



E-portfolio et mobilité transnationale

Aformac, Greta du Velay

Septembre 2009



DG Éducation et culture

Programme pour l'éducation et
la formation tout au long de la vie

Projet no LLP-LdV-TOI-2008-FR-117047



Sommaire

Qu'est-ce que la mobilité transnationale ?	3
Qu'est-ce qu'un e-portfolio ?	3
L'e-portfolio un journal interactif.....	3
Le rôle de l'e-portfolio dans la mobilité.....	4
Réussir sa mobilité	4
La communication interculturelle, une nécessité pour réussir sa mobilité.....	4
<i>L'interculturel</i>	4
Valoriser l'expérience professionnelle.....	5

Contenu

Ce document propose une réflexion et des outils pour intégrer l'e-portfolio au suivi de la mobilité européenne.

Projet de transfert d'innovation Leonardo da Vinci Programme d'éducation et de formation tout au long de la vie.

Edité avec le soutien financier de la Commission européenne. Le contenu de cette publication et l'usage qui pourrait en être fait n'engage pas la responsabilité de la Commission européenne.



Vous êtes libres de reproduire, distribuer et communiquer cette création au public, et de la modifier, selon les conditions suivantes : vous devez citer le nom de l'auteur original, vous n'avez pas le droit d'utiliser cette création à des fins commerciales ; si vous modifiez, transformez ou adaptez cette création, vous n'avez le droit de distribuer la création qui en résulte que sous un contrat identique à celui-ci.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/fr/>

Qu'est-ce que la mobilité transnationale ?

La mobilité transnationale et professionnelle constitue un objectif prioritaire des pays européens. Les programmes communautaires y contribuent. Ainsi, Leonardo da Vinci permet chaque année à près de 5 000 personnes en France et 45 000 en Europe, de vivre une expérience de formation dans un autre pays européen, sous la forme d'un stage en entreprise (placements Leonardo, en formation initiale ou continue) ou d'un échange d'expériences entre professionnels de la formation (échanges de formateurs Leonardo). Ces mobilités s'effectuent dans le cadre de projets collectifs portés par des personnes morales, suite à un appel à projets. De son côté, le volet Grundtvig du programme Socrates vise à soutenir la mobilité européenne de toutes les catégories de personnes en charge de l'éducation des adultes. Tous les organismes ayant des missions d'accueil, d'information, de conseil, d'orientation, d'éducation ou de formation d'adultes peuvent y prendre part. Les partenariats éducatifs Grundtvig sont destinés à promouvoir la coopération européenne entre des petites structures situées dans au moins trois pays différents. Et les bourses individuelles de formation permettent aux enseignants, formateurs, gestionnaires, personnel administratif, médiateurs, tuteurs, conseillers, éducateurs, responsables associatifs, etc., de partir suivre une formation dans un autre pays européen pour améliorer leurs compétences.

Qu'est-ce qu'un e-portfolio ?

Pour une définition complète se reporter aux autres guides Epicea.

L'e-portfolio est un outil indispensable pour suivre et valoriser les périodes passées par un apprenant en entreprise et également pour valoriser les périodes de mobilité transnationale. Le bon déroulement et la valorisation de ces moments de formation hors du centre de formation sont déterminantes pour l'insertion professionnelle.

Le stage professionnel dans un autre pays est une garantie pour l'employeur que son futur employé a une expérience professionnelle qui a été encadrée et dans laquelle il a montré ses capacités d'adaptation. Lors d'un entretien, le recruteur est en situation de d'incertitude informationnelle, la qualité d'un individu n'est pas directement perceptible et l'appréciation de la compétence est une activité complexe. L'e-portfolio est un outil qui permet d'assurer (et de rassurer) le moment du recrutement, tant du côté de l'employeur que de celui du candidat. Grâce à l'e-portfolio, ce dernier pourra mettre en avant ses expériences en les illustrant par les photos de ses réalisations, en intégrant ses rapports de stages, des photos de lui en situation de travail, voire même des lettres de recommandation.

L'e-portfolio un journal interactif

L'e-portfolio permet de répertorier et de montrer l'évolution professionnelle et personnelle et il fait le lien entre ce que la personne a acquis, ce qu'elle a fait de cette acquisition et ce qu'elle veut en faire. C'est un outil de mise en valeur des expériences. L'auteur est le metteur en scène de ses réalisations et expériences. Cette action lui permet d'une part de prendre conscience de ses acquisitions mais également de se présenter d'une façon originale.

L'e-portfolio assure une fonction d'équilibrage entre continuité et changement et une fonction de coordination créée grâce à la mise en scène de son auteur qui aura su montrer le lien logique de son évolution professionnelle.

L'e-portfolio peut servir à montrer les compétences acquises par la mobilité géographique et professionnelle qui devient une préoccupation majeure des entreprises et des personnes. La formation de la compétence étant liée à un contexte, il paraît difficile d'évaluer la compétence sans connaître le contexte de l'action.

Le rôle de l'e-portfolio dans la mobilité

Il permet de rendre plus attrayant la mobilité, de faciliter son suivi, de tracer les activités. Il permet également de faciliter la communication entre le centre de formation et le jeune. Sur un plan plus général, on peut considérer qu'il favorise la mobilité interne et externe en montrant la transférabilité des compétences

Réussir sa mobilité

La communication interculturelle, une nécessité pour réussir sa mobilité

L'interculturel

Le préfixe « inter » indique une mise en relation et une prise en considération des interactions entre des groupes, des individus, des identités. L'individu est avant tout un élément du groupe et son comportement est défini est déterminé par cette appartenance. (cf. « l'éducation interculturelle » Martine Abdallah-Preteuille, 2004, PUF).

La communication interculturelle peut donc se définir comme une situation de rencontre entre des personnes appartenant à des cultures différentes. La nationalité n'est qu'un des facteurs de cette différence ; le code linguistique n'est qu'une barrière parmi d'autres. En effet, le milieu social, l'âge et le sexe, l'origine ethnique, le lieu d'habitation, l'appartenance religieuse ou politique, le statut professionnel, sont autant de facteurs déterminants dans la différence de cultures.

Le mode de vie et le système des valeurs sont les éléments qui constituent l'identité culturelle de l'individu et qui influent sur ses comportements de communication.

Selon John Gumperz (cf. « Sociolinguistique interactionnelle »), il existe d'autres codes dont la méconnaissance peut entraîner des malentendus et de l'incompréhension entre les interlocuteurs. Ceci entraîne souvent un jugement négatif et renforce les stéréotypes et les préjugés. Il s'agit des codes intonatifs et rythmiques, des codes non verbaux, des codes narratifs, des codes rituels.

Il a analysé les difficultés de communication entre des serveuses indiennes et des clients dans un restaurant britannique. Les serveuses étaient perçues comme revêches et peu aimables par les clients. Ce malentendu provenait des habitudes narratives différentes entre les interlocuteurs. Les serveuses indiennes utilisent une intonation descendante pour traduire l'interrogation, alors qu'en anglais, cette intonation a une signification affirmative. Pour les serveuses, le mécontentement de la clientèle était une attitude de discrimination raciale.

Le psychosociologue, E.T. Hall, (« la dimension cachée », 1971), considérait les cultures globalement, au plan mondial, et il a essentiellement mis en évidence trois dimensions :

- La distance interpersonnelle. Par exemple, les Japonais, mais aussi les Allemands, maintiennent une distance physique publique plus grande que celle des Français.
- les codes conversationnels. Par exemple, les Allemands sont plus centrés sur le contenu de l'échange alors que les Français sont plus attentifs à la dimension relationnelle.
- Les rituels d'interaction. Par exemple, les Français tolèrent assez bien, dans une discussion animée, que plusieurs personnes parlent à la fois et s'interrompent mutuellement, alors que ce comportement sera jugé tout à fait impoli en Allemagne.

Les Français trouvent donc que les allemands sont trop directs, trop durs en affaires, alors que les Allemands pensent que les Français sont séducteurs et manipulateurs.

L'objectif de la communication interculturelle n'est pas d'apprendre la culture d'autrui mais de pouvoir dialoguer

avec celui-ci. Pour cela, il faut considérer les actes et les paroles en fonction de la différence de culture et pas par rapport à sa propre culture. Il faut donc être capable de prendre du recul et de considérer qu'aucun comportement n'est « naturel ».

Valoriser l'expérience professionnelle

Afin de valoriser sa période en entreprise lors de la mobilité, il est important d'en assurer un suivi scrupuleux avec le maître de stage et de réaliser des évaluations fréquentes qui permettront de se rendre compte des acquisitions. Les fiches techniques proposées ci-dessous permettront au bénéficiaire de la mobilité d'établir son suivi.

Ces fiches peuvent ensuite être insérées dans l'e-portfolio comme preuve de l'acquisition de nouvelles compétences. Elles peuvent aussi servir de guide pour nourrir son portefeuille de compétences.



FICHE HEBDOMADAIRE D'ACTIVITE ET DE SUIVI DU BÉNÉFICIAIRE

(à remplir par le stagiaire avec l'aide du maître de stage)

Activités et résultats attendus

Semaine du..... au

COMPÉTENCES À ACQUÉRIR

-
-
-
-
-
-

ACTIVITÉS RÉALISÉES

(décrire l'activité et les consignes)

-
-
-
-
-
-

COMMENTAIRES DU BÉNÉFICIAIRE

Les activités réalisées sont-elles en lien avec mes objectifs ?

(quelque soit la réponse préciser pourquoi)



Quelles sont les difficultés que j'ai rencontrées dans la réalisation de ces activités ?

Qu'ai-je appris ?

EVALUATION DU MAÎTRE DE STAGE

Objectifs de l'activité :

-
-
-
-
-
-

Les consignes ont-elles été respectées ? - OUI - NON

Les règles de sécurité ont-elles été respectées ? - OUI - NON

Les délais de réalisation étaient-ils raisonnable ? - OUI - NON

La qualité du travail correspondait-elle à celle attendue ? - OUI - NON

Appréciation générale

Signature du bénéficiaire

Signature du tuteur

FICHE D'APPRECIATION DES ATTITUDES PROFESSIONNELLES

Nom du stagiaire : _____

Nom de l'entreprise : _____

Nom du tuteur : _____

Dates du stage :

du _____ au _____

Attitudes professionnelle	Bien	À développer	Commentaires
Ponctualité, assiduité			
Tenue et attitude appropriées au contexte de l'entreprise			
Conscience professionnelle			
S'intégrer dans une équipe travail			
S'adapter aux méthodes de travail			
Mettre en œuvre des consignes de travail			
S'impliquer dans son travail			
Respecter les règles de sécurité			
Respecter les procédures, les méthodes			
Recherche d'information curiosité			
Prendre des initiatives adaptées			
Compétences linguistiques orales			
Compétences linguistiques écrites			

