



Évaluation et
reconnaissance
dans l'appren-
tissage formel et
non formel dans
la formation à
l'entrepreneuriat



EntreComp
360

Qu'y a-t-il à l'intérieur ?

Pourquoi évaluons-nous ?

Les défis contemporains de l'évaluation

L'évaluation dans l'enseignement de l'entreprise et de l'entrepreneuriat

Qu'est-ce que nous évaluons ?

Évaluation avec Entrecomp

Compétences en matière d'évaluation - Entreassess

Comment évaluons-nous ?

Exemples et pratiques

Créé dans le cadre du projet EntreComp 360, coordonné par Haskoli Island, soutenu par l'Union européenne.

www.entrecomp360.eu

Avec les contributions de Democracy and Human Rights Education in Europe, Haskoli Island, Bantani Education, Consorzio Materahub Industrie Culturali e Creative, Innogate to Europe SL, The Women's Organisation Ltd (UK), et Not a Bad Idea Ltd.

Rédacteurs principaux : Hazel Israel (Bantani Education) Soutien éditorial : Svanborg Rannveig Jónsdóttir et Ramón Martínez.

Éditeur des guides EntreComp 360 : Nils-Eyk Zimmermann (réseau.DARE), Reykjavík/Bruxelles, 2022

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu, qui reflète uniquement le point de vue des auteurs, et la Commission ne peut pas être tenue responsable de toute utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.



Cofinancé par le
programme Erasmus+
de l'Union européenne

INTRODUCTION

L'évaluation de l'éducation consiste en la collecte, l'examen et l'utilisation systématiques d'informations et de preuves pour représenter, évaluer et rendre compte de l'apprentissage, de différentes manières et à différentes fins. L'évaluation a été décrite comme le pont entre l'enseignement et l'apprentissage. L'évaluation peut nous aider à identifier et à prouver les besoins d'apprentissage et l'impact de nos idées, actions et efforts en tant qu'apprenants, enseignants et organisations. Ce guide est destiné aux éducateurs travaillant dans le domaine de l'éducation et de la formation à l'entreprise et à l'entrepreneuriat et vise à présenter aux praticiens la pensée, les outils et la pratique contemporains de l'évaluation dans le cadre de l'éducation à l'entreprise et à l'entrepreneuriat.

L'évaluation est essentiellement l'appréciation, c'est-à-dire le processus consistant à juger ou à calculer la qualité, l'importance, la quantité ou la valeur de quelque chose. Ce qui est spécifique à l'évaluation de l'éducation, c'est qu'elle est encadrée par des objectifs éducatifs, étayée par des principes éducatifs, et que son impact est mesuré par l'évaluation des preuves d'apprentissage. L'évaluation de l'éducation se déroule en trois étapes :

OBJECTIF – que nous proposons nous d'atteindre et de découvrir ?
IMPACT - que s'est-il passé ? Avons-nous atteint nos objectifs ?
LES PREUVES - comment le savons-nous ?

Dans l'évaluation académique plus traditionnelle, les objectifs éducatifs ont eu tendance à se concentrer sur la vérification des connaissances et de la compréhension dans des épreuves uniques de type examen, dominées par des preuves écrites. Toutefois, la prise de conscience croissante des limites, du risque de partialité et de l'effet d'entraînement des examens formels a renforcé les appels en faveur de méthodes d'évaluation plus ciblées et plus significatives, s'appuyant sur des preuves plus riches et plus diverses, au fil du temps.

La mesure de l'apprentissage approfondi doit toujours s'appuyer sur une multitude d'éléments d'évaluation sous-jacents qui donnent une image complète de qui sont les élèves, de ce qu'ils savent et de la mesure dans laquelle ils sont prêts à utiliser ces connaissances pour faire progresser leur vie et celle des autres.

(Joanne McEachen).

Le guide contient une couverture des principaux sujets d'évaluation rédigée par Hazel Israel (Fondation Bantani). Il contient également des exemples de pratiques, recueillis par les partenaires du projet EntreComp360, d'expérimentations et de pratiques utilisant l'évaluation et la reconnaissance pour soutenir le travail dans l'éducation entrepreneuriale pré-professionnelle et/ou l'utilisation d'EntreComp à ces fins.

Pourquoi évaluons-nous ?

Les évaluations formelles et informelles peuvent avoir des objectifs très variés et la conception des évaluations est étroitement liée à ces objectifs. Il est essentiel de consacrer du temps à clarifier les objectifs et les utilisations des évaluations pour identifier les considérations de conception appropriées. Considérez les différents objectifs ci-dessous et ce que ces objectifs signifient pour la forme et la méthode d'évaluation.

Évaluation de mesure nécessitant une métrique stable pour identifier les points de départ et la distance parcourue.
Évaluation pour la sélection nécessitant un classement ou une référence à des critères.
Évaluation pour diagnostiquer les prochaines étapes d'apprentissage.
Évaluation pour prouver l'impact ou la compétence
Évaluation des approches adoptées, de l'éducateur ou des performances de l'organisation.

Une autre façon de classer les objectifs d'évaluation est la suivante :

Évaluation de l'apprentissage - quel apprentissage a eu lieu ?
Évaluation pour l'apprentissage : quel apprentissage supplémentaire pouvons-nous obtenir ?
Évaluation comme apprentissage - qu'apprenons-nous sur l'apprentissage en évaluant ?

L'OBJECTIF SOCIAL : LA RECONNAISSANCE

Un aspect crucial de l'évaluation dans l'éducation et la formation est la reconnaissance des compétences acquises par les apprenants. En d'autres termes, l'évaluation doit amener les apprenants, et les autres, à valoriser leurs connaissances, leurs compétences, leurs attitudes, leurs valeurs et leurs progrès d'apprentissage.

- La base est la **reconnaissance de soi**, y compris « la conscience et l'évaluation personnelles des résultats d'apprentissage, et la capacité d'utiliser ces résultats d'apprentissage dans d'autres domaines ». (Youth Pass)
- La **reconnaissance sociale** et la **reconnaissance politique** décrivent la manière dont les autres reconnaissent et décrivent la compétence d'un apprenant.
- La **reconnaissance formelle** consiste à décrire et à comparer les apprentissages, souvent sous la forme de certificats, de licences ou autres, délivrés par un établissement d'enseignement formel ou informel.

IDENTIFICATION
Rend visible l'apprentissage et les résultats de l'individu de manière générale
Plutôt d'une manière moins formelle
Utilisation de formes différentes et libres de description, d'évaluation et de documentation

VALIDATION
La confirmation par un organisme compétent
- que les résultats d'apprentissage ont été identifiés et documentés,
- évalués en fonction de critères prédéfinis ,
- conformes aux exigences des normes de validation .
La validation conduit généralement à la certification .

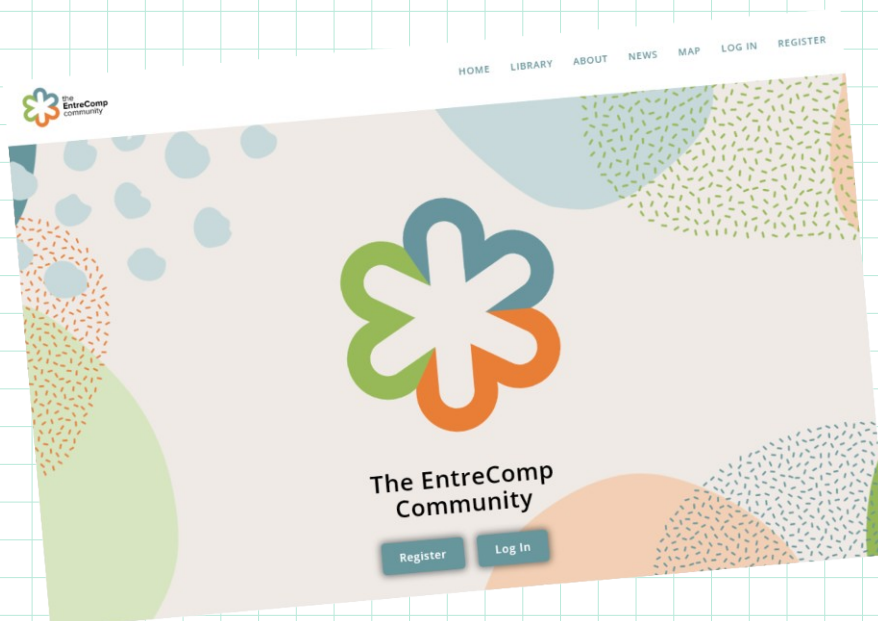
CONTEXTE
Suivez les liens ci-dessous pour en savoir plus sur la reconnaissance, l'identification et la validation des résultats d'apprentissage
i Reconnaissance, identification et validation des résultats d'apprentissage Competendo Digital Toolbox
i À propos de la reconnaissance YouthPass
i Le passage aux résultats d'apprentissage (2009). Centre européen pour le développement de la formation professionnelle. (Cedefop)
i Terminology of European education and training policy : a selection of 130 terms. 2e éd. Luxembourg : Office des publications de l'UE. (2014). Cedefop

De nombreuses formes d'évaluation dans les contextes éducatifs formels ou les cours certifiés visent la validation. Dans la plupart des contextes d'apprentissage non formel, l'aspect identification est plus pertinent. Beaucoup de ces offres d'apprentissage ne conduisent généralement pas à la validation et à la certification. Elles ne visent pas non plus à offrir des expériences d'apprentissage qui doivent être comparables au-delà des frontières et des systèmes de politique éducative. En outre, les formations et les séminaires ne suivent pas souvent un programme ou ne se déroulent pas sur une longue période. Toutefois, cela ne signifie pas que l'évaluation et l'identification ne sont pas importantes pour eux. En réalité, ils intègrent plusieurs stratégies individuelles et collectives d'évaluation formative dans les processus d'apprentissage, offrant aux apprenants un espace et une méthodologie d'(auto-)évaluation et de reconnaissance et développant une variété de formes de description de l'apprentissage.

Des exemples de l'approche de [Youth Pass](#) et de son manuel d'accompagnement [Valued by You. Valued by Others \(Valorisé par vous, valorisé par les autres\)](#) illustrent cette approche populaire, y compris ces formes d'évaluation « douces » et centrées sur l'apprenant et le groupe.

COMMUNAUTÉ ENTRECOMP

La Communauté EntreComp est une plateforme d'enseignement de l'entrepreneuriat basée sur le cadre européen de compétences EntreComp. Elle peut être votre « guichet unique » pour l'enseignement de l'entrepreneuriat.



www.entrecomp.com

Les défis contemporains de l'évaluation

Tout ce qui compte ne peut être compté
et tout ce qui peut être compté ne compte
pas nécessairement.

Albert Einstein

Les expériences récentes d'évaluation dans le cadre de la pandémie Covid-19 ont créé une opportunité de revisiter les méthodologies d'évaluation traditionnelles et dominantes et de les réévaluer à la lumière des nouveaux modes d'apprentissage et de travail, de la transformation numérique et de ce que nous savons de l'apprentissage efficace et du développement cognitif.

Le document de Bill Lucas (2021) intitulé *Rethinking assessment in education : The case for change* identifie quatre catégories au sein desquelles organiser les lacunes perçues des approches d'évaluation actuelles :

- Qu'est-ce qui est évalué ?
- Méthode d'évaluation
- Impact des conséquences de l'évaluation
- Utilisations faites de la validité de l'évaluation

Le tableau de la page suivante présente ces grands domaines afin d'organiser les tendances intéressantes ou les nouvelles orientations en matière d'évaluation qui peuvent être considérées comme des opportunités d'améliorer les pratiques d'évaluation, par la création de principes clairs et partagés pour une évaluation efficace.

Résumé des arguments en faveur du changement

CE QUI EST ÉVALUÉ (OBJECTIF)		
Nature de l'apprentissage	Collaboration large et profonde	L'évaluation doit viser à saisir ce qui est considéré comme des types d'apprentissage souhaitables.
Un éventail de points forts	la tête, le cœur et la main	L'évaluation doit permettre d'acquérir les compétences requises pour l'apprentissage, la vie et l'emploi.
COMMENT ELLE EST ÉVALUÉE (MÉTHODES)		
Intégration	Permanente, authentique	L'évaluation doit être sensible à la pédagogie et avoir une valeur éducative, en soutenant et en enrichissant les objectifs d'apprentissage.
Approche	Démontrer soigneusement les capacités	L'évaluation doit établir des définitions claires et partagées des dispositions d'apprentissage et de la progression, afin de mettre en évidence de manière plus fiable les capacités de réflexion de haut niveau, la résolution de problèmes, l'application au monde réel et les recherches approfondies au moyen de preuves multimodales.
Source de l'accréditation	Large consortium	L'évaluation doit soutenir la création de nouveaux partenariats d'évaluation pour développer des évaluations de la performance et des scénarios qui intègrent des données provenant de plusieurs sources.
L'IMPACT DU PROCESSUS D'ÉVALUATION (CONSÉQUENCES)		
Objet de l'évaluation	Prédominance de l'aspect formatif	L'évaluation doit servir la progression de l'apprentissage, en soutenant le développement de la maîtrise au fil du temps, en réduisant la tension entre les approches formatives et sommatives, en augmentant la confiance et la motivation de l'apprenant.
Personnalisation	Progression individuelle	L'évaluation doit fournir un accès engageant et équitable à des mesures de progrès qui témoignent équitablement des progrès des élèves et favorisent la réussite.
LES UTILISATIONS FAITES DE L'ÉVALUATION (VALIDITÉ)		
Style de justificatif	Récit fondé sur des données probantes	L'évaluation doit aider les apprenants à articuler leur apprentissage, en se référant à un large éventail de preuves pour rendre compte de leur apprentissage.
Propriété	Pour les apprenants et les autres	L'évaluation doit clairement refléter et représenter l'objectif qu'elle est censée servir, avec des possibilités d'impliquer les étudiants et les enseignants dans tous les aspects du processus et du système d'évaluation, en augmentant la transparence pour réduire l'anxiété et renforcer les capacités des enseignants et des étudiants.
Intention stratégique	Principalement pour l'amélioration	L'évaluation doit être un outil d'amélioration pour accroître les performances des élèves au fil du temps.

Tableau 1 (adapté de *The case for change*, Lucas 2021 par Hazel Israel 2021)

L'évaluation dans l'enseignement de l'entreprise et de l'entrepreneuriat

L'erreur la plus courante que vous commettrez est d'oublier de tenir votre propre tableau de bord. Très peu de choses au travail renforcent votre capacité à le faire, vous devrez donc être vigilant. Lorsque les évaluateurs vous donnent une appréciation, ils ne font que deviner qui vous êtes ; ce ne sont certainement pas eux qui connaissent votre potentiel. Ils peuvent vous évaluer et vous influencer, mais ils n'ont pas le droit de vous définir. C'est votre mission la plus honorable : définir chaque jour, par la manière dont vous effectuez votre travail, l'étendue et la nature de vos capacités intrinsèques. Charlotte Beers

Les niveaux élevés d'intérêt pour l'évaluation dans l'éducation à l'entreprise et à l'entrepreneuriat indiquent une appétance pour les approches d'évaluation, différentes des méthodes académiques plus traditionnelles. Cependant, une définition commune de ce que l'on pourrait appeler « évaluation entrepreneuriale », appropriée à « l'apprentissage entrepreneurial », est encore en train d'émerger et d'évoluer au fur et à mesure que les approches d'apprentissage entrepreneurial sont adoptées pour des objectifs de plus en plus divers dans des contextes plus variés.

Lorsque nous parlons d'apprentissage entrepreneurial, un point de départ utile est [Enterprise and Entrepreneurship Education : Guidance for UK Higher Education Providers](#) de l'Agence britannique d'assurance qualité pour l'enseignement supérieur (QAA, 2018). Il expose la diversité des pratiques, en termes de contenu et d'objectifs utilisées actuellement dans l'enseignement de l'entrepreneuriat, en faisant valoir que différentes formes d'apprentissage entrepreneurial nécessitent différentes formes d'évaluation.

« Les éducateurs utilisent souvent des approches nouvelles et différentes de l'évaluation lorsqu'ils introduisent l'entreprise et l'entrepreneuriat dans leur enseignement. Les approches interdisciplinaires doivent être envisagées, car tous les types d'évaluation ne sont pas utilisés dans les disciplines spécialisées. » (QAA, 2018 : 14).

Les expériences d'évaluation doivent s'aligner très étroitement sur les expériences d'apprentissage, les objectifs et les résultats, afin de garantir un « alignement constructif ». L'alignement constructif exige que l'évaluation reflète et inclue ce que

nous considérons comme un apprentissage entrepreneurial valable et efficace, ni plus ni moins.

L'Entrecomp Playbook présente neuf principes inspirants d'un apprentissage entrepreneurial efficace qui guideront les éducateurs dans le processus de conception, de mise en œuvre et de suivi d'une expérience d'apprentissage entrepreneurial. Ces principes « aident à établir le bon état d'esprit pour créer des expériences entrepreneuriales pratiques qui permettent aux apprenants de mettre en scène et de développer leurs compétences entrepreneuriales. »

Expérience Nouveauté Déclencheurs Réflexion
Écosystème Collaboration
Autres Mentorat Progression

Ces principes peuvent également être utilisés comme critères de qualité ou de réussite pour soutenir l'alignement constructif de la conception de l'évaluation avec ce qui est considéré comme les caractéristiques d'un apprentissage entrepreneurial efficace.

ÉVALUER L'ESPRIT D'ENTREPRISE

Les définitions d'entreprise, d'esprit d'entreprise, d'aptitudes et de compétences sont utilisées de manière vague et interchangeable. Il est important de clarifier les objectifs, la nature et la portée de l'activité, car ceux-ci impliqueront certaines approches d'évaluation plutôt que d'autres. Il existe différentes définitions utilisées dans ce domaine, qui sont contestées et encore en discussion, de sorte que les définitions peuvent dépendre des personnes, du but et du contexte de l'activité. C'est pourquoi il est important de clarifier ce que signifient les différents termes utilisés par des groupes particuliers de personnes.

DÉFINITIONS ET DISTINCTIONS	
ENTREPRISE	La génération et l'application d'idées, qui s'inscrivent dans des situations pratiques au cours d'un projet ou d'une entreprise. Il s'agit d'un concept générique qui peut être appliqué dans tous les domaines de l'éducation et de la vie professionnelle.
	Elle associe la créativité, l'originalité, l'initiative, la génération d'idées, la pensée conceptuelle, l'adaptabilité et la réflexivité à l'identification et à la résolution de problèmes, l'innovation, l'expression, la communication et l'action pratique.
ENTREPRENEURIAT (SOCIAL, VERT, NUMÉRIQUE, INTRAPRENEURIAT)	L'entrepreneuriat consiste à agir sur des opportunités et des idées et à les transformer en valeur pour les autres. Cela peut conduire, mais pas exclusivement, à la

création d'entreprises mais aussi à la création de valeur qui peut être sociale, culturelle et économique.

L'esprit d'entreprise s'applique aussi bien aux individus qu'aux groupes (équipes ou organisations), et il fait référence à la création de valeur dans les secteurs privé, public et tertiaire, et dans toute combinaison hybride des trois.

EMPLOYABILITÉ ET EMPLOI

« Un ensemble de réalisations - compétences, compréhension et attributs personnels – qui rendent les individus plus susceptibles de trouver un emploi et de réussir dans la profession qu'ils ont choisie, ce qui est bénéfique pour eux mêmes, la main-d'œuvre, la communauté et l'économie. » Knight et Yorke (2003, pg. 8).

Le processus de développement des étudiants d'une manière qui leur donne une capacité accrue à générer des idées, ainsi que les comportements, les attributs et les compétences pour les réaliser. Il s'étend au-delà de l'acquisition de connaissances à un large éventail de comportements, d'attributs et de compétences émotionnels, intellectuels, sociaux, culturels et pratiques, et convient à tous les étudiants. Ce sont tous des facteurs sous-jacents qui peuvent améliorer les perspectives d'employabilité et qui peuvent être approfondis grâce à l'éducation à l'entrepreneuriat.

EDUCATION ENTREPRENEURIALE

Visé à développer les compétences entrepreneuriales des étudiants qui sont capables d'identifier des opportunités et de développer des entreprises, en devenant indépendants, en créant de nouvelles entreprises ou en développant une partie d'une entreprise existante. Il se concentre sur l'application des compétences d'entrepreneuriat et étend l'environnement d'apprentissage à des environnements de risque réalistes qui peuvent inclure des questions juridiques, des questions de financement, des stratégies de démarrage et de croissance

Cette définition, en particulier, est susceptible d'être légèrement différente selon le groupe et il est utile d'établir une compréhension commune.

Tableau 2 (adapté de QAA, 2018 et Entrecomp, 2016)

Considérations lors de l'évaluation entrepreneuriale

Saisir et prendre en compte tous les éléments et caractéristiques de l'éducation à l'entrepreneuriat, que nous apprécions, engendre certaines considérations :

APPROCHES D'ÉVALUATION DIRIGÉES PAR L'APPRENANT : L'initiative, la proactivité et la créativité de la compétence entrepreneuriale signifient que les apprenants doivent être formés pour articuler et revendiquer leur compétence, en se référant à des preuves multimodales, dans des buts très variés pour justifier leurs revendications. Comme le montre la section suivante, EntreComp exige de l'apprenant qu'il maîtrise l'évaluation, pierre angulaire de la conscience de soi et de l'auto-efficacité, de la pensée éthique et durable et de l'apprentissage par l'expérience.

PREUVE MULTIMODALE : Pour saisir toute la richesse et la texture de la compétence, de l'état d'esprit et des comportements entrepreneuriaux, il faut une présen-

tation créative des preuves multimodales pour articuler, "prouver" ou justifier les revendications de compétence.

ANCRÉ DANS L'ÉCOSYSTÈME : Utiliser le monde réel et des personnes réelles dans les écosystèmes locaux, nationaux et internationaux pour fournir des exemples et un retour d'information.

Le chemin vers l'efficacité entrepreneuriale



Figure 1 (adaptée de QAA, 2018)

L'apprentissage des élèves n'est pas forcément linéaire ; leurs parcours sont susceptibles d'avoir différents points de départ et de transition vers l'avenir ; ils peuvent passer par différentes étapes de manière itérative, ou s'engager simultanément dans différentes expériences d'apprentissage.

Évaluation avec Entrecomp

L'évaluation est une création : entendez-le, vous, les créateurs !
L'évaluation est en soi le trésor le plus précieux de tout ce que nous apprécions. Ce n'est que par l'évaluation que la valeur existe : et sans évaluation, la noix de l'existence serait creuse.
Entendez-le, vous les créateurs !

Friedrich Nietzsche

L'objectif central d'EntreComp est la création de différentes formes de valeur, c'est-à-dire sociale, culturelle, personnelle et financière. Pour que la conception de l'évaluation offre suffisamment d'occasions de démontrer ces compétences, il faut évaluer l'apprentissage entrepreneurial où les apprenants ont un pouvoir d'action important et des occasions d'être créatifs. Les compétences d'Entrecomp exigent de l'apprenant qu'il soit proactif, qu'il réfléchisse aux besoins et aux impacts, qu'il identifie ses forces et ses faiblesses, qu'il évalue et gère la santé financière et les risques, et qu'il réfléchisse aux expériences pour en tirer des enseignements.

L'analyse d'EntreComp identifie 119 résultats d'apprentissage liés à l'évaluation. L'ensemble de ces compétences crée une construction pour la compétence d'évaluation de l'apprenant.

NOMBRE DE RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE DANS CE FIL QUI SE RAPPORTENT À L'ÉVALUATION

Compétence	Sous-compétence	En ce qui concerne l'évaluation
Repérer les opportunités	Identifier, créer et saisir les opportunités	1
	Découvrir les besoins	3
	Analyser le contexte	3
Créativité	Être innovant	3
Réflexion éthique et durable	Penser durable	7
	Évaluer l'impact	8
	Être responsable	5
Conscience de soi et efficacité	Suivre ses aspirations	6
	Identifier ses forces et ses faiblesses	6

personnelle	Croire en ses capacités	6
	Façonner son avenir	6
Motivation et persévérance	Être déterminé	2
	Être résilient	1
Savoir-faire financier et économique	Comprendre les concepts économiques et financiers	3
	Budget	4
	Trouver un financement	2
Mobiliser les autres	Persuader	2
Planification et gestion	Définir les objectifs	1
	Définir les priorités	2
	Suivre ses progrès	8
	Être flexible et s'adapter aux changements	2
Faire face à l'incertitude, l'ambiguïté et le risque	Calculer le risque	8
	Gérer le risque	6
Apprendre par l'expérience	Revenir sur les événements	8
	Apprendre à apprendre	8
	Tirer des enseignements de l' <i>expérience</i>	8

Tableau 3

Utiliser les résultats d'apprentissage de manière intégrée et holistique

Bien que le cadre d'Entrecomp soit très utile en tant que bibliothèque de résultats d'apprentissage, il est possible d'être submergé lorsqu'on tente d'identifier toutes ou plusieurs des compétences pratiquées dans une tâche. En outre, le nombre de résultats d'apprentissage visés doit être gérable pour les apprenants et les éducateurs. Pour cette raison, il est possible d'intégrer les résultats d'apprentissage afin de refléter plus étroitement l'accomplissement de la tâche. Veuillez consulter la rubrique ci-dessous pour un excellent exemple de la manière dont les compétences peuvent être intégrées pour être plus utilisables par les apprenants. Cet exemple peut être utilisé comme modèle pour concevoir une rubrique d'évaluation basée sur des résultats d'apprentissage sélectionnés dans le cadre d'EntreComp.

En utilisant les niveaux de progression décrits dans EntreComp, du niveau 1 au 8, les éducateurs peuvent essayer de différencier les objectifs ou les critères d'évaluation ou de refléter les défis progressifs en utilisant une série de descripteurs de niveaux de progression. Cette différenciation peut être utile, car elle permet aux apprenants et aux éducateurs de décrire une progression vers une compétence plus compétente au sein d'un processus d'apprentissage, et peut également expliquer un certain niveau de compétence à un moment donné mieux qu'en suivant simplement la définition générale et peut-être trop abstraite de la compétence.

Formulez vos objectifs d'apprentissage ou d'éducation (si possible avec les apprenants). Vérifiez les descriptions des niveaux dans le cadre d'EntreComp (page 23-35) et appliquez-les aux objectifs/défis spécifiques.

Compétence ou fil conducteur ↓	Base 1-2	Intermédiaire 3-4	Avancé 5-6	Expert 7-8
Identifier, créer et saisir les opportunités.	<p>1 Je peux trouver des occasions d'aider les autres.</p> <p>2 Je peux reconnaître les occasions de créer de la valeur dans ma communauté et mon environnement.</p>	<p>3 Je peux expliquer ce qui constitue une opportunité de créer de la valeur.</p> <p>4 Je peux rechercher de manière proactive les opportunités de créer de la valeur, y compris par nécessité.</p>	<p>5 Je peux décrire différentes approches analytiques pour identifier les opportunités entrepreneuriales.</p> <p>6 Je suis capable d'utiliser mes connaissances et ma compréhension du contexte pour créer des opportunités de création de valeur.</p>	<p>7 Je peux évaluer les opportunités de création de valeur et décider de les exploiter à différents niveaux du système dans lequel je travaille (par exemple, micro, méso ou macro).</p> <p>8 Je peux repérer et profiter rapidement d'une opportunité.</p>

Tableau 4 : Un domaine de la compétence EntreComp « Repérer les opportunités » différencié par des niveaux de compétence (ou des niveaux de progression). Les descriptions facilitent l'évaluation et la description de ses propres niveaux de compétence concrets.

LISTE DE CONTRÔLE : CRITÈRES D'ÉVALUATION

Le Playbook suggère les questions suivantes pour évaluer la conception de l'apprentissage entrepreneurial : Est-ce que votre méthode d'enseignement (évaluation)...

- ...permet aux apprenants d'interagir avec des personnes en dehors de la classe ?
- ...encourage les apprenants à oser et à échouer ?
- ...permet aux apprenants de s'approprier leur processus ?
- ...encourage les apprenants à travailler en équipe au fil du temps ?
- ...demande aux apprenants de créer de la valeur pour des personnes extérieures au groupe ?
- ...évalue les apprenants en leur donnant un feedback basé sur l'activité et la réflexion ?
- ...demande aux apprenants de travailler de manière itérative ?
- ...fait le lien avec les connaissances/compétences de la matière ?

Pour soutenir l'alignement constructif de l'évaluation avec l'apprentissage entrepreneurial souhaitable, les questions ci-dessus pourraient être utilisées pour remplacer « votre méthode d'enseignement... ? » par « votre méthode d'évaluation... ? ». Il s'agit d'un cadre utile et simple pour examiner rapidement les activités d'évaluation. Suivez les liens ci-dessous vers des recueils de pratiques pertinentes et efficaces dans l'évaluation entrepreneuriale : Méthodes liées à l'évaluation par [EntreAssess](#) et dans la [ETC Toolkit](#).

Compétences en matière d'évaluation - Entreassess

L'objectif du projet Entreassess est de fournir un modèle de progression pour l'évaluation des éducateurs et des praticiens dans l'enseignement de l'entrepreneuriat, en s'appuyant sur les connaissances et les expériences existantes et en suggérant des applications potentielles. Ce projet présente une vue d'ensemble des outils d'évaluation innovants et adaptables, y compris les outils numériques, pour différents niveaux scolaires, visant à améliorer l'innovation et l'ingéniosité de tous les élèves, du plus bas au plus haut du spectre académique. Il s'appuie sur la collaboration d'éminents spécialistes de l'enseignement de l'entrepreneuriat, sur leurs expériences et leurs recherches, sur l'apprentissage mutuel et sur la récolte des derniers rapports européens pertinents dans ce domaine.

	INITIER	DÉVELOPPER	EXÉCUTER
Quoi	Compétences en matière d'éducation à l'entrepreneuriat : Identifiées mais non évaluées de manière explicite ou cohérente.	Identifiées, mais seul un petit sous-ensemble (1 ou 2) est évalué de manière explicite et cohérente (par exemple, le travail en équipe).	Un sous-ensemble identifié et plus large est évalué de manière explicite et cohérente.
Quand	Essentiellement sommative, sans possibilité de réapprendre ou de réévaluer.	Formative (peu de points de contrôle et de possibilités de révision et de réapprentissage).	Évaluation de base, formative et sommative totalement intégrée (plusieurs points de contrôle).
Où	Liés à des missions ou des projets spécifiques.	Intégrée seulement dans certains domaines d'enseignement (inégale).	Intégrée dans le programme d'études et dans toutes les missions/projets importants.
Comment	Largement et uniquement basé sur l'observation des enseignants (pas d'outils).	Une série limitée de méthodes est utilisée (par exemple, des rubriques, des listes de contrôle).	Une combinaison de méthodes est utilisée en fonction de la tâche, du contexte et des besoins de l'élève (par exemple, observation de l'enseignant, journaux d'apprentissage, portfolios, rubriques).
Qui	Évaluation par l'enseignant.	Combine l'auto-évaluation et évaluation par l'enseignant.	Incorpore les points de vue de multiples acteurs (enseignant, soi-même, ses pairs, évaluation par des parties prenantes externes).
Pourquoi	Le but de l'activité d'évaluation est de « cocher la case » et de se conformer aux exigences imposées par l'extérieur.	Le but de l'activité d'évaluation est d'améliorer l'apprentissage des étudiants.	L'objectif est de saisir et d'analyser les données et les preuves pour affiner les pratiques d'enseignement et d'évaluation.

Tableau 5 : Le modèle de progression de l'évaluation entrepreneuriale d'Entreassess (Entreassess, 2016).

Ce modèle de progression peut aider les éducateurs à l'entrepreneuriat à développer et à améliorer leurs connaissances en matière d'évaluation en identifiant où ils en sont et ce qu'ils peuvent faire ensuite pour devenir des évaluateurs plus efficaces.

Comment évaluons-nous ?

QUAND ÉVALUONS-NOUS ?

L'évaluation intervient à toutes les étapes d'un processus d'apprentissage. En effet, une partie de l'évaluation peut avoir lieu avant le début de l'apprentissage, par exemple pour établir une base de référence ou identifier les différents points de départ et besoins d'apprentissage des élèves.

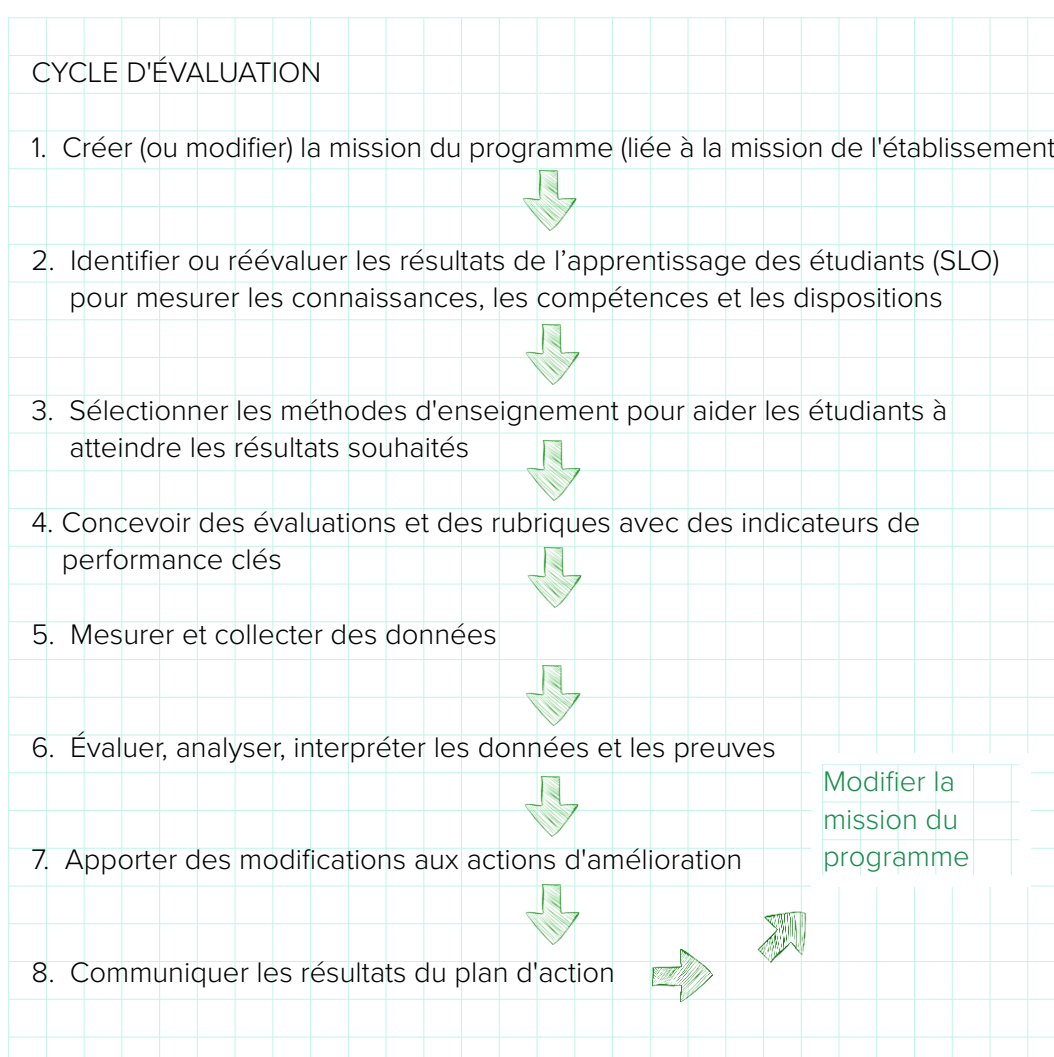


Figure 2 : Cycle d'évaluation (Adler Graduate School n.d)

Ce diagramme du cycle d'évaluation présente les différentes étapes et les objectifs de l'évaluation au sein d'une organisation d'apprentissage. En général, un cycle d'évaluation comprendra certaines, voire toutes les étapes suivantes du processus d'évaluation :

Les contrôles de dépistage/de compétences tendent à se concentrer sur un nombre plus restreint de critères de haut niveau pour évaluer l'adéquation à un programme/une opportunité ou un emploi, ou pour identifier des besoins de soutien spécifiques.

Les évaluations initiales identifient des points de départ raisonnablement précis pour l'apprentissage, généralement mis en correspondance avec des normes communes et utilisés comme base de référence pour mesurer les progrès et le développement.

Les évaluations diagnostiques fournissent un aperçu détaillé ou un profil de l'apprenant pour identifier les prochaines étapes appropriées de l'apprentissage.

Les évaluations formatives permettent d'identifier les progrès de l'apprenant par rapport aux objectifs et les besoins d'apprentissage supplémentaires. Les évaluations formatives sont également utilisées pour évaluer l'impact des approches d'apprentissage choisies.

L'évaluation sommative est un instantané des performances, généralement réalisé à la fin d'un programme à des fins de rapport ou d'accréditation.

Les pratiques d'évaluation des éducateurs ont tendance à se classer dans l'un des types décrits ci-dessus à différents moments du cycle d'évaluation.

QUI ÉVALUE ?

De nombreuses recherches montrent qu'une heure passée par les élèves à concevoir des questions sur ce qu'ils ont appris avec des solutions correctes est plus efficace qu'une heure passée à faire des tests pratiques. (Dylan Wiliam, *Embedding Formative Assessment : Practical Techniques for K-12 Classrooms*).

L'évaluateur ne doit pas toujours être l'enseignant. Il y a de nombreuses raisons pour lesquelles il est bon d'inviter différentes perspectives dans le processus d'évaluation. Les élèves eux-mêmes doivent comprendre leurs progrès et ce à quoi ressemblent leurs résultats grâce à une auto-évaluation et une évaluation par les pairs continues. Développer la confiance dans l'auto-évaluation et l'évaluation par les pairs est un élément essentiel pour être capable d'utiliser l'apprentissage avec aisance et confiance dans des situations de la vie réelle au-delà de l'apprentissage formel.

RECONNAISSANCE ET CERTIFICATION

Apprenants - soi et pairs

Les apprenants entreprenants s'appuient sur un large éventail de preuves, de données et de réflexions pour évaluer leur propre performance d'apprentissage et celle des autres.

Enseignants

L'évaluation de l'enseignant peut porter sur l'apprentissage pour rendre compte des résultats et de l'impact. L'évaluation de l'enseignant peut porter sur l'apprentissage afin d'identifier d'autres gains d'apprentissage, des approches d'apprentissage efficaces et d'autres besoins et objectifs d'apprentissage. L'évaluation de l'enseignant peut être conçue et dirigée par les étudiants en tant qu'apprentissage, en invitant les apprenants à devenir les experts du sujet traité.

Acteurs externes

Les employeurs et autres parties prenantes externes sont souvent cités comme exprimant leur mécontentement à l'égard des méthodes d'évaluation et des résultats universitaires. Le fait d'inviter les employeurs et d'autres acteurs à participer activement souligne la pertinence et l'objectif de l'évaluation pour les apprenants et établit des liens clairs avec le monde du travail. Par exemple, si les étudiants créent de la valeur pour un groupe spécifique, c'est ce groupe qui sera le mieux placé pour évaluer le succès de la valeur créée.

Améliorer la préparation des apprenants au travail, la possibilité d'intégrer les exigences du secteur dans le contenu et l'évaluation, et le recrutement de personnel mieux formé sont autant de facteurs qui peuvent motiver les employeurs. Alors que les employeurs sont rarement des évaluateurs pédagogiques formés, ils entreprennent fréquemment des évaluations complexes du personnel, des clients et des produits dans le cadre d'une pratique régulière.

Les **exemples** de participation des employeurs comprennent l'évaluation de :

- Commentaire sur les travaux de cours écrits et pratiques,
- Évaluation du stage en entreprise,
- Témoin et témoignage d'expert,
- Retour sur les tâches et les preuves de performance.

Tableau 6

Exemples de la façon dont EntreComp peut soutenir l'évaluation et la reconnaissance

Les gens apprennent par un processus circulaire d'action, de réflexion et de conceptualisation (apprentissage par l'expérience). **Les éléments de réflexion du cadre d'EntreComp** se concentrent sur la connexion d'une pratique sociétale réelle (y compris les aspects nécessaires de gestion et de coopération) avec un concept pédagogique expérientiel. Les aspects de la compétence "personnelle" sont également abordés dans cette section du cadre, une attitude positive envers les nouvelles expériences, l'apprentissage et l'initiative.

Compétences d'EntreComp

Prendre l'initiative	Prendre des responsabilités. Travailler de manière indépendante. Agir.
Apprendre par l'expérience	Revenir sur les événements. Apprendre à apprendre. Tirer les leçons de l'expérience.
Gérer l'incertitude, l'ambiguïté et le risque	Gérer l'incertitude et l'ambiguïté. Calculer le risque. Gérer le risque.
Planification et gestion	Définir des objectifs. Planifier et organiser. Élaborer des plans d'activité durables. Définir des priorités. Suivre ses progrès. Être flexible et s'adapter aux changements.
Travailler avec les autres	Accepter la diversité (les différences entre les personnes). Développer l'intelligence émotionnelle. Écouter activement. Faire équipe. Travailler ensemble. Développer son réseau.

Tableau 7

Être actif signifie apprendre en faisant et explorer ses forces et ses défis dans des conditions réelles. Nous devons permettre aux apprenants de vivre des expériences nouvelles et riches. En même temps, c'est la tâche des formateurs de les aider à s'engager dans des situations nouvelles et peu familières et d'augmenter leur tolérance à l'ambiguïté, leur ouverture à la nouveauté. Parfois, nous sommes intrinsèquement motivés et nous apprenons par hasard et avec plaisir, parfois nous apprenons à travers des choses désagréables. L'éducation à l'esprit d'entreprise peut aider, dans les deux cas, à ne pas dérapier.

La capacité à réfléchir, de manière indépendante ou avec d'autres pairs, devient ici très importante. C'est la condition pour tirer des conclusions, relever de nouveaux défis et adapter avec souplesse les plans initiaux aux changements.

UTILISATION D'ENTRECOMP

Vous trouverez ci-dessous des exemples de la manière dont le cadre d'EntreComp est utilisé pour l'évaluation dans différents contextes. La [version anglaise de ce guide](#) fournit des informations plus détaillées.

EntreAssess

i <https://entreassess.com/>

Outils - Exemples - Méthodes. EntreAssess est un résultat du projet PEAT-EU Erasmus plus.

EntreAssess Outil de réflexion de l'enseignant

i <https://s.surveyanplace.com/entreassess>

Un outil d'auto-évaluation pour évaluer les compétences d'évaluation en relation avec l'évaluation d'Entrecomp.

Certificat EntreComp

i <https://entrecompcertificate.eu/>

Un ensemble de ressources d'orientation pour chacune des compétences d'EntreComp - adaptées aux jeunes de 14 à 20 ans.

Test d'impact entrepreneurial

i <https://impact-test.eu/>

Un outil pour mesurer l'impact des programmes d'entrepreneuriat dans l'acquisition des compétences des jeunes.

E-Minds - Développement d'un esprit d'entreprise dans l'enseignement supérieur

i <https://e-minds.eu/>

E-minds vise à développer l'esprit d'entreprise des étudiants de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle en utilisant Entrecomp.

Évaluation de SKILLOON

i <https://skilloon.com>

Une plateforme d'auto-apprentissage basée sur la recherche, suivant le modèle EntreComp de Not a bad idea (Finlande) et du ministère finlandais de l'éducation.

9 Conversations

i <https://9conversations.no/>

Un ensemble de matériel pédagogique d'auto-apprentissage sur l'entrepreneuriat pour les migrants.

OUTILS POUR LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

AppRaiser

i <https://appraiser.badgecraft.eu/>

Outil d'auto-évaluation basé sur le [modèle de compétences des formateurs de la stratégie européenne de formation](#).

GRETA

i <https://www.greta-die.de/>

Un [modèle de compétence](#), un processus complet de reconnaissance et aussi un [outil de portfolio](#) numérique pour les professionnels de l'éducation des adultes.

Facilitation Step-by-step

i https://competendo.net/en/Facilitation_step-by-step

Compagnon d'apprentissage pour les animateurs. Un outil de portefeuille d'auto-apprentissage pour le développement professionnel dans l'éducation non formelle.

Outil SELFIEforTEACHERS

i <https://educators-go-digital.jrc.ec.europa.eu/>

Un outil en ligne pour aider les enseignants du primaire et du secondaire à réfléchir à la manière dont ils utilisent les technologies numériques dans leur pratique professionnelle.

Outil de réflexion de l'enseignant du RFCDC

i [Council of Europe](https://www.councilofeurope.eu/)

Un outil d'auto-réflexion pour les enseignants par le Conseil de l'Europe. Auto-réflexion - Un voyage vers une éthique démocratique des enseignants et une culture démocratique dans les écoles.

AUTRES OUTILS ET APPROCHES

Youthpass

i <https://youthpass.eu/>

Youthpass est un outil permettant de documenter et de reconnaître les résultats d'apprentissage obtenus dans le cadre d'activités de travail de jeunesse et de solidarité. Il est disponible pour les projets financés par les programmes Erasmus+ : Youth in Action et European Solidarity Corps Programmes.

Peerwise

i <https://peerwise.cs.auckland.ac.nz/>

Les élèves utilisent PeerWise pour créer et expliquer leur compréhension des questions d'évaluation liées au cours, et pour répondre aux questions créées par leurs pairs et en discuter.

TBC

i En cours de construction - prêt en avril 2022

Un outil d'auto-évaluation permettant aux étudiants de l'EFP d'évaluer eux-mêmes leurs compétences entrepreneuriales (cible : ceux qui suivent des cours de création d'entreprise).

Fiche de personnalité du KIPP

 <https://www.kipp.org/approach/character/>

Outil ou méthode permettant d'accroître les compétences des élèves et des enseignants en matière d'agence et d'évaluation, notamment en ce qui concerne la curiosité, la gratitude, la maîtrise de soi, l'intelligence sociale, l'optimisme, le courage et l'enthousiasme.

Évaluation des compétences en matière de culture démocratique

 [Conseil de l'Europe](#)

Principes, méthodes, exemples. Un manuel du groupe de travail sur l'évaluation de la jeunesse du Conseil de l'Europe au sein de l'Education Policy Advisors Network (EPAN).

No More Marking

 <https://www.nomoremarking.com/>

Processus par lequel les évaluateurs comparent deux réponses et décident laquelle est la meilleure. Après des comparaisons répétées, les données résultantes sont modélisées statistiquement et les réponses sont placées sur une échelle de qualité relative.

Everybody has skills – measuring personalities

 [Conseil de l'Europe](#)

Auto-évaluation pour les jeunes, réflexion pendant un cours de formation. Un exercice à utiliser deux fois dans le cadre d'un cours de formation plus long, une fois au début, une fois à la fin, publié dans le [T-Kit 8 : Inclusion sociale](#).

Partenariat pour le développement des compétences

 <https://www.skillsbuilder.org/>

Cette organisation a travaillé avec plus de 700 organisations pour développer cette évaluation en utilisant un concept de 8 compétences essentielles qui reflètent la compétence entrepreneuriale et peuvent être transférées au contexte de l'EE.

Valorise Toi

 <https://valorise-toi.sgdf.fr/>

Valorise-toi ! est un outil d'auto-évaluation pratique et facile à utiliser qui permet aux jeunes chefs scouts de traduire les compétences acquises dans le mouvement scout dans la « langue de l'employeur ».

Évaluations de la pensée critique et créative de Victoria (CCT)

 <https://www.vcaa.vic.edu.au/>

Tests en ligne validés, développés initialement par l'Australian Council for Educational Research et maintenant par la National Foundation for Educational Research.

RÉFÉRENCES

Adler Graduate School. (2021, October 16). The Assessment Cycle, retrieved at: <https://alfredadler.edu/about/quality-assurance-assessment/assessment-evaluation-tools/assessment-cycle>

Bacigalupo M, Kampylis P, Punie Y and Van Den Brande L. (2016). EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework. EUR 27939 EN. Luxembourg (Luxembourg): Publications Office of the European Union; JRC101581 <https://doi.org/10.2791/593884>

Bacigalupo, M., Weikert Garcia, L., Mansoori, Y. and O'keeffe, W., EntreComp Playbook., EUR 30245 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, ISBN 978-92-76-19416-3, <https://doi.org/10.2760/77835>, JRC120487.

Cedefop (2014). Terminology of European education and training policy: a selection of 130 terms. 2nd ed. Luxembourg: Publications Office; <https://doi.org/10.2801/15877>

Erasmus+ Developing teachers' entrepreneurial education skills available at <https://entrecompedu.eu/>

Enterprising Educators UK: Enhancing the Curriculum Enterprise and Entrepreneurship Education Toolkit available at <https://www.etctoolkit.org.uk/>

Erasmus+ EntreAssess project available at <https://entreassess.com/>

EU&OECD (n.d.) HEInnovate <https://heinnovate.eu/en> (accessed 18.09.21)

Lucas B. (April 2021). Rethinking assessment in education: The case for change CSE LEADING EDUCATION SERIES University of Winchester.

Mccallum, E., McMullan, L., Weicht, R. and Kluzer, S. (2020). EntreComp at Work., Bacigalupo, M. editor(s), EUR 30228 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, ISBN 978-92-76-19002-8, <https://doi.org/10.2760/673856>, JRC120486

McEachen, J. (2017). Assessment for Deep Learning. Deep Learning Series, Issue 4, August 2017, white paper in: Michael Fullan, M; Quinn, J.; McEachen, J.: New Pedagogies for Deep Learning: A Global Partnership, Ontario, Canada.

QAA (Quality Assurance Agency for Higher Education) (2018), Enterprise and Entrepreneurship Education: Guidance for Higher Education Providers in England, Wales and Northern Ireland, QAA, Gloucester. <https://www.qaa.ac.uk/quality-code/enterprise-and-entrepreneurship-education>



www.entrecomp360.eu

EntreComp est un projet de:



HÁSKÓLI ÍSLANDS
MENNTAVÍSINDASVIÐ

BANTANI
EDUCATION



The Women's Organisation



industrie
culturali
e creative



dare

Democracy and
Human Rights Education
in Europe