

## 4.5 Rapport d'évaluation des preuves de compétences

### QUOI

Le rapport d'évaluation des compétences est l'outil qui formalise toutes les preuves collectées/produites par l'individu, annexées au dossier personnel.

Les preuves sont des documents prouvant la possession d'une ou plusieurs compétences, acquises dans des contextes formels, non formels et informels, tels que déclarés par l'individu. L'outil rapporte le nom et le prénom de la personne et le profil professionnel choisi parmi ceux disponibles dans le Catalogue des besoins professionnels développé dans le cadre du projet EMBRACE, auquel les expériences des candidats font référence.

Elle comprend également la liste des compétences collectées/produites par la personne et annexée au dossier personnel.

Le rapport montre l'évaluation des preuves. Cette évaluation prend en compte :

- le *contexte* (où les compétences ont été acquises, par exemple sur le lieu de travail, pendant le temps libre, etc.)
- la *période/la durée* (lorsque les compétences ont été acquises),
- la *preuve* (nombre et type de documents prouvant que les compétences ont été acquises),
- la *fiabilité de la preuve* (p. ex. contrat d'emploi par rapport à l'autoévaluation de la personne).

L'expérience acquise dans le cadre du projet EMBRACE montre qu'il est extrêmement important de déclarer les critères d'attribution d'une valeur : c'est la raison pour laquelle le rapport d'évaluation des preuves de compétences comporte une *boîte à notes* à remplir avec ces 4 éléments d'évaluation.

Par exemple, une compétence acquise au travail est plus pertinente qu'une compétence acquise dans le cadre d'un passe-temps ou d'un intérêt personnel ou pendant le temps libre de la personne. La durée joue également un rôle important : plus la durée de la période pendant laquelle la compétence doit être la plus forte ; plus le nombre de preuves à l'appui d'une compétence est élevé, plus la probabilité que l'aptitude ait été acquise est élevée. Enfin, les preuves formelles ont un poids plus important et un degré de fiabilité plus élevé que l'auto-déclaration d'un individu.

Le résultat de l'évaluation est ensuite présenté dans le présent document. En cas d'évaluation positive, le processus se poursuit. En cas de résultats négatifs, la procédure se termine et la personne est orientée vers d'autres services/activités.

### POURQUOI

Le but de ce document est de consigner officiellement la fiabilité des preuves produites et de faire un rapport lors de l'évaluation finale.

**QUI**

L'opérateur est responsable de la réalisation de l'outil.

Le rapport d'évaluation des compétences est signé par l'opérateur.

**QUAND**

PHASE D'IDENTIFICATION.

Le rapport d'évaluation des Preuves de Compétences est produit après l'analyse des preuves annexées au Dossier Personnel.

**OÙ**

L'outil est utilisé et traité sur le poste de travail de l'opérateur.