



Co-funded by  
the European Union



# MyCred4Home

## Rapport sur la mise en œuvre des micro- certifications par la validation de l'apprentissage non formel et informel

Résultat 3

<https://www.mycred4home.eu/>  
2021-1-FR01-KA220-ADU-000035256

## TITRE DU DOCUMENT

Rapport sur la mise en œuvre des micro-certifications par la validation de l'apprentissage non formel et informel (MyCred4Home Résultat 3)

## AUTEUR

IPERIA (FR)

## CONTRIBUTEURS

Partenaires MyCred4Home :

GDOCE, Université de Chypre, Centre Familial de Bruxelles, STEPS

## REVISEURS

STEPS (IT)

## DATE DE DÉLIVRANCE

Octobre 2024

## COPYRIGHT

Ce document est sous licence Creative Common Attribution-NonCommercial-ShareAlike. 4.0 International



## CLAUSE DE NON-RESPONSABILITÉ

Ce projet a été co-financé avec le soutien de la Commission européenne, programme Erasmus+. Cette publication n'engage que ses auteurs et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.



Financé par  
l'Union européenne

## GRAPHISME ET MISE EN PAGE

Canva Pro par STEPS



---

## Table des matières

<b>AVANT-PROPOS .....</b>	<b>4</b>
<b>PRESENTATION GLOBALE DU PROJET MYCRED4HOME .....</b>	<b>4</b>
<b>OBJET DU PRESENT RAPPORT .....</b>	<b>5</b>
<b>METHODOLOGIE DE CONCEPTION DES MODALITES DE MICRO-CERTIFICATION .....</b>	<b>6</b>
<b>I.1 CHOIX ET CONCEPTION DES MODALITES D’EVALUATION .....</b>	<b>6</b>
<b>I.2 METHODES DE VALIDATION DES APPRENTISSAGES NON FORMELS ET INFORMELS.....</b>	<b>9</b>
<b>I.3 LA PLATEFORME DE MICRO-CERTIFICATION.....</b>	<b>11</b>
<b>ÉVALUATION DE LA PHASE PILOTE .....</b>	<b>16</b>
<b>II.1 OBJET ET ORGANISATION DE LA PHASE PILOTE .....</b>	<b>16</b>
<b>II.2 PERCEPTION GENERALE DE LA PHASE PILOTE PAR LES EVALUATEURS ET LES PARTICIPANTS.....</b>	<b>17</b>
<b>II.3 RESULTATS DU QUESTIONNAIRE DES PARTICIPANTS .....</b>	<b>18</b>
<b>II.4 RESULTATS DU QUESTIONNAIRE DES EVALUATEURS .....</b>	<b>27</b>
<b>CONCLUSIONS GENERALES .....</b>	<b>37</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>40</b>

## Avant-propos

### Présentation globale du projet MyCred4Home

Ce document résulte de la collaboration entre les membres du partenariat du projet MyCred4Home, co-financé par le programme Erasmus+. Il s'agit d'un partenariat de coopération dans le domaine de l'éducation pour adultes, composé de cinq institutions (IPERIA, STEPS, GDOCE, Université de Chypre, Centre Familial de Bruxelles) respectivement en : France, Italie, Chypre, Espagne et Belgique. La durée du projet est de 36 mois : du 1er novembre 2021 au 31 octobre 2024.

Ce projet sur la micro-certification a pour but d'apporter une réponse à l'évolution du marché du travail et à l'incertitude croissante concernant l'avenir des emplois. Les emplois pérennes, que l'on occupe toute sa vie, deviennent rares, et les employeurs recherchent de plus en plus de flexibilité et de réactivité. La pandémie de COVID-19 a accentué ces tendances, entraînant des pertes d'emplois massives et une augmentation des programmes de travail à court terme dans l'Union Européenne (UE). Les micro-certifications offrent une solution rapide et accessible pour le développement et la reconversion des compétences, répondant ainsi à la demande croissante de systèmes éducatifs et de formation plus réactifs.

Le projet MyCred4Home vise à promouvoir l'inclusion sociale et professionnelle des personnes peu qualifiées en combinant les micro-certifications et la validation de l'apprentissage non formel et informel. Ce projet se concentre sur le secteur des services aux personnes et aux ménages (PHS), qui nécessite un large éventail de compétences et souffre souvent d'un manque de reconnaissance. Les micro-certifications, associées à la validation des compétences, peuvent offrir de nouvelles perspectives d'emploi et répondre à la demande croissante de travailleurs qualifiés dans ce secteur.

Les partenaires du projet MyCred4Home ont quatre objectifs principaux :

- Un rapport d'évaluation comparative offrant une description de l'utilisation et de la réglementation des micro-certifications dans les pays partenaires.
- Un référentiel de micro-compétences, élaboré pour des compétences clés dans le secteur PHS.
- Un système d'évaluation et de validation des micro-compétences via une plateforme innovante qui utilise de nouvelles approches pour la micro-certification d'apprentissages non formels et informels.
- Un guide pratique proposant des recommandations pour la mise en œuvre de micro-certification d'apprentissages non formels et informels pour les profils peu qualifiés, d'après les résultats du projet

## Objet du présent rapport

Ce document est un rapport concernant le livrable 3 du projet, sur la mise en œuvre concrète des micro-certifications à travers la validation des apprentissages non formels et informels. Il est lié à la troisième phase du projet MyCred4Home, durant laquelle les partenaires ont conçu les outils d'évaluation et de validation, testé lors d'une phase pilote. L'objectif de ce rapport est de décrire la méthodologie employée au sein de ce projet pour concevoir le système de validation des micro-compétences, puis d'évaluer l'application concrète de ce système lors de la phase pilote qui a eu lieu du 7 au 11 octobre en France et du 11 au 14 octobre en Espagne.

Une enquête de terrain a été effectuée au cours de cette phase pilote. Cette enquête est au cœur de l'analyse de ce rapport, afin de fournir des informations appliquées et éprouver le potentiel de la micro-certification des apprentissages non formels et informels. Des recommandations sont issues des données de cette enquête.

Le rapport est composé de trois parties :

- Une description de la méthodologie utilisée dans ce projet pour micro-certifier ;
- Une analyse des résultats de la mise en œuvre de la micro-certification via la phase pilote du projet ;
- Une identification des points forts et possibles de la méthodologie et des outils de micro-certification des apprentissages non formels et informels

Ce rapport comprend l'analyse de 5 questionnaires avec des professionnels du secteur des services aux personnes et aux ménages (PHS) qui ont évalué les micro-compétences sur la plateforme du projet, ainsi que 30 questionnaires avec des personnes plus ou moins proches du secteur PHS qui ont souhaité faire reconnaître leurs micro-compétences.

Les opinions exprimées et les arguments utilisés ici sont ceux des auteurs. Le rapport ne représente pas le point de vue officiel de la Commission européenne ;

Les informations contenues dans ce rapport sont à jour au 22 octobre 2024.



## Méthodologie de conception des modalités de micro-certification

Le troisième livrable s'appuie sur le guide pratique établi en deuxième phase, qui donne des lignes directrices et propose des standards pour la création d'une micro-certification dans le secteur du PHS, ainsi que pour des méthodes d'évaluation et de validation d'apprentissages non formels et informels. Les partenaires du projet ont appliqué ces lignes directrices pour concevoir les modalités d'évaluation et de validation qui suivent, ainsi que les outils associés.

Pour rappel, les quatre micro-compétences clés du projet MyCred4Home sont :

### RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES

#### DOMAINE DE COMPÉTENCE

**Le domaine d'activité concerné est le secteur des services aux personnes et aux ménagés ( PHS – Personal and *Household services*)**

**Les micro-compétences décrites concernent des missions de nettoyage de base effectuées au domicile**

#### MICRO-COMPÉTENCES

**Micro-compétence 1** : Ils sont capables de réaliser des opérations de nettoyage en intégrant une démarche professionnelle de qualité.

**Micro-compétence 2** : Ils sont capables d'être organisé(e)s / efficaces.

**Micro-compétence 3** : Ils sont capables capable de comprendre la langue oralement utilisée quotidiennement par l'employeur.

**Micro-compétence 4** : Ils sont capables de respecter les consignes, les besoins et les attentes de l'employeur.

### I.1 Choix et conception des modalités d'évaluation

#### A. Quatre modalités d'évaluation

Concernant les méthodes d'évaluation, les partenaires du projet MyCred4Home ont décidé, après analyse du référentiel de micro-certification et des standards établis pour

ce projet lors de la deuxième phase, de proposer une évaluation par micro-compétence (MC). La principale raison de ce choix est que l'approche choisie dans les lignes directrices est de valoriser chaque MC par un badge. L'évaluation de chacune doit donc pouvoir se faire indépendamment des autres, et le candidat choisit de passer celle(s) qu'il ou elle souhaite. Chacune doit donc avoir sa propre évaluation.

Quatre modalités d'évaluation ont été conçues, en respectant le principe de varier les méthodes pour une évaluation plus riche et une prise en compte que les candidats seront plus à l'aise sur certaines modalités que sur d'autre selon leur profil (livrable 2).

## B. Un expert évaluateur par évaluation

Ainsi, si l'enquête de terrain en deuxième phase évoquait une évaluation basée sur l'observation et le suivi continu par un trio composé d'un employeur, d'un pair travaillant dans le même environnement professionnel et d'un formateur, mais une autre méthode a toutefois été choisie. Chaque candidat est évalué pour une micro-compétence par un évaluateur, qui est un professionnel du domaine et de la micro-compétence, et formateur pour certains profils. Les partenaires concernés ont ainsi choisi d'explorer le potentiel de l'évaluation en ligne. Cette approche permet non seulement des évaluations rapides, simples et cohérentes, mais elle offre également l'opportunité de créer une communauté d'évaluateurs, favorisant le partage de normes et de bonnes pratiques au sein du secteur.

## C. Une évaluation rapide

De la même façon que l'évaluation doit pouvoir être mise en place rapidement, sa durée doit également être plus courte que celle d'une compétence. Ainsi, elle doit pouvoir durer entre 15 et 30 minutes. Les évaluations proposées pour MC2, MC3 et MC4 durent 20 minutes, celle de MC1 qui dure 30 minutes. S'agissant de la micro-compétence technique (MC1), son importance pour exercer un métier dans le secteur PHS et les éléments à valider sont plus conséquents, c'est pourquoi son évaluation est plus longue.

## D. Des modalités distancielles

Ces modalités ont toutes été élaborées en distanciel afin d'adopter une approche innovante sur certaines micro-compétences qui auraient naturellement été évaluées en présentiel de par l'objet du domaine de compétence très pratico-pratique "effectuer un nettoyage de base au sein d'un domicile". De plus, ces micro-certifications sont destinées à un public généralement éloigné de l'outil informatique. L'enjeu de cette approche est donc de proposer des modalités qui ne sont habituellement pas envisagées pour ce public, mais qui favoriserait l'accessibilité pour tous, notamment l'accessibilité géographique. L'ensemble de ces évaluations ont ainsi lieu sur la plateforme de validation du projet.



## E. Présentation des modalités

Pour la MC1 et la MC2, le candidat est évalué par une situation professionnelle interactive. Une situation réaliste est simulée sur la plateforme, et les actions qu'il effectue vont démontrer sa capacité à intégrer une démarche qualitative (MC1) et à être organisé et efficient (MC2). La caractéristique principale de cette modalité est qu'elle propose un scénario sur l'ensemble de l'évaluation, afin de mettre le candidat en immersion.

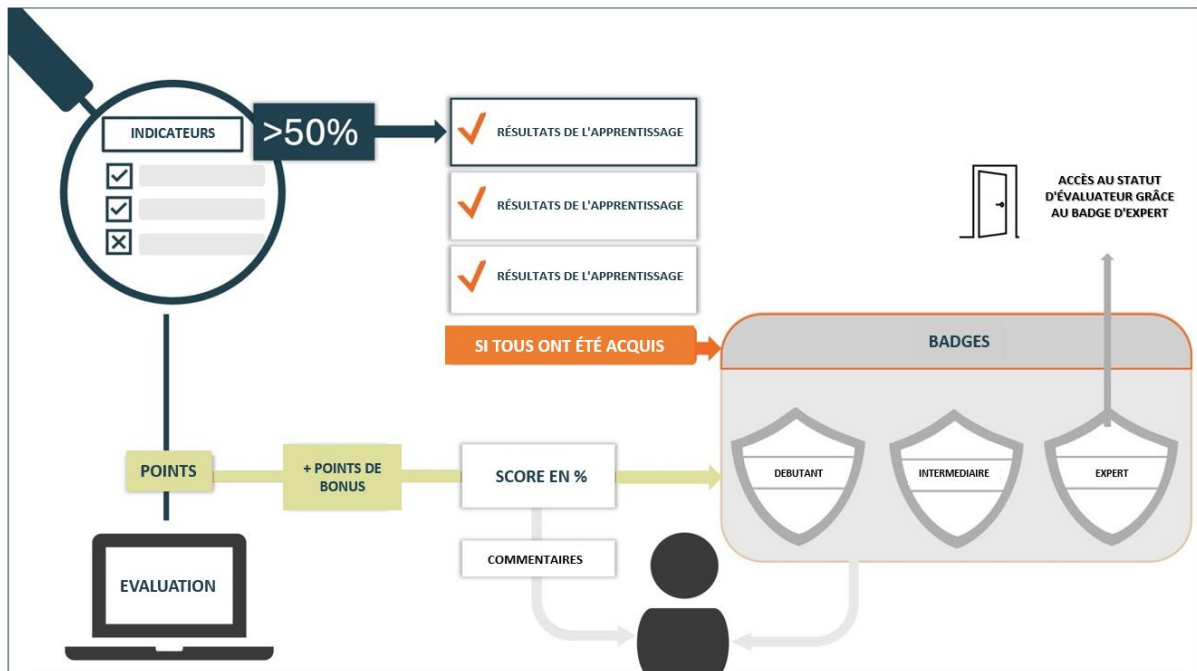
La MC3 est composée de 2 activités contextualisées, c'est-à-dire liée au contexte professionnel du secteur PHS. Le candidat doit démontrer sa compréhension du langage utilisé pour l'entretien d'un domicile.

La MC4 est un entretien immersif en ligne dans lequel l'évaluateur prend le rôle de l'employeur. Le candidat doit démontrer durant l'échange sa capacité à comprendre les attentes et les besoins de son interlocuteur.



## I.2 Méthodes de validation des apprentissages non formels et informels

### A. Validation d'une micro-certification



La méthode de validation établie lors de ce projet est la suivante :

- Le candidat est évalué sur ses choix, ses actions et ses réponses au moyen d'indicateurs ;
- La validation d'un acquis d'apprentissage est actée si plus de la moitié des indicateurs est validé ;
- Pour obtenir la certification d'une micro-compétence, le candidat doit valider l'ensemble des acquis d'apprentissage évalués ;
- Si la micro-certification est obtenue, le candidat reçoit un badge ;
- Le badge présente un niveau d'acquisition selon de score obtenu : Débutant, Intermédiaire ou Expert ;
- Dans certains cas, le candidat peut obtenir des points supplémentaires qui lui permettent d'augmenter son score, et donc son niveau d'acquisition ;
- Quel que soit son résultat, le candidat reçoit un retour pédagogique sur les points à améliorer pour un prochain passage ;
- Le badge ne précise pas le pourcentage de réussite du candidat ;
- Un candidat ayant obtenu le badge expert a la possibilité de devenir évaluateur pour cette micro-compétence.

## B. Les outils d'aide à l'évaluation

### *B.1. Pour le candidat*

Un guide pour le candidat explicite les règles à respecter ainsi que le déroulement de l'épreuve. Ce guide a pour but de favoriser l'autonomie du candidat sur la plateforme.

### *B.2. Pour l'évaluateur*

- Une grille permet l'évaluation du candidat, et reprend tous ces points afin que les règles énoncées soient respectées par les évaluateurs. Elle est conçue pour que l'évaluateur n'ait aucun doute sur les éléments de validation ni sur la validation d'un acquis d'apprentissage ou d'une micro-compétence.
- Une fiche technique à destination de l'évaluateur détaille son rôle tout au long de l'épreuve ainsi que le déroulé de l'évaluation. Cette fiche ainsi que la grille ont pour objectif de permettre à l'évaluateur de remplir sa mission de façon autonome.
- Enfin, un guide d'entretien a été conçu pour l'évaluation de MC4 afin d'aider l'évaluateur à mener une évaluation la plus neutre et la plus équitable possible.

L'ensemble de ces outils sont un objet d'évaluation durant la phase pilote.

### *C. Une évaluation partiellement humaine, partiellement automatisée*

S'il est nécessaire d'avoir un évaluateur pour MC4, c'est la plateforme qui évalue MC2 et MC3 car elle est paramétrée avec les grilles correspondantes. Elle génère ainsi les grilles avec le scoring du candidat. Pour MC1, une partie est évaluée par la plateforme et une autre partie par un évaluateur. Cette diversité de modalités d'évaluation permet de tester différents scénarios d'évaluation pour en analyser les atouts et les inconvénients. Les retours pédagogiques sont prérédigés en fonction des acquis d'apprentissages à améliorer. A la fin du projet il est prévu que la plateforme les génère et les envoie au candidat avec les résultats. Il sera essentiel de juger de leur pertinence et de leur qualité à partir des résultats du questionnaire des participants.

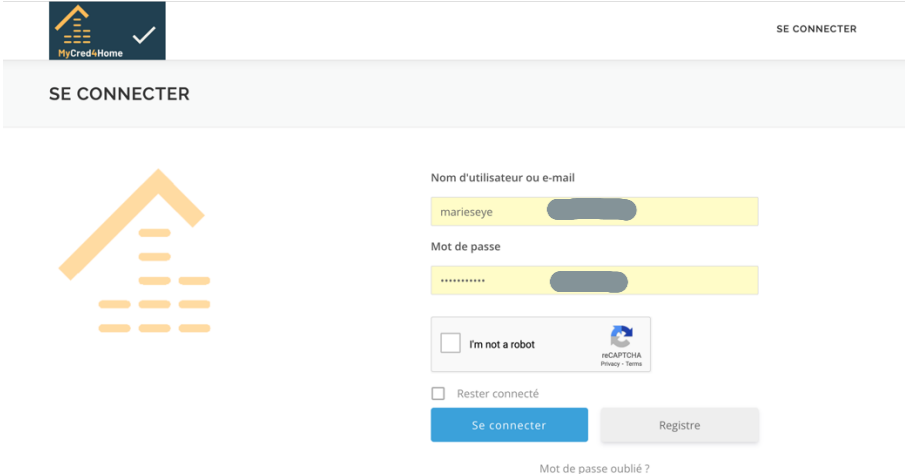
## I.3 La plateforme de micro-certification

### A. Présentation générale de la plateforme

La plateforme d'évaluation MyCred4Home centralise l'ensemble des évaluations développées pour les micro-compétences. Elle propose une interface facilitante pour l'utilisateur, intuitive et simple.

Elle est disponible à cette adresse URL : <https://mycred4home.cs.ucy.ac.cy/>

Pour y accéder il est nécessaire de créer un compte, ce qui permet le suivi des résultats de chaque candidat, ainsi qu'une sélection des évaluateurs.



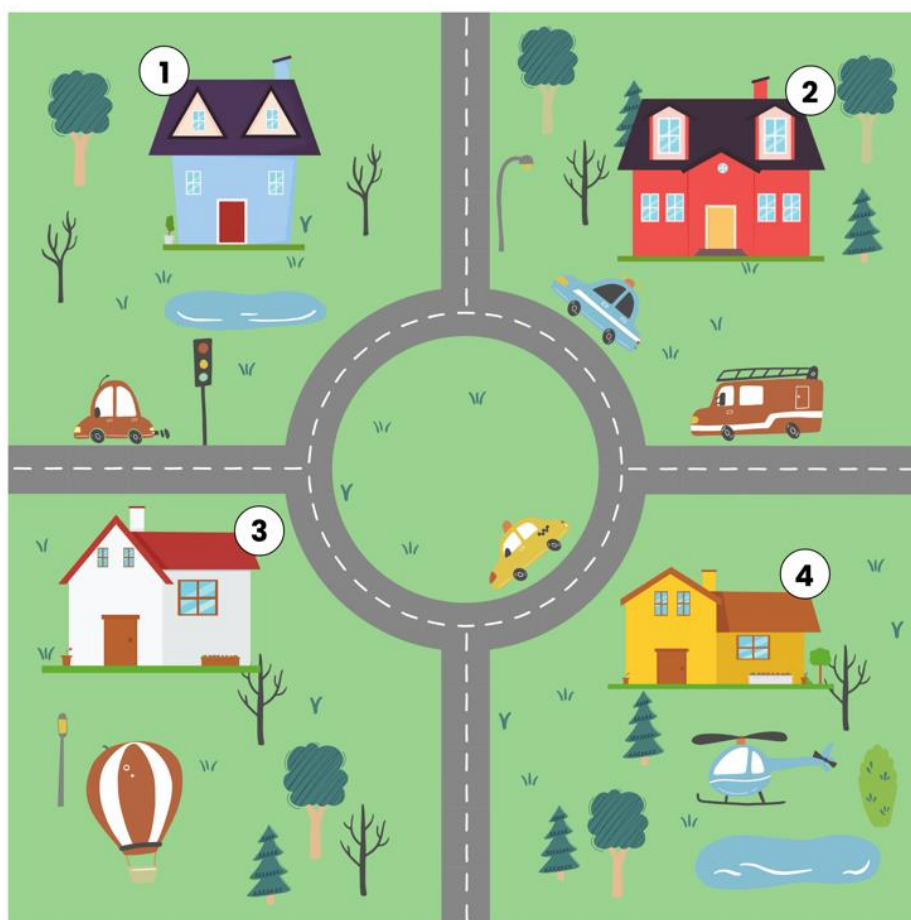
The screenshot shows the login interface of the MyCred4Home platform. At the top left is the MyCred4Home logo, and at the top right is a 'SE CONNECTER' link. Below this is a large grey button labeled 'SE CONNECTER'. The main form area contains a large orange house icon on the left. To its right are the following fields and options: 'Nom d'utilisateur ou e-mail' with the value 'marieseye', 'Mot de passe' with masked characters, a reCAPTCHA 'I'm not a robot' checkbox, a 'Rester connecté' checkbox, a blue 'Se connecter' button, and a grey 'Registre' button. At the bottom of the form is a link for 'Mot de passe oublié ?'.

### B. L'environnement de la plateforme pour un candidat

Une fois authentifié, le candidat se trouve sur la page principale des évaluations, représentées par des maisons. Il peut modifier l'option de langue en cliquant sur la vignette à droite. Cette vignette est présente en permanence sur l'écran de l'utilisateur durant toute sa visite de la plateforme.



ÉVALUATION – CARTE



Ces maisons sont cliquables, et mènent à l'évaluation correspondante. Avant d'accéder à chacune des évaluations, le choix de la langue est repropocé dans une page, afin d'assurer une évaluation dans la bonne langue.

CHOISISSEZ UNE LANGUE

Choisissez une langue pour l'évaluation :



Anglais



Français



Espagnol

Une fois la langue de l'évaluation sélectionnée, la page de l'évaluation s'ouvre. Une fenêtre d'avertissement apparaît alors pour énoncer les consignes.



ÉVALUATION   ENTRETIENS AVEC LES ÉVALUATEURS   COMITÉ D'ÉVALUATION   MON COMPTE

**je**

### Bienvenue dans le défi Micro-compétence 2

Vous avez 20 minutes pour compléter ce défi.

Votre temps commence dès que vous commencez à écouter l'instruction vocale pour la première fois.

**Pour chaque pièce** que vous visitez, cliquez sur le bouton **Play Voice Instruction** en haut pour écouter les instructions correspondantes. Il est recommandé de **commencer par le salon**

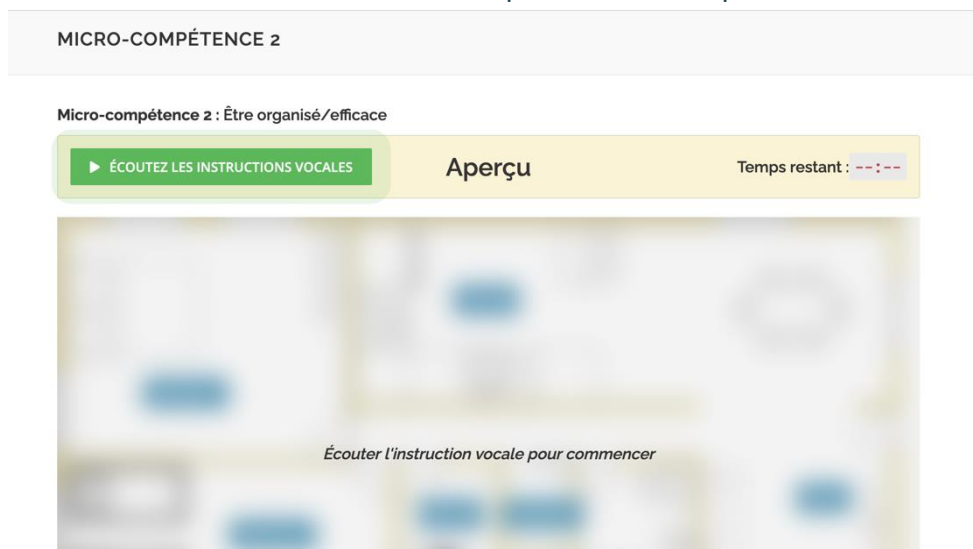
Vous pouvez écouter les instructions une fois de plus, mais cela sera décompté de votre temps.

**IMPORTANT** : Une fois que vous aurez commencé ce défi, vous ne pourrez PAS le relever à nouveau. Veuillez ne pas utiliser le bouton retour de votre navigateur pendant le défi

Bonne chance !

[Commencer le défi](#)   [Revenir en arrière](#)

Étant donné que les évaluations sont chronométrées, elles ne démarrent que sur décision du candidat. Des éléments animés permettent au candidat de se repérer, comme le bouton vert ci-dessous indiquant le bouton qui démarre l'évaluation.



#### MICRO-COMPÉTENCE 2

Micro-compétence 2 : Être organisé/efficace

[▶ ÉCOUTEZ LES INSTRUCTIONS VOCALES](#)   **Aperçu**   Temps restant : --:--

*Écouter l'instruction vocale pour commencer*

Concernant MC4, qui est la seule modalité d'évaluation synchrone, l'utilisateur se retrouve sur une page de prise de rendez-vous lorsqu'il clique sur la maison correspondante.


#### ENTRETIENS AVEC LES ÉVALUATEURS

[Ajouter la disponibilité](#)   [Mes interviews](#)

Hormis cette navigation guidée, le candidat a accès à la page principale et la page de prise de rendez-vous, lorsqu'il ne passe pas une évaluation.

La page « Mon compte » propose des informations et fonctionnalités de base, comme suit.

### COMPTE



Voir le profil

- Compte >
- Changer le mot de passe >
- Confidentialité >
- Supprimer le compte >

#### Compte

Nom d'utilisateur

Prénom

Nom de famille

Adresse email

Mettre à jour le compte

### C. L'environnement de la plateforme pour un évaluateur

Une personne peut devenir évaluateur d'une micro-compétence à la condition d'en avoir obtenu le badge expert. Elle ne peut donc plus passer cette évaluation pour améliorer son score. Elle peut toutefois passer les évaluations des autres MCs en tant que candidat.

L'interface d'accueil est donc similaire.

La seule différence est le fait que les maisons dont il est évaluateur ne sont pas cliquables. De plus, un onglet supplémentaire est disponible sur son espace, tout au long de sa navigation sauf lorsqu'il passe une évaluation, entouré ci-dessous.

Cet onglet lui permet de voir les évaluations disponibles pour évaluation sur la ou les micro-compétences qu'il peut évaluer.



## COMITÉ D'ÉVALUATION

ICI, VOUS POUVEZ VOIR LES TENTATIVES ET LES RÉSULTATS DE CHAQUE CANDIDAT À CHAQUE DÉFI MICROCOMPÉTENCE

administrateur (administrateur)	
Le Candidate primer (candidate_test_1)	
le candidat seconde (candidate_test_2)	
<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	

Sélectionnez un candidat dans le panneau de gauche

Une fois que l'utilisateur, qu'il soit candidat ou évaluateur, a fini sa navigation, il peut simplement se déconnecter en passant sa souris sur « Mon compte ». Un bouton apparaît et il doit cliquer dessus.

## Évaluation de la phase pilote

### II.1 Objet et organisation de la Phase Pilote

La phase pilote a eu lieu en France et en Espagne, afin de tester l'ensemble du système de validation des micro-compétences, développé depuis le début du projet. Cette expérimentation a permis une amélioration continue des outils techniques, ainsi qu'une évaluation des standards établis lors du projet afin de déterminer les points forts de ce modèle ainsi que les axes d'amélioration pour un déploiement futur. Deux questionnaires ont été conçus dans ce but, l'un pour les participants, l'autre pour les évaluateurs.

Un point à souligner est que le système de reconnaissance par open badge n'a pas pu être implémenté pour la phase pilote. Le projet souhaitait vérifier l'application de la démarche d'attribution des badges et s'assurer de l'existence d'une démarche transparente de l'attribution et/ou du financement des badges (livrable 2). Cette partie représente donc une piste de développement pour les suites du projet.

Les deux pays partenaires ont organisé leur phase pilote selon les conseils des experts interrogés dans le livrable 2 :

- Mise en place d'un accompagnement personnalisé pour les candidats confrontés à la fracture numérique et d'un cadre d'accompagnement clair pour l'organisation des sessions d'évaluation en distanciel avec les membres du jury.
- Clarification des modalités d'évaluation pour chaque modalité d'évaluation auprès des candidats afin d'assurer une utilisation efficace et sans ambiguïté.

Cette phase pilote a duré 5 jours en France, du 7 octobre au 11 octobre 2024. Quinze volontaires ont passé les évaluations des 4 micro-compétences, et deux professionnels du secteur ont été évaluateurs. Les évaluations se sont déroulées entièrement à distance. Les participants ont reçu un mail contenant les consignes pour effectuer les évaluations en toute autonomie.

Parmi les 15 participants, 14 ont répondu au questionnaire d'évaluation de la phase pilote. 9 travaillent dans le secteur PHS, 4 sont demandeurs d'emploi, et 1 travaille dans un domaine différent du PHS. Les 9 professionnels du secteur PHS comprennent 7 personnes exerçant depuis plus de 12 ans, 1 personne entre 9 et 12 ans, et 1 personne entre 5 et 9 ans. La moyenne d'âge des répondants est 47 ans. Leur niveau de formation est varié, comme on peut le voir dans le tableau ci-dessous.

Diplôme le plus élevé obtenu	Nombre de personnes
Bac	5
Diplôme d'état éducateur de jeunes enfants	1



CAP	3
Bac+3	3
Brevet des collèges	1
BTS	1

En Espagne, la phase pilote a duré 4 jours, du 11 octobre au 14 octobre 2024. Il y a également eu quinze participants aux évaluations, et trois professionnels du secteur ont procédé aux évaluations. Elle s'est déroulée de façon hybride. Une première session a eu lieu en présentiel avec les participants pour leur présenter le projet MyCred4Home et les modalités d'évaluations. Les évaluations ont eu lieu par la suite, en ligne, permettant à chaque participant de les passer à leur rythme et de façon indépendante. Durant la durée de la phase pilote, les participants ont eu accès à un soutien personnalisé, particulièrement durant l'évaluation de la MC4.

Sur les 15 participants, 15 ont répondu au questionnaire. 14 sont demandeurs d'emploi et 1 travaille depuis moins d'un an à temps partiel dans le secteur PHS, cette personne a donc encore le statut de demandeur d'emploi. Leur âge varie de 29 à 52 ans, avec une majorité qui a entre 40 et 50 ans. L'enseignement secondaire est le niveau scolaire le plus élevé détenu, mais la majorité a un niveau d'enseignement inférieur.

En annexe sont indiqués les résultats en France et en Espagne. On voit une nette réussite pour la MC3, une MC2 avec une réussite majoritaire mais sur des badges débutants, et des niveaux pour MC4 principalement mitigés entre débutants et experts. Il sera intéressant de voir les réponses des participants sur le niveau de difficulté des activités.

Bien que le panel de répondants ait été présenté par pays, le résultat des réponses est présenté sans distinction du lieu de la phase pilote. Une différenciation peut être évoquée dans l'analyse de certaines réponses, si cela est pertinent. En effet, le profil des participants, les modalités de mise en œuvre de la phase pilote et le fait que l'un des pays ait fait le test avant l'autre peuvent être des facteurs d'analyse.

## **II.2 Perception générale de la phase pilote par les évaluateurs et les participants**

Au démarrage, plusieurs participants ont exprimé des préoccupations concernant l'interface, la clarté des actions attendues sur la plateforme et des problèmes techniques, notamment des bugs et du contenu audio en anglais. Ces retours ont permis d'améliorer l'ergonomie de la plateforme et de fournir des orientations supplémentaires pour garantir une expérience d'évaluation optimale au cours de la phase pilote.

La phase pilote pour MC2 a été globalement réussie, bien que des défis aient été rencontrés. Les participants, qui se concentraient sur l'organisation et l'efficacité, ont

généralement compris les tâches à réaliser. Cependant, certains ont éprouvé des difficultés avec le format interactif de l'évaluation, ce qui a entraîné des confusions concernant des instructions spécifiques ou l'application de leurs compétences dans le contexte de l'évaluation. Malgré ces obstacles, de nombreux candidats ont réussi à finaliser leur évaluation, mettant en lumière la nécessité d'améliorer la clarté des consignes pour optimiser l'expérience d'évaluation.

En ce qui concerne MC3, dédié à l'évaluation de la compréhension et de l'expression linguistiques, les participants ont fait face à moins de difficultés. Ils ont démontré une capacité à s'engager avec les tâches proposées, montrant ainsi une bonne compréhension de la langue dans des scénarios quotidiens liés aux soins. La majorité des candidats a complété l'évaluation sans problème significatif, ce qui indique que le contenu était bien adapté à leurs besoins.

Selon les évaluateurs, les demandeurs d'emploi ont eu du mal à s'immerger dans l'exercice de jeu de rôle de la MC4, peinant à le percevoir comme un scénario réel. Certains participants ont également éprouvé des difficultés à bien comprendre la tâche. En revanche, les participants déjà employés dans le secteur semblaient plus à l'aise et ont même suggéré des améliorations pour enrichir l'activité. Malgré quelques obstacles mineurs, principalement liés à l'anxiété et à la méconnaissance du format d'entretien, les participants ont réussi à compléter l'évaluation et ont trouvé que le format les aidait à réfléchir à leurs compétences et à identifier des axes de développement.

### **II.3 Résultats du questionnaire des participants**

Vingt-neuf participants sur les trente ont répondu au questionnaire en fin de phase pilote. Pour une majorité de questions il n'y a pas eu de commentaire ou justification de la réponse, aussi la présentation des résultats sera basée sur une approche quantitative. Les résultats seront présentés par ordre décroissant.

#### **A. Ergonomie/Utilisation des outils**

##### **Satisfaction à l'égard du processus de reconnaissance**

Satisfait	15
Très satisfait	12
Insatisfait	3
Très insatisfait	0
Nombre total de réponses	30

Ces résultats traduisent une satisfaction générale. L'absence de commentaires pour les non satisfaits ne nous permet pas de cibler les points à améliorer. On note cependant que ces répondants sont de France, ils ont donc été les premiers à tester la plateforme, et ont ainsi rencontré quelques difficultés techniques notamment.

### Connaissances et expérience préalables

Plutôt oui	13
Absolument	10
Plutôt pas	5
Pas du tout	1
Nombre total de réponses	29

Le groupe de répondants comprend une majorité de participants ayant des connaissances ou une expérience dans le secteur PHS. Il y a toutefois un cinquième du groupe qui n'en a que peu ou pas. Cette hétérogénéité permet une expérimentation sur l'ensemble des profils ciblés par le projet.

### Difficulté des activités

Facile	16
Difficile	8
Très facile	3
Très difficile	2
Nombre total de réponses	29

Deux tiers des répondants ont trouvé l'évaluation facile ou très facile. En reliant ce résultat avec le précédent, on peut expliquer ce ressenti de facilité par dix-neuf personnes avec le fait que vingt-trois participants ont de l'expérience ou des connaissances dans le domaine. Les évaluations ne sont pas pour autant jugées comme trop facile, ce qui confirme que le niveau des évaluations reste exigeant. Les résultats des évaluations le confirment, avec plus d'une moitié de badges débutants obtenus pour les évaluations, sauf sur l'évaluation langagière MC3.

### Difficultés pour la navigation

Non	19
Oui	10
Nombre total de réponses	29

Les dix participants ayant répondu oui sont des français. Ayant été les premiers à avoir effectué la phase pilote, ils ont rencontré plus de difficultés techniques. Grâce à leurs retours et aux améliorations apportées, les quinze répondants de l'Espagne n'ont eu aucun souci.

### Questions

Difficultés d'utilisation de la plateforme (accès aux contenus, fonctionnalités, etc.)	6
Problèmes techniques (mauvaise connexion, logiciels incompatibles, etc.)	3
Mauvaise compréhension du contenu	2
Autre	1
Difficultés organisationnelles	0
Baisse de motivation	0
Se sentir seul	0
Nombre total de réponses	12

Sur les dix du panel ayant rencontré des difficultés, douze problèmes ont été identifiés, dont neuf d'ordre technique. Cela confirme l'hypothèse précédente, que les testeurs français ont eu des difficultés techniques résolues au cours de l'expérience. On relève notamment des problèmes d'accès aux MCs, de navigateur, ou de difficultés à valider les réponses. Concernant les autres difficultés, un participant cite sa difficulté à identifier certains visuels clairement (pictogrammes, pièces du logement, ...).

### Suffisamment de temps pour réaliser les activités

Oui	28
Non	1
Nombre total de réponses	29

Nous pouvons conclure de ces réponses que le temps est suffisant.

### Clarté du guide du candidat

Oui	26
Non	3
Nombre total de réponses	29

La clarté du guide est confirmée par la majorité, nous ne disposons pas de commentaires pour pouvoir réajuster.

### Pertinence du retour pédagogique suite à l'évaluation

Oui	25
Non	4
Nombre total de réponses	29

### Motivation après avoir reçu le retour pédagogique

Oui	25
Non	4
Nombre total de réponses	29

Ces deux parties concernent la réception du type de retour pédagogique transmis au candidat. Ces retours ont été prérédigés de façon à pouvoir être automatisés par la plateforme. La question qui se posait était donc la sensation de retour spécifique à chaque candidat, et leur impact sur la motivation. D'après ces résultats similaires, les retours pédagogiques semblent globalement pertinents et motivants.

## B. Motivations-projections

Cette partie concerne la valeur de ces micro-certifications sur les candidats. L'objectif est de révéler leur impact en termes de motivation, de confiance et de reconnaissance des compétences pour la suite professionnelle.

### Motivation pour la micro-certification

Obtenir une reconnaissance pour mon expérience professionnelle et/ou personnelle	11
----------------------------------------------------------------------------------	----



Pour renforcer ma confiance en mes capacités professionnelles	9
Trouver un emploi plus facilement	7
M'aider à me reconverter pour une nouvelle carrière	1
Autre	1
Négocier un meilleur salaire	0
Nombre total de réponses	12

Le répondant "autre" spécifie que cela représente une nouvelle expérience, de nouvelles certifications si un jour il souhaite se reconverter, et que cela peut lui permettre de trouver un emploi plus facilement

### Atteinte des objectifs motivationnels par les évaluations

Accepter	20
Tout à fait d'accord	8
Plutôt pas d'accord	1
Pas du tout d'accord	0
Nombre total de réponses	29

Cette partie est en lien avec la précédente. Les réponses permettent de confirmer que les évaluations ont l'utilité et l'effet souhaité en partie **Motivation pour la micro-certification** par les participants.

### Impact des micro-certifications sur les possibilités d'emploi

Plutôt oui	23
Absolument	4
Plutôt pas	2
Pas du tout	0
Nombre total de réponses	29

Les répondants sont en grande majorité convaincus de l'impact que peut avoir ces micro-certifications sur les opportunités d'emploi, ce qui représente l'un des objectifs du projet. Par ailleurs, il est intéressant de noter que vingt-sept répondants croient en l'impact sur les opportunités d'emploi, mais seulement sept trouvent ce facteur motivant (cf Motivation for micro-certification).

### Intérêt pour des micro-certifications supplémentaires

Oui	27
Non	2
Nombre total de réponses	29

93,1% des répondants sont intéressés par d'autres micro-certifications, ce qui est très positif pour les suites du projet et le potentiel de déploiement.

### Domaines d'intérêt pour la future micro-certification

Cuisson et préparation des repas	16
Soutien et assistance aux jeunes enfants	15
Soutien et assistance aux personnes âgées	14
Autre	11
Ménage	10
Sécurité au travail, gestes et postures	6
Langue	0
Nombre total de réponses	27

On repère une tendance forte pour les repas, le soin aux enfants et le soin aux personnes âgées. Les répondants "Autre" n'ont pas spécifié. Soixante-douze occurrences sélectionnées pour vingt-sept répondants, ce qui révèle une motivation et un intérêt certains à se certifier sur un ensemble de domaines. La micro-certification langagière ne suscite pas l'intérêt des répondants. En regardant les résultats en France en annexe, nous voyons que 10 personnes l'ont passée et qu'elles ont toutes eu un badge expert. Le groupe de participant n'a donc aucune problématique langagière, ce qui explique l'absence d'intérêt.

### Envie de suivre une formation complémentaire

Oui	24
Non	5
Nombre total de réponses	29

La micro-certification suscite sensiblement plus d'intérêt que la formation. Les résultats ne sont néanmoins pas assez probants pour être interprétés.

### Zones privilégiées pour une formation complémentaire

Soutien et assistance aux jeunes enfants	16
Sécurité au travail, gestes et postures	16
Cuisson et préparation des repas	15
Soutien et assistance aux personnes âgées	14
Ménage	11
Langue	0
Autre	0
Nombre total de réponses	24

L'option « Autre » n'a pas été sélectionnée, mais notons que des répondants ont ajouté une volonté de se former dans les domaines suivants : « *Educational and social support* » et « *social and family intervention technician* ». Bien que les domaines d'intérêts restent similaires, on repère nettement un besoin de formation dans les gestes et postures de sécurités en contexte professionnel. Alors que six personnes étaient intéressées pour faire reconnaître une micro-compétence dans ce domaine, seize personnes souhaitent se former. Par ailleurs, les résultats confirment que les micro-compétences langagières ne reflètent pas un développement intéressant pour le secteur PHS.

### C. Impact de l'expérience sur les participants

#### Sensibilisation aux compétences

- Micro-compétence 1

Les participants savaient qu'ils possédaient cette compétence avant l'évaluation	20
Les participants ont pris conscience qu'ils possédaient cette compétence grâce à l'évaluation	8
Les participants ne sont pas conscients qu'ils ont cette compétence	1
Nombre total de réponses	29

- Micro-compétence 2

Les participants savaient qu'ils possédaient cette compétence avant l'évaluation	22
Les participants ont pris conscience qu'ils possédaient cette compétence grâce à l'évaluation	7
Les participants ne sont pas conscients qu'ils ont cette compétence	0





Nombre total de réponses	29
--------------------------	----

- Micro-compétence 3

Les participants savaient qu'ils possédaient cette compétence avant l'évaluation	27
Les participants ont pris conscience qu'ils possédaient cette compétence grâce à l'évaluation	2
Les participants ne sont pas conscients qu'ils ont cette compétence	0
Nombre total de réponses	29

- Micro-compétence 4

Les participants savaient qu'ils possédaient cette compétence avant l'évaluation	23
Les participants ont pris conscience qu'ils possédaient cette compétence grâce à l'évaluation	6
Les participants ne sont pas conscients qu'ils ont cette compétence	0
Nombre total de réponses	29

Pour trois des micro-compétences, la certification a fait prendre conscience à un tiers du groupe qu'ils possédaient déjà ces capacités. Cette proportion est significative au vu de l'objectif principal de reconnaître les acquis d'apprentissage non formels et informels. La MC3 n'a pas eu le même effet, car comme vu dans les résultats en annexe, ils n'ont pas de problématique langagière, ce qui explique l'absence d'intérêt pour une micro-certification ou une formation langagière.

#### Recommandation à un collègue sur l'évaluation : de 0 à 10

10	15
9	6
8	3
5	3
7	1
6	1
Nombre total de réponses	29

Bien que globalement positifs puisqu'ils se situent tous au-dessus de 5 sur 10, les résultats sont répartis. En prenant en compte l'expérience de premiers testeurs qu'ont vécu les répondants français, on comprend davantage ces résultats mitigés : les répondants espagnols ont tous sélectionné 9 ou 10 sur l'échelle proposée. On peut ainsi



relier les réponses aux difficultés techniques (A4) du début de la phase pilote, qui entraîne nécessairement une baisse de la volonté de recommandation.

#### D. Remarques ou commentaires supplémentaires

Les participants ont également laissé ces commentaires :

La micro-certification est un atout majeur pour donner aux femmes (ou aux hommes) la confiance nécessaire pour travailler ou chercher du travail.
Très bonne initiative pour ce projet de micro-certification.
Peut-être devrions-nous élargir la portée des compétences testées pour y inclure les compétences administratives.
Je souhaite obtenir mon diplôme AES
Pas trop convaincu par l'expérience, les QCM auraient à mon sens été plus pertinents.
1 candidat a exprimé de la confusion quant à des instructions spécifiques dans l'évaluation de MC2. Il a été signalé

Les commentaires et réponses recueillis reflètent des perceptions globalement positives sur l'initiative de micro-certifications, en particulier sur son potentiel à renforcer la confiance des participants dans le cadre de leur développement professionnel. Le fait que les micro-certifications soient perçues comme un "atout majeur" pour renforcer la confiance des participants est un signe encourageant. Cela corrobore les résultats de **Motivation for micro-certification**, où un nombre important de répondants ont cité la confiance en soi comme une motivation clé.

Le commentaire sur l'ajout de compétences administratives suggère, tout comme les résultats variés de **Domaines d'intérêt pour la future micro-certification**, un besoin d'élargir les domaines de certification. Cela vient soutenir un potentiel de déploiement de la plateforme et des sujets de micro-certification.

La critique concernant les questions ouvertes et la suggestion de privilégier les MCQs (choix multiples) indiquent une préférence pour des formats d'évaluation plus standardisés et peut-être plus simples à comprendre et à compléter. Cette remarque peut être liée aux problèmes de navigation et de compréhension du contenu ont été relevés. Les formats semblent néanmoins avoir été appréciés par la majorité des participants.



## II.4 Résultats du questionnaire des évaluateurs

Les 5 experts évaluateurs ont répondu au questionnaire en fin de phase pilote. Les questions portaient sur la plateforme, les micro-compétences et les outils d'évaluation. Pour l'analyse des résultats, l'approche qualitative semble la plus pertinente. Nous présenterons également, lorsque cela est cohérent, une note moyenne sur 4 correspondant à l'échelle proposée aux répondants sur la plupart des questions, ainsi qu'une synthèse de leurs commentaires.

### A. Interface utilisateur de la plate-forme

#### **Clarté de la plateforme : 3,8/4**

Les réponses des évaluateurs indiquent que la plateforme est conçue efficacement pour faciliter l'utilisation et la navigation, ce qui est essentiel pour maintenir l'engagement des participants et assurer le bon déroulement du processus d'évaluation. Les commentaires positifs suggèrent que les utilisateurs sont susceptibles de se sentir en confiance lors de l'utilisation de la plateforme, ce qui pourrait contribuer à de meilleures performances lors des évaluations.

#### **Navigation sur la plateforme : 3,8/4**

Les commentaires des évaluateurs soulignent que la navigation de la plateforme est conçue dans un souci de clarté et de convivialité. Cette approche réfléchie facilite non seulement la facilité d'utilisation, mais garantit également que les participants peuvent s'engager efficacement avec la plateforme, quelle que soit leur compétence technologique. L'expérience de navigation positive est susceptible de contribuer à des résultats positifs dans les évaluations et à la satisfaction globale des utilisateurs.

#### **Accessibilité des outils et fonctions pour les évaluations : 3,8/4**

Les commentaires des évaluateurs soulignent que la plateforme excelle dans la fourniture d'outils et de fonctions accessibles pour les évaluations. La mise en page bien organisée, l'accès rapide à l'information et la clarté de la réponse aux besoins des utilisateurs contribuent à un processus d'évaluation fluide et efficace.

#### **Dysfonctionnements de la plateforme : deux évaluateurs ont identifié un dysfonctionnement sur cinq**

Bien que des dysfonctionnements mineurs aient été identifiés, la perception globale des fonctionnalités de la plateforme reste positive. Les évaluateurs apprécient sa fiabilité, et



le mécanisme de signalement rapide permet de s'assurer que les problèmes sont résolus rapidement, contribuant ainsi à l'amélioration continue de la plateforme.

### **Difficultés techniques lors de l'évaluation :**

Aucune difficulté technique n'a été rencontrée lors des évaluations.

Pour résumer l'expérience vécue avec la plateforme par les experts évaluateurs durant la phase pilote, nous pouvons identifier les points importants suivants.

La plateforme est claire et accessible, avec une navigation fluide, permettant une évaluation dans les meilleures conditions. Malgré des dysfonctionnements mineurs identifiés, les évaluations se sont déroulées sans difficulté technique, permettant ainsi aux participants de vivre les évaluations dans les meilleures conditions. Cet élément est une condition de réussite majeure, étant donné que le groupe cible comporte en majorité des individus en difficulté avec l'outil numérique. La plateforme propose un système d'amélioration continu grâce aux rapports de difficultés rapidement résolues, ce qui diminuera progressivement l'existence de tout dysfonctionnement.

## **B. Évaluation des Micro-Compétences**

### ***B.1. Micro-Compétence 1 : Situation Professionnelle Interactive***

#### **Efficacité des outils d'évaluation pour mesurer la micro-compétence 1 : 3,8/4**

Les évaluateurs considèrent que les outils d'évaluation pour mesurer la micro-compétence 1 sont efficaces grâce à leur application pratique, leur pertinence dans le monde réel et leur variété. Ces outils offrent un cadre robuste pour évaluer les compétences des candidats de manière significative et réfléchie, assurant une adéquation avec les exigences du secteur aux personnes et aux ménages(PHS).

#### **Clarté des questions/exercices de la micro-compétence 1 :3,5/4**

Deux évaluateurs ont noté cette question. D'autres évaluateurs ont fourni des commentaires confirmant cette note moyenne. Selon eux, les instructions sont claires et faciles à comprendre, rendant les attentes vis-à-vis des candidats dans chaque exercice sans ambiguïté.

#### **Adaptation des contenus de la micro-compétence 1 au groupe cible : 3,8/4**

Les évaluateurs ont souligné que le contenu de la micro-compétence 1 a été conçu de manière réfléchie en tenant compte du groupe cible :



- Prise en compte du niveau de compétence : Le contenu prend en compte les différents niveaux de compétence et besoins des candidats, facilitant ainsi un apprentissage et une pratique efficaces.
- Structure pratique : La structure permet aux participants de tous niveaux de démontrer de manière pratique leurs compétences, en lien direct avec les applications professionnelles futures de la compétence.

### **Compréhension par les candidats de la micro-compétence 1 : 4/4**

Tous les évaluateurs ont répondu « oui » à cette partie.

### **Forces de la méthode d'évaluation (situation professionnelle interactive) pour évaluer la micro-compétence 1**

Selon les évaluateurs, plusieurs points forts soulignent l'efficacité des outils d'évaluation pour la micro-compétence 1 :

- Application pratique : Le format interactif permet aux candidats d'appliquer leurs connaissances de manière pratique, démontrant non seulement des compétences techniques, mais aussi leur capacité d'adaptation aux besoins individuels.
- Pertinence avec le monde réel : Les outils sont étroitement liés à des scénarios réels, garantissant que les candidats sont évalués sur des compétences pertinentes pour des situations de travail réelles dans le secteur PHS.
- Diversité des méthodes d'évaluation : La variété des méthodes permet de capturer efficacement différents niveaux de compétence et reflète les réalités spécifiques du groupe cible.

### **Axes d'amélioration pour la micro-compétence 1**

Les évaluateurs ont noté le potentiel de transférabilité de la méthode à d'autres niveaux ou environnements professionnels. Étendre son application pourrait améliorer son efficacité et sa pertinence dans différents contextes.

### **Cohérence du système de notation de la micro-compétence 1 : 3,8/4**

Aucun commentaire n'a été fait à ce sujet.



En synthèse, les outils d'évaluation utilisés sont jugés efficaces pour mesurer cette micro-compétence, car ils reflètent bien les situations réelles du secteur des services à la personne. Ils permettent d'évaluer les capacités des candidats de manière pertinente et pratique. La clarté des exercices est saluée, et les contenus sont bien adaptés au groupe cible, tenant compte des différents niveaux de compétences. La structure pratique facilite la démonstration des compétences. Pour améliorer la validation de cette micro-compétence, les évaluateurs suggèrent d'étendre l'application de cette méthode à d'autres contextes professionnels pour renforcer son utilité. Les évaluateurs ont noté que la variété des méthodes d'évaluation, combinée à leur pertinence, constitue une force majeure à conserver.

## *B.2. Micro-Compétence 2 : Situation Professionnelle Interactive*

### **Efficacité des outils d'évaluation pour mesurer la micro-compétence 2 : 3,8/4**

Les évaluateurs ont constaté que les outils d'évaluation pour mesurer la micro-compétence 2 sont efficaces pour fournir une évaluation complète des compétences des candidats. En combinant des éléments interactifs, des simulations réalistes et une concentration sur des compétences pertinentes, ces outils sont bien alignés avec les attentes professionnelles du secteur aux personnes et aux ménages.

### **Clarté des questions/exercices de la micro-compétence 2 : 3,8/4**

Selon les évaluateurs, la présentation claire et organisée des informations permet à tous les participants, quels que soient leurs antécédents ou niveaux de littératie numérique, de comprendre facilement les questions et de répondre de manière appropriée. Cette clarté favorise l'inclusivité, permettant à un plus large éventail de candidats de démontrer leurs compétences.

### **Adaptation des contenus de la micro-compétence 2 au groupe cible : 4/4**

Trois évaluateurs ont noté cette question. Ils ont estimé que l'adaptation du contenu pour la micro-compétence 2 a été bien réalisée, en se concentrant sur la clarté, l'accessibilité et la pertinence. En utilisant un langage simple, en intégrant des éléments visuels et auditifs et en tenant compte des différents niveaux de compétences, l'évaluation soutient efficacement tous les participants dans la démonstration de leurs capacités.

### **Forces de la méthode d'évaluation pour évaluer la micro-compétence 2**

Les évaluateurs ont noté les forces suivantes :

- Pertinence pratique : Les exercices sont efficacement connectés aux applications du monde réel.



- **Accessibilité** : La conception garantit que les participants issus de divers horizons peuvent interagir avec le contenu.
- **Clarté et retours** : La clarté de l'évaluation et l'utilité des retours fournis contribuent de manière significative au développement professionnel et à la préparation au milieu de travail des candidats.

### **Axes d'amélioration pour la micro-compétence 2**

- **Diversité des formats d'exercices** : Bien que les exercices interactifs actuels soient précieux, les évaluateurs ont suggéré d'incorporer une plus grande variété de formats dans les évaluations futures. Cela permettrait de répondre à différents styles et préférences d'apprentissage, rendant l'évaluation plus engageante pour un public plus large.
- **Évaluation de variables supplémentaires** : Étendre l'évaluation pour inclure plus de variables, telles que le jugement situationnel, l'adaptabilité ou le travail d'équipe, pourrait offrir une vue plus complète des compétences des candidats.

### **Cohérence du système de notation de la micro-compétence 2 : 3,8/4**

Le système de notation pour la micro-compétence 2 a reçu des commentaires positifs, reflétant sa cohérence et son efficacité pour évaluer les compétences des candidats.

En résumé, les outils d'évaluation pour la deuxième micro-compétence sont jugés efficaces, notamment par leur aspect interactif et leur focalisation sur des simulations réalistes. La clarté des questions et des exercices permet une évaluation inclusive, garantissant que les participants, quel que soit leur niveau de littératie numérique, puissent répondre de manière appropriée. Il est recommandé d'introduire une plus grande diversité de formats d'exercices pour prendre en compte différents styles d'apprentissage et d'évaluer des variables supplémentaires telles que le jugement situationnel ou la capacité à travailler en équipe. Les points forts à conserver incluent la pertinence pratique des exercices et l'efficacité du système de notation.

### ***B.3. Micro-Compétence 3 : Activités Contextualisées***

#### **Efficacité des outils d'évaluation pour mesurer la micro-compétence 3 : 3,8/4**

Les évaluateurs ont jugé les outils efficaces pour évaluer la maîtrise linguistique des candidats dans des contextes pratiques. Ces outils permettent aux évaluateurs d'observer comment les candidats comprennent les instructions orales et comment ils réagissent et interagissent dans le contexte donné.

### **Clarté des questions/exercices de la micro-compétence 3 : 3,8/4**

Selon les évaluateurs, la clarté des questions et des exercices est un point fort. Les instructions directes et la diversité des exercices assurent que tous les participants peuvent montrer leurs compétences linguistiques en toute confiance, contribuant au succès global de l'évaluation.

### **Adaptation des contenus de la micro-compétence 3 au groupe cible : 4/4**

Trois évaluateurs ont noté cette question. Ils estiment que le contenu est particulièrement adapté aux expériences quotidiennes et au vocabulaire que les participants sont susceptibles de rencontrer lorsqu'ils interagissent avec les bénéficiaires des soins. Cette adaptation joue un rôle crucial pour faciliter la compréhension et garantir que les candidats se sentent à l'aise durant l'évaluation.

### **Forces de la méthode d'évaluation pour évaluer la micro-compétence 3**

Les évaluateurs ont identifié les points forts suivants :

- Situations réelles : grâce à des scénarios qui reflètent les interactions quotidiennes, les candidats peuvent directement appliquer leurs compétences linguistiques dans des contextes qu'ils sont susceptibles de rencontrer dans leur travail quotidien. Cette approche permet non seulement d'accroître la pertinence du contenu, mais aussi de motiver les participants, car ils peuvent facilement voir l'applicabilité immédiate de ce qu'ils apprennent.
- Une évaluation complète : Les activités conçues pour cette évaluation permettent une évaluation plus holistique de la compétence communicative des participants. L'accent n'est pas mis uniquement sur la grammaire et le vocabulaire ; il englobe également l'adaptabilité et l'empathie - des qualités essentielles dans le domaine des services à la personne et des soins. Cette évaluation à multiples facettes reconnaît l'importance du contexte et des compétences interpersonnelles.
- Réduction de l'anxiété : La nature contextuelle des activités contribue à réduire l'anxiété des participants. Lorsque les candidats s'engagent dans des situations familières, ils se sentent plus à l'aise pour s'exprimer. Cette aisance peut conduire à une performance plus authentique, permettant une représentation fidèle de leurs compétences linguistiques et aboutissant à une évaluation plus précise de leurs compétences.
- Simplicité et clarté : La méthode est conçue pour éliminer les procédures intermédiaires susceptibles de fausser les résultats. La nature directe des exercices signifie que les candidats peuvent se concentrer entièrement sur la démonstration de leurs compétences sans complications inutiles, ce qui rend le processus d'évaluation à la fois clair et efficace.



### **Axes d'amélioration pour la micro-compétence 3**

Il est suggéré d'inclure davantage de diversité dans les scénarios utilisés. Bien que la méthode actuelle soit efficace, l'exploration de scénarios variés pourrait enrichir l'expérience sans compromettre l'efficacité générale.

#### **Cohérence du système de notation de la micro-compétence 3 : 3,8/4**

Aucun commentaire n'a été fait concernant le système de notation pour cette micro-compétence.

Finalement, d'après les évaluateurs, les outils d'évaluation pour cette micro-compétence sont particulièrement efficaces pour évaluer les compétences langagières dans un contexte pratique. Les exercices, inspirés de situations de la vie réelle, permettent aux participants d'appliquer leurs compétences linguistiques dans des interactions quotidiennes avec des bénéficiaires de soins. Cette approche améliore la pertinence et motive les participants, car ils voient immédiatement l'utilité des compétences évaluées. Les forces à maintenir incluent l'utilisation de scénarios familiers qui réduisent l'anxiété des candidats, et l'évaluation holistique de compétences comme l'empathie et l'adaptabilité. Il est suggéré d'introduire plus de diversité dans les scénarios pour rendre l'évaluation encore plus complète.

### *B.4. Micro-Compétence 4 : Entretien Immersif*

#### **Efficacité des outils d'évaluation pour mesurer la micro-compétence 4 : 3,8/4**

Les évaluateurs estiment que le système de notation fournit des critères spécifiques qui s'alignent bien avec les objectifs d'apprentissage de la micro-compétence. Cette clarté garantit que toutes les parties comprennent ce qui est attendu, améliorant ainsi la fiabilité du processus d'évaluation.

#### **Clarté des questions/exercices de la micro-compétence 4 : 3,8/4**

Selon les évaluateurs, la méthode de l'entretien immersif simule un environnement réaliste où les candidats doivent écouter attentivement et répondre aux demandes de l'évaluateur. Cette interaction directe permet aux candidats de démontrer efficacement leurs compétences en communication et leur capacité à s'adapter aux besoins des bénéficiaires de soins.

#### **Adaptation des contenus de la micro-compétence 4 au groupe cible : 4/4**

Trois évaluateurs ont noté cette question. Ils estiment que l'évaluation par le retour d'informations et le jeu de rôle s'adapte bien aux niveaux d'expérience des participants, en mettant l'accent sur des compétences clés telles que l'empathie et la capacité à suivre

les instructions. Cette approche garantit que les candidats peuvent répondre aux attentes professionnelles dans un cadre pratique.

### **Retour des candidats après l'évaluation**

Les participants ont exprimé leur satisfaction quant à la méthode d'évaluation, appréciant particulièrement son approche basée sur l'échange et son caractère immersif. Dans l'ensemble, les retours pédagogiques qu'ils ont reçus ont été jugés clairs et constructifs, permettant aux candidats d'identifier et de comprendre leurs erreurs. Ils ont salué la clarté des procédures ainsi que la simplicité des tâches, et ont trouvé que les résultats obtenus étaient précis et pertinents, leur offrant ainsi des pistes concrètes pour progresser. Grâce à une meilleure compréhension des aspects à améliorer, les candidats se sont sentis encouragés à perfectionner leurs performances. Ce retour constructif les a incités à s'investir pleinement dans leur développement professionnel.

### **Forces de la méthode d'évaluation pour évaluer la micro-compétence 4 :**

- Alignement pédagogique : Les critères d'évaluation sont cohérents avec les résultats d'apprentissage visés.
- Simulation réaliste : L'entretien immersif permet aux candidats d'interagir dans un environnement qui reflète de près les situations de travail réelles.
- Évaluation des compétences interpersonnelles : La méthode évalue efficacement l'empathie, l'écoute active et l'adaptabilité, autant de compétences essentielles dans les services aux personnes et aux ménages. Ces compétences sont cruciales dans le secteur des services aux personnes et aux ménages, où l'interaction humaine est fondamentale.

### **Axes d'amélioration pour la micro-compétence 4 :**

Les évaluateurs suggèrent de rendre les consignes plus claires pour s'assurer que les candidats comprennent bien ce qui est attendu, en particulier en ce qui concerne l'identification des besoins par rapport au suivi des instructions.

### **Cohérence du système de notation de la micro-compétence 4 : 4/4**

Trois évaluateurs ont noté cette question. Aucun commentaire n'a été fait concernant le système de notation pour cette micro-compétence.

En résumé, les évaluateurs ont remarqué que certains candidats, en particulier ceux en recherche d'emploi, ont eu des difficultés à s'immerger dans les exercices de jeu de rôle. En revanche, les candidats déjà en poste se sont montrés plus à l'aise et ont proposé des améliorations. Malgré des obstacles mineurs, les participants ont trouvé cette méthode utile pour réfléchir à leurs compétences et identifier des axes d'amélioration. Les points forts incluent la capacité de l'entretien immersif à simuler des situations réelles et à



évaluer des compétences interpersonnelles telles que l'écoute active et l'empathie. Pour améliorer cette évaluation, il est suggéré de rendre les consignes plus explicites, afin de mieux distinguer l'identification des besoins de l'exécution des instructions.

## C. Supports et ressources

### *C.1. Le guide pour les évaluateurs*

#### **Clarté du guide pour les évaluateurs**

Les guides des évaluateurs se distinguent par leur clarté et leur précision, offrant des instructions bien structurées et détaillées pour chaque micro-compétence. Cette transparence facilite grandement la compréhension des objectifs d'évaluation et des critères spécifiques à prendre en compte lors des sessions. Chaque guide inclut des exemples concrets qui illustrent clairement les attentes vis-à-vis des candidats, ce qui se révèle particulièrement utile tout au long du processus d'évaluation. De manière générale, les guides permettent aux évaluateurs de saisir rapidement les tâches à accomplir, les méthodes à utiliser et les ressources nécessaires. La présentation des guides est conçue de manière efficace, détaillant précisément comment mener les évaluations, ce qui contribue à renforcer la confiance des évaluateurs dans l'exercice de leurs fonctions.

#### **Utilité et fonction du guide évaluateur pour préparer les évaluations**

Les guides des évaluateurs, avec leur structure claire et détaillée, jouent un rôle essentiel dans la préparation des sessions d'évaluation. En précisant les critères d'évaluation, les objectifs propres à chaque micro-compétence ainsi que les méthodes à utiliser, ces guides permettent d'organiser les sessions de manière optimale tout en s'assurant que tous les aspects nécessaires sont bien couverts. Cette clarté est particulièrement appréciée, comme l'ont souligné certains évaluateurs, qui notent que la conception des activités et des processus prend en compte différents niveaux de connaissance ou de performance des participants. Grâce à cette précision, il est possible de structurer une évaluation efficace dans toutes les situations, sans rencontrer de difficultés majeures.

#### **Erreurs dans le guide pour les évaluateurs**

Aucune erreur significative n'a été détectée dans les guides. Toutefois, certains mots ou expressions peuvent ne pas être représentatifs de l'ensemble des secteurs aux personnes et aux ménages dans les différents pays.

### *C.2. Le référentiel de compétences*

#### **Clarté du référentiel de compétences**

Les évaluateurs soulignent que la clarté avec laquelle chaque micro-compétence est définie, ainsi que les objectifs et résultats attendus, facilite la compréhension des attentes vis-à-vis des candidats. Ils constatent que chaque compétence est bien structurée, offrant aux évaluateurs et aux participants une référence claire sur les critères d'évaluation. Cette approche est d'autant plus facile à appréhender qu'elle repose sur des éléments pratiques liés à une réalité professionnelle précise, ce qui reste évident tout au long du processus. Toutefois, ils notent également que certains mots ou expressions peuvent ne pas être représentatifs de l'ensemble des secteurs aux personnes et aux ménages dans les différents pays.

### **Cohérence du référentiel de compétences**

Selon les évaluateurs, le cadre de compétences est cohérent, avec des micro-compétences alignées sur les objectifs globaux du programme et répondant aux besoins spécifiques du secteur aux personnes et aux ménages. Ils affirment que chaque micro-compétence repose sur des compétences pratiques et théoriques pertinentes pour la performance professionnelle, garantissant leur interconnexion et leur application dans des situations de travail réelles. Cette cohérence se retrouve également dans les méthodes d'évaluation, qui sont adaptées et pertinentes par rapport aux compétences mesurées. Les évaluateurs apprécient également la logique claire du cadre, permettant aux évaluateurs et aux candidats de comprendre facilement les liens entre les différentes compétences. Pour renforcer davantage cette cohérence, ils suggèrent qu'il pourrait être utile de fournir des exemples concrets illustrant comment chaque micro-compétence contribue à un ensemble plus large de compétences requises en milieu professionnel.

### **Alignement du cadre de compétences sur les micro-compétences**

Les évaluateurs estiment que chaque micro-compétence est issue des compétences et connaissances générales définies dans le référentiel, garantissant que les objectifs d'apprentissage sont cohérents et pertinents pour les besoins du secteur des services personnels et ménagers. Ils affirment que cette cohérence permet à chaque micro-compétence de s'inscrire comme un élément spécifique au sein du cadre global, facilitant ainsi une évaluation claire et structurée. Le lien établi entre le cadre de compétences et les micro-compétences assure également que les candidats acquièrent des compétences non seulement utiles pour leur développement professionnel individuel, mais aussi en adéquation avec les exigences du marché. Cette cohérence constitue, selon les évaluateurs, l'un des atouts majeurs des ressources fournies pour réaliser ce type d'évaluation, créant un processus harmonieux qui va du cadre de compétences aux micro-compétences et établit une approche pratique pour atteindre des résultats pertinents.



## Conclusions générales

Les évaluations de la phase pilote montrent globalement que les méthodes d'évaluation actuelles sont bien adaptées au groupe cible et fournissent une base solide pour évaluer les compétences requises dans le secteur aux personnes et aux ménages (PHS). Une majorité des participants se disent satisfaits de la reconnaissance de leurs compétences via le processus de micro-certification, ce qui suggère une bonne réception du projet. Les participants reconnaissent l'impact positif des micro-certifications sur leur confiance professionnelle et les opportunités d'emploi. Nous pouvons donc affirmer que le public cible accorde de la valeur à ce système.

Par ailleurs, un tiers des participants s'est découvert des compétences grâce à certaines micro-certifications. Cette donnée vient confirmer l'objectif principal du projet de reconnaître les apprentissages informels et non formels.

Bien que les premiers utilisateurs aient rencontré des difficultés techniques, ces dysfonctionnements ont été résolus après ajustements. La plateforme se positionne comme un outil fiable et accessible, offrant une expérience utilisateur satisfaisante par sa clarté, sa navigation fluide et l'accessibilité de ses outils, avec une note globale de 3,8 sur 4. Les retours des évaluateurs et des participants démontrent que l'expérience avec la plateforme favorise l'engagement des participants. Il est donc nécessaire, pour la pérennité du projet MyCred4Home, de prévoir un support technique pour les utilisateurs et de favoriser une amélioration continue basée sur les retours. Un système de ticket d'assistance technique pourrait être ajouté aux onglets de la plateforme, par exemple.

La plupart des répondants souhaitent obtenir d'autres micro-certifications, démontrant un intérêt fort et une potentielle demande accrue pour le système proposé par le projet MyCred4Home. Il serait ainsi intéressant de songer à développer d'autres micro-compétences dans le secteur aux personnes et aux ménages PHS. Des transpositions seraient aussi possibles dans d'autres secteurs touchant des publics cibles aux caractéristiques similaires (niveau de qualification, manque de reconnaissance, compétences pouvant être acquises de façon non formelle ou informelle, ...)

### Points forts

Les principales forces des standards et méthodes utilisés sont les suivantes :

- La plateforme est jugée claire et facile à naviguer, avec une interface intuitive qui permet aux utilisateurs de se sentir à l'aise, même ceux moins familiers avec les outils numériques
- Les outils d'évaluation ont été bien perçus, offrant une variété de méthodes interactives et réalistes qui reflètent des situations du monde réel



- Les évaluations sont conçues de manière à être inclusives, permettant aux participants de différents niveaux de compétences de démontrer leurs capacités
- Les retours après les évaluations ont été jugés clairs et motivants, aidant les participants à identifier leurs erreurs et à s'améliorer, ce qui contribue à un développement professionnel continu
- La qualité des guides et des référentiels de compétences, qui sont perçus comme clairs, structurés, et alignés avec les objectifs d'apprentissage, facilitent la préparation et la cohérence des évaluations
- Les outils d'évaluation ont été appréciés pour leur diversité et leur pertinence, en particulier leur capacité à reproduire des scénarios réalistes qui aident les participants à appliquer leurs compétences de manière pratique et immédiate
- Les évaluations par situations interactives et immersives ont permis d'évaluer non seulement les compétences techniques mais aussi des qualités interpersonnelles essentielles telles que l'empathie et la communication
- L'utilisation de scénarios familiers et contextualisés a contribué à réduire l'anxiété des candidats, ce qui a permis une meilleure expression de leurs compétences et une évaluation plus authentique.

## Suggestions d'amélioration

- **Inclusion du système de badges** : La première amélioration à effectuer est d'inclure la démarche d'attribution des badges qui n'a pas pu être implémentée et testée lors de la phase pilote. Il serait souhaitable de vérifier l'accessibilité technique des usagers et la valeur ajoutée qu'ils représenteraient.
- **Diversification des formats d'exercices** : Bien que les exercices actuels soient interactifs et pertinents, il est recommandé d'introduire une plus grande variété de formats d'activités, si d'autres micro-compétences sont développées. Cela permettrait de mieux répondre aux différents styles d'apprentissage des candidats et d'assurer que l'évaluation capte toutes les dimensions de leurs compétences. Par exemple, des activités de jugement situationnel ou des activités plus collaboratives pourraient être intégrés.
- **Explicitation des consignes** : Certains candidats (2 sur 29) ont éprouvé des difficultés à comprendre les consignes des exercices. La conception de futures activités d'évaluations doit donc inclure une attention particulière à l'explicitation des attentes.
- **Élargissement des variables évaluées** : Pour certaines micro-compétences, il est proposé d'élargir l'évaluation à des variables additionnelles, telles que l'adaptabilité, le travail d'équipe ou le jugement situationnel. Cela fournirait une vue plus complète des compétences des candidats et permettrait d'identifier des points d'amélioration supplémentaires.



- **Adaptation plus fine du contenu aux différents contextes européens** : Certains termes ou expressions utilisés dans les guides et les référentiels pourraient ne pas être représentatifs de tous les pays européens. Il est recommandé d'adapter ces éléments pour qu'ils soient plus inclusifs et reflètent la diversité culturelle et professionnelle du marché européen

En conclusion, les micro-certifications démontrent un potentiel fort pour la reconnaissance des compétences dans le secteur aux personnes et aux ménages PHS, avec une satisfaction générale des participants et un impact positif sur leur confiance professionnelle. Ce succès souligne l'importance d'un système flexible, capable de s'adapter aux besoins des utilisateurs tout en leur offrant une reconnaissance formelle de leurs acquis. En tenant compte des différents éléments clés soulevés, ce système pourrait devenir un levier de valorisation des compétences non-formelles et informelles dans une économie du savoir en pleine évolution.



## Annexes

### Projet MyCred4Home

#### Questionnaire pour les participants

**Objectif : Le but de ce questionnaire est de recueillir des informations sur l'expérience utilisateur de la plateforme et la projection du candidat après l'évaluation.**

#### Section 1 : Ergonomie / Utilisation de l'outil :

1. **Êtes-vous satisfait du processus proposé de reconnaissance de vos compétences ? (Une seule réponse possible)**
  - Très insatisfait
  - Insatisfait
  - Satisfait
  - Très satisfait
  
2. **Vos connaissances et votre expérience antérieures ont-elles été évaluées ? (Une seule réponse possible)**
  - Pas du tout
  - Plutôt pas
  - Plutôt oui
  - Absolument
  
3. **Comment évalueriez-vous le niveau de difficulté des activités proposées ? (Une seule réponse possible)**
  - Très facile
  - Facile
  - Difficile
  - Très difficile
  
4. **Avez-vous rencontré des problèmes lors de la navigation sur la plateforme ? (Une seule réponse possible)**
  - Oui
  - Non
  
5. **Si oui, quels types de problèmes avez-vous rencontrés ? (Plusieurs réponses possibles)**
  - Difficultés d'utilisation de la plateforme (accès aux contenus, fonctionnalités, etc.)
  - Problèmes techniques (mauvaise connexion, logiciels incompatibles, etc.)
  - Difficultés organisationnelles
  - Mauvaise compréhension du contenu
  - Baisse de motivation
  - Se sentir seul
  - Autre (veuillez préciser)
  
6. **À votre avis, le temps est-il suffisant pour réaliser chaque activité ?**





Co-funded by  
the European Union



- Oui
- Non

## Section 2 : Motivations-projections d'entraînement

**7. Qu'est-ce qui vous motive à cette micro-certification (évaluation) ? (Une seule réponse possible)**

- Pour renforcer ma confiance en mes capacités professionnelles
- Obtenir une reconnaissance pour mon expérience professionnelle et/ou personnelle
- Trouver un emploi plus facilement
- Négocier un meilleur salaire
- Aidez-moi à me reconverter pour une nouvelle carrière
- Autre (veuillez préciser)

**8. Estimez-vous que cette évaluation a atteint ou atteindra ses objectifs ? (Une seule réponse possible)**

- Je ne suis pas du tout d'accord
- Plutôt pas d'accord
- Convenu.
- Tout à fait d'accord

**9. Cette reconnaissance officielle (micro-certification) peut-elle faciliter la recherche d'un emploi ? (Une seule réponse possible)**

- Pas du tout
- Plutôt pas
- Plutôt oui
- Absolument

**10. Seriez-vous intéressé à valider d'autres compétences (acquises par l'apprentissage non formel et informel) avec la mise en œuvre de micro-certifications.**

- Oui
- Non

**11. Si oui, dans quels domaines aimeriez-vous obtenir cette micro-certification ? (Plusieurs réponses possibles)**

- Soutien et assistance aux personnes âgées
- Soutien et assistance aux jeunes enfants
- Ménage
- Cuisson et préparation des repas
- Sécurité au travail, gestes et postures
- Langue
- Autre (veuillez préciser)

**12. Après l'obtention de cette microcertification, vous souhaitez suivre une formation ?**

- Oui
- Non



**13. Si oui, dans quels domaines aimeriez-vous vous former ? (Plusieurs réponses possibles)**

- Soutien et assistance aux personnes âgées
- Soutien et assistance aux jeunes enfants
- Ménage
- Cuisson et préparation des repas
- Sécurité au travail, gestes et postures
- Langue
- Autre (veuillez préciser)

**Section 3 : Projections sectorielles/professionnelles**

**14. Pour cette série de compétences, indiquez si vous saviez que vous aviez cette compétence avant d'effectuer cette évaluation : (une seule réponse possible pour chaque compétence)**

-Être capable d'effectuer les opérations de nettoyage en utilisant une démarche qualité professionnelle (analyse des besoins du bénéficiaire de soins, préconisation d'outils et de produits si nécessaire).

- Je savais que j'avais cette compétence avant l'évaluation
- J'ai pris conscience que j'avais cette compétence grâce à l'évaluation
- Je ne suis pas conscient que j'ai cette compétence

-Être organisé/efficace

- Je savais que j'avais cette compétence avant l'évaluation
- J'ai réalisé que j'avais cette compétence grâce à l'évaluation
- Je ne suis pas conscient que j'ai cette compétence

-Être capable de comprendre et de s'exprimer oralement dans la langue utilisée quotidiennement par le proche aidant.

- Je savais que j'avais cette compétence avant l'évaluation
- J'ai réalisé que j'avais cette compétence grâce à l'évaluation
- Je ne suis pas conscient que j'ai cette compétence

-Être en mesure de respecter les consignes, les besoins et les attentes du bénéficiaire de soins.

- Je savais que j'avais cette compétence avant l'évaluation
- J'ai réalisé que j'avais cette compétence grâce à l'évaluation
- Je ne suis pas conscient que j'ai cette compétence
- 

**15. Recommanderiez-vous cette évaluation à un collègue ?**

- 0 à 10 (0 correspondant à Pas du tout ; 10 correspondant à Complètement)

**16. Vous êtes actuellement : (une seule réponse possible)**

- Travailler dans le secteur des services aux personnes et aux ménages (secteur PHS)
- Employés à la fois dans le secteur des PHS et dans un autre secteur (à l'exclusion des PHS)
- Employés dans un autre secteur (à l'exclusion des PHS)
- À la recherche d'un emploi
- Autre situation (veuillez préciser)



**17. Si vous êtes employé à domicile / PHS : Depuis combien de temps travaillez-vous dans le secteur PHS ?**

- Moins de 1 an
- ]1 à 2 ans]
- ] 2 à 5 ans]
- 5 à 9 ans]
- 9 à 12 ans]
- Plus de 12 ans...

**18. Si vous êtes employé dans le secteur des services aux personnes et aux ménages, comment voyez-vous le secteur des services à la personne au cours des cinq prochaines années ?**

- Toujours dans le même poste et le même secteur
- Un autre emploi dans le secteur PHS
- Dans une autre profession et un autre secteur
- Retraité
- Autre (veuillez préciser)

**19. Si vous êtes employé dans un autre secteur ou à la recherche d'un emploi : Suite à cette évaluation, souhaitez-vous trouver un emploi dans le secteur de la maison / PHS ?**

- Oui
- Non

**Pour en savoir plus sur vous :**

- Âge
- Pays de résidence :
- Pays de naissance :

**20. Plus haut niveau de diplôme obtenu ? (réponse libre)**

**21. Avez-vous d'autres remarques ou commentaires à faire : (réponse libre)**



## Projet MyCred4Home

### Questionnaire pour les évaluateurs

**Objectif :** L'objectif de ce questionnaire est de recueillir des informations avant la phase pilote sur trois aspects clés :

1. L'interface utilisateur de la plateforme
2. Méthodes d'évaluation de la micro-compétence 1, de la micro-compétence 2, de la micro-compétence 3 et de la micro-compétence 4.
3. Soutien et ressources à la disposition des évaluateurs

Le questionnaire sera distribué aux évaluateurs et aux observateurs après la formation des formateurs.

#### Informations générales

1. **Nom et prénom :**
2. **Fonction :**
3. **Avez-vous une expertise :**
  - En tant que femme de ménage professionnelle ?
  - En relation avec le secteur des Services à la Personne et aux Ménages (SPE)
  - En bilan de compétences ?
4. **Avez-vous déjà utilisé des plateformes en ligne pour évaluer vos compétences ?**
  - Oui
  - Non

#### Section 1 : Interface utilisateur de la plate-forme

- 1.1. **L'interface de la plateforme est-elle claire et facile à comprendre ? Veuillez expliquer votre réponse.**
  - Pas du tout clair
  - Vague
  - Clair
  - Très clair
- 1.2. **Est-ce intuitif de naviguer entre les différentes micro-compétences ? Veuillez expliquer votre réponse.**
  - Pas du tout intuitif
  - Pas très intuitif
  - Intuitif
  - Très intuitif
- 1.3. **Les outils et fonctions dont vous avez besoin pour vos évaluations sont-ils facilement accessibles depuis votre profil ? Veuillez expliquer votre réponse**
  - Très difficile
  - Difficile
  - Facile
  - Très facile



**1.4. Avez-vous rencontré des bugs ou des dysfonctionnements sur la plateforme ? Veuillez expliquer votre réponse.**

- Oui
- Non

## Section 2 : Évaluation des micro-compétences

### 2. Questions sur les méthodes d'évaluation

#### Micro-compétence 1 : mise en situation professionnelle interactive

**2.1. Les outils d'évaluation sont-ils efficaces pour mesurer la micro-compétence 1 ? Veuillez expliquer votre réponse.**

- Pas du tout efficace
- Pas très efficace
- Efficace
- Très efficace

**2.2. Les types de questions et d'exercices proposés pour évaluer la micro-compétence 1 sont-ils faciles à comprendre ? Veuillez expliquer votre réponse.**

- Pas du tout facile à comprendre
- Pas facile à comprendre
- Facile à comprendre
- Très facile à comprendre

**2.3. Quels sont les points forts de cette méthode d'évaluation (mise en situation professionnelle interactive) pour évaluer la micro-compétence 1 ? Veuillez expliquer votre réponse.**

**2.4. Quels aspects de la méthode d'évaluation de la micro-compétence 1 devraient être améliorés ? Veuillez expliquer votre réponse.**

**2.5. Le système de notation est-il clair et cohérent pour la micro-compétence 1 ? Veuillez expliquer votre réponse.**

- Pas du tout cohérent
- Incohérent
- Cohérent
- Très cohérent

#### Micro-compétence 2 : Mise en situation professionnelle interactive

**2.6. Les outils d'évaluation permettent-ils de mesurer efficacement la micro-compétence 2 ? Veuillez expliquer votre réponse.**

- Pas du tout efficace
- Pas très efficace
- Efficace
- Très efficace

**2.7. Les types de questions et d'exercices proposés pour évaluer la micro-compétence 2 sont-ils faciles à comprendre ? Veuillez expliquer votre réponse.**

- Pas du tout facile à comprendre
- Pas facile à comprendre
- Facile à comprendre



- Très facile à comprendre

**2.8. Quels sont les points forts de cette méthode d'évaluation (mise en situation professionnelle interactive) pour évaluer la micro-compétence 2 ? Veuillez expliquer votre réponse.**

**2.9. Quels aspects de la méthode d'évaluation de la micro-compétence 2 devraient être améliorés ? Veuillez expliquer votre réponse.**

**2.10. Le système de notation est-il clair et cohérent pour la micro-compétence 2 ? Veuillez expliquer votre réponse.**

- Pas du tout cohérent
- Incohérent
- Cohérent
- Très cohérent

### **Micro-compétence 3 : des activités contextualisées**

**2.11. Les outils d'évaluation sont-ils efficaces pour mesurer la micro-compétence 3 ? Veuillez expliquer votre réponse.**

- Pas du tout efficace
- Pas très efficace
- Efficace
- Très efficace

**2.12. Les types de questions et d'exercices proposés pour évaluer la micro-compétence 3 sont-ils faciles à comprendre ? Veuillez expliquer votre réponse.**

- Pas du tout facile à comprendre
- Pas facile à comprendre
- Facile à comprendre
- Très facile à comprendre

**2.13. Quels sont les points forts de cette méthode d'évaluation (activités contextualisées) pour l'évaluation de la micro-compétence 3 ? Veuillez expliquer votre réponse.**

**2.14. Quels aspects de la méthode d'évaluation de la micro-compétence 3 devraient être améliorés ? Veuillez expliquer votre réponse.**

**2.15. Le système de notation est-il clair et cohérent pour la micro-compétence 3 ? Veuillez expliquer votre réponse.**

- Pas du tout cohérent
- Quelque peu incohérent
- Cohérent
- Très cohérent

### **Micro-compétence 4 : Entretien immersif**

**2.16. Les outils d'évaluation permettent-ils de mesurer efficacement la micro-compétence 4 ? Veuillez expliquer votre réponse.**

- Pas du tout efficace
- Pas très efficace



- Efficace
- Très efficace

**2.17. Les types de questions et d'exercices proposés pour la micro-compétence 4 sont-ils faciles à comprendre ? Veuillez expliquer votre réponse.**

- Pas du tout facile à comprendre
- Pas facile à comprendre
- Facile à comprendre
- Très facile à comprendre

**2.18. Quels sont les points forts de cette méthode d'évaluation (entretien immersif) pour évaluer la micro-compétence 4 ? Veuillez expliquer votre réponse.**

**2.19. Quels aspects de la méthode d'évaluation de la micro-compétence 4 devraient être améliorés ? Veuillez expliquer votre réponse.**

**2.20. Le système de notation est-il clair et cohérent pour la micro-compétence 4 ? Veuillez expliquer votre réponse.**

- Pas du tout cohérent
- Incohérent
- Cohérent
- Très cohérent

### **3. Soutien et ressources de la section 3 :**

#### **Questions sur les guides**

**3.1. Les guides des évaluateurs (MC1, MC2, MC3 et MC4) sont-ils clairs et explicites ? Veuillez expliquer votre réponse.**

**3.2. Les guides des évaluateurs vous permettent-ils de planifier efficacement le processus d'évaluation ? Veuillez expliquer votre réponse.**

**3.3. Avez-vous remarqué des erreurs dans les guides d'évaluation (guide, grille d'évaluation, annexes) ? Veuillez expliquer votre réponse.**

#### **Questions sur le cadre de compétences**

**3.4. Le cadre de compétences est-il facile à comprendre ? Veuillez expliquer votre réponse.**

**3.5. Le cadre de compétences est-il cohérent ? Veuillez expliquer votre réponse.**

**3.6. Le cadre de compétences est-il bien aligné sur les micro-compétences ? Veuillez expliquer votre réponse.**



## RESULTATS DES EVALUATIONS EN FRANCE

Candidate	MC2	MC3	MC4
A		beginner	expert
B	beginner	intermediate	expert
C	beginner		
D	intermediate	intermediate	expert
E	beginner	beginner	expert
F	beginner	intermediate	expert
G			expert
H	intermediate	intermediate	expert
I	intermediate		
J	intermediate		intermediate
K	beginner	intermediate	beginner
L	beginner	beginner	beginner
M	beginner	beginner	beginner
N			expert
O	beginner	intermediate	expert
P			expert
<b>BADGES</b>			
	8 beginner badges	4 beginner badges	3 beginner badges
	4 intermediate badges	6 intermediate badges	1 intermediate badges
			10 expert badge

## RESULTATS DES EVALUATIONS EN ESPAGNE

Nombre	MC2	MC3	MC4
A	beginner		beginner
B	beginner	expert	intermediate
C	beginner		beginner
D	beginner	expert	expert
E	beginner	expert	beginner
F	beginner	expert	intermediate
G			beginner
H	beginner	expert	intermediate
I	beginner		intermediate
J	beginner	expert	beginner
K	beginner	expert	beginner
L	beginner	expert	intermediate
M			intermediate
N	failed	expert	intermediate
O	beginner	expert	intermediate
<b>BADGES</b>			





Co-funded by  
the European Union



	12 beginner badges		6 beginner badges
			8 intermediate badges
		10 expert badges	1 expert badge