clés: définition	17
3. Comment êtes-vous interculturellement compétent?	18
4. Comment développer des compétences interculturelles (10 compétences principales)	18
C/ Lignes directrices sur la manière d'identifier les voies de mise à niveau appropriées et les voies de qualification et de compétences pour aider les travailleurs et les employés à participer aux actions de mobilité	24



INTRODUCTION

La boîte à outils présente la méthode des changements les plus importants (MSC) utilisés dans le cadre du projet pour suivre et évaluer l'impact du programme sur les participants et propose des suggestions sur la manière de suivre l'évolution des compétences des apprenants. Pour améliorer la mise en œuvre des programmes de mobilité de l'EFP, la boîte à outils vise à faciliter l'identification et le développement de compétences interculturelles acquises grâce à l'apprentissage non formel. La boîte à outils contient une définition des 10 principales compétences de l'interculturalité avec des suggestions sur la manière de les développer et un outil d'auto-évaluation des compétences interculturelles.

Enfin, il fournit des conseils sur la manière d'identifier des itinéraires de mise à niveau appropriés pour soutenir la participation des travailleurs et des employés aux actions de mobilité.

La boîte à outils est conçue pour être utilisée par toute une gamme de Professionnels d'enseignement et de formation professionnels (EFP) et de chefs d'entreprise:

- Organisations spécifiquement créées pour organiser et faciliter des expériences interculturelles d'EFP pour différents groupes d'apprenants;
- Employeurs et prestataires de services éducatifs qui dispensent une formation dans le cadre de leurs activités et / ou qui sont responsables de programmes de mobilité interculturelle en matière d'EFP;
- Les individus indépendants qui fournissent et facilitent la formation et le développement professionnel;

Les dirigeants des entreprises à promouvoir la mobilité de la main-d'œuvre dans l'UE et à faciliter la reconnaissance des qualifications et des compétences des employés.



A/ Les changements les plus importants (MSC) dans les professionnels du personnel d'EFP après l'expérience du projet

- L'approche MSC

La technique du changement le plus significatif (MSC) est une forme de suivi et d'évaluation participative. C'est participatif parce que de nombreuses parties prenantes du projet sont impliquées à la fois dans le choix des types de changements à enregistrer et dans l'analyse des données. C'est une forme de surveillance car elle se produit tout au long du cycle du programme et fournit des informations pour aider les gens à le gérer. MSC contribue à l'évaluation car il fournit des données sur l'impact et les résultats pouvant être utilisés pour aider à évaluer la performance du programme.

Essentiellement, le processus implique la collecte d'histoires de changements significatifs (CS) émanant du terrain et la sélection systématique des plus importants par des panels de parties prenantes ou de personnel désignés.

Rick Davies a inventé la technique du changement le plus significatif pour tenter de relever certains des défis associés à la surveillance et à l'évaluation d'un programme complexe de développement rural participatif au Bangladesh, dont la mise en œuvre et les résultats étaient divers. Le programme était géré par la Commission chrétienne pour le développement au Bangladesh (CCDB), une organisation non gouvernementale bangladaise qui, en 1996, comptait plus de 500 employés et travaillait avec plus de 46 000 personnes dans 785 villages. Environ 80% des bénéficiaires directs étaient des femmes. La grande envergure et la nature ouverte des activités posaient un problème majeur pour la conception de tout système destiné à surveiller les processus et les résultats (Davies, 1996).

L'inventeur de la méthode, Rick Davies, fait la distinction entre le suivi et l'évaluation. Dans les deux cas, il s'agit de processus de collecte d'informations, mais dans le suivi, nous nous concentrons sur les activités et les résultats. Dans l'évaluation, nous nous concentrons davantage sur les résultats et les impacts.

Rick Davies définit 4 types de surveillance en fonction des types de résultats. Ces facteurs sont résumés dans le tableau ci-dessous.

Résultats	Attendus	Inattendus
Signification convenue	Les indicateurs prédéfinis sont les plus utiles	MSC est utile
Signification non convenue	Les indicateurs sont utiles et	MSC est le plus utile



Figure 1: Expected and Unexpected outcomes

Le MSC fournit une forme complémentaire de suivi et d'évaluation et, s'il n'existe pas de cadre existant, c'est un excellent point de départ, car il renforce la capacité du personnel à saisir les résultats. MSC est basé sur une méthode inductive plutôt que déductive. En fait, les indicateurs se réfèrent à une théorie, une idée a priori que nous voulons vérifier. En utilisant une approche inductive, MSC permet aux participants de donner un sens à ce qui s'est passé.

MSC se compose de 10 étapes:

1. Comment démarrer et susciter l'intérêt
2. Définir les domaines de changement
3. Définition de la période de déclaration
4. Collecte d'histoires SC
5. Sélection du récit le plus significatif
6. Rétablir les résultats du processus de sélection
7. Vérification des histoires
8. Quantification
9. Secondary analysis and meta-monitoring
10. Revising the system

La première étape des changements les plus importants consiste généralement à présenter un éventail de parties prenantes aux changements et à susciter l'intérêt et l'engagement de participer. Pour démarrer le processus, il est important de créer un projet pilote et d'identifier les personnes pouvant jouer le rôle de champions afin de promouvoir la méthodologie des changements les plus importants et d'impliquer d'autres personnes dans l'évaluation. Ces champions peuvent motiver les gens, expliquer la technique, faciliter la sélection des histoires des études de cas, s'assurer que les histoires sont rassemblées et organisées.

L'étape suivante consiste à identifier les domaines de changement à surveiller. En fait, le changement peut avoir lieu à différents niveaux:

1. Individuel
2. Organisationnel
3. Institutionnel
4. Dans les communautés



5. En politique

Cela implique que des parties prenantes identifient de vastes domaines - par exemple, "les changements dans la vie des personnes" - qui ne sont pas définis avec précision, ni les indicateurs de performance, mais qu'ils laissent délibérément laissés en suspens pour être définis par les utilisateurs réels.

La troisième étape consiste à décider de la fréquence à laquelle surveiller les changements intervenant dans ces domaines.

Les histoires des études de cas sont recueillies auprès des personnes les plus directement impliquées, telles que les participants et le personnel de terrain. Les histoires sont rassemblées en posant une question simple, telle que: "Au cours du dernier mois, quel a été selon vous le changement le plus important survenu pour les participants au programme?" Il appartient d'abord aux répondants d'affecter une catégorie de domaine à leurs récits. De plus, les répondants sont encouragés à indiquer pourquoi ils considèrent qu'un changement est le plus important.

Les histoires sont ensuite analysées et filtrées à travers les niveaux d'autorité généralement trouvés dans une organisation ou un programme. Chaque niveau de la hiérarchie examine une série de récits qui lui sont envoyés par le niveau inférieur et sélectionne le compte de changement le plus significatif dans chacun des domaines. Chaque groupe envoie ensuite les histoires sélectionnées au niveau suivant de la hiérarchie du programme, et le nombre d'histoires est réduit selon un processus systématique et transparent. Chaque fois que des histoires sont sélectionnées, les critères utilisés pour les sélectionner sont enregistrés et communiqués à toutes les parties prenantes intéressées, de sorte que chaque cycle de collecte et de sélection d'histoires subséquent soit informé des réactions des cycles précédents. L'organisation enregistre et ajuste efficacement l'orientation de son attention - et les critères qu'elle utilise pour évaluer les événements qu'elle y voit.

Après que ce processus soit en cours depuis un certain temps, peut-être un an, un document est produit incluant toutes les histoires sélectionnées au plus haut niveau organisationnel dans chaque domaine de changement au cours de la période donnée. Les histoires sont accompagnées des raisons de la sélection. Les bailleurs de fonds du programme sont invités à évaluer les récits contenus dans le document et à sélectionner ceux qui représentent le mieux le type de résultats qu'ils souhaitent financer.

Ils sont également invités à documenter les raisons de leur choix. Cette information est renvoyée aux chefs de projet.

Les histoires sélectionnées peuvent ensuite être vérifiées en visitant les sites où les événements décrits ont eu lieu. Le but de cette opération est double: vérifier que les récits ont été rapportés avec exactitude et honnêteté et permettre de rassembler des informations plus détaillées sur des événements considérés comme particulièrement significatifs. Si elle a lieu quelque temps après l'événement, une visite offre également une chance de voir ce qui s'est passé depuis que l'événement a été documenté pour la première fois.

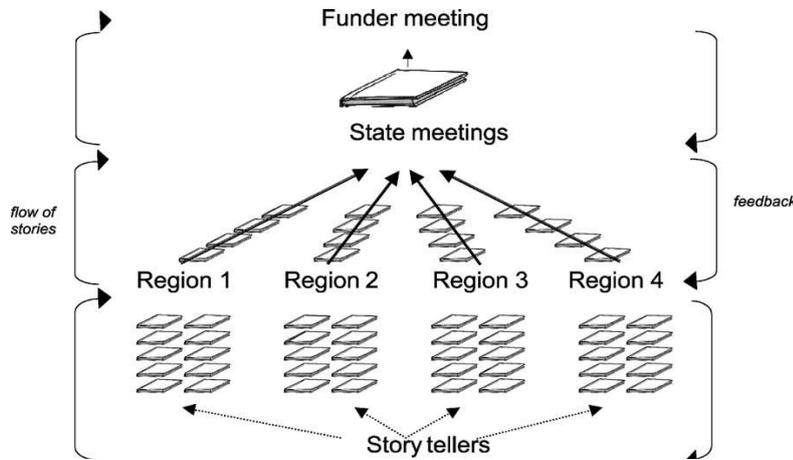


Figure 2: The Flow of Stories in MSC

La prochaine étape est la quantification, qui peut avoir lieu en deux étapes. Lorsqu'un récit de changement est décrit pour la première fois, il est possible d'inclure des informations quantitatives ainsi que des informations qualitatives. Il est également possible de quantifier dans quelle mesure les changements les plus significatifs identifiés à un endroit ont eu lieu à d'autres endroits au cours d'une

période donnée. La prochaine étape après la quantification consiste à surveiller le système de surveillance lui-même, ce qui peut consister à rechercher les participants et leur incidence sur le contenu, ainsi qu'à analyser la fréquence à laquelle différents types de modifications sont signalés.

La dernière étape consiste à réviser la conception du processus des changements les plus importants afin de prendre en compte les connaissances acquises grâce à son utilisation et à l'analyse de son utilisation.

En résumé, le noyau du processus des changements les plus importants est une question du type: "Rétrospectivement au cours du dernier mois, quel a été selon vous le changement le plus significatif dans [domaine de changement particulier]?" Une question similaire est posée lorsque les réponses à la première question sont examinées par un autre groupe de participants: "Parmi tous ces changements importants, quel a été selon vous le changement le plus significatif?"

2. Quels sont les avantages des changements les plus importants en tant que méthode de surveillance?

1. Favorise et encourage la co-construction du savoir. Les changements les plus importants permettent de collecter les observations et les points de vue de tous les participants et de vérifier la diversité des points de vue.
2. Les changements les plus importants permettent et améliorent la contribution des participants plutôt que de la diriger. Cette méthode descendante nécessite la participation de tous les membres du groupe.
3. Permettre une participation prolongée. Avec cette méthode, les informations sont partagées avec tous les membres de l'organisation qui jouent un rôle actif dans la vie de l'organisation.



4. Elle est réalisée sur le terrain, avec la contribution des membres du groupe et permet de définir une histoire et une culture des événements.

Vous permet de vous concentrer sur ce qui est important. En fait, à travers une série de sélections progressives, nous parvenons à identifier les points importants.

3. MSC en tant que programme d'évaluation

Selon Patton, l'évaluation sert trois objectifs principaux: "rendre un jugement, faciliter les améliorations et / ou générer des connaissances". Dans le cadre de l'évaluation, les changements les plus importants peuvent être utilisés pour "rendre un jugement, faciliter des améliorations et / ou générer des connaissances". Dans cette perspective, la technique des changements les plus importants peut être utilisée comme une activité intégrée dans une évaluation sommative ou comme une activité précédant une évaluation sommative. Dans les deux cas, les changements les plus importants peuvent être utilisés comme méthode complémentaire de l'évaluation réalisée à l'aide d'autres méthodologies (participative et experte, inductive et déductive).

Grâce à l'utilisation des changements les plus importants, les histoires peuvent également être utiles pour générer des connaissances, car elles peuvent être considérées comme des mini-études de cas. En ce sens, la méthodologie des changements les plus importants est une approche qui permet aux organisations et aux individus de générer des connaissances à partir des personnes elles-mêmes. En ce sens, la méthodologie des changements les plus importants est une approche qui permet aux organisations et aux individus de générer des connaissances à partir des personnes elles-mêmes. Il contribue à la co-construction de connaissances au sein d'un groupe de classe, d'un travail, d'une organisation ou même d'une communauté.

4. Comment utiliser l'approche MSC pour surveiller le développement des aptitudes / compétences des apprenants

L'approche des changements les plus importants peut être appliquée dans une pluralité de contextes d'apprentissage formels et informels. Selon Guskey, des évaluations efficaces nécessitent la collecte et l'analyse de cinq niveaux d'informations:

1. Réactions des participants
2. Apprentissage des participants
3. Soutien à l'organisation et changement
4. Utilisation par les participants des nouvelles connaissances et compétences
5. Résultats / outcomes



Évidemment, la collecte d'informations et l'évaluation deviennent de plus en plus complexes à chaque niveau. Pour pouvoir procéder à une bonne évaluation, il est nécessaire de terminer chaque niveau avec précision avant de passer au suivant.

L'utilisation de l'approche des changements les plus importants permet de collecter les données qualitatives du processus d'apprentissage et des résultats d'apprentissage, à la fois dans le cas de résultats attendus et inattendus. En nous référant au modèle de Guskey, nous pouvons identifier les domaines dans lesquels les changements les plus importants peuvent être appliqués à la fois singulièrement et de manière complémentaire aux méthodologies d'évaluation traditionnelles.

Niveau d'évaluation	Quelles questions sont abordées?	Comment les informations sont recueillies	Ce qui est mesuré ou évalué	Comment l'information sera-t-elle utilisée (exemples)?
1. Réactions des participants	L'aimaient-ils? Temps bien dépensé? Les matériaux ont un sens? Le chef était-il utile?	Questionnaires en fin de session.	Satisfaction initiale avec l'expérience.	Améliorer la conception et la prestation du programme.
2. Apprentissage des participants	Les participants ont-ils acquis les connaissances et les compétences requises?	Simulations Démonstrations Réflexion des participants	Nouvelles connaissances et compétences des participants	Améliorer le contenu, le format et l'organisation du programme
3. Soutien à l'organisation et au changement	Quel impact sur l'organisation? Cela a-t-il eu une incidence sur le climat et les procédures de l'organisation?	Des entretiens structurés avec le district et les cadres supérieurs. Questionnaires.	Plaidoyer organisationnel, soutien, hébergement, facilitation et reconnaissance.	Documenter et améliorer le support organisationnel. Informers les futurs efforts de changement.
4. Utilisation des connaissances et des compétences par les participants	Les participants ont-ils appliqué efficacement leurs connaissances et leurs compétences?	Questionnaires Entretiens Portefeuilles Observations.	Degré et qualité de mise en œuvre	Documenter et améliorer le contenu du programme.
5. Résultats/Outcomes	Quel a été l'impact sur les étudiants?	Relevés de notes. Questionnaires Entretiens	Résultats d'apprentissage des élèves:	Concentrer et améliorer tous les aspects de la



	<p>Cela a-t-il eu une incidence sur le rendement / la réussite des élèves? L'assiduité des élèves s'est-elle améliorée?</p>		<p>cognitif, affectif, psychomoteur, performance.</p>	<p>conception et de la mise en œuvre du programme. Pour démontrer l'impact global.</p>
--	---	--	---	--

Résultats attendus. Les changements les plus importants fournissent des informations sur les résultats attendus: les récits «gagnants» démontrent les réalisations les plus réussies d'un individu / d'un élève. Ces récits ont tendance à être limités à des domaines correspondant aux objectifs du programme plutôt qu'au domaine de la fenêtre ouverte (tout autre changement). Ces récits gagnants fournissent une forme d'information sur le rendement qui peut aider à porter un jugement sur le mérite et la valeur d'un programme.

Résultats inattendus. Les changements les plus importants sont particulièrement doués pour rechercher des résultats inattendus significatifs, puis pour fournir un processus permettant de déterminer la signification de ces résultats. Juger un programme implique généralement de déterminer dans quelle mesure un programme a atteint ses objectifs prédéfinis, tout en tenant compte des résultats inattendus. Bien que l'évaluation de résultats inattendus puisse bénéficier à l'évaluation de nombreux programmes, les changements les plus importants jouent un rôle central dans l'évaluation de programmes dont les résultats sont moins prévisibles.

5. Comment nous utilisons l'approche des changements les plus importants dans le projet «INTERCULTURALITY - MOBILITY: développement et validation des compétences interculturelles parmi les professionnels de l'EFP afin d'améliorer la prestation de programmes de mobilité dans l'EFP dans l'UE»

Dans le cadre du projet, l'approche des changements les plus importants a été utilisée afin d'identifier les compétences clés de l'interculturalité en complément d'une méthodologie de recherche plus formalisée telle que celle du questionnaire (voir chapitre 2).

Plus précisément, les récits et les expériences de professionnels de l'enseignement et de la formation professionnels dans le domaine de l'interculturalité ont été rassemblés afin d'identifier les compétences acquises sur le terrain dans le cadre de relations avec des utilisateurs de cultures différentes.

Le résultat a été un questionnaire d'évaluation des compétences clés de l'interculturalité (voir le chapitre 2) qui a été soumis aux participants afin d'identifier les 10 plus importants.

La technique des changements les plus importants s'est révélée être un outil valable à la fois dans la phase d'analyse et de recherche de conception et dans la formation des participants, car elle a



permis d'explorer les domaines implicites de la compétence interculturelle et de contribuer à la prise de conscience de leurs compétences par les parties prenantes participants.

L'écriture, l'analyse, la collecte et la sélection d'histoires nous ont permis de co-construire un langage et une connaissance partagée entre tous les partenaires du projet qui ont jeté les bases du partage et de la création d'outils, de techniques et de méthodologies utiles aux professionnels de la EFP.

La méthodologie des changements les plus importants est donc devenue l'un des principaux outils de notre enseignement et une méthodologie de formation partagée avec les autres partenaires du projet

B/ Les 10 meilleures aptitudes et compétences nécessaires pour devenir un professionnel de la formation professionnelle interculturel performant

La définition des aptitudes et compétences interculturelles dans le cadre de l'UE

La recommandation 2006/962 / CE du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 sur les compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie indique que la compétence interculturelle fait partie des compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie et les compétences sociales et civiques:

«... Cela inclut les compétences personnelles, interpersonnelles et interculturelles ainsi que toutes les formes de comportement permettant aux individus de participer de manière effective et constructive à la vie sociale et professionnelle, en particulier dans des sociétés de plus en plus diversifiées, et de résoudre les conflits le cas échéant.

Connaissances, compétences et attitudes essentielles liées à cette compétence:

... Pour une participation interpersonnelle et sociale réussie, il est essentiel de comprendre les codes de conduite et les mœurs généralement acceptés dans différentes sociétés et différents environnements (par exemple au travail).

Il est également important de connaître les concepts de base relatifs aux individus, aux groupes, aux organisations professionnelles, à l'égalité des sexes et à la non-discrimination, à la société et à la culture. Comprendre les dimensions multiculturelles et socio-économiques des sociétés européennes et la manière dont l'identité culturelle nationale interagit avec l'identité européenne est essentiel.

Les compétences de base de cette compétence incluent la capacité de communiquer de manière constructive dans différents environnements, de faire preuve de tolérance, d'exprimer et de comprendre différents points de vue, de négocier avec la capacité de créer de la confiance et de faire preuve d'empathie.

La compétence repose sur une attitude de collaboration, d'affirmation de soi et d'intégrité. Les individus doivent s'intéresser aux développements socio-économiques et à la communication

interculturelle, valoriser la diversité et respecter les autres et être prêts à surmonter les préjugés et à faire des compromis ».

La compétence interculturelle peut être définie comme une capacité complexe nécessaire pour s'acquitter de manière efficace et appropriée lors de ses interactions avec des personnes différentes sur le plan linguistique et culturel (Fantini, 2009, p. 458).

Portera (2014) suggère que la compétence interculturelle «pourrait être définie comme un ensemble de capacités, de connaissances, d'attitudes et de compétences permettant de gérer de manière appropriée et efficace les relations avec des personnes de différentes origines linguistiques et culturelles» (Portera, 2014, p. 159).

Afin d'identifier les compétences clés de l'interculturalité, notre projet était basé sur le modèle pyramidal de la compétence interculturelle. Le modèle pyramidal de compétence interculturelle représente les composantes motivationnelles (cognitives) (connaissance et compréhension) et les compétences de la compétence interculturelle et intègre le contexte au sein de ces composantes: les attitudes, les connaissances et les compétences produisent les résultats. Le modèle pyramidal de compétence interculturelle (Deardorff, 2006; 2008; 2009; 2011) a trouvé une résonance dans différents contextes culturels et peut être utilisé pour orienter le programme d'études et / ou l'évaluation du développement de la compétence interculturelle. Ce modèle part des attitudes, continue avec les connaissances et les compétences et se termine avec les résultats internes et externes souhaités.

Le modèle de compétence interculturelle de la pyramide repose sur les attitudes requises:

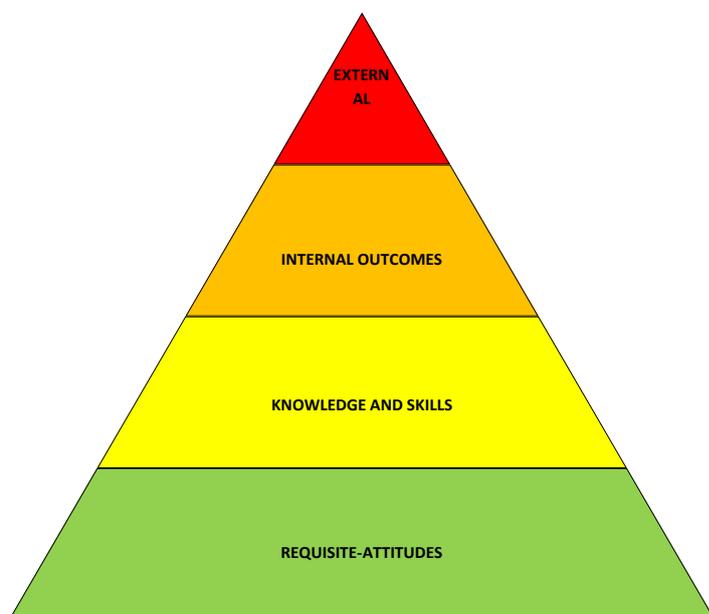


Figure 3: Deardorff Pyramid model of Intercultural competence

- **Respecter** les autres et la diversité culturelle, et valoriser les autres cultures.
- **Ouverture** à l'apprentissage interculturel et aux personnes d'autres cultures, retenue du jugement.
- **La curiosité** et la découverte impliquent une volonté de prendre des risques et d'aller au-delà de la zone de confort et de tolérer l'ambiguïté et l'incertitude.

Ces trois attitudes constituent le fondement du développement ultérieur des connaissances et des compétences nécessaires à la



compétence interculturelle.

Au deuxième niveau du modèle, il y a deux composants importants:

1. Connaissance et compréhension:

- **La conscience culturelle de soi**, c'est-à-dire la manière dont sa culture a influencé son identité et sa vision du monde.
- **Compréhension profonde et connaissance de la culture** (y compris les contextes, le rôle et l'impact de la culture et la vision du monde des autres).
- **Informations spécifiques à la culture.**
- **Prise de conscience sociolinguistique.**

Cette composante de la compétence interculturelle présente un intérêt particulier pour les éducateurs et les apprenants, qui ont pour objectif de développer la compétence interculturelle.

Il convient de noter que les connaissances nécessaires au développement de la compétence interculturelle pourraient être transmises assez facilement lors de conférences ou de séminaires et pourraient être évaluées de manière assez objective. Néanmoins, des visites fréquentes dans d'autres cultures ou des apprentissages dans des groupes internationaux pourraient faciliter le transfert de ces connaissances.

2. Compétences:

- Écoute.
- observation.
- interprétation.
- En cours d'analyse.
- évaluer.
- Relatif.

Ces compétences sont nécessaires au traitement des connaissances: obtenir, conserver et reproduire les informations. La dimension des compétences est associée à l'aspect comportemental de la compétence interculturelle.

Au troisième niveau du modèle pyramidal, **il y a le résultat interne souhaité.**

Les attitudes, les connaissances et les compétences mènent à un résultat interne consistant à:

- **Adaptabilité à différents styles et comportements de communication; adaptation aux nouveaux environnements culturels.**
- **flexibilité en sélectionnant et en utilisant des styles et des comportements de communication appropriés; aussi, la flexibilité cognitive.**
- **Vue ethnorelative.**
- **Empathie.**

Le résultat interne souhaité se produit chez l'individu en raison des attitudes, connaissances et compétences acquises nécessaires à la compétence interculturelle. Les individus peuvent atteindre ce résultat à différents degrés.

Le quatrième et dernier niveau du modèle de compétence interculturelle pyramidal est désigné pour le résultat externe souhaité:

- **Se comporter et communiquer efficacement et de manière appropriée (en fonction des connaissances, des compétences et des attitudes interculturelles) pour atteindre ses objectifs dans une certaine mesure.**

La synthèse des attitudes, des connaissances, des compétences et des résultats internes se manifeste à travers le comportement et la communication de la personne. Le résultat externe souhaité devient visible lorsque la compétence interculturelle d'un individu est expérimentée par l'autre individu. L'efficacité du comportement et de la communication peut être déterminée par l'individu lui-même, mais son caractère approprié - par l'autre individu simplement.

1. Les aptitudes et compétences interculturelles dans l'enseignement et la formation professionnels

Notre projet visait à définir de manière plus précise et systématique les compétences interculturelles fondamentales dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels. Pendant l'activité de formation, à partir du modèle Deardorff (Fig.) Nous avons impliqué les participants dans un brainstorming des compétences clés et des compétences lors de la réunion interculturelle.

En appliquant la méthode des changements les plus importants, nous avons demandé aux participants d'écrire une histoire ou de rapporter un cas qui était vraiment pris en charge par l'application de compétences interculturelles.

Pendant l'activité de formation, à partir du modèle Deardorff (Fig.) Nous avons impliqué les participants dans un brainstorming des compétences clés et des compétences de l'interculturalité.

En appliquant la méthode des changements les plus importants, nous avons demandé aux participants d'écrire une histoire ou de rapporter un cas qui était vraiment réglé en appliquant des compétences interculturelles. Cela nous a permis de détailler un ensemble de 20 à 30 compétences.

À partir de cette première sélection, nous avons construit un questionnaire d'évaluation nous permettant d'attribuer un score à l'importance des compétences interculturelles et des compétences dans la pratique professionnelle. Pour identifier les compétences clés, nous avons demandé aux professionnels de l'EFP d'indiquer sur une échelle de Likert de 1 à 5 l'importance de certaines compétences et aptitudes dans le domaine de l'interculturalité et dans leur travail quotidien. Nous avons donc sélectionné les compétences qui ont obtenu la meilleure note professionnelle de la formation professionnelle décrite ci-dessous.

1. Respecter (valoriser les autres)
2. Capacité à travailler dans un environnement multiculturel
3. Compétences dans l'établissement de relations: établir des relations interculturelles durables
4. Gestion du temps / compétences organisationnelles
5. Capacité à changer de perspective et à être ouvert d'esprit
6. Bonnes capacités d'écoute et de communication, respectueuses des différences de communication culturelle
7. Capacité d'empathie
8. Capacité à guider et à orienter les différentes opportunités de mobilité
9. Capacité d'éviter le jugement
10. Capacité à planifier en détail les interventions de formation en tenant compte des différences culturelles entre les apprenants

En utilisant l'approche des changements les plus importants, il a donc été possible de détailler et de contextualiser les compétences spécifiques, en les appuyant sur des exemples et des cas concrets d'application.

Par exemple, il est apparu que la compétence en gestion du temps (fournir des précisions sur le calendrier et les échéances) est fondamentale pour traiter avec des cultures non occidentales car, dans certaines cultures, le temps est davantage utilisé pour les relations interpersonnelles que pour terminer une tâche.

Les participants aux activités de formation pourraient enfin utiliser l'approche des changements les plus importants pour réfléchir aux changements significatifs produits par leur participation à la formation de mobilité interculturelle.

Ce sont leurs contributions:

Nacim Bouncer, Eurocircle: «Après avoir suivi la formation, la réalisation la plus importante pour moi est de toujours confronter mes idées avec celles des autres: premièrement, pour me remettre en question et deuxièmement pour un enrichissement mutuel. Empathie, réflexion, discussion, compréhension de l'autre et respect »

Gisele Tardioli, Eurocircle: «Pour le moment, le changement le plus important dans ma façon de travailler avec les stagiaires est la façon dont je m'entends avec eux. Je me rends également compte de l'importance de les préparer à une mobilité, y compris la préparation complète de la documentation nécessaire avant le départ. Je comprends vraiment maintenant à quel point il est important, avant le départ, de se concentrer sur les compétences qu'elles peuvent développer à l'étranger et sur la façon dont elles peuvent les valoriser après ».



Rebecca Glyn Jones, Rinova: «Une meilleure compréhension du développement de l'apprentissage interculturel et du fonctionnement du programme KA2. Sensibilisation accrue, connaissance de l'apprentissage interculturel et utilisation de certaines des méthodes lors de ma prestation future avec des jeunes ».

Trevor Burgess, Rinova: *“Dans la mesure où j'ai développé un programme de formation interculturelle dans le cadre d'un projet E + KA2 appelé «CS Tour for Hospitality and Tourism», il était intéressant de voir d'autres méthodes d'apprentissage interculturel ciblées cette fois sur le personnel de l'EFP travaillant avec des jeunes. La comparaison des KA2 entre pairs sur l'agenda interculturel est essentielle pour continuer à promouvoir l'innovation ».*

Athena Antoniou, MMC: *«A réalisé l'importance d'une bonne préparation des apprenants avant la mobilité et de la diversité des compétences requises pour effectuer le travail en tant que consultant en mobilité. L'aspect interculturel n'était pas dans mes priorités. Nous nous sommes principalement concentrés sur l'aspect gestion de projet sans donner beaucoup de préparation sur l'aspect interculturelité. Maintenant, je prévois d'introduire la préparation interculturelle dans la préparation des étudiants ».*

Marianna Michael, MMC: *«Pour les mobilités, nous avons principalement abordé l'aspect organisationnel. Nous ne fournissons pas de conseils à nos étudiants, mis à part une préparation linguistique qui n'est généralement pas suffisante. Je suggérerai de revoir le contenu de la messagerie instantanée, d'adapter une partie du contenu à notre organisation et de préparer correctement nos étudiants à des mobilités plus fructueuses ».*

Alessandro Cristofanelli, ERIFO: *«Grâce à mon implication dans le projet, j'ai pu développer ma conscience culturelle sur des thèmes importants tels que les concepts d'identité ou les activités à réaliser auparavant. Cela a été particulièrement important pour moi car cela change mon point de vue sur différents thèmes liés à la culture et aux traditions et finalement à notre comportement dans des contextes complexes ».*

Maria Mazzarella, ERIFO: *“Après le cours, j'ai pu mieux communiquer avec les apprenants et les accompagner dans l'organisation d'une expérience de mobilité. Le cours m'a donné la possibilité d'acquérir une nouvelle stratégie et des capacités pour surmonter d'éventuels problèmes liés aux difficultés pouvant survenir lors d'une mobilité ».*

2. Les 10 compétences clés: définition

Respect: tenir compte des sentiments, des désirs ou des droits d'autrui.

Capacité à travailler dans un environnement multiculturel: en tenant compte de la présence d'une multiplicité de points de vue, d'opinions, de valeurs, de modes de communication et d'expression différents.



Établissement de relations / établissement de relations interculturelles durables: il s'agit de créer des relations chaleureuses, de créer une relation de confiance et un respect mutuel, quelles que soient les modalités d'expression et de communication propres à une culture donnée.

Gestion du temps / compétences organisationnelles: savoir définir les horaires des activités et organiser le matériel nécessaire à leur développement.

Capacité à changer de perspective et à être ouvert d'esprit: être conscient que votre vision de la réalité est conditionnée par votre expérience, vos idées, votre environnement social et culturel et cultivez votre curiosité pour d'autres contextes et visions du monde.

Bonnes aptitudes d'écoute et de communication avec sensibilité aux différences de communication culturelle: Une écoute efficace repose sur l'empathie, le respect et la ré-élaboration de ce qui est exprimé par l'interlocuteur. Il est nécessaire de considérer que, dans les relations avec les autres cultures, il est également important de prêter attention aux modes d'expression verbal et non verbal.

Capacité à faire preuve d'empathie: la capacité de comprendre et de partager les sentiments d'un autre.

Capacité à guider et à orienter différentes opportunités de mobilité: connaître les différentes opportunités et aider l'utilisateur à identifier la meilleure opportunité de mobilité pour ses besoins.

Capacité d'éviter le jugement: Cela signifie ne pas sauter aux conclusions immédiates sur une personne, un comportement ou un événement, mais réfléchir et identifier les causes et les motivations.

Capacité à planifier en détail les interventions de formation en tenant compte des différences culturelles entre les apprenants: prendre en considération différents styles d'apprentissage, compétences en communication, valeurs culturelles, etc.

3. Comment êtes-vous interculturellement compétent?

Selon Deardorff, compétences interculturelles: «capacité de développer des connaissances, des compétences et des attitudes ciblées qui conduisent à un comportement visible et à une communication efficaces et adaptées aux interactions interculturelles». Cet outil vise à aider les enseignants, les formateurs, les étudiants et les individus à évaluer leurs propres compétences interculturelles. Cet outil peut être utilisé pour stimuler une discussion avec des collègues ou des étudiants sur le concept de compétence interculturelle et son importance pour le développement de la citoyenneté mondiale.

Répondez à la question et donnez un exemple tiré de votre expérience récente avant de partager votre réponse et d'en discuter avec les autres.



4. Comment développer des compétences interculturelles (10 compétences principales)

Pouvez vous...	Oui/Non	Exemple
Expliquez ce qu'est la culture et en quoi cela affecte le comportement des gens?		
Décrire les croyances et les valeurs fondamentales des cultures de vos étudiants étrangers?		
Expliquer en quoi votre culture diffère de celle de vos étudiants internationaux?		
Identifier les différences de styles d'apprentissage et d'enseignement entre le Royaume-Uni et le pays de vos étudiants internationaux?		
Identifier où vos supports d'enseignement / de formation reflètent vos propres valeurs et la vision du monde de vos étudiants internationaux?		
Montrer comment votre matériel pédagogique prend en compte les valeurs et la vision du monde de vos étudiants internationaux?		
Adapter votre style d'enseignement pour apporter un soutien spécifique à vos étudiants internationaux?		

Quelles sont vos compétences interculturelles?

Est-ce que vous...	Oui/Non	Exemple
Observez l'interaction entre vos étudiants en prêtant attention aux		



conflits culturels potentiels?		
Réfléchissez de manière critique sur vos propres interactions avec vos étudiants internationaux?		
Reconnaissez les situations de conflit culturel?		
Comprennez ce qui les a causés?		
Avez-vous des stratégies pour les surmonter?		
Changez votre comportement à la suite?		
Ajustez votre discours si les étudiants internationaux ne vous comprennent pas?		
Parlez une langue autre que l'anglais?		

Quelles sont vos attitudes interculturelles?

Pouvez vous...	Oui/Non	Exemple
Cherchez les spécificités des cultures qui sont nouvelles pour vous?		
Faites un effort social pour augmenter et adapter votre connaissance d'autres cultures?		
Portez un jugement sur les différences culturelles?		
Parfois, faire des hypothèses sur un élève d'une culture différente?		
Montrez à toute la classe que vous valorisez les autres points de vue culturels même si vous n'êtes pas d'accord avec eux?		



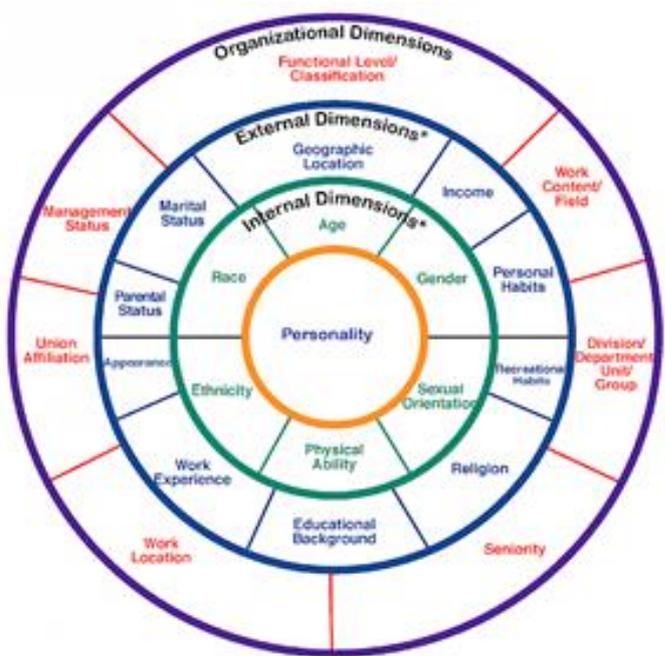
Vous êtes parfois stressé ou frustré lorsque vous travaillez avec des étudiants internationaux qui ne vous comprennent pas?

Voir la différence comme une opportunité d'apprentissage?

Comme nous l'avons vu dans les paragraphes précédents, la compétence interculturelle est définie dans une série de compétences et d'habiletés transversales au travail des professionnels de l'EFP. Comment est-il possible de développer ces compétences et aptitudes? Le point de départ est de prendre conscience de ses différences et spécificités culturelles. "On peut penser que la culture a de multiples dimensions qui reflètent la " vision du monde ": comment les gens voient le monde: leurs attitudes, croyances, catégorisations, attentes, normes, rôles, auto-définitions et valeurs partagés." À cet égard, il est utile de se référer au modèle proposé de quatre niveaux de diversité qui nous permet de relativiser le point de vue en mettant en évidence les contextes sociaux et les expériences qui influencent notre perspective.

Comprendre la diversité personnelle - Favoriser le respect des autres

EXERCISE: Décrivez-vous en utilisant les catégories suivantes. Comment les catégories suivantes vous incitent-elles à adopter un point de vue spécifique et à définir votre identité?





1. En savoir plus sur d'autres cultures

EXERCICE: Participer à un événement, une cérémonie (mariage, fête religieuse, par exemple) d'une autre culture. Quels sont les usages et les coutumes? Comment se comportent les participants?

Ouvre ton esprit

EXERCICE: Lire plus de romans et de nouvelles. Une bonne histoire peut vous mettre dans la peau de quelqu'un d'un lieu et d'un temps différents. Rendez-vous dans votre bibliothèque locale, parcourez la collection et recherchez des romans contenant des tracés, des paramètres et des caractères inconnus. Par exemple, vous pouvez lire des livres d'auteurs d'autres pays ou lire des articles sur la lutte pour obtenir une identité (telle que le sexe, l'appartenance ethnique ou l'orientation sexuelle) autre que la vôtre.

Augmenter l'empathie

EXERCICE: L'empathie est la capacité de comprendre et de partager les sentiments d'un autre. Ceci est particulièrement important pour bâtir la confiance. Demandez des informations sur ce que vous ne comprenez pas des autres. S'ils sont disposés à partager cette information avec vous, essayez de vous mettre à leur place et de comprendre d'où ils viennent. Répondez-leur avec compréhension. S'ils ne sont pas disposés à partager, pensez à un moment de votre vie où vous vous êtes comporté de la même manière et examinez pourquoi. Avez-vous eu affaire à des problèmes familiaux? Vous sentiez-vous méconnu? N'avez-vous pas été mis au défi? Éliminez les jugements instantanés et pratiquez consciemment l'empathie.

Améliorez vos compétences d'écoute

EXERCISE: Lorsque vous traitez avec différentes cultures, il est important de développer une écoute attentive impliquant une communication verbale et non verbale.

Quelles différences de contact avec les yeux, de gestes, de ton de voix remarquez-vous dans les autres cultures?

1. Améliorer vos compétences en communication interculturelle

EXERCISE: Lors de la communication avec d'autres cultures, tenez compte des gestes, des méthodes de communication préférées par cette culture, du contexte dans lequel vous souhaitez communiquer. Planifiez une communication en prêtant attention à ces détails.

Éviter le jugement

De nombreux chercheurs pensent que prendre conscience de nos préjugés peut nous aider à améliorer nos interactions avec les autres, à diminuer notre sentiment de malaise dans les contextes interraciaux et à prendre de meilleures décisions. Les formateurs sont humains et sont donc influencés par des biais psychologiques, tels que l'erreur d'attribution fondamentale, lorsque nous supposons que d'autres se comportent d'une certaine manière le font en raison de leur caractère



(trait fixe) plutôt qu'en réponse à des circonstances environnementales. Les préjugés au sein du groupe nous amènent à attribuer des caractéristiques et des motivations positives à des personnes qui nous ressemblent.

EXERCISE: Dans quelles caractéristiques positives voyez-vous chez les autres vous identifier?

1. Gestion du temps

EXERCISE Définissez ce qui est urgent et ce qui est important. Créez une liste de choses à faire. Utilisez une planification de cours

Capacité à guider et à orienter différentes opportunités de mobilité

Prenez en compte l'historique et les caractéristiques de l'étudiant, identifiez ses besoins et attentes en matière d'activités de mobilité. Essayez de comprendre comment il peut prendre en compte l'apprentissage du chemin de la mobilité lorsqu'il rentre chez lui, appuyer ses décisions et reconnaître ses succès.

1. Capacité à planifier en détail les interventions de formation en faisant attention aux différences culturelles entre les apprenants

Planifiez les cours de formation en tenant compte du fait qu'il existe différents styles d'apprentissage (utilisez des supports différents pour le même contenu, des vidéos, des diapositives et des exercices). Identifiez les moments consacrés aux différentes sessions: théorie, pratique, travail individuel, travail en groupe, vérification et reconnaissance des résultats obtenus.



C/ Lignes directrices sur la manière d'identifier les voies de perfectionnement appropriées et les voies de qualification et de compétences pour aider les travailleurs et les employés à participer aux actions de mobilité

OUTILS D'EXPÉRIENCE DE MOBILITÉ

TRAVAILLEURS - EMPLOYÉS - EMPLOYEURS

Ce sont des questionnaires + auto-évaluation pour les travailleurs et / ou les entrepreneurs qui souhaitent entreprendre une expérience de mobilité à l'étranger. Trois grandes phases de la mobilité ont été considérées: Avant - Pendant - Après.

Le document est conçu pour une utilisation flexible.

Autrement dit, vous pouvez utiliser indistinctement le "Questionnaire + Auto-évaluation" d'une phase plutôt que d'une autre ou des trois ensemble.

A travers ce questionnaire, nous analyserons les **COMPETENCES SOFT +**
COMPETENCES LINGUISTIQUES + COMPETENCES PROFESSIONNELLES



BEFORE MOBILITY

•PRESENTATION AND COMPARE THE JOB MOBILITY OPPORTUNITIES YOU FOUND

Remplissez le tableau avec vos données

LE CANDIDAT	
Prénom – Nom	
Age	
Male - Female	
Pays	



Poste occupé dans l'entreprise	
Contact E-mail	
Nom de l'entreprise	
Activité de la société	<input type="checkbox"/> Commercial <input type="checkbox"/> Not Commercial
Secteur de la société	
Portée de l'activité de la société	<input type="checkbox"/> Local <input type="checkbox"/> National <input type="checkbox"/> European <input type="checkbox"/> International
Nombre d'employés	

Comparez 3 or 4 offres d'emploi disponibles pour la mobilité que vous souhaitez entreprendre et évaluez vos compétences soft et vos compétences professionnels. Essayez de trouver la meilleure offre d'emploi en conformité avec vos capacités en cochant les cases en fonction des trois indicateurs suivants, puis veuillez parcourir le document et remplir le reste des questionnaires et des outils d'auto-évaluation:

 It's OK	 In PROGRESS	 To be ACQUIRED
--	--	---

Nom	
Pays	
Activité	<input type="checkbox"/> Commercial <input type="checkbox"/> Not Commercial



secteur	
Portée de l'activité	<input type="checkbox"/> Local <input type="checkbox"/> National <input type="checkbox"/> European <input type="checkbox"/> International
Nombre d'employés	

Nom du programme de mobilité	
Titre de l'expérience de mobilité	
Objectifs	1. _____ 2. _____ 3. _____
Durée	

PROFESSION		
Conditions préalables	1. _____ 2. _____ 3. _____	  
Technique / compétences	1. _____	  



professionnelles	2. _____ 3. _____	
Training		  
Compétences linguistiques	1. _____ 2. _____ 3. _____	  
Compétences personnelles (compétences non techniques / transférables)	1. _____ 2. _____ 3. _____	  
Information additionnelle		

BEFORE MOBILITY

•QUESTIONNAIRE

Après avoir choisi la «société hôte» pour votre expérience de mobilité, prenez le temps de répondre aux questions suivantes, ce qui vous permettra d'avoir une idée plus précise de vos attentes avant de partir.

- **Avez-vous déjà fait une expérience de mobilité formation-travail? Si oui, veuillez décrire brièvement votre expérience.**



- **Quels facteurs ont été importants dans votre décision pour une entreprise / un pays d'échange particulier?**

- **Quelle est votre motivation pour travailler à l'étranger?**

- **Quel est le niveau technique / professionnel nécessaire pour travailler dans cette profession? Veuillez également énumérer les trois compétences techniques et professionnelles requises pour occuper votre poste.**



1. _____

2. _____

3. _____

- **Quelles sont les tâches principales à accomplir dans cette profession?**

1. _____

2. _____

3. _____

- **Quelles sont vos principales attentes professionnelles?**
- *Que voudriez-vous savoir apprendre?*
- *Qu'aimeriez-vous améliorer?*
- *Pourquoi?.....*

- **Quelles sont vos principales attentes culturelles?**
- *Que voudriez-vous savoir apprendre?*
- *Qu'aimeriez-vous améliorer?*
- *Pourquoi?.....*



- **Quelle valeur professionnelle pouvez-vous donner à l'entreprise pendant la période de mobilité?**

- **Quelle valeur culturelle pouvez-vous donner à l'entreprise pendant la période de mobilité?**

- **Est-ce qu'une expérience de travail à l'étranger, dans n'importe quel domaine, peut faire la différence pour des candidats qui n'en ont pas? S'il vous plaît expliquer pourquoi.**



- **Quels conseils l'entreprise peut-elle vous donner pour développer vos compétences pendant la période de mobilité?**

- **Avoir des qualifications professionnelles fait-il une différence positive par rapport à n'en avoir aucun? S'il vous plaît expliquer pourquoi....**

- **Quels sont les principaux obstacles professionnels auxquels vous envisagez de faire face?**
- **Comment envisagez-vous de gérer avec eux?**



- **Quels obstacles / barrières culturels pensez-vous devoir surmonter?**
- **Comment envisagez-vous de gérer avec eux?**

- **Choisissez parmi les activités ci-dessous celles que vous souhaitez pratiquer davantage dans vos activités de formation au travail en leur attribuant une valeur en fonction du classement suivant: 1 du plus important au 3 le moins important.**

- **Ateliers avec des pairs: 1 – 2 - 3**
- **Apprentissage par la pratique: 1 – 2 - 3**
- **Exercices: 1 – 2 - 3**
- **Étude de cas: 1 – 2 - 3**
- **visites d'apprentissage: 1 – 2 - 3**
- **Observation au poste de travail: 1 – 2 - 3**



- **Choisissez la durée de la mobilité en fonction de vos besoins, de votre situation personnelle (engagements sociaux, ressources, ...) et dans le respect des exigences du programme de mobilité.**

- **Courte durée/ nombre de semaines:**
- **Long durée / nombre de mois:**

- **Indiquez 3 pays qui vous intéressent particulièrement**

1. _____

2. _____

3. _____



BEFORE MOBILITY

•SELF-ASSESSMENT

Cet exercice vous permettra de comprendre quelles compétences transférables de la liste ci-dessous sont plus pertinentes compte tenu du lien avec l'expérience de mobilité. En détectant les liens entre les compétences transférables et votre profil professionnel, vous comprendrez à quel point les compétences générales sont importantes pour vous et celles que vous devez développer pour atteindre vos objectifs professionnels par le biais de la mobilité. Veuillez cocher les cases colorées pour chaque compétence générale pour indiquer votre niveau.

EFFECTIVE COMMUNICATION	ADAPTATION	ORGANISATION
TEAMWORK	INITIATIVE	SELF - CONFIDENT
PROBLEM SOLVING	POSITIVE ATTITUDE	



STRONG



BASIC



WEAK



COMMUNICATION EFFICACE

- Avoir une bonne expression orale, savoir établir de bonnes relations avec les autres, savoir adapter son discours en fonction de la situation et des personnes.
- Savoir composer des communications: structurez vos idées, soyez synthétisé, soyez clair, concis.
- Ces compétences sont aussi importantes lors de la communication dans votre langue maternelle que dans une langue étrangère.

C'est une compétence fondamentale dans n'importe quel environnement professionnel et pour n'importe quel profil. De bonnes compétences en communication aident à construire l'image de l'entreprise



ADAPTATION

- être ouvert au changement.
- être capable de s'adapter et d'évoluer dans votre travail.
- Utilisez un langage approprié, modifiez le comportement pour vous adapter aux normes d'un nouveau groupe, ajustez-vous rapidement pour changer.
- Pouvoir réviser votre jugement ou vos opinions.
- contester vos connaissances et vos croyances.

Pour évoluer au sein d'une entreprise, il est très important de respecter sa culture d'entreprise et ses





codes de comportement. Etre prêt à s'impliquer, accepter les changements lorsque cela est nécessaire est synonyme d'intérêt, de motivation et de compréhension du contexte et des contraintes de l'entreprise.

ORGANISATION

- Pouvoir organiser son travail, adopter une méthode de travail.
- Être capable de rassembler les informations et les ressources nécessaires pour accomplir une tâche.
- Gérer les contraintes (temps, ressources, disponibilité des personnes impliquées, ...).
- Capacité à adapter les méthodes de travail au contexte et aux objectifs.



A partir du moment où vous travaillez avec les autres, il est essentiel d'être organisé. Le non-respect des délais peut pénaliser les activités d'autres personnes dans le processus de production.

Travail en équipe



- Travailler au sein d'un groupe selon un objectif commun.
- Etre capable d'écouter et de respecter les idées des autres, de défendre vos idées tout en pouvant se rallier à l'opinion collective.
- Accepter les critiques constructives et les actions correctives.
- Faites preuve de solidarité, aidez quelqu'un à accomplir une tâche.

Il est généralement reconnu que des équipes efficaces produisent des résultats supérieurs à ceux des mêmes personnes travaillant isolément. Les équipes qui réussissent produisent des produits de travail de haute qualité lorsque les membres travaillent ensemble. Ils établissent des objectifs d'équipe partagés (consensuels) qui guident leur travail. Une bonne cohésion d'équipe permet à une entreprise de progresser et de motiver ses employés



Attitude positive

- Remplissez votre esprit de commentaires positifs.
- Contrôlez votre langage
- Créer une routine pour la journée
- Soyez gentil avec les autres
- Assumer la responsabilité et choisir votre réponse
- Decidez de votre réaction pour faire face aux problèmes à l'avance
- Arrêter de se plaindre
- Etre curieux et embrasser l'apprentissage

Une attitude positive vous rend plus heureux et plus résistant, cela améliore vos relations et même vos chances de réussite au travail. En outre, avoir une attitude positive vous rend plus créatif et peut vous aider à prendre de meilleures décisions.



INITIATIVE



- Être plus qu'un artiste, n'attendez pas les directives de votre hiérarchie
- Agir de votre propre initiative sans être sollicité par quelqu'un ou forcé par des événements.
- Proposer des solutions aux problèmes ou dysfonctionnements, faire des propositions spontanées

L'initiative est la capacité de faire preuve d'ingéniosité et de travailler sans qu'on lui dise toujours quoi faire. Cela demande de la résilience et de la détermination. Les personnes qui font preuve d'initiative démontrent qu'elles peuvent penser par elles-mêmes et prendre des mesures si nécessaire. Cela signifie utiliser votre tête et avoir la volonté de réussir.



Confiance en soi

- Faites ce que vous croyez être juste, même si d'autres se moquent de vous ou vous en critiquent.
- être disposé à prendre des risques et à faire un effort supplémentaire pour améliorer les choses.
- Reconnaître ses erreurs et en tirer des leçons
- En attendant que les autres vous félicitent pour vos réalisations.

Nous acquérons un sentiment d'efficacité personnelle lorsque nous nous voyons (et que nous ressemblons à d'autres) en train de maîtriser des compétences et d'atteindre des objectifs qui comptent dans ces domaines de compétence. C'est la certitude que si nous apprenons et travaillons fort dans un domaine particulier, nous réussirons; et c'est ce type de confiance qui pousse les gens à accepter des défis difficiles et à persister malgré les revers.



Résolution de problème



- Analyser les facteurs ou les causes contribuant à la situation indésirable
- Générer un ensemble d'interventions alternatives pour atteindre votre objectif final
- Evaluer les meilleures solutions
- Mise en œuvre d'un plan
- évaluer l'efficacité de vos interventions

Trouver des moyens de résoudre les problèmes est un élément fondamental du rôle de chaque travailleur. Donc, être un solutionneur de problèmes confiant est vraiment important pour votre succès. Une grande partie de cette confiance provient du fait d'avoir un bon processus à utiliser pour aborder un problème. Avec celui-ci, vous pouvez résoudre les problèmes rapidement et efficacement. Sans solution, vos solutions risquent de ne pas être efficaces ou de rester bloquées et de ne rien faire, avec des conséquences parfois douloureuses.



- **Comment évalueriez-vous votre maîtrise de la langue de votre pays d'échange?**

Excellent	Très bien	Bien	Suffisant	Insuffisant	N/A
-----------	-----------	------	-----------	-------------	-----

- **Comment évalueriez-vous votre maîtrise de la langue de votre échange? Country?**

Oui	Non
-----	-----



DURING MOBILITY

•QUESTIONNAIRE

Pour capitaliser sur votre période de mobilité, il est important d'assurer un suivi régulier. C'est à vous d'en assumer la responsabilité en effectuant les activités d'auto-évaluation et en demandant à votre «tuteur à la mobilité» de remplir les supports d'évaluation intermédiaire et final. Les outils d'analyse de compétences proposés dans cette section sont «progressifs». Cela signifie que vous devrez les compléter dans le temps, en fonction du moment où vous avez trouvé les informations demandées et du calendrier de mobilité.

- La fréquence des activités d'évaluation doit être déterminée en fonction de la durée de la période de mobilité. Par exemple, nous suggérons:
- Pour un stage de 6 semaines, une évaluation intermédiaire à la 3ème semaine et à la fin sera suffisante
- Pour des périodes de formation plus longues, il est nécessaire de compléter les fiches d'activité et de compléter les évaluations intermédiaires toutes les 6 semaines.

- **Dans quel département / secteur de l'entreprise travaillez-vous?**

- **Qui supervise vos activités pendant votre mobilité? Un ou plusieurs employés? Veuillez décrire leur rôle dans l'entreprise**



- **Quelles activités fais-tu?**

- **Travaillez-vous en équipe?**
- **Travaillez-vous avec des collègues de différents pays (quelles nationalités)?**

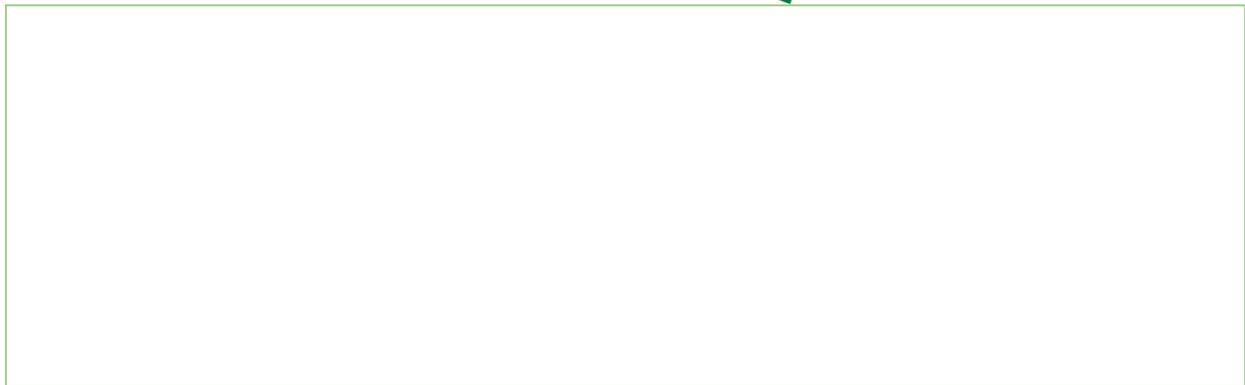
- **Avez-vous un contact direct avec les clients? Clients locaux ou internationaux?**
- **Si oui, décrivez votre relation professionnelle**



- **Comment décririez-vous l'atmosphère au travail?**

- **Veillez décrire la relation avec votre responsable / responsable du domaine dans lequel vous travaillez**

- **Décrivez les difficultés / obstacles que vous avez rencontrés au cours de cette période dans l'exécution de vos tâches et expliquez comment vous avez surmonté ces difficultés.**



DURING MOBILITY

•SELF ASSESSMENT

SOFT SKILLS PROGRESS

EFFECTIVE
COMMUNICATION

Avant la Mobilité

Semaine 1	2	3	4	Excellent 5
--------------	---	---	---	----------------

Pendant la Mobilité

Semaine 1	2	3	4	Excellent 5
--------------	---	---	---	----------------

ADAPTATION

Après la Mobilité

Semaine 1	2	3	4	Excellent 5
--------------	---	---	---	----------------



Pendant la Mobilité

Semaine 1	2	3	4	Excellent 5
----------------------	----------	----------	----------	------------------------



Avant la Mobilité

Semaine 1	2	3	4	Excellent 5
----------------------	----------	----------	----------	------------------------

Pendant la Mobilité

Semaine 1	2	3	4	Excellent 5
----------------------	----------	----------	----------	------------------------



Avant la Mobilité

Semaine 1	2	3	4	Excellent 5
----------------------	----------	----------	----------	------------------------

Pendant la Mobilité

Semaine 1	2	3	4	Excellent 5
----------------------	----------	----------	----------	------------------------



Après la Mobilité

Semaine 1	2	3	4	Excellent 5
----------------------	----------	----------	----------	------------------------



Pendant la Mobilité

Semaine 1	2	3	4	Excellent 5
--------------	---	---	---	----------------



Avant la Mobilité

Semaine1	2	3	4	Excellent 5
----------	---	---	---	----------------

Pendant la Mobilité

Semaine 1	2	3	4	Excellent 5
--------------	---	---	---	----------------



Avant la Mobilité

Semaine 1	2	3	4	Excellent 5
--------------	---	---	---	----------------

Pendant la Mobilité

Semaine 1	2	3	4	Excellent 5
--------------	---	---	---	----------------



Weak	2	3	4	Excellent
------	---	---	---	-----------



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



Avant la Mobilité

1				5
---	--	--	--	---

Pendant la Mobilité

Weak 1	2	3	4	Excellent 5
------------------	---	---	---	-----------------------

• **Commentaires supplémentaires**

LINGUISTIC PROGRESS

VOCABULARY

Avant la Mobilité

Semaine 1	2	3	4	Excellent 5
---------------------	---	---	---	-----------------------

Pendant la Mobilité

Semaine 1	2	3	4	Excellent 5
---------------------	---	---	---	-----------------------

GRAMMATICAL
KNOWLEDGE

Semaine 1	2	3	4	Excellent
---------------------	---	---	---	------------------



Avant la Mobilité

				5
--	--	--	--	---

Pendant la Mobilité



Semaine 1	2	3	4	Excellent
				5

Avant la Mobilité

Semaine 1	2	3	4	Excellent
				5

Pendant la Mobilité



Semaine 1	2	3	4	Excellent
				5

Before Mobility

Semaine 1	2	3	4	Excellent
				5

During Mobility



Semaine 1	2	3	4	Excellent
				5

Avant la Mobilité

Semaine 1	2	3	4	Excellent
				5

Pendant la Mobilité



Semaine 1	2	3	4	Excellent
				5

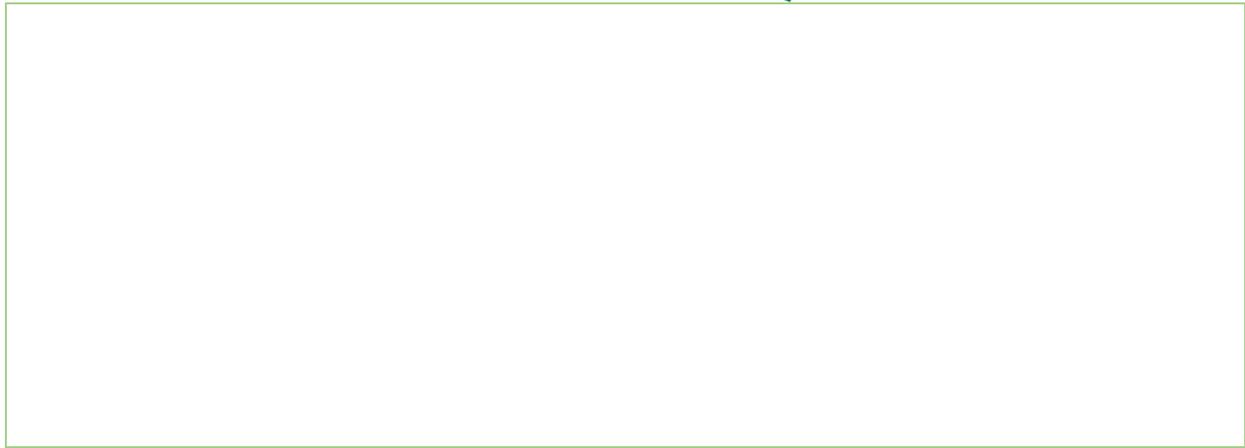
Avant la Mobilité

Semaine 1	2	3	4	Excellent
				5

Pendant la Mobilité

Semaine 1	2	3	4	Excellent
				5

- Commentaires supplémentaires



VOCATIONAL SKILLS PROGRESS

Veillez vous référer aux trois compétences professionnelles clés énumérées dans le questionnaire «avant la mobilité» pour mesurer leurs progrès.

S
1. _____

Avant la Mobilité

Semaine 1	2	3	4	Excellent 5
--------------	---	---	---	----------------

Pendant la Mobilité

2. _____

Semaine 1	2	3	4	Excellent 5
--------------	---	---	---	----------------

Avant la Mobilité

Semaine 1	2	3	4	Excellent 5
--------------	---	---	---	----------------

Pendant la Mobilité

3. _____

Semaine 1	2	3	4	Excellent 5
--------------	---	---	---	----------------

Semaine	2	3	4	Excellent
---------	---	---	---	-----------



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



Avant la Mobilité

1				5
---	--	--	--	---

Pendant la Mobilité

Semaine 1	2	3	4	Excellent 5
--------------	---	---	---	----------------

• **Commentaires supplémentaires**

--

COMMENTAIRE SUR VOS FORCES

COMMENTAIRE SUR VOS FORCES	
COMPETENCES GENERALES	
LANGAGE	
COMPETENCES PROFESSIONNELLES	

DOMAINES D'AMÉLIORATION

--



COMPETENCES GENERALES	
LANGAGE	
COMPETENCES PROFESSIONNELLES	

- **Veillez évaluer votre satisfaction globale à l'égard de votre échange jusqu'à présent.**

Pauvre	juste	Bien	Très bien	Excellent	N/A
---------------	--------------	-------------	------------------	------------------	------------



AFTER MOBILITY

•QUESTIONNAIRE

Ce questionnaire final sur votre expérience de mobilité nous fournira des informations précieuses, qui bénéficieront aux futurs participants et contribueront à l'amélioration continue de notre expertise en matière de gestion et de mise en œuvre de programmes de mobilité. Nous vous sommes reconnaissants de votre coopération en remplissant le questionnaire.

- **Pensez-vous avoir amélioré vos compétences générales utilisées pendant votre activité de mobilité? S'il vous plaît, expliquez**

- **Pensez-vous avoir amélioré vos compétences linguistiques utilisées lors de votre activité de mobilité? S'il vous plaît, expliquez**

- **Pensez-vous avoir amélioré vos compétences professionnelles utilisées lors de votre activité de mobilité? S'il vous plaît, expliquez**



--

- * Développement professionnel: grâce à cette activité de mobilité...

	Fortement d'accord	Plutôt d'accord	Ni d'accord ni en désaccord	Plutôt en désaccord	Fortement en désaccord
J'ai appris des bonnes pratiques à l'étranger					
J'ai acquis des compétences pratiques pertinentes pour mon travail actuel et mon développement professionnel					
J'ai expérimenté et développé de nouvelles pratiques / méthodes d'apprentissage					
J'ai partagé mes propres connaissances et compétences avec les apprenants et / ou d'autres personnes					
J'ai augmenté la qualité des projets que je développe					
J'ai amélioré mes compétences dans l'utilisation des outils des technologies de l'information et de la communication (par exemple, les ordinateurs, Internet, les plateformes de collaboration virtuelle, les logiciels, les dispositifs informatiques, etc.).					



J'ai amélioré mon organisation / management / leadership compétences					
J'ai renforcé ou élargi mon réseau professionnel ou créé de nouvelles Contacts					
J'ai renforcé la coopération avec l'institution / organisation partenaire					
J'ai construit une coopération avec des acteurs de le marché du travail					
J'ai construit une coopération avec des acteurs de société civile					
J'ai augmenté ma satisfaction au travail					
J'ai amélioré mes opportunités d'emploi					

* This table has been selected from the "Participant report Form - KA1 – Learning Mobility of Individuals - Mobility of youth workers" funded by ERASMUS +

- * L'expérience de mobilité peut également vous avoir affecté en tant qu'individu, au-delà de la dimension professionnelle. Quels sont les effets suivants de votre participation au projet sur votre développement personnel?

	Fortement d'accord	Plutôt d'accord	Ni d'accord ni en désaccord	Plutôt en désaccord	Fortement en désaccord
J'ai augmenté mes compétences sociales, linguistiques et / ou culturelles					
Je participe maintenant à la vie sociale et politique					
Je m'intéresse maintenant aux sujets européens					
J'ai pris conscience des valeurs européennes communes (par exemple, les droits de l'homme, la démocratie, la tolérance, l'égalité des genres, etc.)					



Je suis plus conscient du multiculturalisme européen					
Je me sens maintenant plus européen qu'avant					
Je suis devenu plus conscient de l'importance des compétences en langues étrangères pour mon développement personnel et professionnel					
À l'avenir, je serai plus attaché à l'inclusion des personnes défavorisées					
Je m'engage maintenant à lutter contre la discrimination, l'intolérance, la xénophobie et le racisme					
J'ai établi des contacts avec des ressortissants d'autres pays, utiles pour mon implication dans des questions sociales ou politiques					

*This table has been selected from the "Participant Report Form - KA1 – Learning Mobility of Individuals - Mobility of youth workers" funded by ERASMUS +

- **Avez-vous reçu une reconnaissance formelle pour des activités du programme achevées de manière satisfaisante (par exemple, un certificat, un diplôme, etc.)?**

Oui	Non
-----	-----

- **Quel type de certification avez-vous reçu? Youthpass, Europass Mobility, Autre...**

YOUTHPASS	EUROPASS MOBILITY	AUTRE
-----------	-------------------	-------

- **Si autre, veuillez spécifier**

--



- **Avez-vous entrepris des procédures de reconnaissance et de validation de votre expérience de mobilité?**

Oui	Non
-----	-----

- **Si oui, veuillez décrire: i) quelles compétences ont été validées (non formelles; informelles); ii) quel organisme / organisation était habilité à le faire; iii) quelle approche / méthodologie a été utilisée**

- **Globalement, votre participation à l'activité a-t-elle répondu à vos besoins...**

	Fortement d'accord	Plutôt d'accord	Ni d'accord ni en désaccord	Plutôt en désaccord	Fortement en désaccord
--	--------------------	-----------------	-----------------------------	---------------------	------------------------



En termes de développement professionnel?					
En termes de développement personnel?					

- Recommanderiez-vous cette expérience à un collègue?

Oui	Non
-----	-----

- Veuillez évaluer votre satisfaction globale à l'égard de votre expérience de mobilité en général?

Pauvre	Juste	Bien	Très bien	Excellent	N/A
--------	-------	------	-----------	-----------	-----

AFTER MOBILITY

•SELF ASSESSMENT

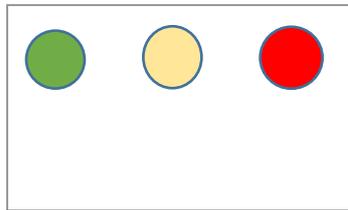
Dans les tableaux ci-dessous, veuillez cocher les cases suivantes pour tenter de déterminer les résultats et le degré de «transférabilité des compétences» dans votre contexte professionnel, à la fin de votre expérience de mobilité.

 TRANSFERABLE TRANSFERABLE	 PARTIALLY TRANSFERABLE	 NOT
---	---	--

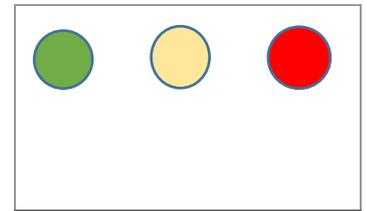


SOFT SKILLS TRANSFERABILITY

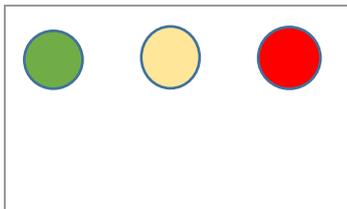
**EFFECTIVE
COMMUNICATION**



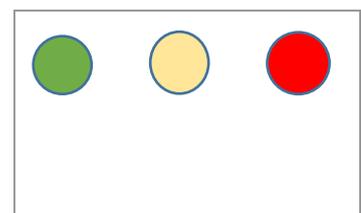
SELF CONFIDENT



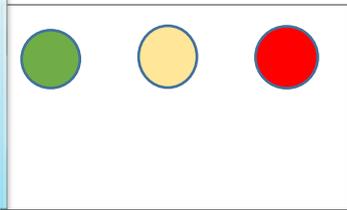
ADAPTATION



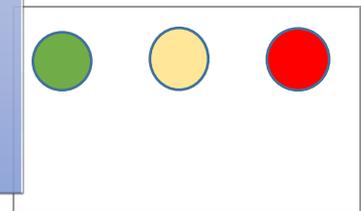
**PROBLEM
SOLVING**



ORGANISATION



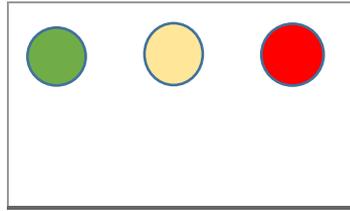
**POSITIVE
ATTITUDE**



TEAMWORK

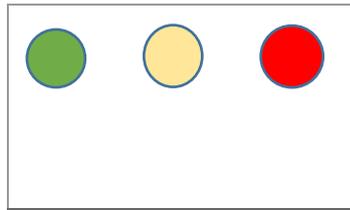


Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

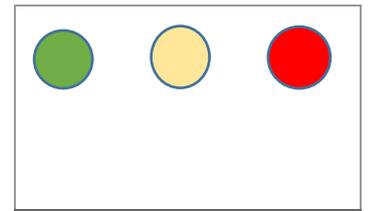


LINGUISTIC SKILLS TRANSFERABILITY

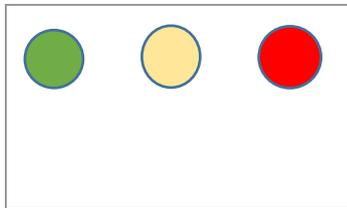
VOCABULARY



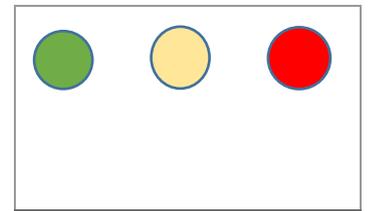
READING SKILLS



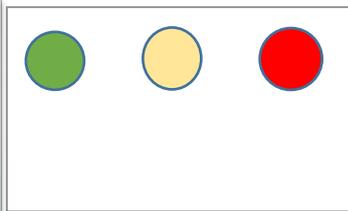
GRAMMATICAL KNOWLEDGE



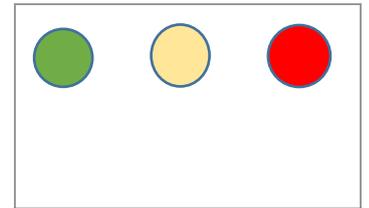
WRITING SKILLS



LISTENING SKILLS



SPOKEN SKILLS



VOCATIONAL SKILLS TRANSFERABILITY

Veillez vous référer aux trois compétences professionnelles clés énumérées dans le questionnaire «avant la mobilité» pour mesurer leur transférabilité.



1. _____

● ● ●

3. _____

● ● ●

2. _____

● ● ●

- Si vous le souhaitez, veuillez fournir des informations, observations, commentaires ou recommandations supplémentaires qui pourraient nous être utiles pour la gestion et la réalisation de futurs projets de mobilité.

Empty text area for additional information.

• Information Général

CANDIDAT	
Nom du programme de mobilité	
Titre de l'expérience de mobilité	
Objectifs	



	1. _____ 2. _____ 3. _____
Durée (nombre de semaines)	
Pays de destination	
Comment avez-vous choisi ce programme de mobilité?	
Nom de l'entreprise d'accueil	
Département dans lequel vous avez complété votre expérience	
Rôle occupé dans la société d'accueil	
Quels critères de sélection de la société d'accueil avez-vous utilisés?	
Avez-vous subi un processus de sélection? Si oui, veuillez indiquer les raisons pour lesquelles vous avez été sélectionné	
Avez-vous participé aux sessions de préparation à la mobilité pré-départ? Si oui, décrivez le contenu et les aspects organisationnels (exemple: formation via Internet, dans une organisation d'EFP, etc.)	
Avez-vous participé aux sessions de suivi de la mobilité? Si oui, décrivez le contenu et les aspects organisationnels (exemple: validation des expériences acquises; rapport; etc.)	



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



--	--