

## ASEM - Mapping and Assessing the European Mobility Advisor (EMA)

IO2: Bilan d'expertise

Project | n° 2019-1-FR02-KA205-015882

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

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



## Table des matières

<b>1. INTRODUCTION</b>	4
<b>2. METHODOLOGIE</b>	5
<b>3. PROCÉDURE D'ÉVALUATION</b>	7
<b>4. DOMAINES À COUVRIR EN TERMES DE COMPÉTENCES DE LA PERSONNE</b>	8
<b>5. L'ENTRETIEN</b>	9
Flexibilité.	10
Le temps est précieux.	10
Le développement est prioritaire sur le processus.	10
Débusquez les talents.	10
Des questions terre à terre	10
<b>6. BRIEFING DES ÉVALUATEURS</b>	15
<b>Evaluation</b>	16
1. informer/savoir comment informer.	16
2. fournir des conseils/savoir comment fournir des conseils.	16
3. entrer en relation et interagir avec le public / savoir entrer en relation et interagir avec le public (en face à face, en ligne et par le biais des médias sociaux).	16
4. communiquer, entrer en relation avec d'autres personnes et travailler en réseau.	16
<b>Feedback</b>	16
Feedback à l'organisation	17
<b>7. MODÈLE D'AUTO ÉVALUATION</b>	17
<b>7.1 TRAVAIL D'AUTO-ÉVALUATION PAGE 1 : INFORMATION</b>	21
7.1.1 ÉTUDE	21
7.1.2 TRAVAIL	22
7.1.3 CONNAISSANCES	25
7.1.4 BASES DE DONNÉES, OUTILS ET PORTAILS	27
<b>7.2. TRAVAIL D'AUTO-ÉVALUATION PAGE 2 : CONSEILS</b>	29
7.2.1 ORIENTATION	29
<b>7.3. TRAVAIL D'AUTO-ÉVALUATION PAGE 3 : INTERACTION</b>	31
7.3.1 INTERACTION	31
<b>7.4. PAGE D'AUTO-ÉVALUATION 4 : RÉSEAUTAGE</b>	34
7.4.1 RÉSEAUTAGE	34
TABLEAU : AUTO-ÉVALUATION	35

<b>7.5. L'INTENSITÉ DES CONNAISSANCES À ÉVALUER</b>	35
Faible :	35
Moyen :	35
<b>7.6. STRUCTURE DE L'ENTRETIEN</b>	36

## 1. INTRODUCTION

ASEM - Mapping and Assessing the European Mobility Advisor (EMA), est un projet cofondé par le programme Erasmus+ de l'Union européenne - KA2 coopération pour l'innovation et l'échange de bonnes pratiques.

Le consortium est composé d'organisations travaillant avec la mobilité des jeunes et peut s'appuyer sur un large réseau européen :

- Etudes et Chantiers Corsica (ECC) – France
- OBCIANSKE ZDRUZENIE KERIC – Slovaquie
- ZEMGALES NVO CENTRS – Lettonie
- Fundacja Rozwoju Miedzykulturowego EBU – Pologne
- Educational Mobility for Youth – Italie

L'objectif du projet est de développer une méthodologie pour l'évaluation des Référents en Mobilité Européenne (RME). Un RME est un salarié ou un bénévole qui conseille les jeunes désireux de partir à l'étranger (principalement dans les pays de l'UE) pour y vivre une expérience d'apprentissage, que ce soit en étudiant, en travaillant ou en faisant du bénévolat. Le RME fournit une orientation en matière de mobilité, définie comme une série d'activités permettant aux jeunes de prendre des décisions en matière de mobilité liées aux études, au travail ou au volontariat et de gérer leur séjour à l'étranger. Les RME jouent un rôle fondamental dans la promotion de la mobilité à l'étranger et dans la garantie que la mobilité est une expérience fructueuse pour les jeunes. Toutefois, cette profession n'a pas été normalisée au niveau de l'UE et il n'existe pas d'outils permettant d'évaluer les compétences des personnes qui exercent cette fonction.

L'ASEM vise à améliorer la situation actuelle en cartographiant le profil de compétences des RME au niveau européen, et en développant une méthodologie d'évaluation de leurs compétences appelée "Bilan d'expertise", un cours de formation en ligne pour les évaluateurs, une certification européenne et un registre pour les RME.

L'objectif de l'entretien/du processus de sélection est de recenser et d'évaluer les compétences des Référents en Mobilité Européenne.

L'objectif de ce guide de l'évaluateur est de fournir des lignes directrices aux évaluateurs qui évalueront les compétences des Référents en mobilité européens sur la base du cadre produit par le projet ASEM. Ce guide donne des informations sur le cadre théorique sur lequel l'évaluation est basée et décrit les outils en ligne utilisés dans le projet. Les principes d'observation, d'évaluation et de retour d'information sont également expliqués. Le guide est une composante de la formation des assesseurs et est complété par un cours en ligne pour les évaluateurs.

## 2. METHODOLOGIE

La méthodologie d'évaluation des compétences est conforme aux recommandations du Conseil Européen sur la validation de l'apprentissage non formel et basée sur les Lignes directrices européennes pour la validation de l'apprentissage non formel et informel du CEDEFOP, 2015. Le guide contient un modèle de compétence détaillé du RME et un aperçu du processus d'évaluation.

Le guide est destiné aux évaluateurs des Référents en Mobilité Européens, mais il peut également constituer un outil utile d'auto-évaluation pour les RME et les autres parties prenantes. Les RME peuvent utiliser ce guide comme un manuel d'instruction étape par étape de leur niveau de compétence, réfléchir sur leurs connaissances et leurs compétences et identifier un parcours clair d'amélioration. Les évaluateurs trouveront ce guide utile pour préparer les observations, les entretiens et le processus global d'évaluation. Nous espérons qu'il conduira à une certaine certification officielle des Référents.

Le point central de la méthodologie d'évaluation est le EAP - ENTRETIEN AXÉ SUR LES PERFORMANCES. L'entretien axé sur les performances est basé sur des questions comportementales posées par l'évaluateur. Grâce à ces questions comportementales, l'évaluateur peut identifier les situations dans lesquelles certaines compétences ont été démontrées. Les questions comportementales visent à donner des exemples concrets de la manière dont la compétence a été démontrée.

Le candidat répondra aux questions par des exemples concrets, y compris des situations tirées de son expérience passée. Les évaluateurs doivent éviter les déclarations théoriques et les discussions

de type "et si". Afin d'obtenir les informations nécessaires de la part du candidat, l'évaluateur doit fournir des conseils sur la manière de répondre aux questions comportementales, par exemple :

*"Je vais vous poser des questions comportementales sur vos expériences passées où ces compétences ont été démontrées. Dans votre réponse, veillez à couvrir la situation, la tâche, l'action et les mesures que vous avez prises, ainsi que les résultats. Si possible, j'aimerais également savoir ce que vous avez appris de cette expérience et comment vous avez appliqué cette leçon depuis. Voici la question..."*

Exemples de questions que l'évaluateur peut utiliser lors de l'évaluation de ce travailleur social auprès des jeunes (elles peuvent être spécifiées aux réponses du RME dans son exercice d'auto-évaluation ou dans le portfolio) :

- Avez-vous déjà participé à un projet de mobilité à l'étranger ? Dites-moi comment vous utilisez votre propre expérience pour motiver les personnes concernées.
- Quel a été votre processus d'apprentissage interculturel pendant votre projet ? Comment avez-vous géré le choc culturel (si vous y avez été confronté) ? Dites-moi comment vous préparez les candidats à une telle expérience pendant leur mobilité d'apprentissage.
- Parlez-moi d'une situation où vous avez dû motiver quelqu'un à partir en mobilité d'apprentissage à l'étranger.
- Décrivez une situation où vous avez dû confronter un membre de l'équipe à propos d'un problème et dites-moi comment vous vous y êtes pris.
- Dites-moi comment vous commencez normalement un entretien avec une personne désireuse d'aller vivre une expérience d'apprentissage à l'étranger.
- Quelles sont les compétences que vous avez acquises grâce à l'activité de mobilité et/ou en travaillant dans une équipe internationale ? Comment pouvez-vous appliquer ces nouvelles compétences dans votre emploi et/ou votre travail avec votre communauté ?
- Dans quelle mesure avez-vous développé une sensibilité interculturelle, une flexibilité et une meilleure compréhension des différences ?

### 3. PROCÉDURE D'ÉVALUATION

L'ensemble du processus d'évaluation, réalisé par des évaluateurs spécialement formés pour évaluer les compétences des RME, doit se dérouler selon les étapes suivantes :

1. L'évaluateur explique les objectifs et la procédure d'évaluation ASEM au RME - soit lors d'une réunion personnelle, soit par téléphone, soit lors d'un événement multiplicateur proposé par l'organisation partenaire.
2. Si le RME accepte de participer à l'évaluation, l'évaluateur lui envoie un lien d'invitation vers la plateforme en ligne (IO3).
3. Une fois que le RME s'est connecté à la plateforme en ligne, il/elle a la possibilité de créer son portfolio pour donner plus de détails sur ses compétences et expériences acquises par le biais de l'apprentissage formel, non formel et informel (CV, certificats, références, témoignages...). Ensuite, le RME remplit individuellement l'outil en ligne avec des déclarations d'auto-évaluation visant à identifier ses points forts et ses points faibles dans différents domaines. À ce stade, le RME est libre de décider s'il souhaite ou non poursuivre avec un entretien avec un évaluateur.
4. Après avoir reçu une notification en ligne sur l'achèvement de l'auto-évaluation, l'évaluateur contacte le RME et convient d'une heure et d'une date pour l'entretien - en personne ou en ligne.
5. L'évaluateur examine l'auto-évaluation réalisée par le RME pour voir quelles compétences ont été marquées comme avancées, intermédiaires et de base. L'évaluateur examine également le portfolio fourni par le RME. De cette façon, l'évaluateur peut réfléchir aux questions à poser à un RME pendant l'entretien.
6. Pendant l'entretien, l'enquêteur évalue le RME en utilisant la méthodologie du EAP (Entretien Accès sur les Performances).
7. L'évaluateur fournit un retour d'information au RME.
8. L'évaluateur suggère de soutenir le RME dans la création de son plan d'amélioration individuel. Le RME peut décider de compléter le plan d'amélioration individuel (PAI) directement ou après l'entretien.

9. Si le RME est intéressé à recevoir le soutien de l'évaluateur, il convient d'une réunion personnelle ou en ligne avec le RME pour discuter de son plan d'amélioration individuel.
10. Les résultats de l'évaluation et le plan d'amélioration individuel sont téléchargés sur la plateforme en ligne.
11. Si nécessaire, un retour d'information est fourni à l'organisation du RME.
12. Si nécessaire, le soutien continu de l'évaluateur au RME dans la réalisation de son plan d'amélioration individuel se poursuit en ligne ou personnellement.
13. Un questionnaire d'évaluation est envoyé au RME pour recevoir un retour sur la réalisation du bilan d'expertise.

## 4. DOMAINES À COUVRIR EN TERMES DE COMPÉTENCES DE LA PERSONNE

**Compétences** - c'est la capacité d'utiliser ses connaissances de manière efficace et rapide dans l'exécution d'une performance et un pouvoir acquis de faire quelque chose avec compétence.

**Attitude** - une manière établie de penser ou de ressentir quelque chose.

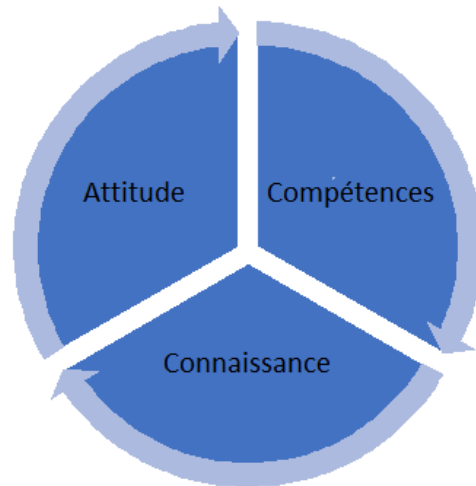
**Connaissances** - faits, informations et compétences acquis par l'expérience ou l'éducation, ainsi que la compréhension théorique ou pratique d'un sujet et la conscience ou la familiarité acquises par l'expérience d'un fait ou d'une situation.

Dans la page de travail pour l'entretien, il y a quatre domaines d'intérêt que vous êtes obligé de couvrir et d'analyser, et ce sont :

- informer/savoir comment informer.
- fournir des conseils/savoir comment fournir des conseils.
- Relations et interaction avec le public / savoir comment établir des relations et interagir avec le public (en face à face, en ligne et par le biais des médias sociaux).
- communiquer, entrer en relation avec d'autres personnes et travailler en réseau.

Les compétences des personnes dans les domaines des aptitudes, de l'attitude et des connaissances peuvent être classées en trois niveaux : **élémentaire, intermédiaire et élevé.**





## 5. L'ENTRETIEN

### **Préparation de l'entretien**

Dès que l'évaluateur a identifié la personne qui veut et qui est prête pour l'entretien, il doit commencer à recueillir le maximum d'informations sur cette personne. Ces informations doivent être disponibles dans le Portfolio numérique du RME.

Les seuls critères pour le meilleur jugement du RME en termes de tâche professionnelle sont ses compétences professionnelles. Tout au long du processus d'entretien, l'évaluateur doit être capable de s'abstraire de toute subjectivité et de prendre des décisions en fonction des faits, c'est-à-dire des résultats concrets du processus d'entretien.

L'une des tâches les plus importantes de l'assesseur est d'être cohérent avec tous les candidats. Pour certaines questions et compétences, l'évaluateur peut créer un système de classement numéroté afin de comparer chaque candidat aux exigences dans les domaines des connaissances, des compétences et de l'attitude pour le Référent en Mobilité Européenne. Les résultats de l'entretien et toutes les informations recueillies constituent également un outil et une référence précieuse pour la création d'un plan de développement pour le RME.

## Comportement lors de l'entretien

Voici quelques suggestions pratiques:

### Flexibilité.

Suivez le cadre donné, mais n'ayez pas peur d'être flexible tout au long de l'entretien. Si la personne dit quelque chose de complémentaire ou d'intéressant sur une compétence particulière ou décrit un projet particulier, un souvenir, un cas pratique intéressant - essayez d'en savoir plus. Encouragez la personne à parler et à expliquer son point de vue, mais n'oubliez pas de l'observer dans son style de communication, de saisir sa compréhension des tâches qu'elle est prête à accomplir.

### Le temps est précieux.

Organisez l'entretien, apportez un commentaire en temps voulu. Il est important de montrer le modèle à suivre à la personne interrogée. Il est également très important de fournir les informations nécessaires au plan de développement, car de vos actions dépend le développement futur d'autres personnes.

### Le développement est prioritaire sur le processus.

La personne qui réalise l'entretien est la clé du développement de l'autre personne, par conséquent, le développement du processus d'entretien doit être planifié en conséquence - collectez des données, analysez-les et discutez de vos conclusions avec la personne que vous interrogez, cela l'aidera à découvrir les lacunes dans ses compétences, ses attitudes et ses connaissances et à accélérer son développement personnel pour devenir Référent en Mobilité Européenne.

### Débusquez les talents.

Recherchez les talents qui semblent à la fois capables et motivés pour en faire plus. Votre équipe ou toute autre équipe a besoin de membres qui ont l'aspiration et la volonté de créer et de se développer en sortant de leur zone de confort naturelle. Il n'est pas fréquent de les trouver, c'est pourquoi vous devez être très attentif à les détecter, et non seulement à trouver les nouveaux talents, mais aussi à les reconnaître pour les soutenir à l'avenir en tant que Référents en Mobilité Européenne compétents.

### Des questions terre à terre

Demandez aux candidats comment leurs actions/comportements/décisions ont influencé ou apporté une valeur ajoutée à l'organisation dans le passé, quels exemples de leur vie personnelle ils peuvent se rappeler et partager avec vous. En tant qu'examineur, vous aurez ainsi l'occasion

de reconnaître les aptitudes de la personne à être pragmatique et à utiliser ses connaissances, ses compétences et son attitude dans des circonstances concrètes. Elle reconnaît également la valeur ajoutée potentielle de la loyauté de la personne envers l'organisation ou la tâche qu'elle envisage d'accomplir. Cela signifie que pour chaque question, vous concevez des réponses décrivant l'attitude que vous seriez probablement intéressé à voir dans la performance d'une personne. Exemple : Question : Que feriez-vous, si vous deviez terminer votre rapport, mais que la connexion Internet était interrompue ?

Réponses possibles :

- a) attendre que l'Internet soit réparé.
- b) Je vais courir jusqu'au point Wi-Fi le plus proche pour terminer le rapport.
- c) j'appellerai le fournisseur d'accès pour régler le problème, puis j'utiliserai mon téléphone portable pour accéder à Internet et terminer le rapport.

Selon votre réponse la plus souhaitable, vous pouvez donner des points que la personne peut gagner en fournissant la réponse a/b ou c. Dans ces cas, disons a-1, b-2, c-3. Lorsque vous créez des questions avec le modèle de rôle le plus souhaitable pour le Référent en mobilité européenne, le calcul sera simple : il s'agira de déterminer le degré de compétence de la personne. Un entretien n'est pas un processus dans lequel nous trouvons comment nous voyons la personne, un entretien est le processus dans lequel nous identifions le niveau de compétences, les frontières de l'attitude et la profondeur des connaissances d'une personne.

Quelques conseils pour mener le meilleur entretien qui soit :

- Montrez un réel intérêt pour les réalisations de la personne que vous envisagez d'interviewer.
- Fournir toutes les informations et le soutien humain, nécessaires au développement de la personne.
- Référent et expliquer la personne sur des questions peu claires, écouter son expérience et lui apporter un retour neutre.
- Respecter et faire preuve de limites, d'éthique et de confidentialité pendant le processus d'entretien.

➤ Encourager la personne à exprimer ses points de vue et ses observations, l'encourager à écrire et à noter ses observations, car cela pourrait être important pour le plan de développement de ces personnes à l'avenir.

### **Plan d'amélioration individuel**

Il s'agit d'un plan d'action individuel pour l'amélioration des compétences rempli individuellement par un assesseur avec le soutien de l'évaluateur.

#### FORMULAIRE TEMPLATE

Nom du candidat .....

Date .....

Sur la base du rapport de l'évaluateur, choisissez 5 compétences que vous souhaitez maintenir ou améliorer. Il est préférable de choisir les éléments que l'évaluateur a jugés les plus faibles, ou ceux que vous pensez personnellement vouloir/devoir améliorer.

Il est important d'être réaliste dans la réalisation de vos objectifs d'apprentissage. Classez vos objectifs par ordre de priorité et cherchez à atteindre un ou deux objectifs tous les 6 à 12 mois.

Compétence à améliorer la situation	Activités de développement (apprentissage sur le lieu de travail, activités d'auto-développement, formation en classe, coaching, mentorat, etc.)	Date à laquelle l'activité est prévue

Notez qu'il existe de nombreuses **façons différentes de maintenir ou d'améliorer vos compétences** :

**A. Apprentissage en classe, traditionnel**

**B. L'apprentissage en coopération** avec d'autres opérateurs, par le biais de communautés de pratique sur le web ou de listes de diffusion. Dans ce cas, cela peut vous aider :

A. Définissez ce que vous voulez apprendre ou améliorer

B. Identifiez les communautés de pratique sur le web ou les listes de diffusion qui vous conviennent et inscrivez-vous.

C. Définissez le type d'aide que vous pouvez obtenir des communautés de pratique ou de la liste de diffusion (par exemple, bibliographie, discussion de cas, autre ?).

**C. L'apprentissage autodidacte en utilisant des livres et des sites web.** Dans ce cas, cela peut vous aider :

A. définir lesquelles de vos tâches vous souhaitez améliorer, en définissant éventuellement un niveau de performance mesurable que vous souhaitez atteindre, et/ou quelles connaissances vous souhaitez améliorer

B. déterminez à l'avance les jours et le temps que vous allez consacrer à l'apprentissage.

C. tenir un journal (un journal d'apprentissage, y compris public, par exemple sur Facebook) de votre processus d'apprentissage

D. vérifiez périodiquement la progression de votre courbe d'apprentissage avec un collègue, un ami ou un Référent

E. faites un rapport final écrit de ce que vous avez appris.

**D. l'apprentissage autodidacte en observant et en réfléchissant** à votre pratique professionnelle.

Dans ce cas, cela peut vous aider :

A. définir lesquelles de vos tâches et dans quelle direction vous voulez vous améliorer, en définissant éventuellement un niveau de performance mesurable que vous voulez atteindre

B. utilisez des grilles d'observation structurées (si elles ne sont pas disponibles, vous pouvez les élaborer directement)

C. déterminer à l'avance quel jour vous allez vous auto-observer

D. vérifier périodiquement la progression de votre courbe d'apprentissage avec un collègue, un ami ou un Référent.

**E. au travail en collaboration** avec un collègue ou un superviseur, dans ce cas, cela peut vous aider :

A. définissez laquelle de vos tâches vous allez mieux exécuter, en définissant éventuellement un niveau de performance mesurable que vous voulez atteindre

B. trouvez un collègue ou un superviseur et obtenez sa coopération pour réaliser votre plan d'amélioration

C. convenez avec votre collègue ou votre superviseur de la manière dont il/elle peut vous soutenir (feedback après votre observation, discussion de cas)

**Des conseils utiles à la fin :**

- vous pouvez utiliser une ou plusieurs méthodes différentes
- essayez d'être aussi précis que possible. Par exemple, écrire "participation à des conférences" est trop générique. Vous devez préciser exactement à quelle conférence vous faites référence et, éventuellement, la date à laquelle elle a lieu. Il est également trop générique d'écrire "Apprendre en collaboration avec un superviseur", de préférence dans votre plan d'action, indiquez déjà le nom de la ou des personnes qui pourraient remplir ce rôle.
- Discutez de votre plan avec un autre collègue et voyez quel est son plan. Peut-être pouvez-vous unir vos forces ou vous motiver mutuellement pour une amélioration commune des compétences.
- Fixez une date limite et essayez de la respecter.
- Si vous travaillez dans une organisation de jeunesse, le plan de formation et de développement individuel peut faire partie de l'évaluation annuelle des performances.

Votre responsable peut alors contrôler l'exécution du plan au cours de l'année et proposer des activités de développement soutenues par l'organisation.

## 6. BRIEFING DES ÉVALUATEURS

L'engagement des évaluateurs comporte trois phases : l'observation/la collecte de preuves, l'évaluation et le retour d'information. Le processus d'évaluation consiste à générer et à collecter des preuves de la performance d'un candidat, et à juger ces preuves par rapport à des critères définis (les quatre domaines de compétences de l'EMA). Le candidat et l'évaluateur sont conjointement responsables de la production et de la collecte des preuves. L'évaluateur est ensuite chargé de décrire les preuves et de les mettre en relation avec les compétences.

Le rôle de l'évaluateur comprend :

- l'observation ;
- l'évaluation ;
- l'accord sur une note globale lors de la conférence des assesseurs.

Un évaluateur principal dirigera le processus d'évaluation. L'évaluateur sera responsable de l'organisation de l'évaluation, de sa mise en œuvre, de la conférence des évaluateurs et du retour d'information au candidat et à l'organisation. L'évaluation de l'EMA est réalisée à l'aide de l'outil d'évaluation en ligne. Les tâches accomplies par le candidat sont notées et transférées vers la base de données web de l'EMA, d'où l'évaluateur peut y accéder via différentes vues de résultats. Les évaluateurs peuvent visualiser et imprimer toutes les réponses et préparer l'évaluation de manière adéquate.

### **Observation et collecte de preuves**

La tâche la plus importante de l'évaluateur est d'observer le comportement et de recueillir des preuves des compétences de l'EMA. L'observation doit viser à recueillir des preuves de toutes les composantes des compétences, y compris le comportement verbal et non verbal. La première étape du processus d'évaluation consiste à observer, la deuxième à prendre des notes, la troisième à relier certaines observations à une ou plusieurs des quatre dimensions de la compétence de l'EMA.

La quatrième étape consiste à évaluer les observations effectuées.

Pour le processus d'observation, on peut utiliser des listes de points à contrôler ou des fiches d'observation. Celles-ci sont extrêmement utiles pour la structure de l'observation. Chaque évaluateur doit trouver un format pour ses observations, auquel il doit se tenir pendant toute l'évaluation.

## **Evaluation**

L'évaluation consiste à examiner ce qu'un candidat a fait ou produit (preuve) après la réalisation de l'activité et à le noter comme : faible, intermédiaire, expert. Il n'y a pas de niveau zéro de compétence, car nous supposons que chaque candidat fera preuve d'au moins un certain niveau de volonté, de compétence ou de progrès.

Une fois que les candidats ont donné leurs réponses, les évaluateurs doivent examiner chacune des observations qu'ils ont faites et consignées sur les fiches d'observation, ainsi que les réponses données par le candidat, et les classer dans l'une des quatre compétences. Un certain type d'observation peut même indiquer une compétence complète dans une dimension et en même temps seulement une compétence de base dans une autre dimension. Pour rappel, vous recherchez des talents dans ces domaines.

1. informer/savoir comment informer.
2. fournir des conseils/savoir comment fournir des conseils.
3. entrer en relation et interagir avec le public / savoir entrer en relation et interagir avec le public (en face à face, en ligne et par le biais des médias sociaux).
4. communiquer, entrer en relation avec d'autres personnes et travailler en réseau.

## **Feedback**

Il existe deux types de feedback pour l'évaluation RME. D'une part, le participant est informé de ses résultats à l'évaluation. D'autre part, l'organisation reçoit un retour sur les résultats de tous les participants - si cela a été convenu. Il est essentiel de respecter l'obligation de secret et de garder les résultats confidentiels.

### **Feedback au candidat (RME)**

Le feedback est donné de manière semi-standardisée sur quatre domaines de compétence. Il est d'abord demandé au participant ce qu'il pense de sa participation à l'évaluation. Ensuite, les quatre domaines de compétence du RME sont décrits, et ces descriptions sont étayées par des exemples tirés de chaque exercice. Le feedback est structuré en conséquence. Il est important que le



participant soit informé si le feedback sur ses résultats à l'évaluation doit être transmis à l'organisation.

### Feedback à l'organisation

Un retour d'information est fourni à l'organisation après la consultation. Il existe plusieurs façons de fournir ce retour d'information : un résumé verbal des résultats, une déclaration écrite, ou des profils de résultats sur chaque participant individuel.

## 7. MODÈLE D'AUTO ÉVALUATION

Domaines de compétences du Référent en Mobilité Européenne :

1. **informer**/savoir comment informer.
2. fournir des **conseils**/savoir comment fournir des conseils.
3. entrer en relation et **interagir** avec le public / savoir entrer en relation et interagir avec le public (en face à face, en ligne et par le biais des médias sociaux).
4. communiquer, entrer en relation avec d'autres personnes et **travailler en réseau**.

### CEC - Cadre Européen des Certifications

Le CEC est le cadre européen de référence pour l'apprentissage tout au long de la vie. Il permet aux États membres de relier leurs systèmes de qualification professionnelle à ceux d'autres pays afin de favoriser la reconnaissance mutuelle des qualifications et des certificats, et donc la mobilité transnationale des jeunes et des travailleurs.

### Définir les niveaux du cadre européen des certifications

Chacun des 8 niveaux est défini par un ensemble de descripteurs indiquant les résultats d'apprentissage pertinents pour les certifications à ce niveau dans tout système de certification.

Niveau	Connaissances	Compétences	Responsabilité et autonomie
	<b>Dans le contexte du CEC, les connaissances sont décrites comme étant théoriques et/ou factuelles.</b>	<b>Dans le contexte du CEC, les compétences sont décrites comme étant cognitives (impliquant l'utilisation de la pensée logique, intuitive et créative) et pratiques (impliquant la dextérité manuelle et l'utilisation de méthodes, matériaux, outils et instruments).</b>	<b>Dans le contexte du CEC, la responsabilité et l'autonomie sont décrites comme la capacité de l'apprenant à appliquer des connaissances et des compétences de manière autonome et responsable.</b>
Niveau 1	Connaissances générales de base	les compétences de base nécessaires à l'exécution de tâches simples	travailler ou étudier sous supervision directe dans un contexte structuré
Niveau 2	Connaissance factuelle de base d'un domaine de travail ou d'étude	aptitudes cognitives et pratiques de base requises pour utiliser les informations pertinentes afin d'exécuter des tâches et de résoudre des problèmes courants en utilisant des règles et des outils simples	travailler ou étudier sous supervision avec une certaine autonomie
Niveau 3	Connaissance des faits, des principes, des processus et des concepts généraux, dans un domaine de travail ou d'étude.	un éventail de compétences cognitives et pratiques nécessaires pour accomplir des tâches et résoudre des problèmes en sélectionnant et en appliquant des méthodes, des outils, des matériaux et des informations de base	prendre la responsabilité de l'achèvement des tâches dans le travail ou les études ; adapter son comportement aux circonstances pour résoudre les problèmes.
Niveau 4	Connaissances factuelles et théoriques dans des contextes larges au sein d'un domaine de travail ou d'études	une gamme d'aptitudes cognitives et pratiques requises pour générer des solutions à des problèmes spécifiques dans un domaine de travail ou d'études	faire preuve d'autogestion dans des contextes de travail ou d'études généralement prévisibles, mais susceptibles de changer ; superviser le travail de routine d'autres personnes, en assumant

			une certaine responsabilité pour l'évaluation et l'amélioration des activités de travail ou d'études.
Niveau 5	Connaissances complètes, spécialisées, factuelles et théoriques dans un domaine de travail ou d'études et conscience des limites de ces connaissances	une gamme complète d'aptitudes cognitives et pratiques nécessaires pour élaborer des solutions créatives à des problèmes abstraits	exercer la gestion et la supervision dans des contextes d'activités de travail ou d'études où il y a des changements imprévisibles ; examiner et développer la performance de soi et des autres
Niveau 6	Connaissance avancée d'un domaine de travail ou d'étude, impliquant une compréhension critique des théories et des principes.	compétences avancées, faisant preuve de maîtrise et d'innovation, nécessaires pour résoudre des problèmes complexes et imprévisibles dans un domaine de travail ou d'études	gérer des activités ou des projets techniques ou professionnels complexes, en assumant la responsabilité de la prise de décision dans des contextes de travail ou d'études imprévisibles ; assumer la responsabilité de la gestion du développement professionnel d'individus et de groupes
Niveau 7	Connaissances hautement spécialisées, dont certaines sont à l'avant-garde des connaissances dans un domaine de travail ou d'études, comme base d'une réflexion et/ou d'une recherche originale. conscience critique des questions de connaissances dans un domaine et à l'interface entre différents domaines	compétences spécialisées en matière de résolution de problèmes requises dans le domaine de la recherche et/ou de l'innovation afin de développer de nouvelles connaissances et procédures et d'intégrer des connaissances provenant de différents domaines	gérer et transformer des contextes de travail ou d'études complexes, imprévisibles et nécessitant de nouvelles approches stratégiques ; prendre la responsabilité de contribuer aux connaissances et aux pratiques professionnelles et/ou d'examiner les performances stratégiques des équipes.
Niveau 8	Connaissance à la frontière la plus avancée d'un domaine de travail ou d'étude et à l'interface entre les domaines.	les compétences et techniques les plus avancées et les plus spécialisées, y compris la synthèse et l'évaluation, nécessaires	faire preuve d'une autorité, d'une innovation, d'une autonomie, d'une intégrité académique et professionnelle substantielles et d'un

		pour résoudre des problèmes critiques en matière de recherche et/ou d'innovation et pour étendre et redéfinir les connaissances existantes ou la pratique professionnelle	engagement soutenu dans le développement de nouvelles idées ou de nouveaux processus à l'avant-garde des contextes de travail ou d'étude, y compris la recherche
--	--	---	--

L'outil d'auto-évaluation se compose de quatre pages de travail, chacune répondant à l'une des compétences. Chaque personne qui se soumet à l'auto-évaluation doit également fournir une auto-évaluation, en concluant à quel niveau il ou elle est approprié dans la compétence concrète - de base, intermédiaire ou élevé et plus encore, et il y a une colonne, pour que la personne puisse marquer des commentaires éventuels sur le développement nécessaire dans le domaine concret.

L'auto-évaluation est un instrument de soutien pour les Référénts en mobilité européenne potentiels et les candidats à ce poste, tout d'abord en tant qu'outil d'information sur les compétences requises, mais aussi en tant que guide potentiel de développement de carrière, pour identifier les éventuels "points faibles" dans les connaissances, les aptitudes et les attitudes à développer.

Devenir Référént en mobilité européenne est un parcours que vous ferez en étroite collaboration avec l'organisation que vous représentez. En exprimant votre intérêt pour ce domaine et en vous laissant aller à l'auto-évaluation, vous vous préparez à faire partie d'un réseau nouveau, passionnant et très utile pour faire valoir les libertés qui nous sont offertes en tant qu'Européens. En devenant Référént en mobilité européenne - expert en mobilité européenne, bénévole ou travailleur expert dans la fourniture d'informations sur les possibilités de mobilité transnationale dans le domaine des études, du travail et du bénévolat, vous ouvrez des possibilités pour vous-même et pour les autres. L'expert en mobilité informe, oriente et guide les jeunes sur les différentes possibilités de réaliser une expérience d'apprentissage dans le domaine des études, du travail ou du volontariat.





exemple, Stage dans les institutions européennes / Opportunités d'emploi)								
3- Je connais les possibilités d'emploi pour les jeunes offertes par l'Union européenne (par exemple, le Corps européen de solidarité - volet professionnel)								
4 - Je connais les principales possibilités de stages pour les étudiants (par exemple, les stages organisés par les associations d'étudiants en Europe)								
5 - Je connais les informations sur la reconnaissance des qualifications et des titres professionnels								

6 - Je connais les droits et les devoirs des travailleurs en Europe								
7 - Je connais les tendances, le fonctionnement et les fluctuations du marché du travail, les possibilités de carrière, les salaires, les syndicats, la population active et l'offre et la demande de certaines professions dans un secteur donné.								
8 - Je connais les politiques gouvernementales concernant les programmes d'enseignement et les programmes approuvés par des établissements d'enseignement spécifiques.								
<b>SCORE – 1.2</b> <b>ÉTUDE</b>								





exemple, Service civique, Service volontaire fédéral allemand)								
5 - Je suis conscient(e) des possibilités d'échanges culturels / internationaux autofinancés en Europe organisés par des associations (par exemple, Semaine d'été universitaire, Camps scolaires, etc.)								
<b>SCORE – 1.3 ÉTUDE</b>								
<b>TOTAL</b>	<b>(SCORE TOTAL)</b>							

Entre 5 et 15 BAS (30%)  
 Entre 16 et 30 MOYEN (60%)  
 Entre 31 et 40 HAUT (jusqu'à 100%)

### PROGRAMMES

CONNAISSANCES	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3	NIVEAU 4	NIVEAU 5	NIVEAU 6	NIVEAU 7	NIVEAU 8
1 - Je connais les programmes européens destinés aux jeunes (par exemple, Erasmus Plus, le Corps européen de solidarité).								
<b>SCORE 1.4 ÉTUDE</b>								
<b>TOTAL</b>	<b>(SCORE TOTAL)</b>							

Entre 1 et 3 BAS (30%)  
 Entre 4 et 6 MOYEN (60%)  
 Entre 7 et 8 HAUT (jusqu'à 100%)



rechercher des informations (par exemple, la Commission européenne).								
4 – Je connais les sites et portails utiles pour la recherche de stages (Portails des stages)								
5 - Je connais les sites de l'Union européenne consacrés aux jeunes et aux animateurs de jeunesse (par exemple, le portail européen de la jeunesse, le portail Salto, etc.)								
6 - Je connais les principales opportunités pour les étudiants et les jeunes (Portails nationaux de la jeunesse)								
<b>SCORE – 1.5</b> <b>BASES DE</b>								



afin d'évaluer l'expérience préalable, les besoins d'apprentissage, les exigences, les motivations et les souhaits des apprenants								
4- Je connais la partie non verbale de la communication (par exemple, les expressions faciales, les modèles de discours, les gestes, le langage corporel, la proxémique, la posture, l'apparence, l'habitus, la respiration et les réactions corporelles).								
5 – Je connais les techniques de communication par "écoute active".								
<b>SCORE – 2 ORIENTATION</b>								
<b>TOTAL</b>	<b>(SCORE TOTAL)</b>							

Entre 5 et 15 BAS (30%)  
Entre 16 et 30 MOYEN (60%)  
Entre 31 et 40 HAUT (jusqu'à 100%)



8 – Je connais les bases de l'informatique et le World Wide Web.								
9 - Je comprends la sécurité informatique et la confidentialité								
10 - Je connais les modes de vie numériques tels que le cinéma, l'édition d'images numériques, l'animation, les médias sociaux et la création de jeux.								
11 - Je connais les formes et les structures des textes.								
12 - Je connais la terminologie des projets européens								
13 - Je connais les obstacles à une communication efficace								
14 - Je connais les modes de vie numériques tels que le cinéma, le montage d'images numériques, l'animation, les médias sociaux et la création de jeux.								
15 - Je connais les approches et les méthodes d'apprentissage dans les programmes d'éducation aux médias.								



16 - Je comprends l'importance et la pertinence des médias dans la vie des jeunes et des travailleurs de jeunesse.								
17 - Je connais des méthodes de développement appropriées basées sur une compréhension de la dynamique et de la sous-culture des jeunes (par exemple, les activités culturelles pour les jeunes, le travail de proximité pour les jeunes, le travail communautaire, le travail sur les questions de genre, l'éducation par l'aventure, le travail de groupe, etc.)								
<b>SCORE – 3 INTERACTION</b>								
<b>TOTAL</b>	<b>(SCORE TOTAL)</b>							

<p>Entre 17 et 51 BAS (30%)  Entre 52 et 102 MOYEN (60%)  Entre 103 et 136 HAUT (jusqu'à 100%)</p>
--

## 7.4. PAGE D'AUTO-ÉVALUATION 4 : RÉSEAUTAGE

### 7.4.1 RÉSEAUTAGE

<b>LOT DE TRAVAIL</b>	NIVEAU	NIVEAU	NIVEAU	NIVEAU	NIVEAU	NIVEAU	NIVEAU	NIVEAU
	1	2	3	4	5	6	7	8
1 - Je connais les réseaux d'information qui traitent de la mobilité et je crée des contacts								
2 - Je connais les contextes de l'éducation, de la formation et du travail : sujets, politiques et objectifs publics et privés.								
3 - Je connais le contexte social : les autorités locales, les services sociaux, les ONG, les organisations locales.								
<b>SCORE – 4 RESEAUTAGE</b>								
<b>TOTAL</b>	<b>(SCORE TOTAL)</b>							

Entre 3 et 9 BAS (30%)

Entre 10 et 18 MOYEN (60%)

Entre 19 et 24 HAUT (jusqu'à 100%)

TABLEAU : AUTO-ÉVALUATION

LOT DE TRAVAUX	SCORE TOTAL	NIVEAU DE CONNAISSANCES
1.1 - ETUDE		
1.2 - TRAVAIL		
1.3 – BENEVOLAT		
1.4 – PROGRAMMES DE L’UE		
1.5 – BASES DE DONNÉES ET OUTILS		
2 - ORIENTATION		
3 - INTERACTION		
4- RESEAUTAGE		

## 7.5. L'INTENSITÉ DES CONNAISSANCES À ÉVALUER

### Faible :

L'individu a le niveau d'expérience acquis en classe et/ou dans des scénarios expérimentaux ou dans le cadre d'un stage, d'un assistant sur le lieu de travail. On s'attend à ce qu'il reçoive de l'aide ou de l'assistance lors de l'exécution de toute tâche. L'accent est mis sur le développement par l'expérience en milieu de travail, il comprend et peut discuter de la terminologie, des concepts, des principes et des problèmes liés à toute compétence. La personne est capable d'utiliser toute la gamme des documents de référence et des ressources dans son travail.

### Moyen :

L'individu est capable d'accomplir avec succès les tâches de cette compétence telles qu'elles lui sont demandées. L'aide d'un expert peut être requise de temps en temps, mais la personne peut généralement exécuter la compétence de façon indépendante. L'accent est mis sur l'application et

l'amélioration des connaissances ou des compétences ; la personne a appliqué cette compétence à des situations occasionnelles, mais elle a besoin d'une orientation limitée pour s'acquitter de ses tâches en toute situation. La personne comprend et peut discuter de l'application et des implications des changements dans les processus, la communication, le réseautage, les possibilités de mobilité, le travail et le bénévolat.

#### Elevé et plus :

L'individu peut effectuer les actions associées à cette compétence sans aide. L'individu est reconnu comme une personne compétente, indépendante et autonome dans des situations difficiles. L'individu a constamment fourni des compétences et des performances pratiques/pertinentes ainsi que des perspectives sur les processus ou les connaissances pratiques dans plus de trois domaines de compétence. L'individu est capable de guider les autres dans la découverte des possibilités du RME

## 7.6. STRUCTURE DE L'ENTRETIEN

STRUCTURE DE L'ENTRETIEN				
INFORMER/SAVOIR INFORMER :	DÉFINITION : LA CAPACITÉ DE FOURNIR DES INFORMATIONS CLAIRES, PRÉCISES ET OPPORTUNES SUR DES SUJETS LIÉS AUX POSSIBILITÉS DE MOBILITÉ DANS LES DOMAINES DES ÉTUDES, DU TRAVAIL ET DU VOLONTARIAT			
CONNAISSANCES	FAIBLE	MOYEN	ELEVE OU PLUS	COMMENTAIRES - POUR LE DÉVELOPPEMENT
<b>ETUDE</b>				
Je connais des informations pertinentes sur l'éducation en Europe (conditions d'admission, systèmes éducatifs).				

Je connais les initiatives de soutien aux études (par exemple, les bourses d'études).				
Je connais les possibilités proposées par les programmes européens pour effectuer une période d'études dans une université européenne (par exemple : études Erasmus).				
Je connais les possibilités offertes par les programmes européens pour échanger avec d'autres établissements d'enseignement (par exemple, Erasmus - Éducation et formation professionnelle).				
Je connais les possibilités non financées par des programmes européens pour être en mesure de réaliser des études durant une certaine période à l'étranger (par ex. une année scolaire à l'étranger )				
Je sais que l'UE offre des possibilités aux jeunes pour étudier dans un autre pays (par ex. avec des prêts, prêts Erasmus pour master)				
Je connais les opportunités d'études intégrées (ex. masters communs, Erasmus Mundus )				
Je connais des informations sur la reconnaissance des diplômes et des diplômes				
Je connais les opportunités de formation pour poursuivre mes études en Europe (par ex. École d'été /hiver)				

<b>TRAVAIL</b>				
Je connais les initiatives Européennes pour promouvoir l'emploi des jeunes en Europe (ex. Your First Eures Job)				
Je connais les possibilités de stage et d'emploi offertes par les institutions et agences de l'Union européenne (par exemple, Stage dans les institutions européennes / Offres d'emploi)				
Je connais les possibilités d'emploi pour les jeunes offertes par l'Union européenne (par exemple, le Corps européen de solidarité - volet professionnel).				
Je connais les principales opportunités de stages pour les étudiants (ex. stages organisés par des associations étudiantes en Europe)				
Je connais les informations sur la reconnaissance des diplômes et des titres professionnels				
Je connais les droits et devoirs des travailleurs en Europe				
Je sais que les tendances, le fonctionnement et les fluctuations du travail marché, carrière options, les salaires, les syndicats, travaillant la population et l'offre et la demande de certaines professions dans un secteur				
Je connais les politiques gouvernementales concernant les programmes d'enseignement et				

les programmes approuvés d'établissements d'enseignement spécifiques				
<b>FAIRE DU BÉNÉVOLAT</b>				
Je connais les opportunités offertes par l'Union européenne dans le domaine du volontariat (par ex. Corps européen de solidarité, Volontaires de l'aide de l'UE)				
Je suis familier avec les possibilités offertes par l'UE dans le domaine des échanges culturels (par exemple Erasmus Plus - Jeunesse échanges)				
Je sais que les internationaux des possibilités de bénévolat en Europe - également auto-financé (par ex. Camps de travail, Wwoofing, Workaway)				
Je sais que les principaux nationaux bénévoles des programmes aussi ouverts aux jeunes gens d'autres pays de l'UE (par ex. Service civique, allemand fédéral volontaire service)				
Je suis au courant des opportunités d'échanges culturels/internationaux autofinancés en Europe organisés par des associations (ex. University Summer Week, School Camps, etc.)				
<b>PROGRAMMES DE MOBILITÉ EUROPÉENS</b>				
Je suis familier avec les européens progra				

mmes destinés à des jeunes gens ( par exemple . Erasmus Plus, européen de solidarité Corps)				
<b>BASES DE DONNÉES, OUTILS ET PORTAILS</b>				
Je connais les principaux portails de l' Union européenne pour la recherche d' emploi (ex. Eures - Le portail européen de la mobilité professionnelle )				
Je sais comment trouver des informations sur les principaux sites des européens réseaux traitant de la mobilité des opportunités (par ex. Eurodesk base de données, Euroguidance )				
Je sais comment utiliser le portail de la Commission européenne pour rechercher des informations (par ex. Commission européenne)				
Je sais que les sites et portails utiles pour trouver des stages (stage portails)				
Je connais les sites de l'Union européenne dédiés aux jeunes et aux animateurs de jeunesse (ex . Portail européen de la jeunesse, Portail Salto, etc)				
Connaître les principales opportunités pour les étudiants et les jeunes (Portails Nationaux de la Jeunesse)				
<b>COMPÉTENCES</b>				



Être capable de fournir des informations claires et précises sur des sujets liés aux études				
Être capable de fournir des informations claires et précises sur des sujets liés au travail				
Être capable de fournir des informations claires et précises sur des sujets liés au volontariat				
Être capable de sélectionner et d'identifier des informations pertinentes et de qualité pour l'activité d'information				
Savoir comment organiser l'information et des outils en sélectionnant les plus appropriés ceux pour répondre aux besoins des bénéficiaires				
Connaître et savoir utiliser les Portails et outils de recherche d'informations et d'opportunités				
Savoir utiliser et apprendre sur les européens mobilité programmes				
Savoir synthétiser et rendre l'information facilement accessible				
Être en mesure d'utiliser différents canaux pour communiquer efficacement avec les jeunes gens				
Savoir utiliser la langue anglaise au niveau du travail , être capable de comprendre les informations, les projets et les appels à la mobilité				

Être en mesure de communiquer la mobilité des opportunités dans une claire et efficace moyen par simple , la langue				
<b>ATTITUDE</b>				
Communiquer avec un langage approprié selon les utilisateurs				
Garder lui - même informé et mis à jour sur le monde des jeunes				
Faire preuve d' exactitude dans la terminologie				
Intéressant à découvrir de nouvelles informations / se mettre à jour				
<b>FOURNIR DES ORIENTATIONS / SAVOIR FOURNIR DES ORIENTATIONS</b>	<b>DÉFINITION : LA CAPACITÉ À FOURNIR DES INFORMATIONS CLAIRES, PRÉCISES ET EN TEMPS UTILE SUR DES SUJETS LIÉS AUX POSSIBILITÉS DE MOBILITÉ DANS LES DOMAINES D'ÉTUDES, DE TRAVAIL ET DE BÉNÉVOLAT</b>			
<b>CONNAISSANCE</b>	<b>LIMITE</b>	<b>MOYEN</b>	<b>ÉLEVÉ OU PLUS</b>	<b>COMMENTAIRES – POUR LE DÉVELOPPEMENT</b>
Je connais les techniques de conseil utilisées dans différents contextes et avec divers groupes et individus, en particulier en ce qui concerne les méthodes de supervision et de médiation dans le processus de conseil				
Je connais les méthodologies d'auto-candidature (curriculum vitae, lettres de motivation et de présentation).				
Je sais que l'évaluation des méthodes et des procédures dans le but d'évaluer avant l'expérience ,				

l' apprentissage des besoins, les demandes, les motivations et les apprenants de souhaits				
Je connais la partie non verbale de la communication (par exemple, les expressions faciales, les modes d'expression, les gestes, le langage corporel, la proxémie, la posture, l'apparence, l'habitus, la respiration et les réactions corporelles).				
Je connais les techniques de communication « L' écoute active »				
<b>COMPÉTENCES</b>				
Savoir activement écouter et être en mesure d' interpréter les problèmes, les situations et spécifiques aux besoins de la jeune personne				
Savoir poser les bonnes questions pour mieux comprendre les besoins de la jeune personne				
Être capable d'offrir des informations précises et personnalisées en fonction des besoins du jeune.				
Savoir accompagner/conseil de la jeune personne dans un processus de renforcement de ses ou ses propres capacités dans le but d' atteindre l'objectif				
Savoir communiquer dans un simple, claire et efficace façon en utilisant le langage compréhensible pour la jeune personne				
Offrir des connaissances et des solutions sans créer de fausses attentes				

Être en mesure de respecter les gens de tous les milieux, de différentes sociales, raciales ou ethniques origines				
<b>ATTITUDE</b>				
Avoir un mode de communication empathique				
L'écoute de la jeune de la personne des besoins avant de donner des conseils , d'adapter la langue en fonction aux utilisateurs				
Communiquer avec un langage approprié selon les utilisateurs				
Être capable de gérer ses émotions				
Montrer de l'intérêt pour ce qui est dit et s'engager dans la communication				
Écoute active				
Être ouvert d'esprit , non jugement, accepter et positif				
Des dépositaires attentifs de la vulnérabilité et de l'ouverture croissantes des jeunes				
Activement montrant verbales et non verbales des signes d'écoute				
Acceptation de tous les individus avec toutes leurs forces et faiblesses				
Faire preuve de compréhension des sentiments et des besoins des apprenants individuels				
Renforcer l'indépendance des apprenants et croire en leurs capacités et leur potentiel existants				
Être patient, persévérant et empathique				

Avoir l' esprit ouvert à la diversité culturelle				
Affichage d' égalité de respect et de tolérance envers tous les jeunes gens				
<b>RELATION ET INTERAGIR AVEC LE PUBLIC / SAVOIR COMMENT RELIER ET INTERAGIR AVEC LE PUBLIC (face à face, en ligne et via les médias sociaux)</b>	<b>DÉFINITION : LA CAPACITÉ DE SAVOIR RELATION AVEC LE PUBLIC ET AVEC D'AUTRES SUJETS, DANS DIFFÉRENTS CONTEXTES : FACE-À-FACE, EN LIGNE ET LORS D'ÉVÉNEMENTS PUBLICS, ATELIERS ET ACTIVITÉS DE GROUPE</b>			
<b>CONNAISSANCE</b>	<b>LIMITÉ</b>	<b>MOYEN</b>	<b>ÉLEVÉ OU PLUS</b>	<b>COMMENTAIRES – POUR LE DÉVELOPPEMENT</b>
Je connais les bases des médias (définitions , concepts clés et terminologies)				
Je connais les techniques de communication « L' écoute active »				
Je connais la partie non verbale de la communication (ex. expressions faciales, schémas de parole, gestes, langage corporel , proxémie , posture, apparence , habitus, respiration et réactions corporelles )				
Je connais les modèles , les composants, les modèles et les types de communication				
Je connais la campagne électorale				
Je connais les bases du journalisme				
Je connais les médias alternatifs				
Je connais les bases de l'informatique et le World Wide Web				
Je comprends la sécurité informatique et la confidentialité				

Je connais les modes de vie numériques tels que le cinéma, l'édition d'images numériques, l'animation, les médias sociaux, la création de jeux				
Je sais texte des formes et textes structures				
Je connais la terminologie des projets de l'UE				
Je connais les obstacles à une communication efficace				
Je connais les modes de vie numériques tels que le cinéma, l'édition d'images numériques, l'animation, les médias sociaux, la création de jeux				
Je connais l'apprentissage des approches et des méthodes dans les médias alphabétisation programmes				
Je comprends l'importance et la pertinence des médias dans les jeunes gens et jeunes travailleurs de la vie.				
Je connais des méthodes de développement appropriées basées sur une compréhension de la dynamique et de la sous-culture des jeunes (par exemple, les activités culturelles pour les jeunes, le travail de proximité pour les jeunes, le travail communautaire, le travail spécifique au genre, l'éducation par l'aventure, le travail de groupe, etc.)				
<b>COMPÉTENCES</b>				

Répondre aux demandes des utilisateurs dans le délai maximum fixé par le service (par ex. 48h)				
Savoir utiliser les outils de communication utilisés par les jeunes (par ex. Réseau social)				
Savoir communiquer avec un langage approprié selon les utilisateurs				
Savoir communiquer et interagir avec des groupes et un public plus large (par ex. parler en public)				
Avoir des compétences en leadership et en mentorat				
Savoir gérer des groupes de jeunes gens				
Savoir comment gagner leur confiance et de savoir comment impliquer et motiver les jeunes				
Être en mesure de respecter les gens de différents sociaux, raciaux ou ethniques origines				
<b>ATTITUDE</b>				
Prendre l'initiative				
Faire preuve d'une attitude positive et proactive				
Faire preuve d'ouverture envers le jeune public				
Intéressant pour les nouveaux outils TIC en contexte social et professionnel				
Percevoir nouvelles technologies et médias de soutien des outils pour les jeunes gens				

Faire preuve d' exactitude dans la terminologie				
Activement montrant verbales et non verbales des signes d' écoute				
Montrer de l' intérêt pour les questions de jeunesse				
Montrer de l' intérêt pour les détails				
Faire preuve d' une attitude participative				
Être ouvert à la force constructive critique et la contestation des acceptées idées				
Faire preuve de respect - penser de manière comparative et sans préjugés sur les différences culturelles				
Faire preuve d' enthousiasme et de volonté d' enquêter sur les demandes "supplémentaires" des utilisateurs				
Prendre l'initiative				
<b>COMMUNIQUER, ÉTABLIR DES RELATIONS AVEC LES AUTRES ET MISE EN RÉSEAU</b>	<b>DÉFINITION : COMPÉTENCES RELATIONNELLES ET COMPORTEMENTALES POUR CRÉER UN RÉSEAU DE CONTACTS PROFESSIONNELS MAINTENUS DANS LE TEMPS - LOCAL, NATIONAL ET INTERNATIONAL ;</b>			
<b>CONNAISSANCE</b>	<b>LIMITÉ</b>	<b>MOYEN</b>	<b>ÉLEVÉ OU PLUS</b>	<b>COMMENTAIRES – POUR LE DÉVELOPPEMENT</b>
Je connais les réseaux d'information qui traitent de la mobilité et créent des contacts				
Je connais les contextes de l' éducation, de la formation et				



du travail : sujets, politiques et objectifs publics et privés				
Je connais le contexte social : autorités locales, services sociaux, ONG, organisations locales				
<b>COMPÉTENCES</b>				
Cartographier les associations/organisations/entités du territoire œuvrant dans le domaine de la mobilité des jeunes				
Cartographier les associations/organisations/entités de la zone travaillant dans le domaine d'étude				
Carte des associations /organisations/entités dans la zone de travail dans le domaine de travail				
Carte des associations /organisations/entités dans la zone de travail dans le domaine du volontariat travail				
Partager des informations et des bonnes pratiques avec d' autres RME ou opérateurs d'autres services				
Participer à des activités utiles pour établir des relations avec les RME (Par ex. événements d' information, séminaires, etc.)				
Être proactif et ouvert à organiser des projets en collaboration avec d' autres RME qui font également partie d' autres réseaux d'information				
Établir des relations avec d' autres RME dans				

le but de construire un réseau de connaissances et utiles des partenaires pour les jeunes utilisateurs				
Construire un réseau de connaissances utiles pour la promotion du service et pour les jeunes utilisateurs (écoles, médias locaux, autres organisations de jeunesse, associations, services de l'emploi, etc.)				
Parler anglais				
<b>ATTITUDES</b>				
Avoir une attitude positive de collaboration, de partage et d'ouverture				
Montrer de l'intérêt pour les questions de jeunesse				
Montrer de l'intérêt pour les détails				
Faire preuve de curiosité - considérer la différence comme une opportunité d'apprentissage				
Considérer le travail de jeunesse, la participation et l'inclusion des jeunes comme partie intégrante des politiques sociales				
Être une systématique personne qui est en mesure d'analyser les situations et réfléchir sur les pratiques				
Faire preuve d'une attitude proactive				
Bénéficier d'un développement professionnel				
Enclin au travail d'équipe pour répondre aux besoins des personnes impliquées				
Afficher une vision stratégique				
Faire preuve d'une attitude positive de collaboration, de partage et d'ouverture				

## 8. CONCLUSIONS

Les objectifs du guide sont de valider et d'évaluer les compétences de **l'Europe Mobilité des Référents poste / statut**, mais aussi donner les commentaires sur les domaines d'amélioration. Nous pensons que ce en retour va aider les Référents à développer leur professionnalisme et promouvoir le domaine de l'emploi. La méthode proposée ici permet EMA d'apprendre au sujet de leur professionnel de développement, reflètent sur la compétence qu'ils ont et la portée du travail qu'ils font. Il a également aide les évaluateurs à reconnaître tous les importants contrôles et suivre les claires directives. Nous avons choisi l'observation et la collecte de preuves comme les méthodes les plus couramment utilisées dans cette ligne de travail. Les deux sont efficaces et donnent une certaine quantité de flexibilité pour répondre à spécifiques aux besoins des différentes organisations.