

Production Intellectuelle 3

GUIDE « TRANSPARENCE ET RECONNAISSANCE DE L'APPRENTISSAGE NON-FORMEL ET INFORMEL » POUR LES PROFESSIONNELS DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELS

Ce document a été rédigé par :



Et





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



Programme:	Erasmus+
Action Clé:	KA2 - Coopération pour l'innovation et l'échange de bonnes pratiques
Titre du projet:	INTERCULTURALITY – MOBILITY: développement et validation des compétences pour les professionnels de l'EFPP pour l'amélioration des programmes de mobilité en Europe
Acronyme du projet:	IM
Numéro du projet:	2016-1-FR01-KA202-024226
Type de production:	Production Intellectuelle

Avertissement

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.
Cette publication [communication] n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue pour responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.



Erasmus+



Sommaire

Introduction	4
A/ L'impact de l'apprentissage non formel pendant une mobilité	5
1. Les compétences interculturelles que les apprenants développent, utilisent et renforcent pendant une mobilité	5
2. Impacts sur les carrières professionnelles des apprenants	6
3. Impacts sur les carrières professionnelles des professionnels EFP	6
B/ Processus de reconnaissance et de validation	7
1. Le point de vue européen et les priorités de la Commission	7
2. Reconnaissance et validation : la situation en France	8
3. Reconnaissance et validation : la situation en Italie	9
4. Reconnaissance et validation : la situation au Royaume Uni	10
5. Reconnaissance et validation : la situation en Chypre	11
6. Reconnaissance et validation : les étapes	11
a. Identification	11
b. Documentation	11
c. Evaluation	12
d. Certification	12
7. Les initiatives et les outils de reconnaissance et de validation au niveau européen	13
C/ Transférabilité and Transparence du programme interculturel d'EFP	17
1. Transférabilité	17
2. Transparence : les étapes vers ECVET	17
a. Intégration du programme d'EFP dans le Cadre de Qualification Européen	17
b. Assignment des crédits et le passage du NQF à l'EQF	18
c. ECVET: étape par étape	18
D/ Stratégies et outils pour les employeurs pour reconnaître l'expérience interculturelle	21
1. La mobilité : un aperçu	21
2. La mobilité: un défi	22
3. Les outils pour reconnaître les expériences interculturelles	22
Glossaire	24



INTRODUCTION

Pour améliorer l'offre de programmes de mobilité de l'Enseignement et la Formation Professionnels (EFP), ce guide vise à faciliter le processus de reconnaissance, de validation et de transparence des compétences acquises à travers l'apprentissage non-formel et à encourager la mobilité des travailleurs en enlevant les obstacles légaux et en facilitant la reconnaissance des qualifications professionnelles et d'expériences liées aux compétences culturelles. Le guide contient des directives et des méthodes pour pouvoir reconnaître et valider l'apprentissage non-formel acquis par la mobilité.

Ce guide est conçu pour être utilisé par une gamme de Professionnels d'EFP et responsables d'entreprises:

- les organisations qui travaillent pour organiser et faciliter les expériences interculturelles d'EFP pour des groupes différents d'apprenants;
- les employeurs et les professionnels de l'éducation qui proposent la formation comme une partie de leurs activités et/ou qui sont responsables de programmes interculturels de mobilité;
- les individus indépendants qui fournissent et facilitent la formation et le perfectionnement professionnel;
- les directeurs d'entreprises, notamment pour promouvoir la mobilité des travailleurs de l'Union européenne et faciliter la reconnaissance des compétences et des connaissances des salariés impliqués dans un contexte européen.

PROFIL OCCUPATIONNEL : LES PROFESSIONNELS INTERCULTURELS EFP

Les activités et les responsabilités principales des professionnels interculturels incluent:

- Le développement d'idées de projet de mobilité avec une attention particulière à l'apprentissage interculturel ;
- Le développement et la gestion de partenariats internationaux ;
- La collecte de fonds et la réalisation d'activités de développement pour avoir un financement utilisable pour des programmes de mobilité ;
- La mise en œuvre et la gestion de programmes de mobilité ;
- Le développement des plans de travail et des emplois du temps de programmes de mobilité ;
- La promotion et la disposition de briefings et d'ateliers liés aux programmes de mobilité ;
- L'identification, la sélection et le soutien des participants aux programmes de mobilité ;
- La collaboration en partenariat au cours de la mise en œuvre et de la gestion de programmes de mobilité ;
- Gestion Financière, dissémination, qualité des programmes ;
- Rapport final et gestion des relations parmi les participants.

Les professionnels interculturels du projet travaillent avec des jeunes ou adultes apprenants issus de contextes de migration, des communautés ethniques, des groupes marginalisés impliqués dans des programmes de mobilité d'EFP ou qui ont l'intention de participer à un programme de mobilité; des travailleurs/salariés ou des volontaires impliqués dans des programmes de mobilité ou qui voudraient y participer. (Les programmes de mobilité à l'étranger peuvent inclure formations, études, Service Volontaire européen (EVS), stages et mobilité des travailleurs.)



A/ L'impact de l'apprentissage non formel pendant une mobilité

1. Les compétences interculturelles que les apprenants développent, utilisent et renforcent pendant une mobilité

La pratique de l'apprentissage de la compétence interculturelle ne se finit jamais. C'est une quête perpétuelle, circulaire, évoluant au fil du temps à travers l'accumulation d'expériences, de formations et de réflexions. Il est donc important que les individus réfléchissent et évaluent le développement de leurs propres compétences interculturelles au fil du temps.

Les professionnels d'EFP développant l'apprentissage interculturel dans leurs programmes d'études et les professionnels d'EFP désirant s'engager dans le développement de la compétence interculturelle pour leurs apprenants ont été interviewés sur les compétences clés qui sont développées, utilisées et renforcées pendant une mobilité¹. Les résultats montrent que la base de tout ce qui concerne l'interculturalité est la volonté d'apprendre. En plus, plus l'attitude est positive, plus de connaissances et de compétences peuvent être développées et plus souvent les situations interculturelles sont traitées de manière constructive et plus il est probable d'atteindre un niveau plus élevé de compétence interculturelle.

D'autres compétences clés qui ont été identifiées :

- Communication dans la langue maternelle et d'autres langues
- Collaboration / travail en groupe
- Compétences de coordination / compétences de prise de décision
- Gestion financière/ compétences administratives
- Esprit d'ouverture et conscience culturelle
- Compétences entrepreneuriales / créativité
- Autonomie / Estime de soi
- Empathie / Compréhension/ Respect / Écoute
- Contrôle de soi et résistance au stress
- Gestion de conflits / résolution de problèmes
- Orientation positive
- Compétences de leadership
- Pensée critique
- Flexibilité et adaptabilité

A partir de ces compétences identifiées résultant de la recherche menée dans les différents pays partenaires, le partenariat peut identifier un ensemble de 7 compétences clés interagissant les unes avec les autres (ce sont les compétences de base pour atteindre des capacités interculturelles):

- Compétences interpersonnelles ;
- Respect (estime des autres) ;
- Conscience culturelle et capacités à adopter d'autres points de vue ;
- Ecoute (dialogue interculturel authentique) ;
- Adaptation (être capable de changer temporairement de perspective) ;
- Construction de relations (relations multiculturelles durables) ;

¹ Voir la synthèse du rapport relative à la production intellectuelle 1 pour plus de détails, ainsi que le Rapport national complet rédigé dans chaque pays : <http://www.intercultural-mobility.eu/en/2017/09/28/the-intellectual-outputs-1-results-are-available/>



- Humilité culturelle: en connaissant ses propres limites et ses propres apports.

2. Impacts sur les carrières professionnelles des apprenants

Selon les professionnels d'EFP qui ont participé aux interviews, les impacts de l'apprentissage interculturel et l'expérience sur les apprenants sont variés et nombreux :

- Ils deviennent plus désirables sur le marché du travail
- Ils apprennent à connaître d'autres environnements de travail
- Ils apprennent et peuvent transférer de bonnes pratiques.
- Ils développent de nouvelles ressources, innovation et sont plus enclins à prendre des risques.
- Ils développent de nouveaux réseaux, rencontrent de nouveaux partenaires potentiels
- Ils gagnent une nouvelle perspective sur leur avenir et leur employabilité (au niveau international)
- Ils développent des compétences organisationnelles

3. Impacts et développements des carrières des professionnels d'EFP

Après la recherche et les interviews, les professionnels développent des capacités et des attitudes considérées comme compétences de base:

- Capacité à tolérer l'incertitude et l'ambiguïté
- Capacité à éviter le jugement
- Capacité à sympathiser
- Capacité à mettre en doute sa routine et celle des autres
- Capacité à changer sa perspective et capacité d'ouverture d'esprit

Devenir *interculturellement* compétent et effectivement capable de gérer la diversité ne signifie pas seulement étudier ou assister à une formation. Il faut de la pratique. Les impacts sur les professionnels qui développent la mobilité ou la formation interculturelles dans leurs programmes pédagogiques sont aussi importants sur leurs pratiques de travail : faire partie d'un partenariat transnational exige pouvoir co-construire, avoir confiance l'un en l'autre, définir des intérêts communs et des valeurs et rompre avec les approches individualistes qui sont toujours profondément installées tant dans des institutions scolaires que dans des entreprises. Grâce aux projets européens et aux programmes, les professionnels apprennent et expérimentent la dimension interculturelle pour le développement de bonnes pratiques sur le long terme et à une plus grande échelle.



B/ Processus de reconnaissance et de validation

1. Le point de vue européen et les priorités de la Commission européenne²

Les sociétés européennes font face aujourd'hui à de nombreux défis comme le chômage croissant et les inégalités. Si la corrélation entre l'éducation et l'emploi, et notamment l'emploi de qualité, aussi bien qu'à la pauvreté, est bien connue, la qualification d'un individu ne correspond pas toujours à sa connaissance ou à ses compétences. Le manque de systèmes de validation forts qui tiennent compte de la connaissance de l'individu et la validation des compétences qui ont été acquises par l'apprentissage non-formel et informel, rend encore plus difficile prendre des mesures contre le chômage et la pauvreté en Europe. La Recommandation de Conseil 2012 sur la validation d'apprentissage non-formel et informel (VNIL - Conseil de l'UE 2012) est un premier pas vers des cadres législatifs de validation plus satisfaisants en l'UE. L'apprentissage non-formel et informel est souvent sous-estimé et la Recommandation du Conseil sur la Validation d'Apprentissage non-formel et informel en 2012 reconnaît cette contradiction. Il promeut une approche plus systématique à la validation, pour augmenter la visibilité et la valeur d'apprendre à l'extérieur de l'éducation formelle et des systèmes de formation. Le Processus de Bologne a encouragé la création des opportunités pour la validation de l'apprentissage non-formel et informel.

Un des objectifs majeurs de la Recommandation de 2012 est que les États membres de l'Union européenne doivent coopérer sur les modalités de validation nationales avant le 2018, permettant ainsi la reconnaissance de l'éducation non-formelle et, si désiré, l'évaluation et la certification. La validation de l'apprentissage non-formel et informel est une façon de reconnaître la gamme complète de la connaissance et des compétences d'un individu, que ce soient acquises dans ou à l'extérieur du système éducatif formel. La validation peut être aussi utilisée pour donner une "deuxième chance" aux plus désavantagés. Il est important de distinguer les différentes formes de reconnaissance³, en fonction de qui reconnaît l'apprentissage et pour quel but. Les formes de reconnaissance sont :

- **La reconnaissance formelle** est la validation et la certification des acquis d'apprentissage par des certificats qui reconnaissent formellement les accomplissements d'un individu;
- **La reconnaissance politique** est la reconnaissance de l'éducation non-formelle dans la législation et/ou l'inclusion de l'apprentissage/de l'éducation non-formels dans les stratégies politiques nationales et la participation des professionnels de l'EFP dans ces stratégies;
- **La reconnaissance sociale** signifie que les acteurs sociaux reconnaissent la valeur des compétences acquises dans des contextes non-formels et le travail fait dans ces activités, y compris la valeur des organisations fournissant ce travail;
- **L'auto-reconnaissance** est l'évaluation individuelle de ses propres acquis d'apprentissage et la capacité d'utiliser ces résultats dans d'autres champs.

La mise en œuvre des systèmes de validation exige un changement d'approche qui se tourne vers les acquis d'apprentissage. Cette approche aide les apprenants à utiliser leurs résultats d'apprentissage non-formels ou informels dans d'autres opportunités d'emploi futures. La validation suit 3 stratégies :

² « Inventaire européen sur la validation d'apprentissage non-formel et informel – 2016 » CEDEFOP

³ « Symposium pour la Coopération des Politiques de Jeunesse en Europe du Sud-Est: accent sur la reconnaissance du travail de la jeunesse et de l'apprentissage non-formel », Salto Youth, 2012



·**Axée sur l'individu** : tout le monde devrait pouvoir avoir accès au processus de validation. Ceci implique avoir des cadres légaux, administratifs et financiers nécessaires accessibles à tous les individus;

·**Validée par un certificat**: la Validation devrait non seulement viser à obtenir un certificat mais les certificats doivent avoir la même valeur, reconnaissance et acceptation des certificats livrés dans le système formel;

·**Complète**: les dispositions de validation devraient être développées de façon complète. Elles devraient pouvoir être utilisées dans tous les secteurs, domaines d'activités, niveaux d'éducation et formations.

On considère maintenant la reconnaissance de résultats d'apprentissage un vecteur d'employabilité, mobilité et intégration sociale. Ces occasions atteignent les demandeurs d'emploi peu qualifiés, mais l'attention doit être portée surtout sur les plus désavantagés : les individus peu qualifiés, ceux qui quittent tôt l'école, les demandeurs d'emploi/les chômeurs, les individus en danger de chômage, les travailleurs plus vieux, les migrants/les réfugiés et les personnes handicapées.

2. Reconnaissance et validation : la situation en France

Les stratégies de validation diffèrent dans chaque pays membre de ce projet de mobilité interculturelle⁴. La France peut être considérée comme un pays leader en termes de validation. La VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) est en place depuis 15 ans. La procédure, qui implique la validation de l'apprentissage informel menant à la certification), peut conduire à l'attribution de tout ou partie d'une qualification - avec finalité professionnelle et professionnelle - sur la base des connaissances et compétences acquises par l'expérience et apprendre dans divers contextes. Les qualifications pouvant être obtenues via la procédure VAE sont enregistrées dans le répertoire national des qualifications (RNCP⁵) qui couvre les niveaux 3 à 8 du CEC. La VAE constitue une percée majeure dans le système de validation et de certification en France depuis 2002 car la procédure ne nécessite pas de formation formelle.

Certaines mises à jour ont été mises en œuvre depuis 2014: la VAE est fortement articulée aux politiques d'apprentissage tout au long de la vie, de formation et d'emploi et intégrée dans le code du travail et de l'éducation. Les qualifications délivrées par le biais de la VAE sont exactement les mêmes et ont exactement la même valeur que celles attribuées par la participation à l'éducation formelle et à la formation.

Cependant, la VAE pose un certain nombre de problèmes aux acteurs de la formation et de la certification: elle reste marginale par rapport à l'obtention des diplômes obtenus par la formation initiale. Cela reste une longue procédure pour les candidats, en particulier pour les candidats peu

⁴ Selon CEDEFOP, Nov 2014 « Le challenge de la Validation : où en est l'Europe dans la reconnaissance de l'apprentissage ? »

⁵ RNCP couvre toutes les qualifications professionnelles ou professionnelles, y compris les qualifications de l'enseignement supérieur dans un but d'orientation professionnelle et professionnelle.



qualifiés et peu qualifiés. De plus, les applications restent concentrées sur un petit nombre de qualifications, principalement dans le secteur sanitaire et social.

3. Reconnaissance et validation : la situation en Italie

En Italie, l'éducation formelle joue un rôle prépondérant dans le système éducatif et l'éducation non formelle n'est pas particulièrement répandue. Cependant, au cours des dernières années, des efforts ont été déployés, tant au niveau national que local, pour renforcer le rôle de l'éducation non formelle et informelle dans le secteur professionnel.

Certains changements importants sont survenus après la recommandation du Conseil de l'UE de 2012, avec l'introduction de la loi 92/2012, qui a délégué le gouvernement à élaborer un cadre concernant la validation des acquis d'apprentissage acquis par des techniques non formelles et informelles. Le rôle le plus important a été assumé par les autorités régionales et locales qui ont été particulièrement actives dans la création et la mise en place de systèmes articulés de validation et de certification des expériences d'apprentissage non formelles. Au niveau national, cependant, l'une des initiatives les plus intéressantes a été le Libretto Formativo del Cittadino. Introduit par la loi 30/2003, il s'agit d'un document complet où les compétences acquises dans des contextes non formels et informels peuvent être enregistrées et certifiées. Actuellement, l'utilisation de ce document est mise en œuvre de manière expérimentale dans différentes régions, qui sont en charge du traitement opérationnel de ce document.

En général, le processus de reconnaissance des compétences comporte quatre étapes:

Activation et mise en œuvre du processus: les personnes qui pensent avoir acquis des compétences par des voies non formelles ou informelles présentent une demande à l'administration pour l'activation du processus de reconnaissance.

Phase de reconstruction: L'administration accompagne le candidat dans l'élaboration de la documentation en mesure de démontrer les expériences acquises.

Phase de validation: L'examen est réalisé par l'administration.

Résultat du processus: sur la base de l'examen de la documentation, nous procédons à la validation des compétences qui donneront droit à la reconnaissance d'un crédit formatif qui peut être dépensé dans des voies formelles visant à obtenir la certification des compétences.

L'Italie a mis en œuvre au niveau national l'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni (L'Atlas des emplois et des compétences), résultat final d'un travail de recherche réalisé par Inapp depuis 2013. Afin de rassembler dans le même cadre les écoles, universités, formation professionnelle, qualifications régionales et autres emplois de différents niveaux et contextes. En outre, en tant qu'initiative nationale, l'Italie a mis en œuvre l'utilisation de la plateforme EPALE, le site européen entièrement dédié au secteur de l'éducation des adultes et coordonné par Indire, l'une des agences nationales italiennes pour Erasmus +. Depuis 2014, année du lancement européen officiel, EPALE avait pour objectif d'approfondir le débat national sur les parcours éducatifs pour adultes et d'unifier



deux domaines souvent non communicants, comme la formation professionnelle et l'éducation des adultes, formels et informels ou non. -formel.

4. Reconnaissance et validation : la situation au Royaume Uni

Le marché du travail au Royaume-Uni est relativement non réglementé par rapport à un très grand nombre de marchés du travail dans l'Union européenne, tant en termes de législation du travail qu'en termes d'exigences d'enregistrement et d'autorisation des professions. Cependant, des concepts tels que la Reconnaissance de l'apprentissage (APL) et la Reconnaissance des acquis (APA), ainsi que la centralité des acquis d'apprentissage et l'importance de reconnaître les compétences de base et les compétences clés, ont été largement compris dans les exigences de évaluation dans le système d'EFP du Royaume-Uni pour l'évaluation des qualifications professionnelles nationales pendant plus de 25 ans. Plus précisément, l'utilisation des résultats d'apprentissage et, dans une certaine mesure, l'utilisation des APA et APL et des approches d'évaluation «centrées sur l'apprenant» sont des éléments essentiels de toute démarche visant à reconnaître l'apprentissage non formel et informel. À cet égard, le Royaume-Uni s'est beaucoup plus familiarisé, pendant beaucoup plus longtemps, que la grande majorité des États membres de l'UE avec ces concepts. Il serait intéressant de tester l'hypothèse selon laquelle il existe un lien entre la faible régulation du marché du travail et les possibilités tardives de reconnaissance des acquis d'apprentissage non formels et informels (OCDE, 2010).

De plus, il y a des approches légèrement différentes dans chacune des nations constitutives du Royaume-Uni parce que les arrangements de financement sont dévolus à l'Écosse, au pays de Galles et à l'Irlande du Nord⁶. Cependant, il semble normal de dire qu'il existe de bonnes pratiques de poche malgré l'incapacité à tirer parti du succès du modèle français. Un récent rapport contient des exemples de bonnes pratiques provenant de divers secteurs, mais note que: «Dans certains contextes où l'APL était accepté en théorie, les formateurs et les évaluateurs individuels semblaient limités et prudents quant à l'acceptation de l'apprentissage expérientiel antérieur comme valide. Il n'était pas clair si leur interprétation de ce qui était valide était trop étroite ou si les processus permettant aux apprenants de démontrer ce qu'ils avaient appris n'étaient pas suffisamment développés. »

Un rapport de 2013 du NIACE⁷ recommandait que le gouvernement:

- Clarté des règles de financement
- Suppression de certaines restrictions sur les règles de financement
- Élargissement de l'admissibilité au financement
- Développement d'un guide de bonnes pratiques par l'agence de financement.

Un développement très récent dans le secteur de l'EFP est l'exigence pour les 16-18 ans, qui ont échoué aux examens d'anglais et de mathématiques de tous les élèves de 16 ans à l'école en Angleterre, de passer à nouveau l'examen par leur fournisseur d'EFP. Cette mesure apparaît à première vue très régressive et son introduction a été fortement combattue par le secteur.

⁶ Pour l'Écosse voir <http://scqf.org.uk/rpl-introduction/> et pour le Pays de Galles <https://www.ntfw.org/documents/cqfw/CQFW-Ebook-04-2012.pdf> (pages 11-12)

⁷ The Learning and Work Foundation (<http://www.learningandwork.org.uk/>) <https://www.learningandwork.org.uk/wp-content/uploads/2017/01/Using-the-Recognition-of-Prior-Learning-RPL-within-the-Qualifications-and-Credit-Framework-QCF.pdf>



Cependant, étant donné que l'examen comporte un élément d'expression orale et d'écoute, approuvé sans faire partie intégrante de l'examen, ce changement a créé des opportunités pour les étudiants de l'EFP de démontrer un apprentissage non formel fortement validé.

5. Reconnaissance et validation : la situation en Chypre

Alors que la plupart des pays européens ont reconnu l'éducation non formelle, cela n'a pas encore été réalisé à Chypre. Cependant, beaucoup d'efforts ont été faits pour la vérification d'un cadre qui permettra la reconnaissance de l'éducation non formelle. Chypre s'aligne pas à pas sur les politiques européennes pour atteindre cet objectif.

6. Reconnaissance et validation : les étapes

Les quatre étapes de reconnaissance et validation établies par le Conseil VNIL de l'UE en 2012 sont connectées : Identification, Documentation, Évaluation et Certification.

a. Identification

- L'identification des unités du programme pédagogique qui peuvent être acquises par une mobilité;
- L'identification des résultats d'apprentissage non-formels et informels, la connaissance, les compétences et les attitudes de l'individu qui sont acquis par la mobilité;

Les étapes à suivre par des organisations / professionnels d'EFP

- Travailler sur l'intégration de la compétence interculturelle dans beaucoup de disciplines en assurant que ce soit développée par un groupe de professionnels d'EFP multiculturels et divers;
- Coordonner les efforts pour donner des conseils pour que les questions qui impliquent les compétences interculturelles reçoivent un peu d'attention et pouvoir synthétiser ce qui est appris par de telles activités: identifier et estimer les résultats d'apprentissage
- Publier les conclusions de la recherche et rassembler les exemples de cas dans lesquels le contexte culturel est un élément clé et atteint un public plus vaste.

b. Documentation

- La documentation dans le programme pédagogique devrait consister en une description des apports pédagogiques et des résultats d'apprentissage;
- Documents certifiant l'équivalence: le contenu de l'unité livrée dans un programme d'EFP peut aussi être acquis à l'étranger;
- Documents certifiant l'équivalence: en termes "d'acquis" et crédits européens.

Les étapes à suivre par des organisations / professionnels d'EFP



- Le programme pédagogique devrait mettre en évidence le contenu, la durée, les objectifs, les résultats d'apprentissage et les activités certifiant les résultats d'apprentissage informels et non-formels;

- Un formulaire de demande commun pour collecter des informations

- Un changement progressif du Cadre de qualification national (NQF) au Cadre de qualification européen (EQF).

c. Evaluation

L'évaluation des résultats d'apprentissage non-formels et informels doit entrer dans des dispositifs et des standards nationaux spécifiques (NQF) ou européens (EQF). Les outils d'évaluation doivent être conçus pour comprendre et évaluer les "acquis" spécifiques de chaque personne et le contexte dans lequel les résultats d'apprentissage sont acquis. L'évaluation doit mesurer trois niveaux de compétence :

- Compétences
- Connaissances
- Attitudes

Le processus de validation des résultats d'apprentissage axé sur l'individu exige l'utilisation de nombreux outils qui ont été conçus pour mesurer la compétence interculturelle ou d'autres concepts étroitement liés.

Les étapes à suivre par des organisations / professionnels d'EFPP

- Une sélection d'outils d'évaluation (voir le chapitre suivant, les initiatives et les outils). Il faut demander : quels sont les buts et les objectifs qui doivent être évalués ? Quelle preuve est nécessaire pour indiquer le succès de la réalisation de ces objectifs ? Dans quelle mesure l'outil est-t-il en ligne avec les objectifs exposés ? Qui est-ce qui va mesurer ? Avec quels instruments, outils, critères ? Quelles sont les limitations et les biais culturels de l'outil ? L'outil est précis et fiable ? Y a-t-il une base théorique pour l'outil ? L'outil mesure-t-il le développement humain approprié à la compétence interculturelle ? Comment les données seront-elles utilisées pour fournir des informations aux apprenants sur leur propre développement de compétence interculturelle ?

d. Certification

- L'acquisition d'un certificat, certifiant officiellement une qualification qui valide et reconnaît les résultats d'apprentissage et correspondant à une norme indiquée;

- avant la certification (au niveau national / européen), des professionnels d'EFPP doivent valider d'abord les résultats d'apprentissage acquis par la mobilité dans leur programme pédagogique. Ainsi, la validation implique la transparence et la transférabilité du processus d'apprentissage, du contenu



et des résultats. Cette validation est une composante clé pour la reconnaissance de la mobilité comme une condition *sine qua non* pour obtenir le certificat.

Les étapes à suivre par des organisations / professionnels d'EFPP

·La création d'un Transcript of records⁸ pour chaque sujet interculturel, objectif d'apprentissage et résultat d'apprentissage.

La transcription est un document produit avec le diplôme / le certificat et évalue le progrès de l'apprenant dans le cours entrepris.

7. Les initiatives et les outils de reconnaissance et validation au niveau européen

Le Conseil VNIL de l'UE en 2012 a eu un impact majeur pour le développement des politiques orientées vers les résultats d'apprentissage et la mise en place de systèmes de validation nationaux. Aujourd'hui, les États membres de l'Union européenne sont dans le processus de garantir une mise en œuvre efficace de Validation d'Apprentissage non-formel et informel à travers l'Europe. Une variété d'initiatives inclut:

·Le Cadre de Qualification européen (EQF) qui, dans la comparaison du système de qualifications national et leurs niveaux, aide à rendre les qualifications plus compréhensibles dans les différents pays et systèmes en Europe. L'EQF en complémentarité avec les cadres de qualifications nationaux (NQF) a marqué le début du développement de cadres législatifs de validation dans l'UE.

·Les directives européennes sur la validation de l'apprentissage non-formel et informel identifient les défis principaux pour les responsables politiques et présentent des réponses et conseils possibles. Le but des directives est de clarifier les conditions pour mettre en œuvre le processus de reconnaissance et validation. Le contenu des directives permet aux individus d'augmenter leur visibilité dans les secteurs de travail et augmenter leur valeur de compétences acquises à l'extérieur de la sphère de l'éducation formelle.

·Un inventaire européen, fournissant une série d'aperçus sur les politiques nationales et des pratiques mises en œuvre dans les États membres, est mis à jour sur une base régulière;

·Une base européenne de données à propos de la validation pour connecter les directives avec l'inventaire.

Le partenariat impliqué dans ce projet a aussi été impliqué dans le développement et la mise en œuvre de plusieurs outils transnationaux :

⁸ Le Transcript of Records, crée dans le cadre du Processus de Bologne, inclut, avec les niveaux locaux, les niveaux ECTS de l'étudiant. Il est utilisé pour des étudiants en mobilité en deux moments séparés. D'abord, il doit être publié et envoyé à l'institution hôte par l'institution de départ pour tous les étudiants sortants avant leur départ pour fournir des informations sur les unités/modules de cours qu'ils ont déjà complétés et les résultats obtenus. Deuxièmement il doit être publié et envoyé par l'institution hôte à l'institution de départ pour tous les étudiants entrants à la fin de leur période d'étude.



· **Systèmes de crédit** : **ECTS**⁹ pour l'enseignement supérieur et conçu pour faciliter la mobilité étudiante entre pays différents. **ECVET**¹⁰ pour la formation professionnelle et éducative pour faciliter la reconnaissance, la validation, la mobilité, la transférabilité des compétences professionnelles et la connaissance aussi bien que, sur un long terme, une meilleure intégration professionnelle.

· **Europass**¹¹: un ensemble de cinq documents et un passeport de compétences disponible dans les langues de l'Union européenne pour permettre aux candidats de présenter leurs compétences, qualifications et leurs expériences en Europe.

· **Youthpass**¹²: l'outil de reconnaissance pour l'apprentissage non-formel et informel dans les projets de jeunesse et volontariat. Il vise à favoriser la reconnaissance des résultats d'apprentissage non-formels acquis pendant une expérience et/ou le volontariat interculturels.

· Le réseau **ENIC NARIC**¹³ (le Réseau Européen du Centre d'information et du Centre national pour des Informations sur la Reconnaissance Universitaire) est une création commune du Conseil de l'Europe et de l'UNESCO pour faciliter l'échange d'informations dans l'éducation et la reconnaissance ou l'évaluation des formations à l'étranger entre les institutions et les citoyens des états signataires de la Convention sur la Reconnaissance de Qualifications dans l'Enseignement supérieur dans la Région européenne. La mission principale est de mettre en place des procédures et des outils pour faciliter la mobilité à travers une meilleure lecture des diplômes étrangers et mettre en place des politiques de reconnaissance et des pratiques communes dans tous les États membres. Le Réseau fournit aussi des informations générales et des directives pour l'Enseignement supérieur, pour les étudiants désirant étudier à l'étranger, les gens désirant travailler à l'étranger et des employeurs. Le réseau marche actuellement sur un dispositif adapté et flexible qui pourrait faciliter la reconnaissance du diplôme des réfugiés et faciliter ainsi leur intégration dans les pays hôtes.

· Le **Questionnaire de la Personnalité Multiculturelle**¹⁴ (MPQ) mesure cinq dimensions : ouverture d'esprit, stabilité émotionnelle, empathie culturelle, initiative sociale et flexibilité; ces dimensions sont directement liées à la compétence interculturelle.

· Actuellement un partenariat européen dirige un projet appelé **VINCE** (Validation pour l'Inclusion de Nouveaux Citoyens en Europe¹⁵) : 13 partenaires travaillent ensemble sur l'état de l'art dans chaque pays de l'Union européenne, et sur la recommandation des politiques pour mettre en œuvre la Recommandation du Conseil.

· **REVEAL**, la Recherche et le Groupe d'Évaluation pour la Validation et l'Évaluation Apprentissage Informel et Non-formel représenté dans 20 États membres européens. REVEAL possède le système de validation **LEVELS**¹⁶ : c'est une approche de validation et un logiciel développé par un partenariat d'experts de 22 pays depuis 2007. Il est conçu pour valider les développements personnels, sociaux et organisationnels des compétences dans des contextes d'apprentissage plutôt non-formels et

⁹ http://ec.europa.eu/education/resources/european-credit-transfer-accumulation-system_en

¹⁰ https://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet_en

¹¹ <https://europass.cedefop.europa.eu/>

¹² <https://www.youthpass.eu/>

¹³ <http://www.enic-naric.net/>

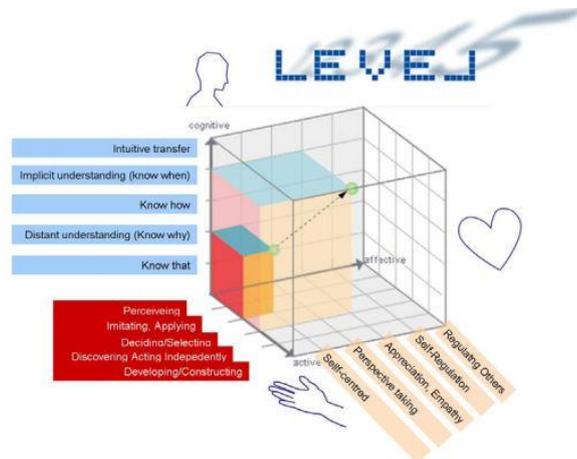
¹⁴ Van Oudenhoven & Van der Zee, 2002

¹⁵ <http://vince.eucen.eu/>

¹⁶ LEVELS a été développé par le réseau REVEAL et visé à promouvoir, visualiser et valider l'apprentissage informel et non-formel. REVEAL est une communauté de professionnels spécialisés dans l'apprentissage informel et non-formel : www.reveal-eu.org



informels. Il est basé sur une approche 3-dimensionnel pour valider les résultats d'apprentissage cognitifs, affectifs et liés aux activités. LEVEL5 bénéficie l'apprenant, les professionnels d'envoi et les entrepreneurs hôtes.



•Le partenariat de REVEAL a développé aussi le projet **PROVIDE**¹⁷ "la PROMotion de la Validation d'apprentissage Informel et non-formel et le Développement de compétences clés pour les professionnels dans l'enseignement professionnel". PROVIDE donne une vue d'ensemble des 24 compétences clés identifiées pour les professionnels d'EFP¹⁸. Ces compétences sont regroupées dans 5 domaines de compétence : compétences de planification, compétences liées à la formation, compétences liées à l'évaluation et à la validation et compétences génériques. Pour chacune de ces compétences, les descriptions et les systèmes de référence sont disponibles pour être utilisé et contextualisés dans les différents domaines par rapport à l'EFP et d'autres secteurs éducatifs.

•Le partenariat REVEAL a aussi développée **VALLEY** "le Système de Validation des Expériences de Formation et de Volontariat de Jeunesse"¹⁹. 15 compétences sont évaluées pendant les différentes phases (le début, le milieu et la fin) : la communication interculturelle, la communication, le travail d'équipe, la flexibilité, l'autoréflexion, la résolution de problèmes, la pensée critique, l'apprentissage pour apprendre, l'autonomie, la prise de responsabilité, le leadership, la gestion de conflits, la gestion de la diversité, la créativité et la gestion des réseaux. VALLEY est voué aux gens de tout âge, éducation, culture et environnements sociaux, qui ont l'occasion de faire expérience de différentes situations stimulantes, en mettant en pratique leurs propres compétences et obtenant de nouvelles compétences. Une grande partie de cette nouvelle connaissance peut être utilisée dans d'autres domaines de leur vie, comme, par exemple, dans la carrière professionnelle. On considère VALLEY comme un outil d'évaluation interculturel du moment où de nos jours beaucoup d'activités de volontariat sont portées à l'étranger grâce aux programmes européens comme ERASMUS+.

•The **ProfilPass**²⁰ est un outil que, à l'aide d'un conseiller, soutient les gens à découvrir leurs forces et compétences et les des buts à atteindre. On demande aux apprenants de documenter leurs activités, passer en revue leurs compétences et établir de nouveaux accomplissements pour leur avenir.

¹⁷ www.provide-eu.org

¹⁸ http://provide-eu.org/wp-content/uploads/2014/11/30_procedural-descriptions.pdf

¹⁹ <http://valley-eu.org/>

²⁰ <http://www.profilpass-international.eu/>



· **"SkillPass"**²¹ est un jeu sérieux pour identifier des compétences. Ce vidéo-jeu est utilisé principalement dans les centres de Jeunesse et aide les jeunes à identifier des compétences pluridisciplinaires. Il y a 6 compétences principales : l'organisation, la résolution de problèmes, l'entraînement, la communication, le travail en équipe et les informations de traitement qui sont subdivisées dans d'autres sous-compétences.

· **Talent Matching Europe**²² est concentré sur le développement des compétences pour un nouveau rôle en Europe - ' le mentor professionnel ' qui travaille avec des entreprises, des employeurs et des commissaires de travail du secteur culturel sur un côté; et sur l'autre les jeunes gens doués qui voudraient avoir accès au travail ou aux carrières dans le secteur. Beaucoup de ces jeunes ont été aliénés par, ou exclus de, sentiers éducatifs traditionnels mais ils ont au contraire prospéré dans des environnements d'apprentissage non-formels où leurs talents créatifs ont été encouragés. L'approche spécifique est basée sur l'expérience d'un programme britannique 'Talent Match' visant aux compétences d'employabilité des jeunes chômeurs de 18-25 ans par la bonne pratique du travail des jeunes. Talent Matching Europe, opérant de 2015 à 2018, voit aussi l'incorporation d'instruments de reconnaissance européens comme EQF et ECVET pour faciliter des mobilités futures en l'Union européenne et assurer que les organisations d'EFPP qui utilisent l'apprentissage non-formel peuvent s'innover.

· **Il Libretto Formativo del Cittadino**²³ - Le livret de Formation du Citoyen - est en termes de transparence et de traçabilité des expériences et des compétences acquises par le travailleur, un instrument déjà établi par le Décret Législatif 276/2003. Le livret de formation, qui peut être en papier ou électronique, est publié par la Région, ou par une personne spécifiquement déléguée par cela. Il consiste en quatre sections: Renseignements personnels; éducation et qualifications de formation; expériences de formation; compétences acquises grâce aux formations, aux formations professionnelles, aux cours sur la sécurité au travail, aux formations continues ou acquises d'une façon non-formelle. En détail, les compétences acquises par chaque travailleur sont enregistrées en conséquence des activités de formation, pour permettre à l'employeur de planifier la formation. Au fil du temps, il assure la traçabilité des compétences acquises, décrites, certifiées selon des procédures régionales, et implémente la mise en œuvre du concept de "portabilité" de formation.

· **Portfolios, journaux et blogs** sont utilisés pour identifier et évaluer les connaissances, compétences et attitudes acquises pendant des phases différentes de la vie. Ce sont des documents électroniques qui enregistrent la preuve d'apprentissage et les accomplissements par un individu, qui peuvent contenir des textes, des images, des clips vidéo, des liens hypertexte, des postes médiatiques sociaux, des entrées de blog etc. Ils promeuvent des compétences de pensée critique et permettent la documentation d'apprentissage antérieur aussi bien que l'apprentissage actuel et la formation continue.

· **Le Livret de Compétences**²⁴ développé par un partenariat européen qui comprend aussi les partenaires développant ce projet interculturelité mobilité. Le portefeuille²⁵ donne l'accès à l'outil et toutes ses fonctionnalités en termes d'identification de compétences et la reconnaissance avant, pendant et après une mobilité. Le Livret de Compétences fournit un cadre de référence pour l'auto-

²¹ <http://www.skillpass-game.com/>

²² <http://talentmatchingeurope.com>

²³ <http://librettocompetenze.isfol.it/libretto-formativo.html>

²⁴ <http://adice.asso.fr/wp-content/uploads/2016/11/Skills-portfolio-UK.pdf>

²⁵ Le portefeuille est téléchargeable sur la plate-forme "Valorize your mobility" <http://yourcompetences.com/>



évaluation, la planification et la préparation pour des entretiens d'embauche. Ceci est un rapport personnel qui décrit la formation et doit authentiquement refléter les capacités, les compétences et les accomplissements d'un individu. Ce livret apporte quatre avantages principaux : Conscience de ses propres compétences / pertinence et adaptabilité / traces concrètes de l'accomplissement des compétences acquises / support pour les entretiens d'embauche.

C/ Transférabilité and Transparence du programme interculturel d'EFP

1. Transférabilité

Un changement graduel vers une approche axée sur les résultats d'apprentissage augmente la transparence générale et la transférabilité en développant un modèle commun pour l'expression de la connaissance et des compétences, qui peuvent aller au-delà des secteurs économiques et des frontières des pays, et les qualifications acquises par l'éducation formelle et les formations. Il est important que le programme interculturel d'EFP soit transmissible dans un contexte plus large et que toutes les organisations et les professionnels d'EFP peuvent le découvrir, le tester et le mettre en œuvre par le support du "MANUEL DES FORMATEURS". Il donne l'autonomie totale aux formateurs pour mettre en œuvre le programme après les directives qui ont été ajustées suite au test pilote.

2. Transparence : les étapes vers ECVET²⁶

Il est nécessaire de promouvoir la validation des résultats d'apprentissage acquis grâce à l'apprentissage non-formel à travers l'Europe, dans un vocabulaire qui soit compréhensible aux employeurs. Le but de la validation est d'établir la preuve d'un chemin d'apprentissage, qui peut par la suite être échangé en apprentissage et/ou en travail. Un lien avec le Cadre européen des Qualifications est nécessaire pour donner aux certificats la transparence nécessaire et faciliter le processus de recrutement du candidat, peu importe le pays. Le programme de mobilité interculturel vise à atteindre le niveau 5 de l'EQF. Le processus de certification au niveau national et ainsi en équivalence avec le niveau européen (EQF) doit être géré par une Autorité ou un Corps compétent



dans chaque pays partenaire. De plus, les certificats doivent être liés ou intégrés dans le Cadre de qualification national ou, encore mieux, dans le Cadre de Qualification européen.

a. Intégration du programme d'EFP dans le Cadre de Qualification Européen

Les structures d'EFP tant publiques que privées peuvent remplir un formulaire de demande pour soumettre la formation d'EFP à l'Organisme compétent qui le validera dans le Cadre de qualification national. La structure d'EFP doit développer la formation en fonction:

- des sujets de la formation et ses buts ;

²⁶ Pour télécharger la check-list : http://www.ecvet-toolkit.eu/sites/default/files/Checklist%20with%20Key%20Actions%20-%20Preparing%20ECVET_Nov2013.pdf



- de l'endroit de la formation dans le plan de formation national/programme d'études: souligner la pertinence de la formation au niveau national et comment elle répond aux marchés du travail et les défis auxquels il faut faire face les années prochaines ;
- des compétences à acquérir en termes de Compétences / Connaissance/ Attitudes ;
- des résultats d'apprentissage et comment ils répondent aux demandes actuelles du marché du travail et les défis.

b. Assignment des crédits et le passage du Cadre de Qualification National au Cadre de Qualification Européen

Depuis 2012, il y a l'obligation d'être transparent avec le nombre de crédits et le niveau selon l'EQF pour faciliter et promouvoir la mobilité pour des buts éducatifs. Le niveau donne un certain nombre de crédits, ECTS ou ECVET (voir les notes de bas de page 5 et 6). Les crédits représentent le travail et les résultats d'apprentissage définis d'un cours donné ou d'un programme. Les crédits sont destinés à la facilitation de la reconnaissance de résultats d'apprentissage conformément à la législation nationale, dans le cadre de la mobilité, avec le but d'amener à une qualification.

c. ECVET: étape par étape

La mobilité exige la transparence. La transparence promeut à son tour la mobilité. ECVET vise à aider à créer davantage de transparence et permettre donc plus de mobilité. ECVET se caractérise par trois piliers centraux :

- les unités des résultats d'apprentissage pour la description de qualifications ;
- les points ECVET, qui décrivent les qualifications en détail en forme numérique ;
- les documents divers et les étapes procédurales qui sont importants dans le processus de transfert de partenariats de mobilité.

En termes simples, ECVET est un système qui traduit les expériences pédagogiques d'EFP dans des unités des résultats d'apprentissage qui donnent vie à une qualification basée sur des points d'ECVET. Ce système augmente la perméabilité entre des différents niveaux d'enseignement car il peut être mis en parallèle au système ECTS dans l'Enseignement supérieur. Le processus entier est coordonné par des outils et un cadre technique méthodologique qui présente une façon systématique d'établir une compréhension du processus commune à tous, aussi bien qu'une « langue » pour la transparence pendant le transfert et la reconnaissance des résultats d'apprentissage d'unités d'étude. Les 3 objectifs principaux d'ECVET :

- soutenir les étudiants et les salariés en mobilité à travers la reconnaissance des unités de résultats d'apprentissage en Europe ;
- encourager et faciliter la formation continue par la flexibilité de programmes pour réaliser des qualifications ;
- porter plus d'intérêt vers l'EFP.

Les points ECVET



Comme rapporté dans la Recommandation, les points ECVET fournissent des informations supplémentaires sur des unités et des qualifications en format numérique. Les points ECVET sont une représentation numérique du poids global des résultats d'apprentissage dans une qualification et du poids relatif d'unités par rapport à la qualification. Le nombre de points ECVET alloués à une qualification, avec des spécifications comme une description des unités d'étude dans des résultats d'apprentissage et des informations sur le niveau de qualifications, peut indiquer la portée de la qualification. Du nombre total de points d'ECVET alloués à une qualification, chaque unité a un poids relatif dans cette qualification. Ceci est ainsi reflété dans le nombre des points ECVET qui sont alloués à chaque unité pour contribuer à la réalisation de la qualification. Quand celui satisfait les critères pour une unité ou une qualification, signifiant que les résultats d'apprentissage attendus sont réalisés, évalués et validés, on attribue la correspondance de points ECVET. Ceux-ci sont enregistrés ensemble avec les résultats d'apprentissage de chaque unité d'étude dans la transcription personnelle de la personne.

Transfert de crédit et accumulation

Le crédit ne doit pas être embarrassé avec des points ECVET. Tandis que le crédit n'existe pas tout seul sans quelqu'un l'a réalisé, les points ECVET fournissent des informations sur la qualification et les unités : quand une personne réalise l'ensemble de résultats d'apprentissage attendus pour une unité d'étude particulière, la personne gagne les points ECVET alloués à cette unité d'étude, et par conséquent obtient des crédits.

ECVET	
Transparency	Mobility

ECVET et apprentissage informel et non-formel

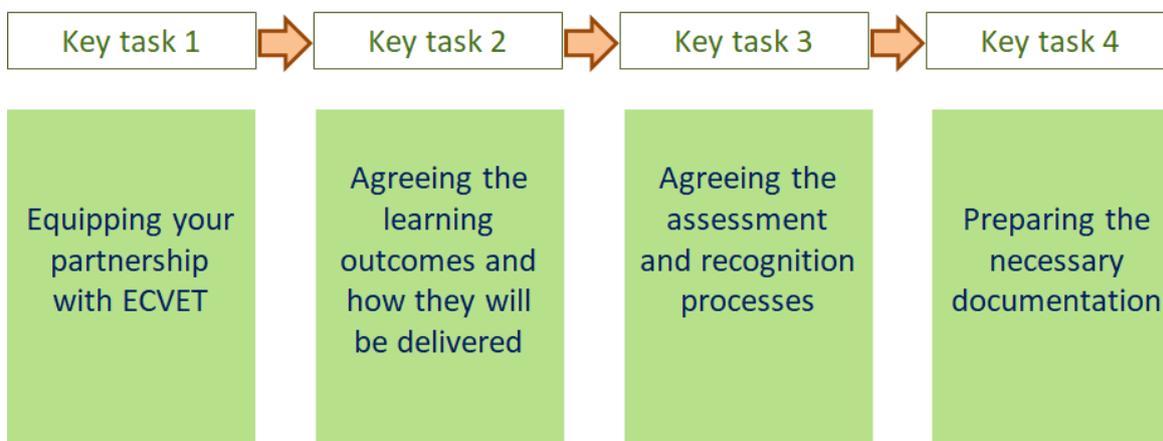
Pour appliquer ECVET aux résultats d'apprentissage réalisés dans des contextes d'apprentissage informels et non-formels ou à l'extérieur du cadre d'un Memorandum of Understanding²⁷, l'institution compétente autorisée pour accorder des unités/les qualifications ou accorder un crédit devrait établir des procédures et des mécanismes pour l'identification, la validation et la reconnaissance de ces résultats d'apprentissage à travers la récompense des unités correspondantes et les points ECVET associés. ECVET facilite la validation d'apprentissage informel et non-formel parce qu'il décrit la connaissance et les compétences exigées pour une qualification et les unités associées. De plus, il peut aussi être utilisé pour permettre aux apprenants de réussir quelques unités à travers l'apprentissage informel et non-formel et d'autres unités par l'apprentissage formel, aussi bien que faciliter la documentation de résultats d'apprentissage réalisés à l'aide des outils comme les transcriptions personnelles.

Selon la Recommandation du 2012 du Conseil sur la validation d'apprentissage non-formel et informel (2012/C 398/01) "**N'importe quelle qualification acquise par l'apprentissage non-formel ou informel pour lequel une référence à l'apprentissage formel et aux unités correspondantes peuvent être identifiés, porte les mêmes points ECVET que la référence, puisque les mêmes résultats d'apprentissage sont réalisés**".

²⁷ Voir annexe 1



Tâches Clés ECVET: Il y a quatre étapes principales pour mettre en place un processus ECVET pour un programme d'EFPP



Equiper son partenariat pour ECVET	S'accorder sur les résultats d'apprentissage et sur la façon dont ils seront livrés	S'accorder sur le processus d'évaluations, de validation et de reconnaissance	Préparer la documentation nécessaire
Bons canaux de communication avec ses partenaires	Clarté et accord sur les résultats d'apprentissage	Discuter et planifier le processus d'évaluation	Rédiger un Memorandum of Understanding
Démarches pour assurer que rien ne manque dans le learning agreement d'un apprenant	S'accorder sur la durée de la mobilité pour que les résultats d'apprentissage soient accomplis	S'accorder sur les bonnes indications à recueillir	Brouillon du Learning Agreement
Assurer que cv, pédagogie et évaluation corresponde aux besoins des apprenants que l'on reçoit	Décider de donner la priorité à l'éducation informelle comme par exemple les compétences interculturelles	S'assurer que l'apprenant comprenne le processus d'évaluation	Préparer les outils nécessaires pour finaliser l'évaluation convenue et la collection des « preuves » (collection of evidence)



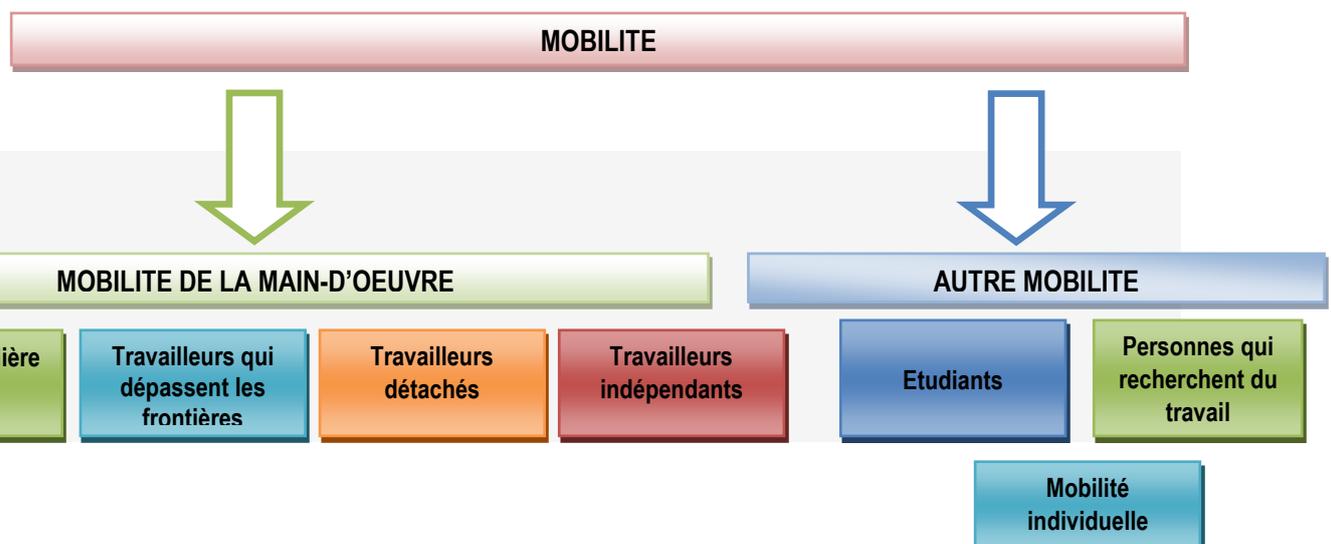
D/ Les stratégies et les outils pour les employeurs pour reconnaître l'expérience interculturelle

La partie finale s'adresse aux employeurs pour les aider à identifier les compétences appropriées dans le domaine interculturel et soutenir leurs salariés/travailleurs impliqués dans la mobilité en l'Union européenne, en enlevant des obstacles légaux et en facilitant la reconnaissance de qualifications professionnelles et leur expérience.

1. La mobilité : un aperçu

Le mouvement libre des travailleurs, qui implique l'abolition, dans tous les États membres, de toute discrimination basée sur la nationalité en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et d'autres conditions de travail, est une des quatre libertés fondamentales de l'UE. En 2018 l'UE célèbre le 50ème anniversaire du règlement qui l'a établi. La mobilité est liée aux libertés fondamentales exposées dans le Traité de Rome : la libre circulation des personnes, capital, marchandises et services. Ces libertés sont aussi étroitement liées entre elles lorsqu'il s'agit de fournir des services transfrontaliers et de créer un marché unique en Europe.

La notion de mobilité de l'Union européenne est souvent peu comprise dans les débats publics. Malheureusement, la même chose se passe pour "la mobilité de la main-d'œuvre", qui est moins claire dans les esprits de citoyens et de quelques décideurs qu'un pourrait le penser. Dans le contexte européen, comme le projet Interculturality Mobility a présenté, la mobilité a en effet beaucoup de facettes, chacune avec des caractéristiques distinctes et la gestion des défis intérieurs est très différente. Cette partie du chapitre attirera l'attention principalement sur les actions de mobilité de la main-d'œuvre.





Au niveau tangible, il faut faire une distinction entre deux larges catégories de citoyens quand on parle de mobilité de la main-d'œuvre: mobilité de la main-d'œuvre et mobilité non liée au travail. Le deuxième groupe peut englober des individus (comme des retraités; membres de la famille), étudiants, demandeurs d'emploi. Aucun dans ce dernier groupe ne devrait être mentionné dans la catégorie « mobilité de travail ». Bien sûr ces deux formes de mobilité sont souvent étroitement liées:

- Membres de la famille accompagnant le travailleur à l'étranger ;
- Des Étudiants deviennent des travailleurs à l'étranger après l'obtention du diplôme ;
- Les Retraités (établis dans un pays étrangers après une période de travail);
- Les gens qui cherchent du travail devenant travailleurs à l'étranger.

2. La mobilité: un défi

Une perspective à long terme de la nouvelle intégration européenne doit pouvoir satisfaire un plus grand nombre de travailleurs en mobilité. Ce n'est pas, cependant, sans beaucoup de défis. Une distinction peut être faite entre les défis²⁸ au niveau d'acteur individuel (des travailleurs et des employeurs), les défis au moyen niveau (des partenaires sociaux et des conventions collectives) et au niveau d'État membre, c'est-à-dire les défis liés aux politiques de sécurité sociale et d'intégration de l'Union européenne. Ces défis affectent des groupes divers de travailleurs et de différentes façons. Les niveaux différents d'acteurs font face aux défis différents, et ces derniers dérivent tous du fait que le travail et la politique sociale ne sont pas seulement sous la compétence des États membres, et que les institutions du marché du travail et la politique sociale se sont historiquement développé de différentes façons dans chaque État membre. En plus tout cela devient plus compliqué si on prend en considération le sentiment, au moins dans quelques États membres de l'Union européenne, que l'UE doit rester hors du domaine de la politique sociale.

3. Les outils pour reconnaître les expériences interculturelles

Il est nécessaire de valider et évaluer le travail pour certifier les compétences des travailleurs acquises au cours de leurs vies, non seulement dans leur pays mais aussi au cours d'une expérience de mobilité. Dans certains cas, les entreprises certifient les compétences de leurs salariés pour mettre en place un processus qualitatif de l'entreprise pour:

- augmenter la motivation des salariés et l'intérêt pour le travail ;
- réduire le temps d'acquisition d'une certification de compétences, si ces compétences sont déjà validées par l'entreprise ;
- produire de nouvelles idées comme un processus de réflexion sur sa propre activité ;
- améliorer les relations avec ses salariés en réduisant les coûts de formation et de recherche de nouvelle main-d'œuvre.

Il faut indiquer que pas tous les pays européens sont en mesure d'accorder le même poids et évaluer les compétences et les capacités acquises dans d'autres pays de la même façon, comme ceci dépend

²⁸ Labour Mobility in the EU Addressing challenges and ensuring 'fair mobility'; Mikkel Barslund and Matthias Busse (No. 139 / July 2016)



aussi beaucoup des traditions, de la culture, de la politique; et c'est pourquoi il n'est pas si simple de créer des outils qui soient reconnus valables au niveau européen pour certifier ou valider des compétences informelles ou non-formelles acquises au cours de situations de travail dans un autre pays que celui d'origine.

Après avoir déterminé la base de l'apprentissage, c'est possible de définir les divers outils d'évaluation potentiellement utiles en commençant par la supposition que les instruments doivent avoir certaines caractéristiques :

Validité et pertinence : l'instrument doit mesurer ce qui doit être mesuré ;

Fiabilité : des résultats identiques sont obtenus en évaluant un candidat dans des pays différents, mais dans les mêmes conditions;

Justice : une décision d'évaluation est libre des préjugés de l'évaluateur (la culture, le pays d'origine, etc.) ;

Gamme cognitive : l'outil permet d'évaluer la mesure et la profondeur de l'apprentissage du candidat;

Selon les directives il est possible de classer les outils comme suit:

Débats: le candidat démontre, par des compétences communicatives, le niveau de connaissance et les compétences de ses méthodes de travail ;

Méthodes déclaratives: une auto-certification de ses propres compétences, normalement signée par un tiers, pour vérifier l'auto-évaluation ;

Entretiens: peut être utilisé pour clarifier certaines questions ou mieux comprendre la profondeur de l'apprentissage ;

Observations: tests techniques professionnels effectués par un individu pendant son activité de travail ;

Présentations: elle peut être formelle ou informelle et peut être utilisée pour vérifier la capacité de présenter des informations ;

Simulations techniques professionnelles et tests: les individus se sont placés dans une situation qui satisfait tous les critères en évaluant leurs compétences ;

Tests et examens : formaliser des compétences acquises dans un contexte informel et non-formel en utilisant une méthodologie formelle.

À ce point-là il est possible d'affirmer que les méthodologies pour évaluer la connaissance, les compétences et les comportements varient. La possibilité de construire des méthodes d'évaluation aussi homogènes commence d'un outil très important qui est le portefeuille, une collection organisée de matériels et documentation qui représente l'expérience de l'individu.



Glossaire

Accréditation: le processus de reconnaissance formelle d'un cours par un régulateur national ou l'état ou un acteur du territoire conformément aux normes réglementaires pertinentes

Apprentissage formel : typiquement il est fourni par des systèmes d'éducation ou institutions offrant des formations. Il est structuré (en termes d'objectifs d'apprentissage, de temps ou de support) et mène à certification. L'apprentissage formel est en ligne avec la perspective de l'apprenant.

Apprentissage informel : Il résulte d'activités de vie quotidiennes liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'est pas structuré (en termes d'objectifs d'apprentissage, de temps et-ou support). Typiquement il ne mène pas à certification. L'apprentissage informel peut être intentionnel, mais dans la plupart des cas, c'est non-intentionnel (ou fortuit/aléatoire).

Apprentissage non-formel : l'éducation ou une institution offrant des formations n'est pas responsable de fournir l'apprentissage non-formel. Typiquement il ne mène pas à certification. Cependant, il est structuré, en termes d'objectifs d'apprentissage, de temps ou de support. L'apprentissage non-formel est intentionnel du point de vue de l'apprenant.

Cadre de Qualification européen (EQF) : l'EQF décrit un ensemble de connaissances et des compétences qu'un individu a acquises après un processus d'apprentissage au lieu de décrire le nombre d'heures que l'étudiant a passé dans une salle de classe.

Compétence interculturelle : la capacité de développer une connaissance ciblée, des compétences et des attitudes qui mènent à un comportement et une communication qui sont tant efficaces qu'appropriés dans des interactions interculturelles.

Évaluation : le processus de prouver et faire des jugements sur la compétence réalisée, pour confirmer qu'un individu a atteint le standard attendu dans le lieu de travail.

Objectif d'apprentissage: les objectifs d'apprentissage décrivent les résultats désirés en termes de connaissance, de compétences et d'attitudes que les individus doivent acquérir à la fin d'un processus d'apprentissage. Les objectifs d'apprentissage sont aussi liés à la performance de l'individu dans une situation d'apprentissage structurée. Dans la plupart des cas, les objectifs d'apprentissage sont définis pour qu'ils puissent être mesurés, la mesure étant différente des processus d'apprentissage basés sur des approches éducatives différentes (des examens dans les systèmes formels, des méthodologies d'évaluation différentes dans les paramètres non-formels).

Reconnaissance d'apprentissage antérieur (RPL): c'est un processus d'évaluation qui évalue l'apprentissage non-formel et informel d'un individu pour déterminer comment et combien cet individu a réalisé les résultats d'apprentissage nécessaires, les résultats des compétences pour l'achèvement partiel ou total d'une qualification.

Reconnaissance des compétences: c'est la reconnaissance des compétences acquises à un moment donné, indépendamment de la façon dont, quand ou où l'apprentissage a été intériorisé. Elle est évaluée par une certification, par les considérations des employeurs passés, par la reconnaissance de l'apprentissage antérieur, de travail et/ou l'expérience de vie.



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



Résultat d'apprentissage : les résultats d'apprentissage sont des indicateurs qui décrivent la connaissance ou les compétences que les étudiants devraient acquérir du début à la fin d'une mission, un cours ou un programme particuliers.

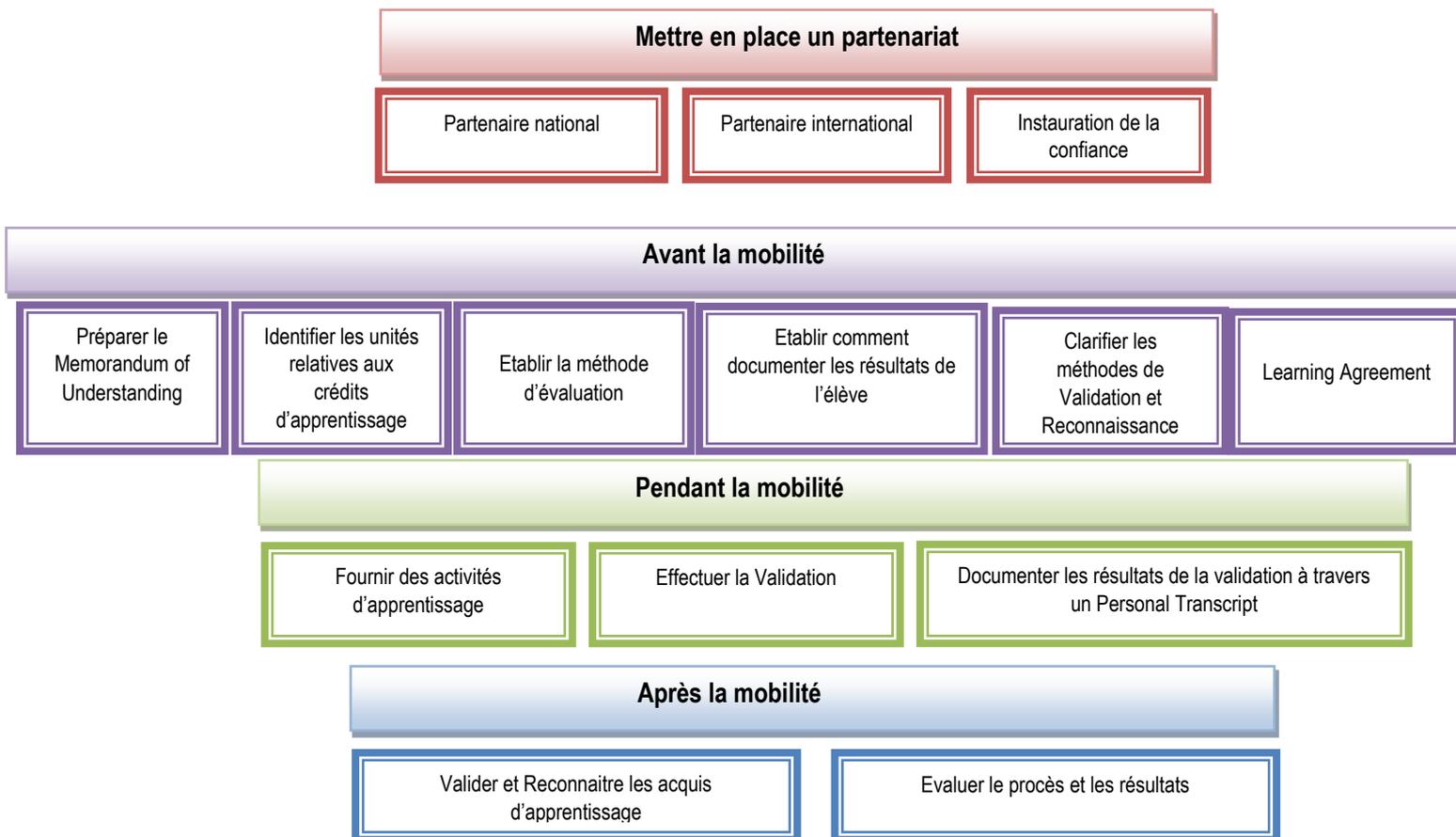
Systèmes de Crédits (ECTS et ECVET) : le Système de Transfert de Crédit européen pour l'enseignement supérieur et conçu pour faciliter la mobilité étudiante entre pays différents; et ECVET est le système de Crédit européen pour Enseignement et la Formation professionnelle et éducative. Les deux systèmes visent à faciliter la reconnaissance, la validation, la mobilité et la transférabilité de compétences professionnelles aussi bien que sur un long terme une meilleure intégration professionnelle.

Annexe: Le système de crédits européen pour l'Enseignement et la Formation Professionnels

ECVET : Documentation utile

Les actions fondamentales pour permettre le procès de transfert de crédits ECVET incluent le **Développement des Acquis d'Apprentissage** (qui sont à la base du système entier), la **Validation** (pour cela, il faut utiliser les outils et les méthodes les plus appropriés à la validation), la **Reconnaissance** (qui doit être en ligne avec un dispositif précis), la **Transparence** (toute action et tout procès doivent être transparents), **Transférabilité** (qui est fondamentale quand il s'agit de promouvoir la mobilité et l'accumulation de crédits) et la **Mobilité** (qui est évidemment un des objectifs ultimes de ce projet). On va vous présenter certains outils à utiliser et qui peuvent porter au succès des phases décrites pendant une expérience (éducative) de mobilité¹.

Fig. Le cadre pour assurer la qualité du développement de l'expérience de mobilité ECVET



¹ Pour plus d'informations à propos des critères et des outils d'ECVET pour la mobilité, veuillez consulter: <http://www.ecvet-toolkit.eu/ecvet-toolkit/ecvet-toolkit> Les outils présentés et décrits dans cette section ont été adaptés à partir des projets ECVET <http://www.ecvet-projects.eu/ToolBox/ToolBoxList.aspx?id=16&type=1>

A. Memorandum of Understanding (MoU)

Un MoU est un accord entre institutions compétentes qui établit les méthodes de transferts de crédits. Il rend formel le partenariat ECVET à travers l'acceptation mutuelle du statut et des procédures des institutions compétentes impliquées. De plus, il établit les procédures de coopération entre partenaires. Les MoU sont utilisés par les institutions compétentes et chacune est en charge, dans son propre établissement, d'attribuer les qualifications ou les unités ou les crédits en fonction des acquis d'apprentissage pour le transfert et la validation. A travers le MoU, les institutions compétentes doivent être informées à propos des approches adoptées pour désigner les unités, la validation et la reconnaissance, ainsi que le contrôle qualité. Par conséquent, un MoU contient les informations attestant que les deux parties acceptent le statut de l'autre institution compétente, l'assurance de contrôle qualité, les critères de validation et reconnaissance et les procédures appropriées pour le transfert de crédits. Le MoU est aussi le moyen par lequel les deux parties acceptent les conditions de l'autre partenaire, c'est-à-dire les objectifs, la durée, les procédures et dispositions d'évaluation, ainsi que l'accord sur la possibilité de comparer les qualifications pour le but du transfert de crédits, en prenant comme référence les niveaux établis par le Cadre de Qualification Européen. Le MoU identifie aussi d'autres acteurs et institutions compétentes qui, en nom de leurs fonctions, peuvent être impliqués dans ce processus.

Modèle

Objectifs du Memorandum of Understanding

Le Memorandum of Understanding (MoU) est les dispositifs de coopération entre deux institutions compétentes. Son objectif est d'établir une confiance mutuelle entre les deux partenaires. Dans ce MoU les organisations acceptent mutuellement les critères et les procédures respectifs pour le contrôle qualité, la validation et la reconnaissance des compétences et des connaissances, avec le but de transférer les crédits.

D'autres objectifs établis? No
 Yes – these are: [please specify here](#)

Organisations signataires du Memorandum of Understanding

- N.1

Pays [text here](#)

Nom de l'organisation [text here](#)

Adresse [text here](#)

Téléphone/fax [text here](#)

E-mail [text here](#)

Website [text here](#)

Name: [text here](#)

Contact

Position: [text here](#)

Téléphone/fax [text here](#)

E-mail *text here*

• N.2

Pays *text here*

Nom ode l'organisation *text here*

Adresse *text here*

Téléphone/fax *text here*

E-mail *text here*

Website *text here*

Contact

Name: *text here*

Position: *text here*

Téléphone/fax *text here*

E-mail *text here*

• N.3

(éliminer si pas nécessaire ou ajouter)

Pays *text here*

Nom de l'organisation *text here*

Adresse *text here*

Téléphone/fax *text here*

E-mail *text here*

Website *text here*

Contact

Name: *text here*

Position: *text here*

Téléphone/fax *text here*

E-mail *text here*

Le(s) qualification(s) établies par ce Memorandum of Understanding

Qualification 1

Pays

Titre de la qualification

Niveau EQF (si approprié)

Niveau NQF (si approprié)

Unité(s) des acquis
d'apprentissage pour les
phases de la mobilité
(référez-vous à l'annexe, les
cas échéant)

Annexe

- Europass Certificate Supplement
- Les acquis d'apprentissage liés à la certification
- Description des unités des acquis d'apprentissage pour la mobilité
- Autre: spécifiez

Qualification 2

(éliminer si pas nécessaire ou ajouter)

Pays

Titre de la qualification

Niveau EQF (si approprié)

Niveau NQF (si approprié)

Unité(s) des acquis
d'apprentissage pour les
phases de la mobilité
(référez-vous à l'annexe, les
cas échéant)

Annexe

- Europass Certificate Supplement
- Les acquis d'apprentissage liés à la certification
- Description des unités des acquis d'apprentissage pour la mobilité
- Autre: spécifiez

Validation, documentation et reconnaissance

En signant ce Memorandum of Understanding, nous confirmons d'avoir discuté sur les procédures relatives à la validation, à la documentation et à la reconnaissance et nous approuvons les procédures.

Validité du Memorandum of Understanding

This Memorandum of Understanding est valide jusqu'à:

Procès d'évaluation

Le travail du partenariat sera évalué par:

Signatures

Organisation / pays	Organisation / pays
Nom, rôle	Nom, rôle
Lieu, date	Lieu, date

B. Learning Agreement

Un Learning Agreement est un document individuel qui établit les conditions à respecter pendant une période de mobilité. Il spécifie, pour un élève, quels sont les acquis d'apprentissage et les unités à acquérir, avec les points ECVET associés. Le learning agreement prévoit aussi que, si l'élève acquit les résultats d'apprentissage et ils sont validés positivement par l'institution d'accueil, alors l'institution d'envoi devrait aussi les valider et reconnaître comme une partie de la qualification. Par conséquent, les résultats d'apprentissage sont un véritable engagement pour l'élève parce que ses résultats, si en ligne avec les attentes, seront reconnus dès son retour. Cela se fait sans une validation ou évaluation supplémentaire pendant la période de mobilité. Le learning agreement est signé par ces trois parties : l'institution d'envoi qui validera et reconnaitra les résultats d'apprentissage acquis par l'élève ; l'institution d'accueil qui fournit la formation pour les résultats d'apprentissage impliqués et valide ces résultats ; l'élève qui doit savoir son procès d'apprentissage et qui doit s'engager pour le respecter. Le learning agreement devrait contenir aussi des informations concernant l'identité de l'élève, la durée de la mobilité, des informations sur les résultats d'apprentissage à acquérir par l'élève et les points ECVET associés qui correspondent au poids relatif des unités dans le système domestique. Le Learning agreement ne doit pas être confondu avec le MoU. Le MoU est un dispositif qui définit les conditions pour reconnaître les crédits acquis dans les systèmes partenaires. Le Learning agreement est un document plus spécifique. Il est rédigé pour des cas particuliers de mobilité et décrit les acquis d'apprentissage et comment ils vont être validés.

Modèle

Information about the participants

- *Détails de l'organisation d'envoi*

Pays *text here*

Nom de l'organisation *text here*

Adresse *text here*

Téléphone/fax *text here*

E-mail *text here*

Website *text here*

Contact
Nom: *text here*

Position: *text here*

Téléphone/fax *text here*

E-mail *text here*

- *Détails de l'organisation hôte*

Pays Nom de l'organisation Adresse Téléphone/fax E-mail Website Contact
Name: Position: Téléphone/fax E-mail

- **Détails de l'élève**

Nom/Prénom Adresse Téléphone E-mail Date de naissance Cochez Male: Female:

- **Détails d'un membre de la famille ou d'un représentant légal de l'élève**

Nom / Prénom Adresse Téléphone E-mail

- **Si une autre organisation est impliquée, remplissez avec les détails**

Pays *text here*

Name of organisation *text here*

Address *text here*

Telephone/fax *text here*

E-mail *text here*

Website *text here*

Contact person Name: *text here*

Position: *text here*

Telephone/fax *text here*

E-mail *text here*

Durée de la période de mobilité à l'étranger

Date du début *(dd/mm/yyyy)*

Date de fin *(dd/mm/yyyy)*

Longueur de la période *(number of weeks)*

La qualification de l'élève – y compris les informations sur ses progrès (connaissances et compétences déjà acquises)

Titre de la qualification
(donnez aussi le titre dans
la langue du partenariat) *(text here)*

Niveau EQF (si approprié) *(text here)*

Niveau NQF (si approprié) *(text here)*

Information sur les
progress de l'élève en ce
qui concerne
l'apprentissage *(text here)*

(Informations indiquant les connaissances et compétences devraient être incluses dans l'annexe)

Annexe

- Europass Certificate Supplement
- Europass CV
- Europass Mobility
- Europass Language Passport
- European Skills Passport
- (Unit[s] of) learning outcomes already acquired by the learner
- Other: (please specify here)

Description des acquis d'apprentissage à acquérir pendant la mobilité

Titre des unités/groupes d'acquis d'apprentissage/parties des unités à acquérir	<i>(text here)</i>
Nombre de points ECVET points à acquérir à l'étranger	<i>(text here)</i>
Acquis d'apprentissage à acquérir	<i>(text here)</i>
Description des activités d'apprentissage (e.g. information sur le lieu de la formation, les tâches à compléter, les cours à suivre)	<i>(text here)</i>
Annexe	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Description des unités/groupes d'acquis d'apprentissage pendant la mobilité <input type="checkbox"/> Description des activités d'apprentissage <input type="checkbox"/> Plan de développement individuel <input type="checkbox"/> Autre: (please specify here)

Validation et documentation

Personne responsable de l'évaluation de la performance de l'élève	Nom: <i>(text here)</i>
	Organisation, rôle: <i>(text here)</i>
Evaluation des résultats d'apprentissage	Date de l'évaluation: <i>(dd/mm/yyyy)</i>
	Méthode: <i>(text here)</i>
Comment et quand l'évaluation sera-elle enregistrée?	<i>(text here)</i>
Incluez	<input type="checkbox"/> Informations détaillées sur les procédures d'évaluation (e.g. méthodes, critères, grille d'évaluation) <input type="checkbox"/> Un modèle pour documenter les résultats d'apprentissage acquis (Transcript of Records ou Europass Mobility) <input type="checkbox"/> Plan de développement individuel <input type="checkbox"/> Autre: <i>(please specify here)</i>

Validation and reconnaissance

Personne(s) responsable(s) de valider les résultats d'apprentissage acquis à l'étranger	Nom: <i>(text here)</i>
	Organisation, rôle: <i>(text here)</i>
Comment sera-t-il mené le procès de validation?	<i>(text here)</i>
Enregistrement des résultats validés	Date: <i>(dd/mm/yyyy)</i>
	Méthode: <i>(text here)</i>
Personne(s) responsable(s) de reconnaître les résultats d'apprentissage acquis à l'étranger	Name: <i>(text here)</i>
	Organisation, rôle: <i>(text here)</i>

Comment sera-t-il mené le
procès de
reconnaissance?

(text here)

Signatures

Organisation d'envoi/pays	Organisation hôte/pays	Elève
<i>Nom, rôle</i>	<i>Nom, rôle</i>	<i>Nom</i>
<i>Lieu, date</i>	<i>Lieu, date</i>	<i>Lieu, date</i>

Information supplémentaires

(text here)

C. Personal Transcript

Le Personal Transcript est un document qui appartient à l'élève; Le learning agreement décrit les missions de l'élève, tandis que le personal transcript documente les résultats qu'il a déjà acquis. C'est un enregistrement qui contient des informations sur les résultats d'apprentissage et les unités déjà validés et sur les points ECVET assignés. Il spécifie aussi l'identité de l'élève et de l'institution compétente qui valide et reconnait les crédits de l'élève

Modèle

Informations sur le participant

- *Détails de l'élève*

Nom / Prénom *text here*

Adresse *text here*

Téléphone *text here*

E-mail *text here*

Date de naissance *dd/mm/yyyy*

Cochez Male:

Female:

Résultats

Unité (Titre)	Résultats de la validation	Points ECVET
Unité 1.....	<i>text here</i>	<i>text here</i>
Unité 2.....	<i>text here</i>	<i>text here</i>
Unité 3.....	<i>text here</i>	<i>text here</i>

Signature



Erasmus+

Organisation / pays	Organisation / pays
<i>Nom, rôle</i>	<i>Nom, rôle</i>
<i>Lieu, date</i>	<i>Lieu, date</i>