impuls 35

impuls

35

LEONARDO DA VINCI

Projektergebnisse

Materialien

Tagungen

Dokumente

Europass+

Europass+

Favoriser la visibilité
des talents des jeunes européens

L'Union européenne soutient les initiatives européennes en matière d'Education et de Formation dans le cadre du programme 2007-2013 de la formation tout au long de la vie en attribuant un budget total de près de 7 milliards d'Euros. Avec ses 4 sous-programmes, tels que COMENIUS (pour les écoles), ERASMUS (pour l'enseignement secondaire), LEONARDO DA VINCI (pour l'enseignement et la formation professionnelle) et GRUNDTVIG (pour les enseignants et formateurs), ce programme couvre tous les domaines de l'Education et tous les groupes d'âge. Le Ministère allemand de l'Education et de la Recherche a chargé l'Agence Nationale Education pour l'Europe au sein de l'Institut Fédéral pour la Formation professionnelle (BIBB) et lui a confié la responsabilité de la mise en place des programmes GRUNDTVIG et LEONARDO DA VINCI. L'Agence Nationale au sein du BIBB publie une série de rapports intitulés "Impuls", publications dont l'objectif est de présenter les résultats des projets LEONARDO DA VINCI et GRUNDTVIG, en capitalisant les bonnes pratiques et disséminant les produits innovants de ces travaux dans le domaine de l'Education et Formation générale et professionnelle tout en facilitant les échanges d'expériences et d'idées.

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

f-bb Forschungsinstitut Betriebliche Bildung

europass+

BILDUNG FÜR EUROPA
Nationale Agentur beim
BIBB

Bildung und Kultur
Leonardo da Vinci

Imprint

Editeur :

MEDEF Franche-Comté
Nationale Agentur Bildung für Europa auprès du Bundesinstitut für Berufsbildung

Comité de publication :

Présidé par :
Gabriele Fietz, Annette Junge

Membres :
Camilla Alfsen, Furio Bednarz, Valérie Brenot, Gabriele Fietz, Annette Junge,
Natalie Morawietz, Torild Nielsen Mohn, Bill Nicholls, Thomas Reglin, Rafal Rolka,
Bob Sissons, Cornelia Strieder, Javier Vargas Garcia, Martin Weston

Mise en page :
kippconcept, Bonn
Hoch3 GmbH, Berlin

Relecture :
TRADECOM, Besançon

Conception :
STACCATO, Besançon

Imprimé en Janvier 2009

Pour toute demande d'exemplaire :
MEDEF Franche-Comté
7 Rue Jouchoux
BP 81195
25003 BESANCON Cedex 3
formation@medef-franche-comte.com

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne et du Ministère allemand de l'Education et de la Recherche. Cette publication ne reflète que le point de vue de l'auteur. Ainsi, la Commission / Ministère ne peuvent être tenus responsables de quelque manière que ce soit au regard des informations contenues.

Les pays européens s'impliquent de plus en plus dans la transparence des acquis des apprentissages non formels et informels. Le processus de Copenhague ainsi que la promotion de la formation tout au long de la vie y ont largement contribué. Le concept du cadre Europass introduit en 2005 prend en compte ces développements. En plus de permettre à tous les citoyens européens de présenter leurs qualifications formelles actuelles dans un format qui est compréhensible en Europe entière, ce cadre met tout particulièrement l'accent sur le fait de renseigner les aptitudes et compétences acquises de manière informelle et non formelle.

Le projet Europass+ entend soutenir les objectifs stratégiques de la politique européenne en matière de formation professionnelle, ceci afin de rendre visibles les résultats des apprentissages – quelle que soit l'endroit ou la manière qui a permis de les acquérir. Au sein du partenariat du projet Europass+, un outil d'aide en ligne a été développé pour accompagner les jeunes européens à renseigner de manière significative dans le CV Europass tout ce qu'ils ont appris de manière informelle et non formelle.
L'outil est disponible à l'adresse www.europassplus.info

Cette publication "Europass+ : Favoriser la visibilité des talents des jeunes" se destine aux experts européens de la formation professionnelle. Elle présente l'outil Europass+ et – en complément – permet d'avoir un aperçu des travaux conduits en partenariat transnational. Les expériences et suggestions émises par les différents pays impliqués seront autant de pistes de développement sur ce sujet.

www.europassplus.info

Europass+

Favoriser la visibilité
des talents des jeunes européens

Schriftenreihe der
Nationalen Agentur Bildung für Europa
beim Bundesinstitut für Berufbildung

BILDUNG FÜR EUROPA
Nationale Agentur beim
Bundesinstitut für Berufbildung BIBB

Partenaires du projet

Association nationale pour la formation professionnelle des adultes

UNITE

Union Régionale Franche Comté

VOX - nasjonalt senter for læring i arbeidslivet

ECAP Foundation

Widney UK Limited

Engineering Employers' Federation

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

MEDEF Franche-Comté

Solidarnoscz

Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa

Confédération française démocratique du travail

Conseil scientifique

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gemeinnützige GmbH

Deutscher Gewerkschaftsbund

Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung

EURopean Employment Services

Sommaire

Avant-propos 5
Eckart Severing

L'Europass dans le contexte de la politique éducative européenne 7
Thomas Reglin

Présentation générale du projet Europass 18
Gabriele Fietz, Natalie Morawietz

Favoriser la visibilité des talents des jeunes européens : Défis – Expériences – Approches 28
Gabriele Fietz, Cornelia Strieder

Le 'plus' d'Europass+ Un outil en ligne qui aide les jeunes européens à valoriser leurs aptitudes et leurs compétences 59
Annette Junge, Natalie Morawietz

Evaluation externe du projet Europass+ – synthèse des résultats 86
Furio Bednarz

Annexe
Valorisation des compétences des jeunes adultes 102
Perspectives et limites : les points de vue de huit pays européens
Annette Junge et Furio Bednarz, Valérie Brenot, Gabriele Fietz, Javier Vargas Garcia, Rafal Rolka

- **Norvège** 123
  Torild Nilsen Mohn
- **Angleterre** 136
  Bill Nicholls, Bob Sissons, Martin Weston
- **Suisse** 148
  Furio Bednarz

L'équipe Europass+ 163

Glossaire 172

Avant-propos

En raison de l'internationalisation actuelle du marché de l'emploi d'aujourd'hui, les personnes doivent pouvoir rendre leurs compétences transparentes au niveau transnational. De leur côté, les entreprises prennent en compte les qualifications disponibles dans un pays ou une région donnés quand elles décident de s'installer. Dans ce contexte, la transparence des qualifications et des compétences des personnes est un prérequis essentiel. Un espace économique européen doit donc être aussi un espace éducatif européen.

Différentes initiatives européennes se sont attachées à rendre les acquis pédagogiques comparables et compréhensibles par-delà les frontières. Le développement du Cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation continue et les systèmes de crédits mis en place pour les universités et les organismes de formation et d'enseignement professionnels en sont une bonne illustration. La Déclaration de Bologne a déjà débouché sur un accord transnational portant sur la structure de l'enseignement supérieur.

Depuis 2005, le nouvel Europass offre aux Européens un outil de mise en évidence de leurs qualifications et de leurs compétences acquises dans leur pays et à l'étranger au niveau international. Cet ensemble de documents est destiné à donner une vue d'ensemble complète des qualifications et des compétences individuelles. Le Passeport des langues Europass enregistre les compétences linguistiques, l'Europass Mobilité enregistre les expériences linguistiques à l'étranger, l'Europass Supplément aux diplômes et l'Europass Supplément aux certificats permettent de rendre les qualifications acquises en milieu éducatif et dans le monde du travail plus compréhensibles dans un contexte international. Le CV Europass, qui englobe plus spécifiquement l'identification et la validation des qualifications et des compétences acquises de manière informelle, constitue le cadre général d'un portefeuille de documents qui assure la visibilité de l'ensemble des 'talents' des utilisateurs – quels que soient le lieu et la façon dont ces qualifications et ces compétences ont été acquises.

Le nombre d'utilisateurs – plus de trois millions de CV en ligne ont été créés depuis 2005 – témoignent de l'utilité de cet outil et de son haut niveau d'acceptation chez les Européens. Mais une évaluation en externe de l'Europass avait été déjà initiée sur le projet Europass+ en 2006 : Certains

utilisateurs, notamment les plus jeunes, éprouvaient des difficultés pour rédiger eux-mêmes un CV Europass. Il leur faut une assistance s'ils doivent présenter des CV informatifs.

Le projet Europass+ a conçu un outil en ligne destiné tout particulièrement aux jeunes utilisateurs pour établir des CV suffisamment informatifs. L'outil aide à identifier, évaluer et documenter les qualifications et les compétences qui découlent souvent d'une formation de type informel et que les certificats et diplômes décrivent de façon insuffisante ou ne décrivent pas du tout. L'outil Europass+ permet aux utilisateurs de rendre 'visibles' pour les tiers les qualifications et les compétences acquises hors des parcours officiels de formation.

Tous ceux qui participent à ce projet espèrent – au-delà du côté pratique immédiat de cet outil – qu'il sensibilisera davantage les utilisateurs à leur formation non officielle. Après tout, les lieux d'éducation et de formation importent peu : ce qui compte, c'est ce que l'on est capable de faire.

Prof Dr Eckart Severing, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

L'Europass dans le contexte de la politique éducative européenne

Thomas Reglin, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

Cette publication présente les résultats du projet Europass+ LEONARDO DA VINCI établis par l'Institut de recherche pour la formation et l'enseignement professionnels (Forschungsinstitut Betriebliche Bildung, f-bb) en collaboration avec un certain nombre de partenaires européens entre 2006 et 2008. L'intérêt pour la mobilité européenne et les outils de transparence, l'Europass, l'ECVET et l'EQF – chacun ayant des objectifs très différents – est nettement plus marqué. Pour apprécier les résultats du projet Europass+, il est donc utile de passer en revue dans son intégralité le contexte des efforts actuels de l'Europe visant à plus de transparence et de mobilité dans le domaine de la formation et de l'enseignement.

Contexte : l'Union européenne et la Formation et l'enseignement professionnel (VET)

L'Union européenne, ainsi que les politiques de l'UE et des États membres, s'attachent à renforcer l'intérêt pour l'éducation et la formation tout au long de la vie et la mobilité des salariés dans toute l'Europe. Autrement dit, l'objectif ambitieux de la Déclaration de Lisbonne de faire de l'Europe 'l'économie reposant sur les connaissances la plus compétitive et la plus dynamique au monde' en 2010[1] devrait être atteint grâce à des mesures mises en œuvre dans le domaine de la formation et de l'enseignement professionnels. Le rapport sur 'les objectifs concrets des systèmes d'enseignement et de formation',[2] adoptés lors du Conseil européen de printemps en mars 2001 portaient sur des questions essentielles :

- améliorer la qualité de la formation et de l'enseignement professionnel au sein de l'UE,
- assurer à tous les citoyens l'accès à la formation tout au long de la vie,
- étendre la couverture géographique des systèmes européens d'enseignement et de formation professionnelle.

1 http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm
2 http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/rep_fut_obj_en.pdf

Le rapport insistait tout particulièrement sur les mesures visant à encourager la mobilité en Europe.

Le processus de renforcement de la coopération sur la formation et l'enseignement professionnels (VET), initié à Bruges en octobre 2001, a été officiellement lancé lors de la Déclaration de Copenhague des ministres européens de la formation et de l'enseignement professionnels et de la Commission européenne en juin 2002.[3] Pour améliorer la transparence et la reconnaissance, et augmenter la mobilité, la Déclaration a décidé de :

- mettre en place un cadre européen des certifications (European Qualifications Framework, EQF),
- créer un document complet Europass,
- fixer des critères communs pour l'assurance qualité en matière de VET,
- créer un système de Crédit européen pour la formation et l'enseignement professionnels (ECVET), facilitant le transfert des acquis pédagogiques et contribuant à une plus grande mobilité dans le cadre de la VET initiale.

Des outils de transparence déjà disponibles ont été intégrés à l'Europass. Des groupes techniques de travail ont été mandatés pour développer les outils EQF et ECVET.

L'Europass

Depuis le 1er janvier 2005, les citoyens européens peuvent présenter leurs qualifications et leurs compétences en les renseignant à l'aide de l'Europass,[4] ensemble de documents destinés à 'améliorer la transparence et à faciliter la reconnaissance mutuelle des diplômes, qualifications et compétences dans un cadre unique au niveau européen' (Journal officiel de l'Union européenne du 31.12.04).[5] L'Europass vise à faciliter aux citoyens européens la présentation de leurs qualifications et de leurs compétences et, ce faisant, à les assister lorsqu'ils postulent à des emplois, et dans la formation continue et les cours de formation à domicile et à l'étranger, et à contribuer de ce fait à favoriser la mobilité.

3 http://ec.europa.eu/education/copenhagen/copenhagen_declaration_en.pdf
4 http://europass.cedefop.europa.eu
5 http://europa.eu/bulletin/en/200412/p104039.htm

- Le *Curriculum Vitae Europass* (CV Europass) est au cœur de l'Europass. Il permet aux utilisateurs de renseigner le développement de leur profil de qualification dans un format normalisé – de façon méthodique et chronologique. Il est synonyme de flexibilité et offre la possibilité de supprimer les catégories sans rapport avec le profil en question. Le CV Europass se divise en trois parties : (1) les informations personnelles, l'historique de l'enseignement et de la formation en remontant dans le temps, et l'expérience professionnelle ; (2) les compétences complémentaires non acquises directement par une formation pédagogique et professionnelle formelle et l'expérience professionnelle – notamment les compétences et les connaissances acquises de manière non-formelle ou informelle ; (3) les annexes renfermant des informations complémentaires.
- L'*Europass Mobilité* présente les périodes passées à l'étranger dans le cadre de la formation initiale ou de la formation continue et décrit le contenu de ces 'parcours européens'. L'Europass Mobilité présente également les qualifications professionnelles et les langues, les compétences sociales et organisationnelles acquises de façon informelle.
- Le *Supplément au diplôme Europass* est attribué aux diplômés en tant que complément au diplôme délivré par leur établissement d'études supérieures. Ce document présente les connaissances et les qualifications acquises au cours de leurs études et permet de rendre facilement compréhensibles le contenu et le niveau des études – notamment aux lecteurs d'autres pays européens.
- Le *Supplément au certificat Europass* explicite les certificats d'études professionnelles. Il fournit des informations sur les qualifications et les compétences acquises, et sur les domaines d'activité adaptés au détenteur du certificat. Il donne des informations sur l'établissement ayant délivré le certificat, les différents parcours débouchant sur la qualification en question, les conditions requises d'accès et toutes les autres qualifications.
- Le *Passeport des langues Europass* renferme les informations complètes sur toutes les compétences linguistiques pertinentes. Il contient également toutes les compétences linguistiques acquises de façon informelle. Ce document est destiné à aider les utilisateurs à constituer un dossier et à permettre la comparaison des compétences linguistiques au niveau international.

Le *Supplément au certificat Europass et le Supplément au diplôme Europass* ne se substituent en aucun cas à des documents originaux et, en particulier, ne donnent aucune garantie quant à la reconnaissance de certificats et de diplômes nationaux par d'autres pays européens. Les administrations concernées

délivrent ces documents au niveau national afin d'encourager la transparence dans l'ensemble des différentes qualifications en Europe. L'Europass supporte la compréhension transnationale des parcours pédagogiques et des certificats. Mais il n'élargit pas les possibilités formelles de reconnaissance et de transfert, ni concernant l'accès au marché du travail, ni concernant l'accès à des programmes de formation. Cependant, ce n'est pas l'objet de ce document.

Renforcer la transparence par des crédits

Les *universités* européennes ont été des pionnières en matière de développement d'une politique de 'communication' interinstitutionnelle durant la période d'Éducation. Selon la Déclaration de la Sorbonne de 1998,[6] les ministres français, allemands, italiens et britanniques de l'Éducation ont lancé une initiative visant à créer une équivalence dans les systèmes d'études supérieures européens.

En 1999, 29 ministres de l'Éducation ont signé la Déclaration de Bologne,[7] en prenant les premières mesures pour créer un système de qualifications faciles à comprendre et comparables : étudiant de premier cycle et diplômé de l'enseignement supérieur – licencié et titulaire d'une maîtrise (Master) – doctorat de troisième cycle.

Pour garantir l'équivalence des diplômes au niveau européen et encourager la mobilité des étudiants, les ministres ont convenu de développer un système de *crédits* – le Système européen de transfert de crédits (ECTS).[8]

Ces mesures visent à rendre l'*Espace européen de l'enseignement supérieur* attractif au niveau international.

Mais il est aussi impératif de créer plus de transparence entre les nations concernant le système de VET. Si la mobilité internationale reste extrêmement faible chez les jeunes dans la phase initiale de la VET – en forte contradiction avec les exigences du marché européen de l'emploi – les entreprises (et en aucun cas uniquement les grandes entreprises) travaillent depuis longtemps à l'international. D'une part, cela signifie qu'il existe un énorme intérêt à dévelop-

6 www.bologna-berlin2003.de/pdf/Sorbonne_declaration.pdf
7 www.bmbf.de/pub/bologna_deu.pdf
8 Une année scolaire équivaut à 60 crédits. Une licence obtenue en trois ans correspond donc à 180-240 crédits, un master à 90-120 crédits

per les compétences interculturelles, et les périodes de formation effectuées dans d'autres pays européens sont essentielles en ce sens. D'autre part, il est nécessaire – en tout premier lieu – de rechercher un langage commun pour s'assurer que les qualifications de formation acquises de façon formelle et les compétences acquises de manière informelle et non formelle peuvent être documentées de façon à les rendre compréhensibles et comparables au niveau international. Bien que la recherche des raisons expliquant le manque persistant de mobilité des apprenants dans le système de formation et d'enseignement professionnels (VET)[9] signifie avec certitude que la question de la langue est un problème essentiel, le manque de *transférabilité des acquis* est sans conteste un autre obstacle de taille à la mobilité. Il s'agit du même problème que celui rencontré dans la formation supérieure : Il nous faut développer une 'langue' commune pour comparer, hiérarchiser et évaluer, afin de rendre compréhensibles et comparables les qualifications et les compétences au niveau transnational.

Mais le cadre de la formation et de l'enseignement professionnels (VET) européenne est infiniment plus complexe, disparate et fragmenté que l'enseignement supérieur. Les formes et les méthodes de formation varient autant que les structures décisionnaires, les configurations et les responsabilités des parties prenantes. De ce fait, lorsque 31 ministres européens ont déclaré à Copenhague en 2002 qu'ils souhaitaient également renforcer leur collaboration concernant le système de VET, il ne pouvait s'agir simplement d'appliquer un concept d'un domaine (universités) à un autre (VET). Les objectifs généraux pourraient bien se rejoindre : transparence, information et orientation, reconnaissance des compétences et des qualifications, développement de normes d'assurance qualité. Les différences sont toutefois considérables si l'on considère les avantages, les exigences des parties prenantes concernées et la faisabilité des méthodes adaptées. Le développement d'un *Système européen de crédits pour la formation et l'enseignement professionnel* (ECVET) devait franchir une nouvelle étape.

La tâche consistait et consiste toujours à faire en sorte de pouvoir transférer les acquis de l'enseignement d'un contexte de formation à un autre, en considérant que les acquis à l'étranger s'intègrent dans le programme de formation du pays d'origine. Pour établir la confiance réciproque indispensable à ce sujet, il faut un langage 'indépendant du système' ayant une logique et une structure qui ne pourrait pas dépendre d'un quelconque système de VET – qu'il soit académique ou sous le principe de l'alternance. L'ECVET ne doit pas seulement s'appliquer

9 http://www.bmbf.de/pub/copenhagen_declaration_eng_final.pdf

à une formation acquise de manière formelle, mais il doit plutôt être fondamentalement capable d'intégrer les acquis des apprentissages informels et non formels. Il faut reconnaître que les systèmes formels de formation et d'enseignement professionnels (VET) occupaient à l'origine le premier plan.[10]

La proposition finale de la Commission européenne pour un système ECVET, finalisée au printemps 2008,[11] repose sur les principes suivants :

- les périodes de formation sont décrites en termes de résultats, par les connaissances, les qualifications et les compétences à acquérir au cours de la période de formation. Elles sont résumées sous formes d'*unités*. Les unités forment une partie d'une qualification.
- Chaque unité se voit attribuer un certain nombre de *crédits*, qui exprime le quota de chaque unité d'une qualification par rapport à une autre et le quota de chaque unité par rapport à la qualification globale. Les unités décrivent les acquis de la formation, et non pas les processus d'enseignement et leur organisation. Il s'agit d'identifier les acquis (partiels) transférables.

Le cadre européen des certifications (EQF)

Lors de la constitution de groupes techniques de travail chargés de développer l'ECVET, la Commission européenne a également nommé un groupe de travail afin d'élaborer un *Cadre européen des certifications* (*European Qualifications Framework*, EQF). La Commission a remis sa proposition de *Cadre européen des certifications* aux États membres le 8 juillet 2005.[12] La version définitive a été transmise en avril 2008 sous forme de recommandation qui n'engageait pas les États membres.[13] L'EQF se veut une assistance européenne à la traduction afin de comparer différentes certifications. Il fournit un cadre de référence neutre, orienté sur les acquis, assorti de huit niveaux de référence dans les domaines des connaissances, des qualifications et des compétences ;[14] les utilisateurs

10 L'Institut de recherche pour la formation et l'enseignement professionnels (f-bb) a participé au processus de développement dans le cadre du projet de réflexion sur l'ECVET mené pour la Commission Européenne de décembre 2005 à février 2007. Voir Fietz et al. (2008)

11 http://ec.europa.eu/governance/impact/docs/ia_2008/sec_2008_0443_en.pdf

12 Commission des Communautés européennes, 2005

13 http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44_en.htm

14 Pour en savoir plus sur le débat relatif aux termes connaissances, qualifications et compétences, voir Winterton et al. (2006).

peuvent y rattacher leurs qualifications (et les unités). Chaque niveau est défini par un ensemble de *descripteurs* précisant les acquis nécessaires à l'obtention des certifications correspondant au niveau considéré. Sachant que le projet d'EQF insiste sur les *acquis*, les critères comme la durée de la formation, le lieu ou le type de formation ne jouent pour l'essentiel aucun rôle en termes de classement par niveau de certification.

Il a été recommandé aux États membres de combiner leurs systèmes nationaux de certifications sur le Cadre européen des certifications d'ici à 2009 en créant un lien transparent entre leurs niveaux de certification et les niveaux définis dans la proposition. Ceci est possible si l'on définit un Cadre national des certifications (National Qualification Framework, NQF) conforme à la législation et aux pratiques du pays. Les États membres doivent harmoniser leurs descriptions et les définitions des certifications sur les acquis et encourager la validation des apprentissages acquis de manière informelle et non formelle en cohérence avec les principes européens communs pour la validation de la formation non formelle et informelle.[15]

En janvier 2007, le gouvernement fédéral allemand et les Länder ont créé un groupe de coordination pour définir un cadre allemand des certifications (Deutscher Qualifikationsrahmen, DQR). Le groupe devait établir un DQR avec les représentants des partenaires sociaux ainsi que des acteurs de l'Economie et de l'Education, et le présenter pour une consultation nationale d'ici à fin 2010.[16] Dans le cadre d'un projet placé sous l'égide du Ministre fédéral de l'éducation et de la recherche, l'Institut de recherche pour la formation et l'enseignement professionnel (Forschungsinstitut Betriebliche Bildung, f-bb) est en charge d'établir un DQR.[17]

L'EQF est un outil de comparaison transnational des acquis. Il vise à rendre transparente la relation entre les acquis dans les différents pays qui doivent respecter les cadres nationaux des certifications. Dans un tel contexte, les accords bilatéraux sur la reconnaissance des qualifications peuvent perdre de leur sens ou devenir totalement superflus : si un pays a rattaché les niveaux de son cadre national de certifications à l'EQF, il devra se rattacher directement à *tous* les pays concernés par ce système.

15 http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004_en.pdf
16 Hippach-Schneider et al. 2008
17 http://www.f-bb.de/projekte/internationalisierung-der-berufsbildung/internationalisierung-der-berufsbildung/proinfo/dqr.html

Les acquis individuels ne sont pas concernés par l'outil de transparence de l'EQF, mais plutôt concernés par tous les systèmes. Tandis que l'ECVET vise à permettre le transfert de *parties* de qualifications d'un cadre d'enseignement à un autre, l'EQF porte essentiellement sur la comparaison transnationale de qualifications *complètes* qui entrent déjà dans un cadre national de certifications. À cet égard, l'ECVET et l'EQF sont, chacun pris individuellement, des outils conçus en propre. Mais les similitudes essentielles laissent supposer que les outils ECVET, EQF et les cadres nationaux des certifications au sein des pays membres devraient être rattachés entre eux pour créer des synergies et un système permettant une description cohérente de tout ou partie des qualifications. Ceci constituerait un atout qui dépasse largement les frontières de la communication transnationale au sein de systèmes d'enseignement. Par exemple, en 2011, les documents de l'Europass indiqueront clairement le niveau de l'EQF correspondant.[18]

Le projet Europass+

En tant que tel, le CV Europass peut constituer un outil essentiel d'amélioration de la transparence des qualifications et des compétences à la fois pour les personnes et les employeurs potentiels dans le pays et à l'étranger. Mais ceci n'est valable que si le document contient suffisamment d'informations. Les utilisateurs exigent notamment un support dans le cas d'une évaluation de leurs propres compétences acquises de manière non formelle et informelle.

L'un des principaux objectifs du projet Europass+ était d'aider en particulier les jeunes à utiliser le CV Europass pour documenter leurs compétences acquises de manière non formelle et informelle. Des experts internationaux avaient pour tâche de développer un outil performant, mais gérable, applicable au niveau transnational, pour aider les utilisateurs à compléter la seconde partie du CV Europass, consacré à la description des qualifications et des compétences acquises de manière non formelle et informelle.

Les jeunes utilisateurs de l'Europass reçoivent un guide qui :

- leur explique le concept de l'apprentissage informel,
- leur permet de fournir des informations complètes sur leur niveau de développement de compétences, notamment en ce qui concerne leurs

18 Commission des Communautés européennes (2006)

capacités et leurs compétences sociales organisationnelles, sans que cela leur demande un effort surhumain.

Pour le domaine plus particulier des compétences linguistiques – qui sont développées pour une grande part via un apprentissage informel – les utilisateurs de l'Europass ont, en plus de l'Europass Passeport des langues, une assistance complète et disponible sous la forme du CV Europass.[19] Il subdivise les compétences linguistiques en maîtrise écrite et parlée et en compréhension de l'écoute et de la lecture, et permet aux utilisateurs de s'autoévaluer dans chaque domaine. Les personnes peuvent aisément situer leur niveau à l'aide du système de niveaux prévu à cet effet.

Une aide similaire permettant de renseigner l'apprentissage informel en matière de qualifications et de compétences personnelles, pour lesquelles il n'existe actuellement aucune instruction, a été intégrée à l'Europass+ pour améliorer le niveau d'informations contenues dans ces inscriptions à l'Europass.

Une autre raison a contribué à la décision de fournir une assistance complète pour décrire les acquis de l'apprentissage informel : en effet, malgré l'intérêt majeur de l'apprentissage informel, on ne peut en aucun cas supposer que cette formation en tant que terme et concept s'est généralisée chez les citoyens européens. Si un certain nombre d'initiatives existe effectivement au niveau national, leur nature et leur généralisation varient largement d'un pays à l'autre. L'outil de transparence et de mobilité Europass est maintenant disponible dans toute l'Europe : il offre ainsi la possibilité d'avancer vers une compréhension de base commune et de sensibiliser davantage sur le rôle essentiel de l'apprentissage informel dans un monde en constante évolution.

'Rendre les acquis visibles' – En 2000, l'expression employée par Jens Bjørnåvold, et qui a fait date à juste titre, englobait un, ou plutôt l'objectif principal de la *politique d'éducation* européenne : les acquis dans différents environnements et contextes de formation – formels, informels et non formels – doivent être rendus visibles et décrits dans un 'langage' commun, transnational, pour venir étayer la transparence des qualifications et des compétences, la mobilité des salariés et la perméabilité nationale et supranationale des systèmes d'éducation.

19 http://europass.cedefop.europa.eu/img/dynamic/c1345/type.FileContent.file/CVInstructions_en_GB.pdf

Devant une situation où la plus grande partie de la formation s'effectuera de plus en plus hors des filières d'éducation traditionnelles, il devient vital que les *personnes* se sensibilisent sur leur formation et les acquis correspondants. La première étape est l'*autoévaluation* : 'Quelles connaissances, quelles qualifications et quelles compétences ai-je développées au travers de mes expériences professionnelles et extra-professionnelles, au cours de mes études, en famille, pendant mon temps libre ou peut-être dans le cadre d'un bénévolat ?' Seule une autoévaluation de ce genre permet de présenter de façon crédible aux employeurs des acquis hors des filières formelles de formation : rendre visible la formation individuelle à des employeurs potentiels.

Les paragraphes suivants présentent les résultats du projet Europass+ qui tente de rendre ce processus de 'visibilité' de l'apprentissage (informel) au niveau européen un peu plus simple et plus compréhensible.

Références

Bjørnåvold, J. (2000): Making learning visible – identification, assessment and recognition of non-formal learning in Europe. CEDEFOP (ed) Thessaloniki: 2000

Commission of the European Communities (2005), Brussels, 8 July 2005 SEC (2005) 957 – Commission staff working paper: Towards a European Qualification Framework for Lifelong Learning http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/consultation_eqf_en.pdf

Commission of the European Communities (2006), Implementing the Community Lisbon Programme. Proposal for a Recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning. Brussels, 05.09.2006. COM(2006) 479 final 2006/0163 (COD). http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/com_2006_0479_en.pdf

Commission of the European Communities (2006 b), Commission Staff Working document. European Credit system for Vocational Education and Training (ECVET). A system for the transfer, accumulation and recognition of learning outcomes in Europe. Brussels, 31.10.2006 http://ec.europa.eu/education/ecvt/ work_en.pdf

Commission of the European Communities (2008a): Commission Staff Working document. Accompanying document to the Proposal for a Recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of a European

Credit system for Vocational Education and Training (ECVET). SEC(2008) 443. Brussels, 9.4.2008 http://ec.europa.eu/governance/impact/docs/ia_2008/sec_2008_0443_en.pdf

Commission of the European Communities (2008b): Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44_en.htm

Council of the European Union (2001): Report from the Education Council to the European Council 'The concrete future objectives of education and training systems' Brussels, 14 February 2001. http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/rep_fut_obj_en.pdf

European Commission (2001): Making a European Area of Lifelong Learning a Reality. Brussels: European Commission (COM (2001) 678 final). http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MitteilungDe.pdf

European Commission (2004). Common European principles for validation of non-formal and informal learning. Brussels: European Commission, 2004. http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004_en.pdf

European Commission (2008): Commission Staff Working document. Accompanying document to the Proposal for a Proposal for a Recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of a European Credit system for Vocational Education and Training (ECVET) SEK (2008) 443. Brussels http://ec.europa.eu/governance/impact/docs/ia_2008/sec_2008_0443_en.pdf

Fietz, G., Reglin, T., Le Mouillour, I. (2008): ECVET – Einführung eines Leistungspunktesystems für die Berufsbildung. Bielefeld 2008

Hippach-Schneider, U.; Woll, C.; Hanf, G. (2008): ReferNet-Country Report Germany 2008: progress in the policy priority areas for vocational education and training. Bundesinstitut für Berufsbildung (ed), Bonn 2008

Official Journal of the European Union (2004): Decision No 2241/2004/EC of the European Parliament and of the Council on a single Community framework for the transparency of qualifications and competences (Europass). 31.12.04. http://europa.eu/bulletin/en/200412/p104039.htm

Winterton, J.; Delamare-Le Deist, F.; Stringfellow, E. (2006): Typology of knowledge, skills and competences: clarification of the concept and prototype, Luxembourg 2006 (Cedefop Reference series; 64, p. 75-103)

Présentation générale du projet Europass+

Gabriele Fietz, Natalie Morawietz

Le Processus de Copenhague et la promotion de la formation tout au long de la vie ont suscité un intérêt croissant au niveau européen pour la transparence des acquis. Dans le cadre du projet Europass+, les spécialistes de la formation et de l'enseignement professionnels (VET) de huit pays européens ont développé un outil en ligne afin d'aider les personnes en formation à renseigner dans le CV Europass les compétences acquises de manière informelle.

Le concept servant de cadre au projet Europass lancé en 2005 permet aux citoyens européens de rendre transparentes leurs qualifications et leurs compétences dans l'Europe entière. Le principal instrument créé à cet effet est le curriculum vitae (CV) Europass, qui peut être associé à d'autres documents européens, comme le Passeport des langues, le Passeport Mobilité, le Supplément au diplôme et le Supplément au certificat. Le CV Europass et le Passeport des langues Europass sont tous deux des modèles d'autoévaluation. Il devient de plus en plus important pour les jeunes – qu'ils aient eu ou non la possibilité de participer à une expérience de mobilité dans un autre système éducatif au cours de leurs études et de leur formation – de pouvoir présenter un ensemble de documents pertinents et transparents sur leurs compétences, y compris celles acquises de façon informelle.

Les utilisateurs du Passeport des langues Europass bénéficient d'une aide exemplaire pour l'autoévaluation de leur niveau actuel de compétences linguistiques. Les jeunes bénéficient en revanche d'une aide médiocre pour renseigner les compétences acquises de manière informelle dans le cadre de leur CV Europass. Ceci est d'autant plus regrettable qu'aucun pays européen n'est prêt à figer une langue commune concernant les questions de présentation des acquis. Les jeunes, en particulier, sont souvent ignorants de l'importance des acquis informels et, par voie de conséquence, de l'importance d'autres informations venant compléter les attestations, diplômes et certificats.

L'outil Europass+ est destiné à aider les jeunes à s'assurer de leurs propres compétences et contribue ainsi, conformément à un objectif stratégique de politique européenne en matière de formation et d'enseignement professionnels, à mettre en évidence les acquis pédagogiques, quelle que soit la façon et quel que soit le pays où ils ont acquis cette éducation et cette formation.

Objectifs et approches du projet Europass+

L'Europass+ vise essentiellement à permettre aux jeunes utilisateurs d'enregistrer de façon complète, rapide et indépendante des compétences acquises de façon informelle, sous une forme compréhensible dans toute l'Europe. Un outil d'aide a été élaboré. Cet outil :

- Peut être intégré à un système d'aide en ligne étendu pour le CV Europass et/ou mis à disposition sur des plates-formes nationales ;
- Active une documentation infiniment plus complète sur des compétences acquises de manière informelle, par le biais de sous-catégories, d'exemples et de suggestions ;
- Est adapté à des personnes qui ne sont pas particulièrement initiées en informatique.

Données et informations sur le projet

Le projet Europass+ a été mené pour le compte de l'Agence nationale de formation pour l'Europe à l'Institut fédéral pour l'éducation et la formation professionnelle (Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB) dans le cadre d'un partenariat transnational concernant huit pays, et piloté par l'Institut de recherche pour l'éducation et la formation professionnelle (Forschungsinstitut Betriebliche Bildung, f-bb). Il est financé grâce au soutien de la Communauté européenne dans le cadre du programme LEONARDO DA VINCI.

Durée
1er octobre 2006 au 31 décembre 2008
Soutenu par
La Commission européenne, programme LEONARDO DA VINCI
Agence nationale
Nationale Agentur Bildung für Europa auprès du Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB www.na-bibb.de
Cocontractant et coordinateur du projet
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung gGmbH (f-bb)
Obere Turnstr. 8 | 90429 Nuremberg
Tél.: +49 91127779-0 | Fax.: +49 91127779-50 | E-mail: info@f-bb.de
Internet
www.europassplus.info | www.f-bb.de
http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=2385

Partenariat Europass+ :
la mise en commun des expériences européennes

L'instrument Europass+ est développé dans le cadre d'un partenariat transnational composé d'experts de la formation professionnelle en Allemagne, au Royaume-Uni, en France, en Norvège, en Pologne, en Espagne et en Suisse. Le projet Europass+ a également été institué dans un huitième état communautaire au cours de la phase de test. Des instituts de recherche, des représentants d'associations professionnelles et de syndicats, des PME ainsi que des organisations gouvernementales ont été impliqués dans les travaux sur le projet. Le partenaire suisse – *ECAP Foundation* – a joué un rôle important dans ce partenariat en évaluant et en conseillant de façon continue les travaux de développement du projet.

Le tableau ci-après présente de façon succincte les partenaires de l'Europass+ et décrit le large éventail d'expériences et d'activités des partenaires du projet Europass+.

Tableau 1

Le partenariat Europass+	
France	**Afpa – l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes** est une des plus importantes institutions de formation et d'enseignement professionnels en France. L'Afpa propose des cours pour les demandeurs d'emploi et assure la formation pour les entreprises, notamment pour les PME. L'identification et la reconnaissance des compétences acquises en milieu professionnel constituent une part importante de sa tâche. L'Afpa fonctionne sous l'égide de l'État français et en étroite collaboration avec l'ANPE (l'agence nationale pour l'emploi). L'Afpa possède une large expérience des projets européens de formation et des programmes d'échange pour les jeunes et les personnes en formation. *www.afpa.fr*
	CFE-CGC – Union Régionale Franche-Comté – Principal syndicat régional pour les cadres et dirigeants français qui exercent des métiers techniques. Développer l'intérêt des salariés en vue d'encourager l'emploi au sein des entreprises et le développement de celles-ci est une des nombreuses activités de la CFE-CGC Franche-Comté. *www.cfecgc.fr*
	CFDT Franche-Comté est une entité régionale de la Fédération syndicaliste française "Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)" qui regroupe plus de 1500 syndicats. La CFDT dispose de réseaux très étendus, qui ont été actifs dans la diffusion des résultats de projets. *www.cfdt.fr*

Le partenariat Europass+

France	Le **MEDEF Franche-Comté** est une entité régionale de la Fédération française des employeurs, le “Mouvement des Entreprises de France”. Son cœur de métier : le développement des concepts de formation professionnelle pour les salariés d’entreprises et l’intégration des jeunes en apprentissage et dans la vie professionnelle. Elle se consacre essentiellement à encourager l’esprit d’entreprise chez les jeunes et à soutenir le développement socio-économique de la région. Le MEDEF Franche-Comté est particulièrement actif dans le domaine de la gestion des compétences pour les entreprises régionales. Le MEDEF Franche-Comté est aussi une force active dans les actions de réforme du système de formation et d’enseignement professionnels en France. *www.medef-franche-comte.com*
Allemagne	Le **f-bb – Forschungsinstitut Betriebliche Bildung** est un centre de recherche pour la promotion de l’innovation dans la formation professionnelle. Le f-bb travaille dans les domaines de la formation et de la planification professionnelle, de la formation continue et de l’internationalisation de la formation professionnelle tout en étant le fer de lance de la recherche fondamentale et des projets pilotes en matière de formation professionnelle continue. Il réalise également des études de cas et des enquêtes empiriques, évalue et assure la supervision des projets par des experts. *www.f-bb.de*
Norvège	**VOX – National Institute for Adult Education :** VOX a pour principale activité la recherche et le développement d’initiatives concernant les différents problèmes liés à la formation des adultes. VOX joue un rôle actif au sein des réseaux nationaux et internationaux et un rôle pilote dans la réforme des compétences visant les activités d’enseignement et de formation en milieux scolaire et professionnel en Norvège. L’innovation en matière de documentation et d’évaluation des acquis de l’apprentissage informel et non formel est une des principales activités du projet Realkompetanse, qui a été assuré par VOX pour le compte du Ministère norvégien de l’Education. *www.vox.no*

Le partenariat Europass+	
Pologne	**TNOIK – Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa** est un centre de recherche et de formation interne aux entreprises qui travaille en étroite collaboration avec la Fédération des employeurs à Gdansk. La TNOIK a travaillé sur des projets sur le dialogue social au niveau européen. *http://www.tnoik.org*
	SOLIDARNOSC est un des syndicats les plus influents de Pologne. Solidarnosc regroupe actuellement plus d'1,3 million d'adhérents. *www.solidarnosc.gda.pl*
Espagne	La **Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo** est une des plus importantes institutions de l'éducation en Espagne. Fundación Tripartita travaille en étroite collaboration avec le Ministère du travail, le Ministère de l'éducation et le Centre d'administration du travail, l'INEM. Elle conçoit également et met en œuvre des activités de formation continue destinées aux entreprises ainsi que d'autres actions. La reconnaissance des acquis de l'apprentissage informel et non formel est un élément essentiel de leur action. *http://www.fundaciontripartita.org/*
Suisse	**ECAP Foundation**, créée par le syndicat italien CGIL, est un organisme caritatif à but non lucratif pour la promotion de la formation des adultes et de la recherche. Elle vise à promouvoir la formation pour adultes, aussi bien jeunes que plus âgés, en accordant une attention toute particulière aux immigrants et aux travailleurs peu qualifiés en Suisse. *http://www.ecap.ch/*

Royaume -Uni

L'**EEF West Midlands – Engineering Employers' Federation/Technical Centre** est la plus importante fédération d'employeurs dans le secteur de l'ingénierie au Royaume-Uni. Elle apporte son soutien à plus de 5400 entreprises dans 13 associations régionales. L'EEF agit notamment dans les processus de modernisation du système NVQ en Angleterre et possède une expérience et une expertise très étendues dans l'évaluation des acquis de l'apprentissage informel et non formel. L'EEF gère également un centre de formation pour près de 250 stagiaires.
http://www.eef.org.uk/westmid/

UNITE (fusion du Syndicat Transport and General Workers et d'amicus) : Avec plus de 900 000 membres, le T & G – Transport and General Workers Union – est l'un des plus importants syndicats du Royaume-Uni.
http://www.tgwu.org.uk/

Widney UK Limited est une PME spécialisée dans la fabrication de glissières télescopiques et d'autres produits spéciaux en verre.
http://www.widney.co.uk/

Les aspects essentiels de la coopération à un projet

Divers aspects se sont avérés cruciaux pour une coopération fructueuse des partenaires et des parties prenantes dans le cadre du partenariat transnational des projets Europass+ :

- **Implication de toutes les parties prenantes** dans le processus de développement et dans les phases de test, en vue de créer un outil pour l'enregistrement des compétences acquises par les jeunes utilisateurs de façon informelle et non formelle. Il a fallu prendre en compte les exigences des entreprises et, de ce fait, des employeurs potentiels et les positions des syndicats – ainsi que les schémas prévisionnels des experts de différents pays – dans le cas où l'outil devait être validé et utilisé de façon généralisée. Les points de vue 'externes' à l'UE, autrement dit de la Norvège et de la

Suisse, ont permis de constituer un réseau étendu d'expériences qui ont été intégrées dans des actions concertées de développement.

- L'intégration des **expériences** de différents pays européens sur les processus d'enregistrement, d'évaluation et de documentation des compétences acquises de façon professionnelles a été un autre élément intégré aux travaux sur le projet. Les différents partenaires ont établi des **rapports nationaux** donnant une vue d'ensemble des différents systèmes d'éducation et de formation professionnelles et de la situation du développement des processus de reconnaissance et de présentation des compétences acquises de façon informelle et non formelle. Ceci a permis de comparer et d'exploiter les situations existantes dans les pays partenaires et les approches actuelles des organisations non gouvernementales.[1]
- En particulier, **l'intégration même de futurs utilisateurs – des jeunes** de pays partenaires – dans des phases-tests étendues au cours du développement de l'outil en ligne a été un élément indispensable de la création d'un outil adapté aux besoins des utilisateurs et des entreprises. 'Les versions intermédiaires et définitives de l'outil ont été testées par un large panel d'utilisateurs (quelque 60 conseillers et consultants et 150 jeunes de huit pays). Dans plus de la majorité des cas, cet outil a été testé individuellement par les utilisateurs, auxquels il a été demandé de travailler seuls afin d'obtenir des résultats significatifs sur la pertinence de l'outil selon des critères d'autocohérence, d'accessibilité et de facilité d'utilisation.'[2]
- **Le prototypage et l'adaptation continue** de l'outil ont été assurés d'après les résultats des tests. Ceci a donné lieu à des ajustements destinés à améliorer sa convivialité pour le panel d'utilisateurs. Par exemple, des améliorations ont été apportées aux caractéristiques techniques afin de faciliter l'accès à des outils auxiliaires, des instructions et des modèles d'échantillons.
- **L'évaluation formative** a été un élément essentiel de l'assurance qualité pour le projet Europass+. La participation du partenaire suisse en arbitre 'extérieur' aux travaux sur l'outil Europass+ a été un facteur déterminant dans la réussite du projet. Ses suggestions – nombre d'entre elles étant le fruit de l'expérience acquise par la Suisse – son implication active dans les travaux de développement et le suivi, la révision et, le cas échéant, l'ajustement permanent des étapes et des éléments spécifiques ont contribué de façon décisive à la mise en forme du modèle de l'outil Europass+.

1 Voir annexe à cette publication

2 Voir rapport externe d'évaluation dans cette publication

Illustration 1

Le processus de développement de l'outil en ligne Europass+ – Présentation étape par étape

6ème étape
Publication et diffusion de la version finale de l'outil en ligne :
www.europassplus.info

5ème étape
Évaluation de la phase-test ; organisation d'ateliers réunissant plusieurs acteurs – révision de la conception, production de la version finale

4ème étape
Pilotage avec des jeunes et des apprentis en formation dans des entreprises et des établissements d'enseignement professionnel

3ème étape
Pré-test : enquête auprès de jeunes et de formateurs en entreprise – révision de la conception de l'outil d'assistance en ligne

2ème étape
Conception du prototype de l'outil d'assistance en ligne basée sur l'évaluation des différentes approches issues des initiatives autour du passeport des compétences

1ère étape
Identification de l'état des lieux des pratiques en matière de validation de l'apprentissage informelle dans les pays partenaires, avec un intérêt particulier pour les passeports des compétences délivrés aux jeunes.

Le site Internet du projet

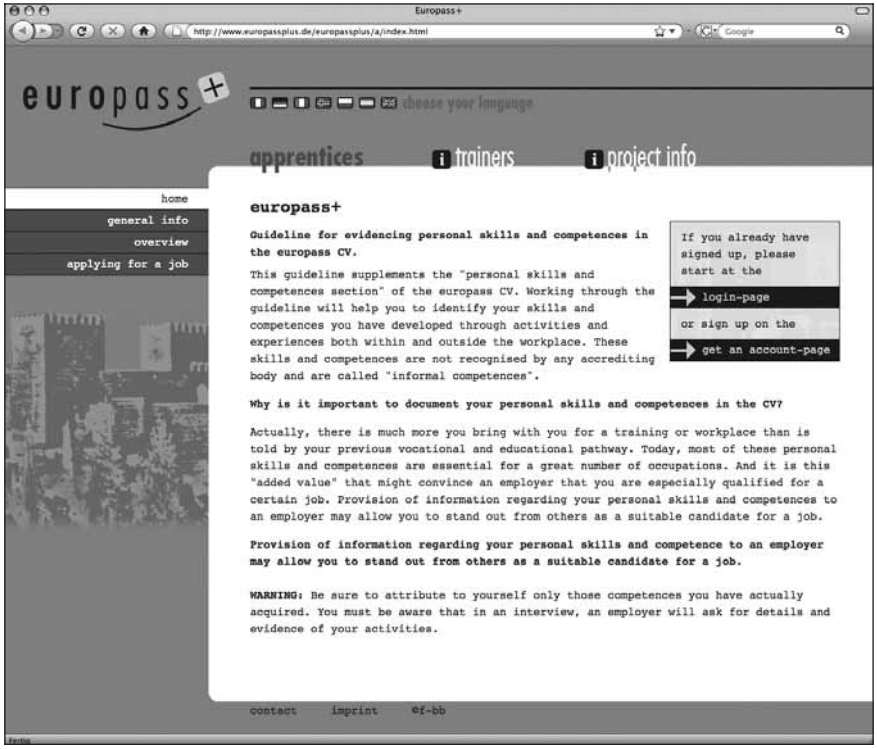
Le site Internet du projet www.europassplus.info constitue la plate-forme centrale de communication et d'information pour le partenariat sur le projet Europass+. Outre les informations de base sur les objectifs et le contenu du projet, la partie réservée au public de ce site contient des informations d'actualité sur le projet et

des comptes rendus sur les ateliers de partenariat transnational. Des publications et des informations sur le projet (plaquettes de communication) peuvent être téléchargées. Le site Internet s'adresse à un public international dépassant le cadre des intervenants directs du projet. Il est surtout destiné aux jeunes, aux formateurs et aux personnes chargées des ressources humaines dans les entreprises, concernés par les programmes de mobilité transnationale et souhaitant utiliser l'Europass comme outil de transparence. Il sert également de portail d'accès à l'outil d'assistance en ligne Europass+, disponible gratuitement en huit langues.

Le site Internet a été, dans l'intervalle, doté d'un lien avec le portail du NEC allemand sur www.europass.info.de. Maintenant que le projet est achevé, le site Internet Europass+ continue à servir de forum de discussion et d'échange d'informations et permet aux utilisateurs d'avoir accès à l'outil d'aide en ligne Europass+.

Illustration 2

La page d'accueil de l'Europass+



Favoriser la visibilité des talents des jeunes européens : Défis – Expériences – Approches

Gabriele Fietz, Cornelia Strieder

Résumé

Face à l'évolution des exigences en matière d'emploi, les entreprises européennes recherchent de plus en plus la mise en évidence, notamment de la part des jeunes, des qualifications et des compétences individuelles garantissant la capacité de s'adapter en permanence aux exigences du monde professionnel et de la vie quotidienne en constante évolution. La validation de ces qualifications et de ces compétences, acquises pour l'essentiel par une formation non formelle ou informelle, en dehors des institutions officielles de formation, devient donc de plus en plus importante pour les entreprises, ainsi que pour la capacité d'insertion professionnelle et la mobilité transnationale des jeunes. Le concept du cadre *Europass*, développé au cours de la Déclaration de Copenhague de l'Union Européenne, était la première d'une série d'initiatives européennes conçues en tenant compte des acquis *pédagogiques*. Rendre transparent l'éventail complet des acquis pédagogiques d'une personne – quels que soient la nature, le parcours et la durée du parcours d'acquisition de ces compétences – sont au cœur de ce concept. Durant la phase de conception de l'Europass – et parfois même avant –, de nombreux pays européens ont développé un éventail d'outils et de méthodes pour aider notamment les jeunes à enregistrer et présenter de façon documentée leurs *connaissances, leurs qualifications et leurs compétences*. Un bref résumé des débats actuels portant sur les définitions conceptuelles et la façon de valider les compétences acquises de façon informelle et non formelle sert de toile de fond à la présentation dans ce document des différents outils développés dans les pays européens pour rendre les compétences des jeunes plus visibles et plus transparentes. Un examen critique des différentes approches et des exigences liées aux outils pour l'autoévaluation des acquis de type informel met en évidence les conflits induits par la conception des méthodes de cette nature.

1 Le défi : rendre visibles les talents acquis de façon non formelle et informelle

1.1 Les nouvelles exigences en matière d'emploi et de compétences

Dans un univers professionnel de plus en plus internationalisé, les entreprises et les citoyens de l'Europe sont confrontés à de nouvelles exigences découlant essentiellement de deux facteurs interdépendants : l'accélération du progrès technologique et la mondialisation. L'accélération du progrès technique et le rythme de plus en plus rapide de l'innovation et des cycles de production continuent de réduire la proverbiale 'demi-vie des connaissances'. Les individus doivent en permanence renouveler leurs connaissances, leurs qualifications et leurs compétences professionnelles. La formation doit se faire toute la vie. Elle est cruciale pour les personnes et leur capacité d'insertion professionnelle – la valeur de leurs qualifications et de leurs compétences sur le marché de l'emploi. La capacité des salariés à maîtriser les exigences de changement de façon flexible et de façon compétente est un critère de plus en plus décisif pour la compétitivité d'une entreprise. Les entreprises et les salariés dépendent d'autre part de plus en plus de la *mobilité* transnationale. Il est donc dans l'intérêt de tous de traiter la question de la visibilité des acquis dans toute l'Europe – entre autres ceux qui sont le résultat de 'la formation par l'action', ou plutôt des activités de formation continue non formelle, en dehors des institutions de chaque système national d'éducation et d'enseignement professionnels.

L'importance pour les *jeunes* en particulier de pouvoir justifier de l'éventail complet de leurs connaissances, compétences et qualifications interdisciplinaires est claire d'après les exigences imposées par les entreprises aux jeunes postulants à des offres d'emploi ou à des entrées en formation ; ces exigences dépassent largement les connaissances, qualifications et les compétences portées sur les certificats de fin de scolarité et les certificats et diplômes professionnels. La lecture, la capacité à rédiger, l'arithmétique et les connaissances spécifiques à un travail sont simplement des exigences de base pour l'accès à un programme de formation professionnelle ou à l'exercice d'un métier. Les entreprises apprécient de plus en plus les qualifications et compétences personnelles qui sont considérées comme des prérequis importants pour *n'importe quel* travail. Outre les compétences en langues (étrangères) et en technologies de l'information et de la communication, normalement acquises via des parcours de type informel (imaginez un jeune 'fana d'informatique'), les autres compétences clés concernent :

- la capacité d'apprendre en permanence et d'utiliser toutes les opportunités en ce sens ;
- la capacité de s'adapter de façon cohérente et flexible à de nouvelles situations et de nouvelles exigences ;
- la capacité à travailler en équipe ;
- les qualités de coopération et de communication ;
- les compétences organisationnelles.

Les compétences permettant à une personne de s'adapter en permanence et avec souplesse aux exigences de changement prennent ainsi une importance grandissante aussi bien pour les jeunes que pour les adultes. 'Dans tous les secteurs, les compétences transversales et générales vont être de plus en plus appréciées sur le marché de l'emploi : compétences pour la résolution des problèmes et qualités d'analyse, aptitudes à s'autogérer, facultés de communication, aptitudes à travailler en équipe, compétences linguistiques et dans le numérique.' (Commission européenne 2008c).

Toutefois, ces compétences et ces qualifications sont acquises pour l'essentiel par la pratique et de façon informelle et ne sont donc pas suffisamment mises en évidence dans les attestations et les certificats courants.

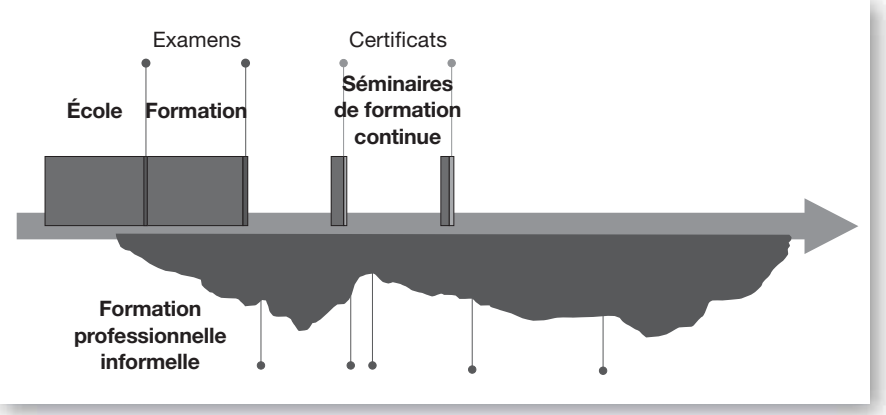
1.2 La mise en évidence de la formation non formelle et informelle

Les rapports universitaires, comme l'enquête canadienne NALL,[1] indiquent qu'entre 70 % et 90 % de connaissances et de compétences professionnelles sont acquises de façon informelle : 'L'enquête NALL confirme que la formation individuelle et collective détectable chez la plupart des adultes est comparable à un iceberg – pratiquement invisible en surface et immense dans sa partie immergée.' (Livingstone 1999, p. 77).

1 Enquête menée par le Réseau national sur les nouvelles approches de l'enseignement et de la formation continue auprès de 1562 personnes (Livingstone, 1999).

Illustration 1

L'iceberg de la formation : la plus grande partie de la formation est de type informel et dans la partie immergée



L'intérêt porté à la formation de type informel ne date certainement pas d'hier, mais il s'est nettement accentué depuis quelques années. À plusieurs reprises, la Commission européenne en particulier a attiré l'attention, par le biais de nombreuses notes et initiatives, sur la nécessité pour ses États membres de ne plus orienter leurs politiques et leurs systèmes nationaux de formation et d'enseignement professionnels (VET) de façon plus ou moins exclusive sur l'éducation de type formel et de s'ouvrir davantage à la formation non formelle et informelle. Les situations exigeant une approche sur toute la durée de vie pour adapter et mettre à jour les connaissances et les compétences mettent de plus en plus l'accent sur des types de formation qui s'inscrivent hors du cadre institutionnel traditionnel par rapport à des connaissances 'empilées' lors de la formation initiale.

Il existe toutefois un grand nombre de définitions des termes 'formel', 'non formel' et 'informel' ; comme toujours, l'usage varie au niveau national et dans les débats internationaux.[2] Une question sans réponse dans ce débat est de savoir dans quelle mesure la définition de la formation non formelle et informelle, *négative* par rapport à la formation formelle des institutions de formation, est

2 Par exemple, dans leur étude sur la littérature correspondante, Colley, Hodkinson et Malcolm (2002) dressent la liste de 20 critères de différenciation de la formation de type "formel", "informel" et "non formel".

justifiée ; si la *certification* doit être considérée comme le critère décisif de classification (OECD) ; si le *lieu* et le *type* de formation et/ou l'*intention* d'apprendre doivent être considérés comme des critères de différenciation.

Sur la base du mémoire sur l'enseignement et la formation tout au long de la vie (Commission des Communautés européennes, 2000), le discours européen actuel utilise les définitions suivantes, qui englobent à la fois la structure non institutionnelle et le degré d'intentionnalité du point de vue de l'apprenant :

Apprentissage formel : Apprentissage assuré dans un environnement organisé et structuré (dans un organisme de formation ou d'enseignement ou au travail) et spécifiquement désignée formation (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). La formation de type formel est intentionnelle du point de vue de l'apprenant. Elle débouche normalement sur la validation et la certification.

Apprentissage non formel : Apprentissage intégré dans des activités planifiées non explicitement désignées comme formation (en termes d'objectifs de formation, de temps ou de support de formation). Cet apprentissage non formel est intentionnel du point de vue de l'apprenant. Observations :

- Les acquis pédagogiques non formels peuvent être validés et débouchent sur la certification ;
- La formation non formelle est parfois décrite comme une formation semi-structurée.

Apprentissage informel : Apprentissage résultant d'activités quotidiennes liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'est pas organisé ou structuré en termes d'objectifs, de temps ou de support de formation. La formation informelle est très souvent non intentionnelle du point de vue de l'apprenant. Commentaires :

- Les acquis de la formation informelle ne débouchent pas sur une certification mais pourront être validés et attestés dans le cadre de la reconnaissance des acquis ;
- La formation informelle est également rattachée à la formation par l'expérience ou accessoire.

(Cedefop 2008, p. 45 f.)

Il n'est ni raisonnable, ni dans l'intention de cette publication ou du projet Europass+ de participer davantage au débat sur la définition de ces termes. Cependant, au-delà de tout défaut de clarté conceptuelle, il reste un consensus général sur l'importance grandissante des formes d'apprentissage basé sur la vie courante, soit en dehors de l'apprentissage formel, c'est à dire de type informel, "secondaire" soi-disant.

Cet apprentissage englobe toutes les formes d'autoapprentissage plus ou moins conscient dans le contexte immédiat de notre travail et de nos expériences – de l'apprentissage implicite subconscient ‚secondaire' à l'apprentissage conscient, automotivé, comme le 'googling' ciblé. Elle intervient dans les activités pratiques, notamment sur le lieu de travail, mais aussi dans d'autres situations – temps libre, en famille ou dans le cadre de la vie associative. D'autre part, les connaissances, les qualifications et les compétences peuvent être également assimilées à des processus de formation non formelle, à la formation complémentaire organisée, aux séminaires ou à la formation autodidacte.

Les formes traditionnelles d'identification et d'attestation des acquis pédagogiques couramment en usage en milieu scolaire ou dans les cours de formation sont difficilement adaptées à l'enregistrement, la présentation documentée et l'évaluation des acquis non formels et informels. Mais l'écrasante majorité des pays européens manquent toujours de méthodes institutionnelles d'identification et de reconnaissance du savoir, des qualifications et des compétences acquises de façon informelle hors du système éducatif (ECOTEC 2008). Il faut à l'Europe des méthodes propres à rendre visibles les acquis, quels que soient le lieu, la période et la façon dont ces compétences sont acquises – qu'il s'agisse de cours, de formation autodidacte ou simplement par la pratique.

Depuis quelques années, l'Union Européenne prend conscience de la nécessité de développer des méthodes adaptées pour 'rendre la formation visible' aux niveaux national et transnational (Bjørnåvold 2001).

'Dans les cinq ans à venir, les États membres doivent mettre en place des systèmes de validation et de reconnaissance de la formation non formelle et informelle basés sur des principes européens communs en matière de validation et de reconnaissance et tenant pleinement compte des expériences acquises. Le développement de la validation et de la reconnaissance pourrait être rattaché au développement des Cadres nationaux de qualifications dans le contexte global du Cadre européen des qualifications.' (Commission des communautés européennes 2006b, p. 8) .

Dans ce contexte, les dernières années ont vu une '*évolution vers les résultats des apprentissages'* dans les pays européens (Cedefop 2008b) – malgré tout avec des priorités et à des rythmes différents. L'enregistrement – et, si nécessaire, l'évaluation et la certification – des *résultats des apprentissages*, quelle que soit la manière ou la durée d'acquisition, apparaît comme l'unique méthode permettant une évaluation appropriée et 'la transparence' de ces compétences acquises de façon informelle et en dehors de tout système d'enseignement formel.

Le concept du cadre Europass a été la première initiative développée au cours de la Déclaration de Copenhague 'pour mettre en pratique l'évolution vers une évaluation d'après les résultats d'apprentissage plutôt que les bases de la formation comme la durée de la formation et le niveau d'entrée' (Commission des communautés européennes, 2008b, p. 8).

Il est essentiel de mettre l'accent sur les résultats d'apprentissage – les résultats des systèmes d'éducation et de formation aussi bien non formels qu'informels – s'il faut éviter de faire l'amalgame des parcours de formation et d'éducation dans les systèmes éducatifs respectifs et de compléter le contenu standard normalement prescrit (informations de base), le seul critère d'une formation réussie. En outre, les procédures d'évaluation et de certification axées sur les acquis sont essentielles s'il faut parvenir à la transparence, la possibilité de comparer et l'applicabilité transnationale des diplômes de fin d'études, dont l'importance est grandissante au sein de l'Europe.[3]

1.3 Gros plan sur les résultats d'apprentissage

Le concept de résultats d'apprentissage a fait l'objet de débats en matière de politique européenne de l'éducation depuis la Communication de programme de 2001 de la Commission européenne sur la 'création d'un espace européen d'éducation et de formation tout au long de la vie et l'accent a été mis sur le fait qu'une nouvelle approche complète au niveau européen sur l'évaluation de la formation est un prérequis pour le domaine de l'enseignement et de la formation tout au long de la vie, reposant sur le droit actuel de libre circulation au sein de l'UE' (Commission des Communautés européennes 2001, p. 4). Il concerne un autre critère essentiel sur l'importance croissante de l'identification des résultats d'apprentissage : dans la mesure où les demandes d'emploi dépassent le cadre national et que les entreprises reconnaissent la liberté de sélectionner le lieu

3 Voir l'article de Thomas Reglin dans cette publication.

d'implantation de leurs filiales comme moyen d'asseoir leur compétitivité, les méthodes de présentation documentée des parcours de formation étroitement liés aux systèmes d'enseignement (professionnel) nationaux et à leurs règles formelles sont insuffisantes. Il nous faut des méthodes de description des compétences professionnelles qui ne soient pas liées aux 'attaches' du système éducatif national et qui documentent les acquis pertinents bien au-delà des diplômes de fin d'études. L'objectif principal est de permettre la comparaison des diplômes professionnels et de rendre les documents sur le contenu de la formation compréhensibles dans tous les pays membres de l'UE.

Les débats généraux sur l'éducation et ceux engagés dans différents pays définissent toutefois de différentes manières le concept de résultats d'apprentissage – comme c'est le cas avec la formation de type informel. Il existe une très grande 'complexité de termes associés... et d'usages dans les pays' (Cedefop 2008b, p. 15).

L'étude Cedefop à paraître sur les résultats d'apprentissage est basée sur une définition minimaliste en quelque sorte qui exclut tous les parcours d'apprentissage, la durée de la formation, etc., et se concentre exclusivement sur l'aspect *résultats* des parcours de formation réussis, prenant en compte les connaissances, la compréhension et la 'capacité à faire' :

> "Les acquis pédagogiques établissent ce qu'un apprenant sait, comprend et est capable de faire après le cycle de formation et d'éducation."
>
> *(Cedefop 2008b, p. 15)*

Dans le débat actuel, la confusion provient, dans une large mesure, de la distinction ou de la différenciation insuffisante dans les termes employés. Si le terme 'acquis pédagogiques' est synonyme de tout, depuis la définition des résultats attendus de l'éducation en termes de standards et de critères d'évaluation pour mesurer les performances jusqu'à une prise en compte beaucoup plus générale des résultats d'apprentissage, centrée davantage sur le résultat que sur le parcours de formation, le terme compétences – parfois considéré comme synonymes de résultats d'apprentissage – est au moins tout aussi peu clair, ou pour le moins ambigu. Le spectre de la compréhension couvre des compétences (spécialisées) étroitement rattachées à des activités (professionnelles) spécifiques, le domaine très étendu des compétences personnelles, des

aptitudes sociales ('les compétences diffuses'), et des compétences professionnelles, ce qui constitue un prérequis de toutes les autres compétences et couvre aussi bien les connaissances que les qualifications.[4]

Le Cadre européen des qualifications, dans la forme retenue par le Parlement et le Conseil européens du 23 avril 2008, décrit les résultats d'apprentissage comme une combinaison des trois dimensions des connaissances, des qualifications et des compétences. *'Par 'acquis pédagogiques', on entend les états de ce qu'un apprenant sait, comprend et est capable de faire à la fin d'un cycle de formation, et se définissent en termes de connaissances, de qualifications et de compétences.'* Il considère par conséquent les compétences comme une partie des résultats d'apprentissage – partie essentielle dans la mesure où les compétences concernent l'*application* des connaissances et des qualifications :

Connaissances : "Par "connaissances", on entend le résultat de l'assimilation des informations données par la formation. Les connaissances constituent le corps des faits, principes, théories et pratiques, rattaché à un domaine d'activité ou d'étude. Dans le Cadre européen de qualifications, les connaissances sont théoriques ou/et pratiques."

Qualifications : "Par "qualifications", on entend la capacité à appliquer des connaissances et à utiliser un savoir-faire pour exécuter des tâches et résoudre des problèmes. Dans le Cadre européen des certifications, elles sont décrites comme cognitives (impliquant l'utilisation d'une pensée logique, intuitive et créative) ou pratiques (impliquant la dextérité et l'utilisation de méthodes, de matériels, d'outils et d'instruments."

4 Dans le débat sur l'enseignement et la formation professionnelle, il n'est guère d'autres termes aussi énigmatiques et indéfinissables que celui de "compétence" – compétences/compétence/capacité – avec ses nombreuses définitions et utilisations individuelles, qui se recoupent, et très souvent contradictoires. Dans le débat académique – ainsi que dans les pratiques des entreprises – il existe un large éventail de définitions et de termes sur le sens du mot compétence selon les contextes; même les experts mettent du temps à en connaître tous les concepts. Il . Fietz, Junge et al. 2006, (p. 8 –12) proposent un débat complet sur le terme compétence et précisent qu'il est peu probable que nous trouvions "la" définition de ce terme, qui peut revêtir de nombreuses significations. Pour éviter les incompréhensions, le titre de cette publication utilise le terme de "talents" de préférence à "compétences".

Compétences : “Par “compétences”, on entend la capacité éprouvée d’utiliser les connaissances, les qualifications et les aptitudes personnelles, sociales et/ou méthodologiques, dans la vie professionnelle ou pendant les études et au cours du développement professionnel et personnel. Dans le contexte du Cadre européen de qualifications, les compétences sont décrites en termes de responsabilité et d’autonomie.”

(Commission européenne 2008a, p. 4)

Outre l’EQF[5] l’ECVET et le concept Europass sont également basés sur ce triptyque des résultats d’apprentissage : *connaissances, qualifications et compétences*. La Commission européenne a commandé un travail préliminaire complet sur une ‘Typologie des connaissances, qualifications et compétences – Clarification du concept et prototype’ pour une terminologie aussi précise que possible, qui devrait également tenir compte des différentes façons de comprendre ces termes dans les différents pays et dans les différentes langues (Winterton et al., 2006).

Il nous faut développer de nouvelles méthodes d’identification, de documentation et d’évaluation et, si nécessaire, de certification des résultats d’apprentissage – et, donc, également des connaissances, qualifications et compétences acquises via des parcours non formels et informels. Grâce aux appels insistants de l’UE, la tâche de *validation* de la formation non formelle et informelle devient de plus en plus le centre d’attention des débats sur la politique d’éducation dans les pays européens.

1.4 La validation des résultats d’apprentissage : Rendre visibles les formations formelles, non formelles et informelles

Pour rendre visibles les résultats d‘apprentissage (entre autres) et les évaluer, le concept de validation est devenu un terme bien défini dans les débats européens. Le processus de validation comprend trois phases ou plutôt trois aspects – ce qui convient mieux du point de vue du projet Europass+ :

5 La présente proposition d’EQF présente les *connaissances, les qualifications* et *les compétences* dans une matrice comprenant huit niveaux hiérarchiques de référence, et divise la section *compétences personnelles et professionnelles* en quatre sous-sections : *autonomie et responsabilité, capacité d’apprentissage, compétences en communication et aptitudes sociales* et *compétences professionnelles.*

- *l'identification* des résultats d'apprentissage,
- *l'évaluation* des résultats d'apprentissage,
- *la reconnaissance* des résultats d'apprentissage en termes d'approbation et de certification d'après des standards reconnus (Cedefop 2008a, p. 13).

Bien que le terme de validation ne puisse s'utiliser dans un sens large rattaché à une formation formelle, non formelle et informelle, son usage dans le contexte de l'identification, la présentation documentée et la reconnaissance des compétences et qualifications acquises de façon informelle est particulièrement significatif. En ce sens, la validation recouvre l'intégralité de la phase d'identification pour certifier la formation non formelle et informelle, même s'il importe de distinguer précisément chacune des phases ou chacun des aspects. Ceci quelle que soit la définition actuelle du Cedefop, qui précise pour l'essentiel la validation en termes de certification des acquis pédagogiques –

Validation des acquis pédagogiques : "Confirmation par un organisme compétent du fait que les acquis (connaissances, qualifications et/ou compétences)[6] d'un individu ont été évalués d'après des critères prédéfinis et qu'ils sont conformes aux exigences d'une norme de validation. La validation mène normalement à la certification."

(Cedefop 2008a, p. 48)

– les phases individuelles successives de la validation sont 'indépendantes' ; il n'est pas obligatoire de toutes les passer en revue. Chaque phase se suffit à elle-même, même si la certification n'est pas l'objectif. Toutefois, même en termes d'évaluation et de certification, l'*identification* – et, le cas échéant, l'évaluation initiale – des résultats d'apprentissage joue un rôle particulièrement décisif : 'La qualité de la phase de validation dépend très nettement de la façon de traiter l'identification et l'évaluation initiales de la formation – très souvent tacite.' (Cedefop 2008a, p. 13)

On *exige* beaucoup des méthodes d'identification et, le cas échéant, d'évaluation des résultats d'apprentissage. En premier lieu, elles doivent être à même de rendre visibles les résultats d'apprentissage, quels que soient le lieu, la période

6 Ceci souligne, à nouveau, l'obscurité déjà évoquée de la définition des termes.

et la façon dont ils sont obtenus – en stage, par une formation autodidacte ou simplement par la pratique. En second lieu, elles doivent être à même de tirer des conclusions sur les qualifications et les compétences sous-jacentes aux activités et aux emplois occupés : ‘La complexité de la formation effectuée en dehors des systèmes éducatifs et des formations formelles – qui intervient tout au long de la vie ainsi que dans le cadre d’une éducation et d’une formation continue – nécessite une phase de validation propre à saisir cette complexité et offre des opportunités pour rendre visibles les acquis de cette formation’ (Commission des communautés européennes 2007, p. 10). Les formes traditionnelles de définition et de certification des acquis, telles quelles existent dans les parcours scolaires ou par les stages de formation, ne suffisent pas à répondre à ce défi.

En matière d’identification et d’autoévaluation, le CV Europass présente un intérêt particulier. Il ne peut être destiné à la certification, mais l’évaluation de ses compétences personnelles peut servir de *fondation* aux phases ultérieures d’évaluation et de reconnaissance des compétences. Il est donc d’autant plus important de fournir aux utilisateurs – à savoir les jeunes – une aide à la création de CV plus informatifs.

Les deux premières phases de la validation sont importantes pour l’Europass, qui n’est pas concerné par la reconnaissance et la certification.

Tableau 1

Etapes du processus de validation					
Identification		**Evaluation**		**Reconnaissance**	
Enquête	Enregistre-ment	(Auto) évaluation	Docu-mentation	Accréditation	Certification

Cedefop : Bjørnåvold 2001, illustration personnelle

2 Les jeunes : Acquisition des compétences en dehors des filières formelles

Comme nous l'avons souligné plus haut, les compétences et les aptitudes permettant à une personne de s'adapter en permanence et avec souplesse aux exigences qui évoluent prennent de plus en plus d'importance – aussi bien pour les adultes que pour les jeunes postulants. Les jeunes, souvent, ne peuvent pas ou ne peuvent que faiblement justifier d'une expérience professionnelle. Mais ils ont acquis leurs aptitudes et leurs compétences via l'apprentissage par l'expérience en dehors des filières formelles : en famille, pendant leurs loisirs, en jouant entre amis ou pendant le temps passé devant un ordinateur. Ainsi, même les jeunes sans ou avec un minimum d'expérience professionnelle peuvent avoir des connaissances, des aptitudes et des compétences acquises de façon informelle, qui répondent aux exigences du lieu de travail :

- A *l'école*, un délégué de classe peut, par exemple, développer et démontrer des compétences importantes qui pourraient être intéressantes pour sa vie professionnelle future ;[7]
- La *formation* permet d'acquérir bien plus que des compétences spécialisées : les jeunes personnes en formation pourraient montrer des compétences personnelles non négligeables 'de façon continue' ;
- en *famille*, la prise de responsabilité à un âge précoce permettrait, par exemple, à une personne de développer des compétences sociales et organisationnelles ;
- les *activités de bénévolat* offrent des possibilités pour l'acquisition de compétences personnelles clés ;
- les activités *de loisirs* – comme dans des clubs sportifs – offrent une autre possibilité de développer et de démontrer des compétences, comme l'esprit d'équipe 'de façon continue' ;
- les jeunes 'mordus d'informatique' peuvent acquérir des aptitudes et des compétences clés en technologies de l'information et en communication.

En Allemagne, par exemple, plus des deux-tiers des adolescents de 15 ans sont actifs dans des clubs ou des groupes de jeunesse. Selon une étude PISA, 37,5% des élèves ont un travail en parallèle et/ou font du tutorat à titre personnel (Zürcher 2007). Ces activités offrent aux jeunes des opportunités de développement de compétences clés.

7 Selon une étude menée en 2004, environ un quart de l'apprentissage à l'école consiste en compétences acquises informelles (Nuthall 2004).

Les jeunes sont toutefois totalement ignorants, ne serait-ce que de l'importance des compétences qu'ils acquièrent de façon informelle, de la somme des connaissances acquises en dehors des filières d'apprentissage formels, comme l'école, la formation ou les études universitaires.

Il faut des systèmes support avec accès facilité et simple à utiliser s'il faut rendre visibles des compétences acquises via des filières non formelles et informelles et si les jeunes doivent prendre conscience de leurs propres compétences. Ils ont besoin d'être aidés pour prendre conscience des compétences qu'ils ont et dont ils font preuve dans leur travail quotidien et leurs activités de loisirs. Un type d' "aide à la traduction" est nécessaire pour permettre de tirer des conclusions sur les compétences manifestées dans des activités personnelles, des passe-temps favoris et des responsabilités au sein de la famille, etc. Si l'on demande simplement à des jeunes d'établir la liste de leurs compétences – par exemple leurs aptitudes sociales – nombre d'entre eux vont s'arracher les cheveux. Il faut une démarche tout à fait différente pour mettre en évidence leurs compétences et leur en faire prendre conscience : les utilisateurs doivent pouvoir tirer des conclusions, à partir de leurs activités spécifiques, sur leurs compétences et la valeur propre à chaque compétence.

Indépendamment de cela, le fait de compléter la partie Qualifications et compétences personnelles du CV Europass risque de poser d'énormes difficultés pour de jeunes utilisateurs. Ils doivent identifier, répertorier et évaluer leurs qualifications et leurs compétences acquises de façon non formelle et informelle, puis les enregistrer dans un document écrit compréhensible. Afin de disposer d'une vue d'ensemble des méthodes existantes pour aider les jeunes dans cet exercice difficile, un grand nombre d'initiatives pour l'identification, l'évaluation et la constitution d'un dossier des acquis de l'apprentissage informel ont été appliquées au cours de la phase initiale du projet Europass+. Si l'on considère les méthodes destinées spécialement aux jeunes et si l'on prête une attention particulière à l'(auto)évaluation de leurs compétences acquises de façon informelle, les instruments – plus connus sous le terme de passeports – méritaient effectivement le plus grand intérêt.

L'examen critique qui suit concernant certains de ces passeports récapitule les expériences et les démarches et insiste particulièrement sur les défis et les conditions requises qu'il a fallu prendre en considération lors de la conception de l'outil support Europass+.

3 Expérience et approches : les passeports de compétences pour les jeunes

Au cours des deux dernières décennies, différents pays européens ont développé et testé des modèles, essentiellement inférieurs au niveau de reconnaissance, d'identification et de validation formelle des qualifications et des compétences personnelles. Un grand nombre de ces modèles étaient spécifiquement destinés aux entreprises et nécessitaient des outils complexes et des équipes d'experts pour leur gestion, ce qui explique leur faible utilité pour l'aide à l'autoévaluation des jeunes. Parallèlement à ces méthodes, d'innombrables initiatives sont engagées spécifiquement en faveur des jeunes et s'intéressent particulièrement aux compétences acquises de façon informelle. Quelle que soit leur finalité, ces outils, souvent rattachés à divers types de passeports (passeport des compétences, ProfilPASS, Youthpass, Qualipass, Weiterbildungspass, passeport de qualifications, passeport de bénévole, etc.) peuvent se définir au minimum comme un 'document écrit […] pour l'enregistrement des activités individuelles de l'enseignement et de la formation continue dans des programmes formels, non formels et informels.' (BMBF 2004, p. 59)

Les passeports peuvent être répartis en plusieurs groupes en fonction de leurs objectifs :

- les passeports de base qui encouragent la *capacité d'insertion professionnelle des jeunes* : ils concernent essentiellement la documentation des qualifications et des compétences des jeunes par rapport *aux exigences de l'environnement professionnel*. Ils doivent être présentés avec les demandes d'emploi ou de formation.
- D'autres passeports sont davantage destinés à *développer les compétences individuelles* et à participer au développement personnel global en aidant les utilisateurs à l'autoréflexion.

Mais nous ne devons pas considérer cette approche axée sur le développement comme l'antithèse de la promotion de la capacité d'insertion professionnelle. Dans l'idéal, deux aspects – exigences et approche orientée vers le développement – devraient s'équilibrer de telle sorte que l'autoréflexion sur ses propres qualifications et compétences déclenche non seulement les processus d'éducation dans un sens formatif mais fournisse également une documentation informative sur les acquis pédagogiques.

Il existe aussi un large éventail de *méthodes*. Les méthodes centrées sur la possibilité d'appliquer des normes établies, comme le système d'éducation et de formation professionnelle et ses certificats de fin d'étude, prennent en compte la fiabilité et la validité des résultats et sont orientées vers l'*évaluation en externe* des compétences acquises de façon informelle et non formelle. Par opposition, les 'méthodes déclaratives' (Cedefop 2008a, p. 22) sont centrées sur l'*autoévaluation par les jeunes* de leurs propres aptitudes. Il existe un certain nombre de formes hybrides, dont le CV Europass constitue un bon exemple. Ce portefeuille contient des dossiers, comme des rapports, qui donnent une photo informative précise des qualifications et des compétences d'une personne, et les associent à la propre autoévaluation par l'utilisateur de ses compétences dans la rubrique Qualifications et compétences personnelles.

Selon les différents objectifs et les différentes méthodes, l'action de développement sur l'outil d'aide Europass+ porte spécialement sur les outils :

- particulièrement adaptés à l'*autoévaluation* des jeunes utilisateurs ;
- conçus pour les jeunes utilisateurs et leurs *besoins* (support) spécifiques ;
- qui prennent en compte l'opposition entre les objectifs concernés par le *développement personnel*, d'une part, et *la capacité d'insertion professionnelle*, d'autre part;
- qui indiquent la possibilité de concevoir un *outil en ligne* d'aide à l'autoévaluation par de jeunes utilisateurs ;
- qui indiquent les méthodes fournissant des explications et des exemples de création de documents sur la base d'une autoévaluation plus *informative*.

Le chapitre suivant présente les différents outils qui ont inspiré l'équipe de développement de l'outil d'aide Europass+.

3.1 Gros plan sur le 'développement personnel'

3.1.1 Exemple : Manuel des activités de loisirs (FI)

Le Recreational Activity Study Book (Manuel des activités de loisirs) a été conçu en 1996 par l'Académie des jeunes, association qui coopère avec la majorité des ONG qui s'occupent de la jeunesse et du sport. Cet ouvrage vise à établir la transparence des compétences acquises par les adolescents de plus de 13

ans au cours d'activités de bénévolat. Il donne un panorama des compétences et qualifications acquises par un jeune, en lui permettant d'enregistrer sa participation à toutes sortes d'activités de loisirs. En septembre 2007, 80 000 exemplaires avaient déjà été diffusés. Le ministre finlandais de l'éducation et de la culture soutient le 'manuel des activités de loisirs'.[8]

Ce manuel sur les loisirs insiste sur les aspects formateurs de la phase de validation et passe sous silence l'identification des compétences concrètes d'après les exigences spécifiques d'un système d'éducation formel ou d'un parcours de carrière. La philosophie des initiateurs met l'accent sur le caractère volontaire de la phase d'éducation au cours des activités effectuées en dehors du système éducatif formel et du monde du travail. L'opportunité de développement complet de la personnalité des jeunes en est le point central : 'L'idée sous-jacente, c'est que grâce à la participation à des activités de bénévolat et de loisirs pour la jeunesse, les jeunes ont réellement une chance d'acquérir des compétences clé concernant le développement personnel, comme des compétences dans le domaine social ou de la communication, etc.' (Ecotec 2008, p. 266). Le contenu de ce manuel est fonction du type d'activité par laquelle l'éducation – le plus souvent de type informel – se déroule, et comprend au total neuf catégories, entre autres : 'Fonctions dans la vie sociale et responsabilité au sein des ONG', 'Activités de leader, formateur ou accompagnateur' et 'Participation à un projet. La phase d'évaluation comprend une série d'autoévaluations et d'évaluations externes. Un adulte (au moins âgé de 18 ans) est toujours impliqué. Cette personne connaît les activités auxquelles le jeune a participé et qui les enregistre dans le manuel. Le jeune doit saisir les résultats de son autoévaluation en s'efforçant de décrire la nature des activités et communiquer le contenu et la durée de sa formation. Les informations fournies sont enfin contresignées par un adulte et modifiées si nécessaire. Pour les demandes de tiers, les informations personnelles sur le contact sont également fournies.

Entre-temps, ce manuel est devenu une composante essentielle de la mise en œuvre d'un système formel pour la *reconnaissance* de diplômes universitaires et de l'acquisition de crédits dans le cadre de la formation professionnelle en Finlande, ce qui a modifié la nature de son application. À cet effet, l'*Académie pour la jeunesse* a passé des accords avec 250 institutions officielles de formation. Mais deux univers s'affrontent ici, car l'ouvrage n'est pas orienté vers le

8 www.ecotec.com/europeaninventory/publications/inventory/goodpractice/euro_inv_gpfiyouthacademy.pdf

cursus des institutions officielles de formation. Conçu à l'origine comme un instrument axé sur le développement – 'le travail de la jeunesse est centré sur le développement de la personne, non pas simplement sur les questions de capacité d'insertion professionnelle' (ECOTEC, 2008 p. 135) –, il repose sur la simplification de la phase d'autoévaluation et rejette la mesure des performances ou les structures basées sur les compétences. On note une certaine divergence sur les objectifs premiers des différents acteurs concernés. Alors que les responsables de l'Académie pour la jeunesse se concentrent sur le développement de la personnalité des jeunes afin d'encourager le bénévolat et 'non pas simplement sur les questions d'aptitude à l'insertion professionnelle', le Ministre finlandais de l'éducation insiste sur les composantes orientées vers les exigences : Les acquis par le bénévolat devraient être reconnus et, de ce fait, rattachés au système éducatif formel et au monde de l'emploi.

3.1.2 Conclusion

En matière de développement des outils Europass+, le style formateur du *manuel des activités* de loisirs, qui est basé sur l'autoréflexion, présentait un certain intérêt. D'autre part, ce *manuel des activités de loisirs*, avec son large éventail d'activités auxquelles les jeunes participent hors du système éducatif classique, indique le lieu où les compétences sont acquises de façon informelle et la façon de les identifier : 'participation régulière à des activités de loisirs ; fonctions de bénévolat et de responsabilités tenues au sein d'ONG ; activités de leader, de formateur ou d'accompagnateur ; participation à un projet ; stages ; activités internationales ; ateliers (apprentissage) ; compétitions' (Straka 2004).

Mais ce *manuel des activités de loisirs* ne pouvait répondre à la question suivante : de quelle façon la participation des jeunes au processus d'évaluation pourrait-t-elle apporter une valeur informative ? Selon les conclusions qui ont suivi l'examen de passeports français de bénévolat, l'autoréflexion chez les jeunes passe au second plan par rapport à la certification émanant des institutions et des recteurs d'académies lorsque les documents sont utilisés dans le contexte de la reconnaissance dans le système de VET formel.

3.2 Gros plan sur le rattachement de la vie quotidienne et des expériences chez les jeunes

3.2.1 Exemple : le ProfilPASS pour les jeunes (DE)

Le *ProfilPASS pour les jeunes* (ProfilPASS für junge Menschen)[9] représente pour le groupe cible, un complément adapté au ProfilPASS.[10] D'après les expériences du ProfilPASS, *le ProfilPASS pour les jeunes*, disponible depuis 2007 dans sa version définitive, était une tentative d'adaptation du passeport aux exigences des jeunes utilisateurs et de rattachement de celui-ci à la procédure d'évaluation élaborée pour les utilisateurs adultes. Cet instrument est destiné à aider les jeunes de 14 à 24 ans à découvrir leurs forces et leurs intérêts : 'Au cœur du processus, les documents sur les qualifications et les compétences non formelles acquises par les jeunes parallèlement à leur scolarité ou à la formation IVET pendant leurs loisirs, en famille et entre amis.'[11]

Le *ProfilPASS pour les jeunes* comprend trois parties 'Ma vie – Mes points forts – Mes objectifs' ainsi qu'un registre de la liste des diplômes.

Illustration 2

Le ProfilPASS pour les jeunes

Première partie – Ma vie
Deuxième partie – Mes points forts
Troisième partie – Mes objectifs

Liste des diplômes

9 http://www.profilpass-online.de/index.php?article_id=191&clang=0

10 Le ProfilPASS a été développé dans le cadre d'une étude de grande envergure portant sur les passeports de formation continue initiés au niveau de l'État par le Ministère de l'Éducation et de la Recherche (BMBF) et les ministères décentralisés de l'éducation des Länder allemands. Il est en place en Allemagne depuis 2006. http://www.profilpass.de.

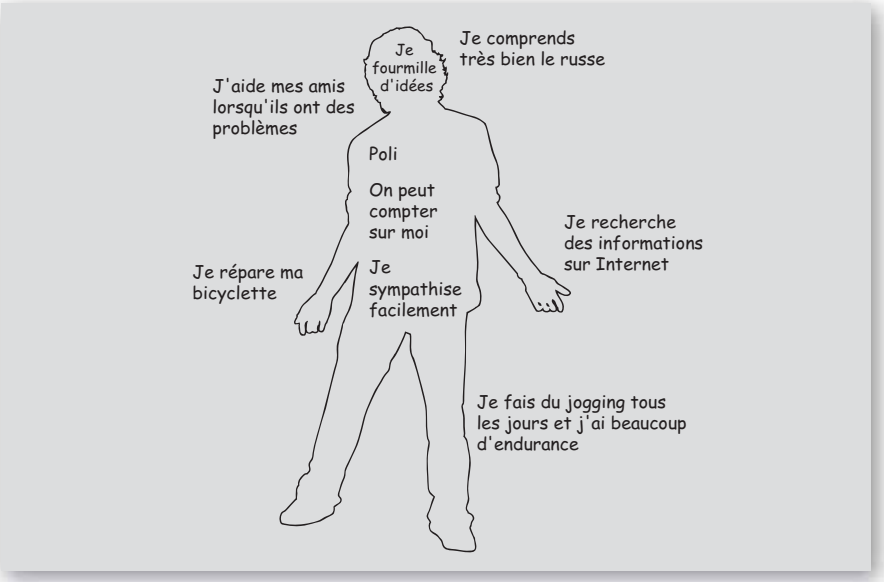
11 ProfilPASS pour les jeunes, http://www.profilpass-online.de/index.php?article_id=191&clang=0

Les informations et les évaluations regroupées dans le *ProfilPASS pour les jeunes* doivent être transférables sur le ProfilPASS. Lorsqu'on compare les deux instruments, la partie groupe cible du *ProfilPASS pour les jeunes* retient particulièrement l'attention. Le langage est simplifié et la méthodologie s'évertue à plaire aux groupes de jeunes.

Suivant la devise : *'On sait faire ce que l'on fait souvent et de façon autonome' (dossier ProfilPASS pour les jeunes, p. 29)*, la partie 'Mes points forts' est consacrée aux activités que les jeunes sélectionnent, complètent et notent sur une échelle d'un à quatre selon leur expérience. Grâce à la réflexion sur les 'points forts' enregistrés, les utilisateurs peuvent ensuite choisir d'après une liste de traits caractéristiques comme 'diligent', 'concentré', 'impatient' et 'dépendant' etc., pour décrire individuellement les attributs correspondants. Ces traits caractéristiques sont ensuite pondérés selon un système associant l'autoévalaution et l'évaluation en externe. Le support externe est considéré comme une exigence indispensable de l'ensemble du processus et il en fait donc partie intégrante : Les jeunes doivent en impliquer d'autres dans l'autoévaluation (*ProfilPASS pour jeunes, p. 43)*. Un résumé, portant sur le groupe cible, des points forts et des traits caractéristiques importants est donné sous une forme graphique facile à comprendre.

Illustration 3

Mon profil



ProfilPASS pour les jeunes, p. 46

Cependant, le *ProfilPASS pour les jeunes* ne comporte pas de partie 'traduisant' l'activité en en compétence. Le ProfilPASS l'intègre via les niveaux 'Nommer' – 'Décrire' – 'Résumer brièvement'. L'utilisateur doit alors réfléchir aux activités effectuées et aux qualifications et compétences qui sont exprimées à travers elles. De plus, une *évaluation* des qualifications (niveau A et B) et des compétences (Niveaux C1 et C2) est répertoriée de la façon suivante :

Tableau 2

Niveaux de qualifications et de compétence dans le ProfilPASS	
Niveau A	Je peux le faire avec l'aide d'une autre personne ou en suivant des instructions écrites.
Niveau B	Je peux le faire seul dans des circonstances semblables.
Niveau C1	Je peux le faire seul dans d'autres circonstances (situation, condition, domaine d'activité).
Niveau C2	Je peux le faire seul dans d'autres circonstances et je peux le montrer ou l'expliquer à d'autres.

rapport définitif ProfilPASS 2007, p. 44

L'évaluation des résultats du test ProfilPASS a montré que même des utilisateurs adultes ont trouvé ce processus d'abstraction difficile : 'Il est impératif que les étapes deux à quatre (de l'activité aux compétences) soient simplifiées, gérables et faciles à comprendre (Source : Documentation, p. 188). Permettre aux jeunes d'extrapoler d'une activité à une compétence nécessite des explications adaptées aux jeunes, décrivant les différents domaines de compétence, une clarification au moyen d'exemples et une procédure complètement guidée.

3.2.2 Conclusion

Si l'on considère dans quelle mesure les éléments du ProfilPASS et du *ProfilPASS pour les jeunes* pourraient inspirer l'équipe chargée du développement des outils d'aide Europass+, il est nécessaire de réfléchir sur les différents objectifs des outils : Le premier porte sur un ensemble de procédures axées sur le développement, destinées à déclencher une prise de conscience et à présenter sous une forme documentée le développement ultérieur des qualifications et des compétences acquises par une personne au cours de son histoire personnelle. Une approche très large qui donne la possibilité d'établir un profil complet

des compétences des personnes cadre avec cet objectif. Un outil d'aide à la création d'un CV Europass n'exclut pas nécessairement et totalement une approche orientée vers le développement, pour autant que l'utilisateur du CV Europass doit réfléchir sur tout l'éventail de ses qualifications et de ses compétences développées 'tout au long de sa vie'. Par opposition au ProfilPASS et au *ProfilPASS pour les jeunes*, l'Europass+ est un outil essentiellement basé sur les exigences. L'utilisateur d'un CV Europass doit sélectionner et présenter sous une forme documentée les qualifications et les compétences selon la maxime : 'un CV doit être concis et facilement lisible par les autres'. En fonction de l'objectif du CV (postuler à un emploi, faire un stage, être admis dans une université, références, etc.) le candidat et donc l'objet du CV pourront varier d'une personne à l'autre.

On peut en conclure que c'est l'approche biographique orientée vers le développement du ProfilPASS et du *ProfilPASS pour les jeunes*, assortie de la présentation complète, et pas uniquement les qualifications et les compétences acquises au travail, qui permettent aux utilisateurs de recueillir les suggestions et les indicateurs avant de compléter la rubrique Qualifications et compétences personnelles du CV Europass. Il est donc conseillé aux utilisateurs d'utiliser le ProfilPASS (ou des passeports comparables d'autres pays) avant ou pendant l'utilisation de l'outil Europass+.

3.3 Gros plan sur l'aide en ligne

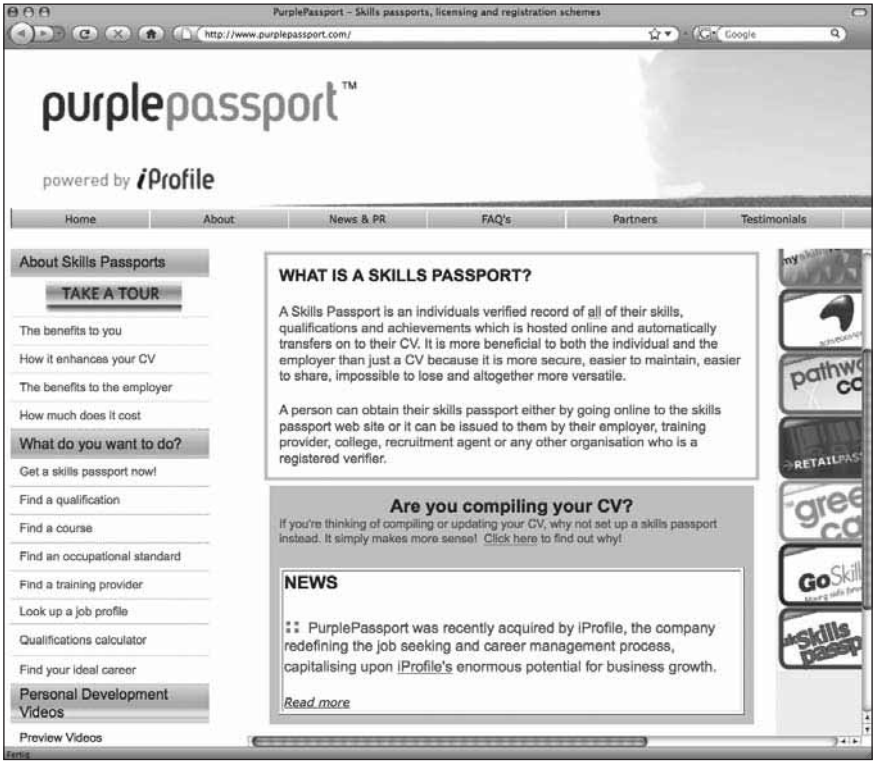
3.3.1 Exemple : le 'Purple Passport'

Au Royaume-Uni, pays partenaire de l'Europass+, Purple Passport Ltd, une société privée, a émis l'idée de développer un 'passeport des qualifications' sur Internet, le Purplepass, qui a été lancé en mars 2003. Cet outil d'aide permet à ses utilisateurs de documenter et de mettre à jour en permanence leurs qualifications et compétences ; il met l'accent sur la validation par des organismes d'évaluation agréés, qui peuvent être des organismes de formation, des organismes de certification ou des employeurs enregistrés auprès d'un Conseil spécial de qualifications de secteurs (SSC) – Passeport des qualifications.[12]

12 À l'heure actuelle, cinq passeports de compétences sectoriels sont proposés. Par le biais des Conseils de compétences de secteurs (SSC), ils touchent dix millions d'utilisateurs potentiels. De plus, grâce à "MySkillsRecord.com", il existe aussi un passeport plurisectoriel, en cours de test dans 11 régions du Royaume-Uni.

Illustration 4

Site Internet du Purple Passport



www.purplepassport.com

Le concept de purplepassport est destiné aussi bien à des postulants à des emplois qu'à des salariés ou des employeurs. Il vise à améliorer la capacité d'insertion professionnelle de demandeurs d'emploi grâce à la documentation de toutes les compétences acquises de façon formelle, non formelle et informelle par le détenteur du passeport. L'objectif étant de faire valider ces acquis, la validité du passeport des qualifications est bien plus élevée qu'un CV courant. Le CV peut être conçu individuellement avec le créateur du CV, modifié et adapté dynamiquement par les employeurs potentiels dans sa toute dernière version.

Le concept du Purplepassport a été largement accepté par un grand nombre d'entreprises – et notamment par des agences de recrutement, comme i*Profile*[13] – qui, d'après les passeports, sont en mesure d'établir une liste de présélection de postulants de façon plus ciblée. En outre, cet instrument peut servir de mesure support pour le développement personnel, puisqu'il peut être mis à jour soit par le salarié, soit par l'employeur pendant la période d'emploi. Il est par exemple possible de documenter et de vérifier les résultats de la formation professionnelle ou de l'enseignement pratique acquis au travail. Il est ainsi possible de rendre le profil du salarié transparent en permanence, la formation professionnelle continue pouvant être organisée de façon plus ciblée.

3.3.2 Conclusion

Concernant le développement de l'outil d'aide Europass+, deux aspects du Passeport des qualifications ressortent nettement : outre l'utilité de l'instrument en ligne pour les jeunes, qui a été considéré comme adapté, le Passeport des qualifications aide les personnes qui renseignent les acquis de type informel et permet une mise à jour continue des compétences acquises au travail ou dans d'autres situations. Des structures-cadres qui recherchent et documentent les compétences acquises de façon informelle font toutefois défaut. Il semble donc que la conclusion – peut-être quelque peu trop générale – d'un représentant syndical sur le Passeport des qualifications convienne bien : 'Toutes les initiatives britanniques sur le Passeport des qualifications sont limitées lorsqu'il s'agit de donner des lignes directrices pour valoriser la formation de type informel. Elles ne sont donc pas conviviales pour les jeunes débutants ou qui évoluent dans de nouveaux emplois.'[14] Les jeunes utilisateurs du Passeport des qualifications en restent à leurs propres méthodes au cours de l'identification et de la documentation de leurs qualifications et compétences acquises de façon informelle et doivent donc faire appel à une aide extérieure. Des organisations telles que UNITE, engagées dans le projet Europass+, proposent ce genre d'assistance. Les utilisateurs peuvent s'appuyer sur un réseau de 18 000 représentants pour la formation professionnelle (ULR), capables de sensibiliser sur les acquis de type informel et d'apporter leur aide au processus de justification des acquis.

13 www.iprofile.org

14 Voir également le rapport "England" sur les régions de Nicholls, Sissons et Weston dans cette publication.

3.4 Gros plan sur la valeur informative au moyen d'explications et d'exemples

3.4.1 Exemple : le Pack de présentation des qualifications clés (EEF, Royaume-Uni)

La Fédération anglaise des employeurs de l'ingénierie (Engineering Employers Federation, EEF) a mis a disposition une procédure pour aider les jeunes à identifier et documenter les acquis de la formation et de l'enseignement professionnel à l'aide du 'Pack de présentation des qualifications clés' ('Key Skills Induction Pack') qui leur permet aussi de décrire les différents *niveaux* de qualifications et de compétences personnelles à l'aide d'explications et d'exemples.

D'après la définition des standards donnée par l'Autorité des Certifications et des Curriculum (Qualifications and Curriculum Authority, QCA), les compétences clés présentent une certaine synergie avec les aptitudes et les compétences personnelles mentionnées dans le CV Europass.

Tableau 3

Qualifications clés		
Compétences clés	**Compétences clés élargies**	**Niveau**
Communication	Travail en équipe	1 - 4
Numérique	Amélioration de sa formation et de ses performances	1 - 4
Technologies de l'information	Résolution des problèmes	1 - 4
Unité intégrée : Développement des qualités personnelles		5

Source : www.schoolzone.co.uk/resources/articles/whatare_keyskills.asp

L'EEF soutient un centre de formation des jeunes pour intégrer le secteur de l'ingénierie. Un programme de formation a été développé pour ce groupe cible, qui les aide à identifier et à établir le classement de leurs qualifications clés. Ce programme comprend une introduction pour faire prendre conscience des qualifications et de leur importance, des explications sur ces qualifications, une présentation des moyens de les acquérir, les descriptions des niveaux, des exemples de niveaux concernant le groupe cible de stagiaires et les recomm-

andations sur la façon de vérifier certaines qualifications clé. Il est conseillé aux jeunes d'identifier et de documenter leurs qualifications de façon aussi autonome que possible. Ils sont assistés par un notateur et un coordinateur des qualifications clés.

3.4.2 Conclusion

Bien que l'outil d'aide mis en place par l'EEF pour identifier et documenter les qualifications clés ne soit pas un 'passeport', mais plutôt un programme d'éducation géré par un formateur, elle inspire fortement pour la conception de l'outil Europass+ : en tout premier lieu, la simplicité des explications et des exemples était un moyen approprié d'aider les utilisateurs à identifier et constituer de façon autonome un dossier sur leurs qualifications personnelles. La classification de ces qualifications en cinq niveaux a été toutefois considérée trop élaborée, à coup sûr, au vu du nécessaire rattachement au système de qualifications. Une classification sur plus de trois niveaux aurait toutefois une incidence fâcheuse sur la simplicité et la convivialité de l'outil Europass+.

4 La difficulté de l'autoévaluation des talents

Les outils analysés ci-dessus impliquent les jeunes dans la phase d'enregistrement et d'évaluation de leurs compétences de différentes manières. Tous les outils incluent une évaluation complémentaire par un tiers et/ou une aide à l'autoévaluation assurée par un conseiller, un accompagnateur et les responsables de la formation.

L'expérience découlant de différentes initiatives et différents projets a montré que sans conseils ni aide, les jeunes, en particulier, sont submergés lorsqu'on leur demande une autoévaluation de leurs compétences :

- *'L'expérience est d'abord traduite en compétences au cours de la phase de réflexion […]. Pour le bon déroulement de cette phase, les jeunes ont besoin de partenaires adultes ; des accompagnateurs qu'ils ont eux-mêmes choisis, connaissant les réalités du monde professionnel, ayant une bonne qualité d'écoute et auxquels ils peuvent s'identifier. Le coaching s'entend comme un dialogue personnel entre le jeune et un partenaire, qui assure un feedback moral et agit comme un catalyseur, en lançant les phases de développement par l'amélioration de sa propre*

perception par le jeune'. – telle est l'expérience du Ministre de la culture, de la jeunesse et des sports du Bade-Württemberg, qui a publié le 'Qualipass'. Outre qu'il met l'accent sur le bénévolat, il documente l'expérience acquise au travail et souligne la nature indispensable de l'aspect développement de l'accompagnement des jeunes sur l'initiative du passeport (Gerber 2003, p. 360).

- Un rapport original sur le projet LEONARDO DA VINCI ICOVET – Validation des compétences informelles acquises via des filières de formation non formelles et informelles[15] – souligne l'importance de guider, essentiellement les jeunes utilisateurs, dans la 'traduction' de leurs activités en aptitudes ou compétences qui reflètent certaines activités au travail : *'Il est beaucoup plus difficile de déduire d'une description très complète des ACTIVITES (point souligné à l'origine) qu'une personne a acquis certaines APTITUDES. Cette compréhension commune est une question très subjective. Trouver les termes appropriés à certaines compétences n'est pas aisé, car les jeunes, chaque interviewer, et bien entendu tout lecteur potentiel du profil de compétences donnera un sens différent au terme 'communicatif', par exemple.'* (Ulrike Richter, membre de l'équipe du projet ICOVET).[16]
- La proportion dans laquelle cette aide doit être 'ajustée au quotidien et à la vie des jeunes n'est pas moins mise en évidence lors des tests du CV Europass dans le cadre du projet européen REFINE.[17] Les enquêtes sur le projet ont mis en évidence que les jeunes et adultes avaient éprouvé de grandes difficultés à comprendre la rubrique Qualifications et compétences personnelles et à les rattacher à eux-mêmes : *'Ceci a certainement été la partie du CV qui a suscité le plus de doutes et de débats. La plupart des candidats ont eu des difficultés à remplir cette partie du CV… Il faut tout d'abord insister sur le fait que les candidats ne sont pas habitués à se décrire, s'évaluer et se juger consciencieusement… Les candidats ont déclaré qu'il leur était difficile de comprendre la possibilité et la façon dont les expériences se traduisent en compétences, aptitudes sociales et qualités organisationnelles.'*[18] Pour cette raison, le projet recommande d'assortir l'Europass d'explications et d'une aide à la rédaction d'un CV.

15 Ce projet a été mis en place avec des partenaires de différents pays européens, l'Institut allemand pour la jeunesse (DJI) agissant comme organisme coordinateur de 2004 à 2005. http://www.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=389

16 http://www.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=613&Jump1=RECHTS&Jump2=21

17 REFINE : Reconnaissance de l'enseignement formel, informel et non formel – projet créé par le Programme d'action commune de la DGEAC, de la Commission européenne, 2005 – 2006.

18 Rapport final sur le projet REFINE, tests et résultats des tests : Résultats des tests : EuroCV, p. 12 ff. 2006.

On attend beaucoup d'un outil qui permet aux jeunes utilisateurs de compléter un CV Europass *de façon autonome*. Il y a toutefois beaucoup à dire sur la conceptualisation d'un instrument pouvant garantir une aide extérieure, mais qui ne remplit pas nécessairement cette fonction en tant que composante intégrée. Pour des raisons pratiques, seules des procédures impliquant l'autoévaluation semblent pallier de toute évidence cet inconvénient. Un CV doit être mis à jour en permanence en fonction de l'histoire personnelle d'une personne. On ne peut supposer qu'on peut disposer d'une aide appropriée en permanence. Il faut donc insister sur le fait que le développement d'un instrument support doit permettre à l'utilisateur de travailler sur son CV de façon autonome. D'autre part, on peut s'attendre à ce que les méthodes d'autoévaluation puissent plaire aux jeunes utilisateurs, puisqu'ils n'ont rien à craindre d'un jugement de l'extérieur. Les jeunes ne font pas l'objet d'une évaluation externe – qui est souvent associée à des expériences négatives dans le système scolaire – mais s'engagent plutôt dans une autoévaluation et participent ainsi activement à la découverte de leurs points forts.

5 Conditions requises pour les outils-supports destinés aux jeunes

D'après l'analyse des passeports compétences et des outils d'évaluation, un outil qui aide les jeunes à compléter par eux-mêmes la rubrique Aptitudes et compétences personnelles du CV Europass doit pouvoir répondre aux exigences suivantes :

- *l'outil support doit être facilement gérable tout en donnant des résultats valables :* L'enregistrement des compétences ne doit pas prendre trop de temps, et les exigences ne doivent pas non plus être d'un niveau trop élevé pour les procédures exécutées par les jeunes. Il faut trouver des compromis, dans une certaine mesure, en ce qui concerne les acquis, car les jeunes risquent d'être facilement submergés par les procédures différenciées, par exemple par les définitions trop élaborées des niveaux.
- *Il doit contribuer au renforcement de la confiance en soi chez un jeune :* En n'insistant *pas* trop sur ses lacunes, mais plutôt sur ses points forts, qui ne sont pas valorisés dans les bulletins scolaires ou qui donnent des résultats insuffisants ou sont sans résultats dans les procédures de tests 'objectives'.
- *Il doit conduire à l'autoréflexion et à l'autoévaluation chez les jeunes :* Il est important d'identifier et développer (ultérieurement) les aptitudes sociales et personnelles.

- *Il doit favoriser le développement de la capacité d'insertion professionnelle.* Pour ce faire, les jeunes doivent être soutenus dans l'identification des exigences d'un employeur potentiel, au travers d'exemples de postes à pourvoir décrivant les qualifications et les compétences spécifiques exigées pour un emploi. Dans l'idéal, l'expression orale, l'orientation sur les exigences et le développement doivent être équilibrées de façon à déclencher un processus d'autoréflexion, centré sur les qualifications et les compétences individuelles, non seulement d'une manière formative, mais aussi de façon à déboucher sur la présentation documentée complète des acquis.
- *Il doit être adapté à un groupe cible hétérogène :* L'enregistrement des compétences doit prendre en compte la maîtrise des langues, l'aptitude à l'autoréflexion et le niveau d'aptitude au numérique chez les jeunes. Il est donc crucial de considérer un groupe cible élargi et fortement différencié. Les instruments et procédures d'autoévaluation doivent être gérables pour les jeunes en difficulté d'insertion, comme ceux issus de l'immigration ou d'autres.
- *Il doit offrir des outils d'aide dans la phase d'autoévaluation :* À ce titre, il faut inclure des instructions et des lignes directrices qui servent d'indicateurs sur l'autoréflexion. À titre d'exemple, on pourrait décrire des scénarii types sur la façon d'acquérir des compétences de type informel, et ajouter des exemples de simplification de la classification des différents niveaux. Il convient d'éviter la prédétermination afin de ne pas créer des solutions standard. Du fait de la lisibilité exigée, les instructions doivent faire appel à des catégories comparables et pouvant être rattachées les unes aux autres, compatibles avec les nomenclatures de critères et les catégories de compétences déjà développées dans le cadre de l'Europe.

Références

Bjørnåvold, J. (2001): Making learning visible: identification, assessment and recognition of non-formal learning. In: European Journal of Education – Vocational Training Nr. 22/2001, S.27-36. http://www.acc.eu.org/uploads/Making-learningvisible_1.pdf

BMBF (ed.) (2004): Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens. Machbarkeitsstudie im Rahmen des BLK-Verbundprojektes. http://www.bmbf.de/pub/weiterbildungspass_mit_zertifizierung_informellen_lernens.pdf

Cedefop (2008a): [VALID-]ation of non-formal and informal learning in Europe, A snapshot 2007, Luxemburg: Office for Official Publications of the European communities, 2008. www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/493/4073_en.pdf

Cedefop (2008b): The shift to Learning outcomes. Conceptual, political and practical developments in Europe. Luxemburg: Office for Official Publications of the European communities, 2008. http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/494/4079_en.pdf

Colley, H.; Hodkinson, P.; Malcolm, J. (2003): Formality and Informality in Learning. Report for the Learning and Skills Development Agency. http://www.ecotec.com/europeaninventory/publications/concept/lsrc_informality_formality_learning.pdf

Commission of the European Communities (2000): Commission Staff Working Paper: A Memorandum on Lifelong Learning SEC(2000) 1832. Brussels, 30.10.2000

Commission of the European Communities (2001): Making a European Area of Lifelong Learning a Reality. COM (2001) 678 final. Brussels, 21.11.2001 http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:EN:PDF

Commission of the European Communities (2006): Adult learning: It is never too late to learn. COM(2006) 614 final. Brussels, 23.10.2006 http://eur-lex.europa.eu/ LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0614:FIN:EN:PDF

Commission of the European Communities (2007): European Guidelines for the Validation of non-formal and informal learning. Draft Final. www.eu2007.min-edu.pt/np4/?newsId=29&fileName=Guidelines.pdf

Commission of the European Communities (2008a): Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:EN:PDF

Commission of the European Communities (2008b): Report from the Commission to the European Parliament and the Council on the first evaluation of the Europass initiative. COM(2008) 427 final. Brussels, 4.7.2008 http://eur-lex.europa.eu/ LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0427:FIN:EN:PDF

Commission of the European Communities (2008c): New Skills for New Jobs. Anticipating and matching labour market and skills needs. {SEC(2008) 3058} COM(2008) 868 final. Brussels, 16.12.2008. http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/com868_en.pdf

ECOTEC (2008): **Souto Otero, M; Hawley, J; Nevala, A.-M.** (eds.): European Inventory on Validation of non-formal and informal learning. 2007 Update. A Final Report to DG Education & Culture of the European Commission. ECOTEC Research and Consulting Limited. Birmingham. http://www.ecotec.com/europeaninventory/

Fietz, G., Junge, A., Reglin, T., Nicholls, B. (2006): Promoting Visibility of Competences – The EXEMPLO Toolkit for SMEs. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (ed.) Impuls H. 25. http://www.na-bibb.de/uploads/publikationen_leonardo_da_vinci/impuls_25.pdf

Gerber, P. (2003): Qualipass – Dokumentation der persönlichen und fachlichen Kompetenzen. In: Erpenbeck, J., v. Rosenstiel, L. (eds): Handbuch Kompetenzmessung, p. 353-362

Livingstone, D.W. (1999): Informelles Lernen in der Wissensgesellschaft. In: ABWF e.V./QUEM (Hrsg.): Kompetenz für Europa – Wandel durch Lernen – Lernen im Wandel. Referate auf dem internationalen Fachkongress Berlin, p. 65-92. http://www.oise.utoronto.ca/depts/sese/csew/nall/res/cjsaem.pdf

Nuthall, G.: Relating Classroom Teaching to Student Learning: A Critical Analysis of why Research has Failed to Bridge the Theory-Practice Gap. In: Harvard Educational Review 74, 3/2004, p. 273-306

ProfilPASS final report (2006): 'Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens' (ProfilPASS), Endbericht der Erprobungs- und Evaluationsphase, Frankfurt 2006. http://www.profilpass-online.de/files/endfassung_korrektur_januar_2006.pdf

Straka, G., A. (2004) Measurement and evaluation of competence. In: Descy, P.; Tessaring, M. (eds): The foundations of evaluation and impact research. Third report on vocational training research in Europe: background report. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004 (Cedefop Reference series, 58) http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Projects_Networks/ResearchLab/ResearchReport/BgR1_Straka.pdf

Winterton, J., Delamare-Le Deist, F., Stringfellow, E. (2006): Typology of knowledge, skills and competences. Clarification of the concept and prototype. Cedefop

Zürcher, R. (2007): Informelles Lernen und der Erwerb von Kompetenzen. Theoretische, didaktische und politische Aspekte. In: Materialien zur Erwachsenenbildung 2/2007. http://www.erwachsenenbildung.at/services/publikationen/materialien_zur_eb/nr2_2007_informelles_lernen.pdf

Le ‘plus’ d’Europass+ :

Un outil en ligne qui aide les jeunes européens à valoriser leurs aptitudes et leurs compétences

Annette Junge, Natalie Morawietz

L’initiative Europass a pour objectif de définir une méthode uniformisée permettant aux postulants à des emplois dans toute l’Europe de présenter sous une forme documentée les aptitudes et les compétences qu’ils ont acquises, en les rendant ‘déchiffrables’ et comparables au-delà des frontières et des différents systèmes éducatifs pour améliorer la mobilité de la main-d’œuvre, l’aptitude à l’insertion professionnelle et la compétitivité des entreprises.

L’Europass est actuellement un des rares outils spécifiquement conçus non seulement pour donner une vue d’ensemble sur les qualifications de la personne acquises de façon formelle, mais aussi pour documenter leurs compétences personnelles acquises de façon non formelle et informelle. Les documents Europass, comme le CV Europass, le Passeport des langues Europass et la section B de l’Europass Mobilité, en particulier, dépendent largement de la capacité des utilisateurs à s’autoévaluer.

Toutefois, bien que le Passeport des langues, par exemple, serve de guide et d’aide aux utilisateurs potentiels pour l’autoévaluation de leurs compétences personnelles et de leurs niveaux de compétence, les utilisateurs du CV Europass sont livrés à leur sort. Le CV Europass et le projet actuel d’instructions qui l’accompagne n’apportent qu’une aide marginale à l’enregistrement et la présentation documentée, notamment des aptitudes et des compétences acquises de façon non formelle et informelle.

Les jeunes utilisateurs en particulier, seulement détenteurs de certificats peu significatifs, et qui sont de ce fait plus dépendants d’une documentation très informative sur leurs aptitudes et leurs compétences personnelles peuvent être affectés par ce manque de directive et de soutien adaptés. Ils peuvent être – ou du moins peuvent se sentir – incapables d’enregistrer correctement leurs compétences sociales et personnelles acquises via des parcours pour l’essentiel informels car il est possible qu’ils aient une méconnaissance totale des catégories de compétences indiquées sur le document ou qu’ils ne réalisent

pas l'importance de leur vécu et de leurs expériences professionnelles. Ceci constitue un véritable obstacle à l'utilisation et la diffusion dans toute l'Europe du CV européen.

Ce qui se traduirait de ce fait par des CV faibles – tant du point de vue de la personne que de l'employeur.

Autre problème : c'est précisément les jeunes qui ont d'autant plus tendance à appréhender la préparation d'un CV Europass qui méconnaissent peut-être les catégories de compétences indiquées sur le document ou ne réalisent peut-être pas l'importance de leur vécu et de leurs expériences professionnelles –.

À la lumière de ce qui précède, les partenaires de sept pays européens ont mis au point l'Europass+, un outil en ligne multilingue tout spécialement destiné à aider les jeunes à préparer des documents Europass plus attrayants. Il offre aux jeunes utilisateurs un outil convivial et bien conçu leur permettant d'identifier les capacités et les compétences 'simples' qu'ils exercent au quotidien, d'autoévaluer leur niveau de compétence et, enfin, de présenter tout ceci sous une forme documentée dans le CV Europass.

Cet outil est essentiellement adapté à l'enregistrement des compétences personnelles dans le CV Europass et structuré de la même façon. L'outil Europass+ peut être toutefois utilisé dans d'autres contextes, en particulier pour préparer le document Europass Mobility : dans la section 5a,[1] "Description des aptitudes et des compétences acquises pendant l'expérience", il faut également que les utilisateurs enregistrent leurs compétences personnelles.[2]

Les paragraphes qui suivent présentent l'outil Europass+ et les principes de base de sa conception. Cette description porte surtout sur l'utilisation de l'outil Europass+ pour l'élaboration d'un CV Europass.

1 Les pays partenaires de l'Europass+ ont établi un projet de "Directives pour les formateurs et les tuteurs pour l'utilisation de l'outil Europass+ permettant de remplir la section 5a de l'Europass Mobility" : ces directives sont disponibles en anglais sur www.europassplus.info.

2 Les pays partenaires de l'Europass+ ont établi un projet de "Directives pour les formateurs et les tuteurs pour l'utilisation de l'outil Europass+ permettant de remplir la section 5a de l'Europass Mobility" : ces directives sont disponibles en anglais sur www.europassplus.info.

1 Europass : un outil européen pour une transparence, une mobilité et une perméabilité améliorées

1.1 Le cadre Europass et ses documents constitutifs

L'Europass, qui a été adopté par le Parlement européen et le Conseil en 2004 et se trouve disponible depuis 2005, se substitue à des documents européens comme l'*Europass Formation* (*Europass Training*), introduit en 1999 dans un format normalisé permettant aux utilisateurs de présenter sous une forme documentée leurs expériences pratiques dans les pays communautaires depuis 2000. Le cadre uniforme de l'Europass a intégré les modèles européens courants pour les CV (2002), le Supplément au Diplôme (Diploma Supplement) (1997), le Supplément au Certificat (Certificate Supplement) et le Portfolio européen des langues (European Language Portfolio) (Commission 2004).

Le document clé Europass est le CV Europass :

'Quiconque souhaite utiliser l'Europass peut commencer par remplir le CV Europass, qui assure la visibilité de ses aptitudes et de ses compétences : d'autres documents Europass peuvent accompagner le CV.' (Site Internet Europass). L'Europass et ses documents constitutifs ont pour objectif commun de fournir une vue d'ensemble complète des qualifications (formelles) et des compétences personnelles acquises via des parcours de type formel, non formel et informel pour permettre leur comparaison transnationale dans toute l'Europe.

Les Centres nationaux Europass [(National Europass Centres (NEC)] de chacun des 31 pays de l'Union européenne et de l'Espace économique européen fournissent des modèles Europass sur leurs sites Internet dans la langue officielle de chaque pays : le site central Europass de l'UE, créé au Centre européen pour le développement de la formation professionnelle [(European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop)], fournit aussi des documents Europass. Ces documents sont téléchargeables et peuvent être remplis en ligne ou hors ligne.[3]

Alors que d'autres documents de l'Europass, comme le Supplément au Diplôme (Diploma Supplement), le Supplément au Certificat (Certificate Supplement) et l'Europass Mobilité (Europass Mobility) sont complétés et diffusés par des

3 http://europass.cedefop.europa.eu/europass/home/hornav/Downloads.csp?loc=en_GB

établissements comme les universités ou les entreprises, les utilisateurs doivent préparer eux-mêmes le CV Europass et l'Europass Language Passport.

L'Europass lui-même ne vise pas à assurer aux utilisateurs un suivi ou une aide lorsqu'ils complètent un document Europass, mais les personnes et les organisations peuvent toutefois s'informer et se faire guider auprès des Centres nationaux Europass. Le site Internet Europass contient des instructions sur la façon de remplir chaque document Europass et des exemples de documents complétés.

1.2 Faire figurer sur le CV Europass les compétences acquises de façon informelle : un exercice difficile pour les jeunes

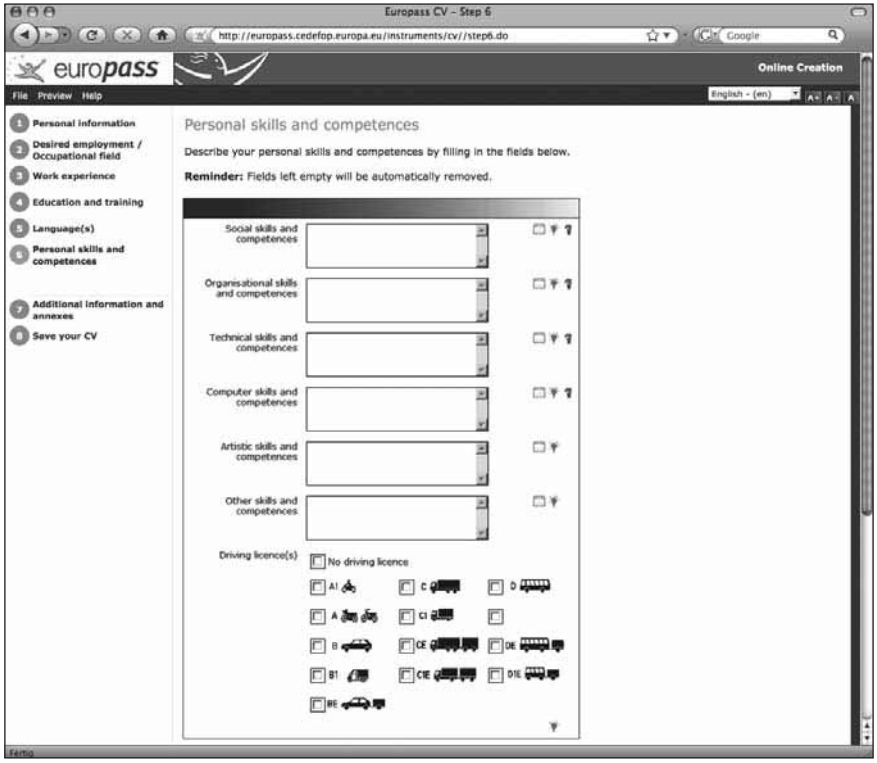
L'acquisition des connaissances, aptitudes et compétences ne se limite pas à une certification formelle par les universités, les établissements scolaires et les stages de formation professionnelle. Les systèmes d'éducation et de formation non formelle et informelle permettent eux aussi, mais de façon beaucoup plus complète, l'acquisition des compétences. Ceci est particulièrement vrai pour les jeunes qui acquièrent une grande partie de leurs compétences de façon informelle. Les compétences clé telles que l'aptitude au travail en équipe et à la communication sont souvent développées 'par hasard', en dehors des programmes d'éducation formelle : en famille, pendant les loisirs, en jouant entre amis ou en utilisant son ordinateur. Les certificats de fin d'étude scolaire, les diplômes et les certificats de formation professionnelle omettent ou tout simplement occultent un grand nombre de compétences qui prennent de nos jours une importance grandissante en tant qu'aptitudes professionnelles pour un très large éventail de métiers sur le marché de l'emploi moderne.

L'Europass règle d'une certaine façon ce problème en offrant plus qu'un carnet type de qualifications et de certificats. Le document type curriculum vitae de la formation scolaire et professionnelle d'une personne, figurant au début du CV Europass, est suivi d'une deuxième rubrique couvrant les acquis de la formation de type non formel et informel. C'est une nette amélioration par rapport aux CV classiques, qui ne rendent compte que des certificats (scolaires) et des qualifications formels et qui, de ce fait, se dévalorisent constamment en termes d'information. Le CV Europass y remédie en visant directement les aptitudes et les compétences acquises en dehors du système d'éducation formelle – acquises via des parcours non formels – et souvent de façon informelle, sans précisément avec l'objectif d'apprendre. La catégorie 'compétences personnelles' est destinée à englober plus que les 'aptitudes et compétences techni-

ques' et les 'aptitudes et compétences informatiques' pouvant être acquises de différentes façons et mises en valeur dans un grand nombre d'activités au sens le plus large. Les rubriques d'information clé sont ici 'aptitudes et compétences sociales' et 'aptitudes et compétences en matière d'organisation' (Illustration 1).

Illustration 1

Catégories dans lesquelles figurent les compétences acquises de façon non formelle et informelle sur le CV Europass



http://europass.cedefop.europa.eu/instruments/cv//step6.do

Il n'existe pas d'autre différenciation entre ces vastes domaines de compétence – du moins pas sur le CV Europass lui-même.

La plupart des utilisateurs n'ont toutefois qu'une très vague idée, et des conceptions très diversifiées de ce que représentent notamment les rubriques 'aptitudes sociales et compétences en matière d'organisation'.

Les jeunes sont particulièrement susceptibles d'éprouver des difficultés, voire de grandes difficultés à s'autoévaluer lorsqu'ils doivent remplir ces rubriques de compétences. En effet, pour préparer un CV Europass, ils doivent tirer des conclusions sur les compétences qui découlent de leurs *activités* – que ce soit à l'école, au travail ou pendant leur temps de loisir. Ces compétences se manifestent lorsqu'ils jouent dans leur équipe de football, participent à un échange d'étudiants de six semaines ou assurent des tâches domestiques lorsque leurs parents sont absents.

Il faut avoir un esprit très abstrait pour identifier des compétences à partir d'activités concrètes. Si les étudiants eux-mêmes arrivent difficilement à donner des définitions exploitables au terme 'compétence' dans ses différents contextes,[4] on peut seulement s'attendre à ce que des jeunes, qui n'ont pas les connaissances spécifiques nécessaires, soient d'autant plus submergés par la difficulté de combler le fossé entre les concepts abstraits de la compétence et leurs activités concrètes qui mettent en valeur ces compétences.

Les 'Instructions pour utiliser le CV Europass'[5] disponibles sur le site Internet Europass et les modèles complétés des CV Europass disponibles sous la rubrique de menu 'exemples' n'aident pas suffisamment les utilisateurs à prendre conscience, évaluer et faire figurer sur des documents leurs compétences acquises de façon informelle. Les instructions ne fournissent aucune explication, n'étant assorties que de quelques exemples, notamment sur les aptitudes et les compétences, et laissant l'utilisateur livré à lui-même lorsqu'il doit tirer les conclusions pour identifier ses aptitudes – sociales dans le cas présent :

'Décrivez vos aptitudes et compétences sociales, par exemple :

- *l'esprit d'équipe,*
- de bonnes facultés d'adaptation à des environnements multiculturels, grâce à mon expérience professionnelle à l'étranger,
- *de bonnes facultés de communication grâce à mon expérience de directeur des ventes.*

4 Voir l'article de Fietz/Strieder dans cette publication : pour de plus amples informations, voir Fietz, Junge et al. 2006.

5 Les instructions sont actuellement (décembre 2008) disponibles en 27 langues, y compris en turc. Adresse Internet : http://europass.cedefop.europa.eu/img/dynamic/c1345/type.FileContent.file/CVInstructions_en_GB.pdf

Précisez dans quels contextes elles ont été acquises (par la formation, au travail, en séminaires, par le bénévolat ou pendant les activités de loisir, etc.)' (Instructions p. 11).

En tant que telle, l'explication supposée concrète donnée dans les instructions et les exemples semble inadaptée pour préparer mentalement les utilisateurs potentiels à déterminer le lien entre les – très abstraites – catégories des compétences du modèle d'un CV Europass et leur propres expériences.

Si les utilisateurs de l'Europass Language Passport[6] et ceux qui renseignent la section langue[7] du CV Europass peuvent se reporter à une aide complète de quatre pages, présentée sous la forme d'un tableau détaillé, pour l'autoévaluation de leurs compétences linguistiques, il n'en va pas de même pour ceux qui remplissent la section CV Europass traitant des aptitudes sociales et des compétences en matière d'organisation.

Les utilisateurs du CV Europass sont ainsi vraiment livrés à eux-mêmes lorsqu'ils enregistrent les aptitudes et compétences non formelles et informelles qu'ils ont acquises. Les questions de savoir ce que sont précisément les aptitudes sociales et les compétences en matière d'organisation et dans quel cadre d'activités et dans quels contextes elles peuvent s'acquérir – ou elles se manifestent – restent sans réponse. Autrement dit, chacun d'eux peut plus ou moins décider de lui-même – éventuellement – ce que les compétences figurant sur la liste doivent englober. Ceci compromet la valeur informative du CV Europass préparée individuellement, et son véritable attrait – surtout pour une grande majorité des jeunes, car il est censé leur faciliter la lisibilité de leurs compétences à l'étranger.

Les jeunes risquent notamment d'éprouver des difficultés :

- à saisir le concept concernant les domaines de compétences,
- à tirer des conclusions sur leurs activités en termes de compétences personnelles et notamment :
- à estimer leur propre niveau de compétence d'après des niveaux de compétence définis.

6 L'utilisation de celui-ci a été facilitée grâce au fait que les définitions acceptées de compétence arrêtées dans le Cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL) ont été mises à disposition pour fournir un cadre.

7 Les instructions pour la préparation du CV Europass incluent des explications d'après le CECRL pour les aider à compléter cette section.

Nombre d'entre eux pourraient se sentir perdus et éviter de remplir un CV Europass, ce qui les prive non seulement d'un CV personnalisé, transmissible dans toute l'Europe, mais leur enlève aussi les avantages qu'il leur confère en tant que personnes. Il n'est pas possible d'autre part de tirer parti de l'utilisation du CV Europass et des possibilités associées à la transparence et à la mobilité des capacités et des compétences en Europe.

L'outil d'aide en ligne Europass+ développé est destiné à aider les jeunes à connaître leurs propres compétences (*Qu'est-ce que je sais faire ?*), en parvenant à des évaluations normales de leurs niveaux de compétence (*Quel est mon véritable niveau de compétence ?*) et à entrer ces informations sur le document CV Europass.

2 L'outil de soutien Europass+ : une aide pour remplir le CV Europass

L'outil Europass+, disponible en ligne en sept langues, doit permettre aux jeunes d'enregistrer sur le CV Europass des informations pertinentes compréhensibles dans tous les pays européens, relatives à leurs aptitudes et leurs compétences acquises de façon informelle, sans instructions trop pléthoriques ou un laborieux travail de préparation. Tout comme le CV Europass, l'Europass+ a été conçu pour permettre à chaque utilisateur de s'*autoévaluer*.

Cet outil de soutien est notamment destiné à :

- faciliter chez les jeunes l'*identification* des compétences à travers des activités personnelles :
- faciliter l'*autoréflexion*,
- aider les utilisateurs à répondre à la question : 'Quel est mon niveau de compétence ?' lors de l'évaluation de leurs propres *niveaux* de compétence, et
- aider les utilisateurs à connaître leurs points forts et leurs points faibles et à découvrir leurs perspectives de développement.

La conception de cet outil, qui a fait l'objet d'une attention particulière, devait répondre à des exigences essentielles : faire en sorte qu'il soit souple d'utilisation, pérenne et international, avec un faible niveau de complexité technique. Il est d'autre part impératif que les informations de l'outil puissent être facilement transférées sur le CV Europass sans le surcharger d'informations, car 'un CV doit être concis' (Instructions Europass).

2.1 Un défi particulier : l'autoévaluation

Le CV Europass ne s'articule pas autour de l'évaluation effectuée par des organismes externes, mais autour de la propre autoévaluation de ses compétences par l'utilisateur. Les utilisateurs eux-mêmes s'investissent de façon importante, outre le fait de fournir un livret de certificats et d'autres qualifications de type formel qui servent à documenter les compétences évaluées par des organismes externes et acquises dans le système éducatif ou par l'expérience professionnelle. Ils sont censés saisir eux-mêmes leurs propres compétences qu'ils ont acquises de façon informelle, les évaluer et les documenter à l'aide du modèle en ligne. Un outil de soutien conçu à cet effet devra adopter ces exigences Europass afin d'éviter des obstacles indésirables. Mais l'autoévaluation en tant que moyen d'évaluation de ses propres aptitudes nécessite la capacité d'autoréflexion de façon différenciée. On ne peut pas supposer que les jeunes en particulier en sont capables. La conception de cet outil en ligne devrait donc trouver le juste équilibre entre développer un outil permettant aux utilisateurs de se livrer à une autoévaluation indépendante et fournir le niveau de soutien souhaité. Il devrait – du moins selon les étudiants et les expériences tirées de différentes initiatives sur les passeports – être en fait le plus approfondi possible pour un outil en ligne sans interface d'instructions pour les consultations individuelles.[8]

2.2 L'Europass+ : l'autoévaluation en ligne

Concevoir l'outil de soutien à l'autoévaluation des compétences personnelles dans le CV Europass comme un outil en *ligne* s'imposait de toute évidence, sachant que le modèle CV Europass est aussi disponible pour être rempli en ligne. Afin de garantir un lien aussi étroit que possible entre le CV Europass et l'outil de soutien, ce dernier devrait être disponible via le même support et accessible à un groupe d'utilisateurs potentiellement important – dans l'idéal, il devrait être accessible d'un 'simple clic de souris' à partir du modèle Europass.

S'agissant d'un outil en ligne, l'Europass+ est disponible dans l'Europe entière, accessible et pouvant être complété n'importe où, à tout instant. Les utilisateurs peuvent identifier et documenter leurs compétences personnelles en privé, sans limite de temps, sans être surveillé et sans date limite.

8 Pour de plus amples informations, voir l'article de Fietz/Strieder dans cette publication.

Une condition, toutefois, pour une facile accessibilité et utilisation pour les jeunes utilisateurs européens : l'outil doit être souple d'utilisation et de conception simple. La conception technique ne doit pas être trop complexe, tenir compte des disparités de niveau des infrastructures techniques dans tous les pays européens (performances des ordinateurs, etc.) et, surtout, des niveaux très disparates de la 'culture du numérique' chez les utilisateurs.[9] Des fonctions élaborées et des systèmes de navigation d'une trop grande complexité devraient donc être proscrits si les concepteurs devaient faire en sorte que le plus grand nombre possible de jeunes puissent utiliser l'outil de soutien.[10]

Au vu de ce qui précède, la conception de cet outil était restée simple et succincte :

- L'utilisateur saisit un mot de passe pour accéder directement à ses documents personnels dans l'état où ils sont remplis à tout moment. Il est possible de sauvegarder des documents incomplets et de remplir ainsi le CV+ tout au long de plusieurs sessions dans le temps.
- L'outil inclut une *visite guidée* accessible en n'importe quel point, donne aux utilisateurs une présentation générale de la procédure et explique les différentes fonctions et chaque étape d'utilisation de l'outil.
- Les boutons de flèche facilitent la *navigation*, ce qui permet de revenir à l'étape précédente, ou de passer à l'étape suivante et d'un niveau à l'autre.
- Le modèle propose un *champ d'entrée de texte* pour chaque catégorie de compétence et chaque niveau. Une fois complétée chaque catégorie de compétence personnelle, les utilisateurs sont censés saisir un exemple de leur propre vie dans ces champs, afin de mettre en évidence le niveau auquel ils ont classé leurs propres compétences dans un certain domaine. Les exemples personnels fournis par les utilisateurs peuvent être facilement tirés de l'outil Europass+ et transférés vers le modèle CV Europass.

9 En 2007, 57% des ménages européens ne disposaient pas d'accès à l'Internet (Commission européenne 2008).

10 L'illustration de secteurs spécifiques de compétence à l'aide des courts-métrages (muets) concis et très informatifs à la portée des jeunes européens est une solution attractive pour une illustration facilement compréhensible de ces parties abstraites. Cette solution n'avait pu être intégrée dans le cadre du projet, mais il faudrait en tenir compte pour une future application.

- Une *carte graphique* visualise les résultats de l'autoévaluation et rend instantanément compréhensibles les forces et les faiblesses. Cette visualisation des acquis permet aux utilisateurs de revoir leurs profils personnels et de se livrer à une autoréflexion sur l'état de leurs connaissances, de leur étendue et du besoin de développement.

2.3 Structure de l'outil Europass+

Pour faciliter l'autoévaluation par les jeunes utilisateurs, l'outil Europass+ donne des explications sur les aptitudes et les compétences personnelles dont la liste figure dans le CV Europass (voir illustration 1), fournit des sous-catégories et des descriptifs, et les illustre d'exemples extraits des vies scolaires et professionnelles de jeunes, ainsi que de leurs activités de loisir.

2.3.1 Explications générales définissant les domaines de compétences respectifs

Elles présentent chaque domaine et les sous-catégories dans lesquelles certains domaines de compétences ont été divisés.

2.3.2 Sous-catégories

Dans l'optique du partenariat Europass+, la partie de l'Europass contenant les questions sur les compétences et les aptitudes sociales, et les compétences en matière d'organisation en particulier couvre un trop large spectre de compétences pour être utilisable sans différenciation complémentaire.

Ainsi, la large catégorie difficile à saisir 'aptitudes et compétences sociales' a été éclatée en trois sous-catégories :

- aptitude au travail en équipe,
- aptitudes et compétences pour la communication,
- aptitudes et compétences interculturelles.

D'autres sous-catégories auraient pu être certainement formulées, car éventuellement souhaitables en ce qui concerne les informations et les directives à

fournir aux utilisateurs. Mais les partenaires du projet sont tombés d'accord sur le fait que cela aurait nui immodérément à sa simplicité et sa souplesse d'utilisation.

La catégorie 'aptitudes et compétences en organisation', bien qu'elle aussi de concept élargi, avait également été divisée en sous-catégories :

- gestion de projet,
- gestion des délais.

D'autres catégories auraient été là aussi concevables, mais ont été évitées pour les raisons exposées plus haut.

En raison de leur degré de spécificité – relativement – élevé, on peut se dispenser de définir des sous-catégories pour les domaines 'aptitudes et compétences techniques', 'aptitudes et compétences en informatique' et 'aptitudes et compétences artistiques'. La difficulté dans ces secteurs – et, en tant que tel, les tâches de l'outil Europass+ – réside moins dans une nouvelle diversification des catégories de compétences et la création d'associations entre elles et des activités spécifiques que dans l'évaluation ou la détermination de la valeur des compétences personnelles et leur classification à des niveaux précis.

2.3.3 Exemples et checklists

Chaque sous-catégorie – y compris les catégories 'aptitudes et compétences techniques', 'aptitudes et compétences en informatique' et 'aptitudes et compétences artistiques' – est d'abord définie, explicitée et illustrée selon un schéma uniforme assorti d'une sélection d'exemples – activités de la vie d'un jeune : '*Vous donnez la preuve de votre … dans un grand nombre d'activités dans différents contextes. Vous pouvez, par exemple…*' Un lien activé par un clic de souris dirige les utilisateurs vers d'autres exemples illustrant chaque domaine de compétence à couvrir.

La sélection de tous les exemples tirés de la vie professionnelle et des loisirs a été préparée pour le groupe des jeunes utilisateurs et leur expérience professionnelle relativement limitée : on s'est efforcé non seulement de présenter des exemples de la vie professionnelle, mais essentiellement de fournir des exemples tirés des activités de loisir, de la vie associative et de la vie en famille, pour aider les jeunes à identifier les aptitudes qu'ils ont acquises en dehors du monde du travail.

Tels qu'ils sont clairement définis et 'concrets', ces exemples se doivent aussi de stimuler les jeunes à identifier des activités comparables qu'ils ont eux-mêmes pratiquées, leur permettant de mieux synthétiser et de définir une compétence *générale* qu'ils possèdent et qui s'exprime dans l'activité en question. En soutien à ce 'travail de traduction', les exemples pour chaque niveau ont été associés à des *checklists* décrivant les activités concrètes énumérées dans les exemples en une phrase sur les compétences générales personnelles : '*Je peux …*'

Les exemples tirés de la vie professionnelle et des loisirs qui illustrent chaque zone de compétence et les checklists qui les accompagnent sont chacun répertoriés dans l'un des trois *niveaux*, ce qui permet aux utilisateurs d'évaluer leur propre degré de compétence.

Illustration 2

Répertoire structuré des exemples, des checklists et des niveaux dans l'outil Europass+

Niveau 1 : Basique		**Niveau 2 : Autonome**		**Niveau 3 : Compétent**	
Exemples tirés de la vie professionnelle et des loisirs	Checklist	Exemples tirés de la vie professionnelle et des loisirs	Checklist	Exemples tirés de la vie professionnelle et des loisirs	Checklist
▪ …	▪ …	▪ …	▪ …	▪ …	▪ …
▪ …	▪ …	▪ …	▪ …	▪ …	▪ …
▪ …	▪ …	▪ …	▪ …	▪ …	▪ …

2.3.4 Niveaux

Les niveaux prédéfinis d'autoévaluation – basique, indépendant et compétent – sont expliqués aux utilisateurs de l'outil Europass+ :

- *basique*: 'Vous agissez à un niveau basique si vous avez des aptitudes et des compétences pour travailler ou étudier sous une supervision directe dans un cadre structuré.'
- *autonome* : 'Vous agissez de façon autonome si vous avez les aptitudes et les compétences requises pour parvenir à des solutions générales à des problèmes spécifiques dans votre travail ou vos études.'

- *compétent* : 'Vous agissez de façon compétente si vous avez des aptitudes et des compétences pointues nécessaires pour résoudre des problèmes complexes dans un domaine spécialisé de votre travail ou de vos études.'

Les exemples et les checklists n'illustrent donc pas seulement les seuls domaines de compétences, mais montrent aussi les différences graduelles entre les différents niveaux.

Ces niveaux reposent sur la structure de base du Cadre européen commun de référence pour les langues. Mais ils n'adoptent pas la division complémentaire en six niveaux au total, comme le fait la grille d'autoévaluation de base pour l'Europass Language Passport.[11] Les intervenants dans le projet Europass+ ont estimé qu'une échelle aussi largement différenciée serait incohérente par rapport à l'exigence de simplicité et de facilité pour remplir le CV Europass, notamment concernant les jeunes utilisateurs. C'est pourquoi une classification à huit niveaux, comme recommandé par le Cadre européen de qualifications (European Qualifications Framework (EQF), a été définitivement exclue. En outre, l'EQF est un outil de comparaison des qualifications, autrement dit qui permet de les comparer dans toute l'Europe, tandis que le CV Europass est un outil permettant aux utilisateurs d'entrer et de documenter leurs compétences. L'autoévaluation des aptitudes et des compétences personnelles dans le CV Europass ne correspond pas à l'autoévaluation *per* se, autrement dit une comparaison à l'aide d'objectifs et de standards acceptés, mais plutôt l'autoévaluation – nécessairement subjective – de ses propres capacités actuelles. Faire appel à des standards objectifs ne serait ni possible ni adapté au cadre d'une autoévaluation pure et simple.

Enfin, une fois renseignée chaque catégorie de compétence, l'utilisateur doit faire ressortir le niveau de compétence sélectionné avec une activité de la vie quotidienne, à l'école, au travail, en famille ou pendant ses loisirs. Le résultat final de cette autoévaluation pourra être alors transféré sur le modèle CV Europass.

11 http://europass.cedefop.europa.eu/LanguageSelfAssessmentGrid/en

3 Le parcours pas à pas de l'autoévaluation à l'aide de l'Europass+

Le paragraphe suivant présente un parcours pas à pas de l'autoévaluation à l'aide de l'outil Europass+ en utilisant l'interface utilisateur pour entrer ses propres *aptitudes pour le travail en équipe*.

Étape A : Expliquer le domaine de compétence :
De quoi parlons-nous ?

Selon la présentation générale du domaine de compétence 'aptitudes et compétences sociales' :

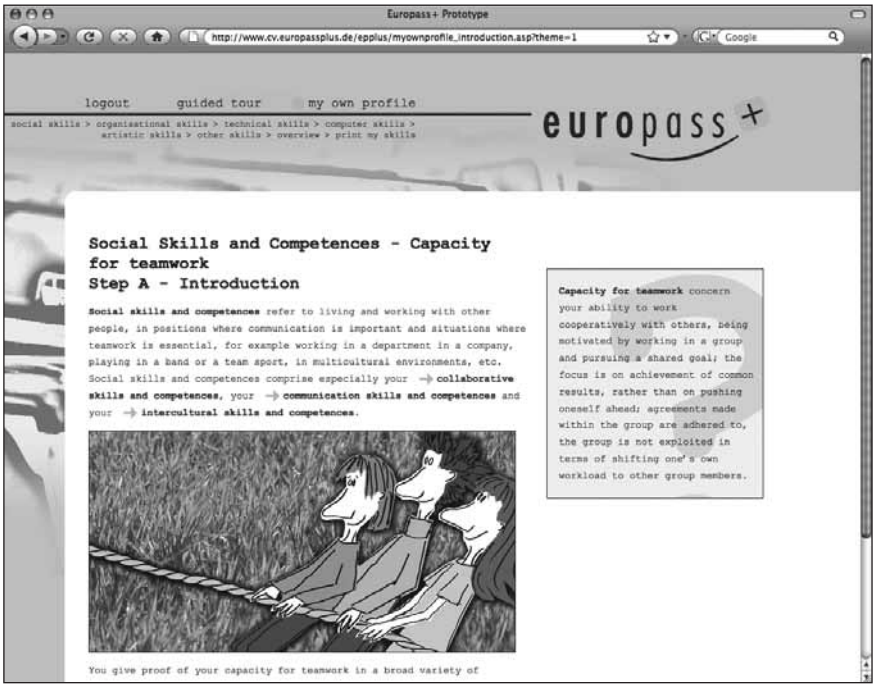
> Les "**aptitudes et compétences sociales** correspondent au fait de vivre et de travailler avec d'autres personnes à des fonctions où la communication est importante, et dans des situations où l'aptitude au travail en équipe est essentielle, par exemple travailler dans un service d'une entreprise, jouer dans un orchestre ou pratiquer un sport collectif, dans des environnements multiculturels, etc. Les aptitudes et compétences sociales englobent surtout vos aptitudes et vos compétences en matière de collaboration, vos **aptitudes et vos compétences en matière de communication et vos aptitudes et compétences interculturelles**."

– cette première étape explique ce que l'on entend par la compétence sociale 'aptitude au travail en équipe' :

> L'"**aptitude au travail en équipe** correspond à votre capacité à travailler en collaboration avec d'autres personnes, votre motivation à travailler au sein d'un groupe et réaliser un objectif commun : elle est centrée sur la réalisation des résultats plutôt que sur le développement individuel, les accords au sein du groupe sont respectés, le groupe n'est pas exploité en ce sens qu'il ne s'agit pas de faire supporter sa propre charge de travail par d'autres membres du groupe."

Illustration 3

l'outil en ligne Europass+ – Étape A : De quoi parlons-nous ?



Des exemples sont également donnés pour démontrer dans quelles situations, activités ou tâches un jeune a pu acquérir la compétence, ou dans quel genre d'activités cette compétence peut s'acquérir :

"**Vous pouvez prouver** vos aptitudes pour le travail en équipe dans une multitude d'activités dans différents contextes. Par exemple, vous avez pu organiser des journées de projet collectif à l'école ou coopérer avec succès avec d'autres étudiants au sein d'une équipe pour développer ensemble des projets et en présenter les résultats à d'autres. Vous avez pu participer à une initiative entre élèves ou entre étudiants. Vous faites partie d'une ou plusieurs équipes sportives ou vous participez à des projets organisés par des clubs culturels ou sociaux pendant vos loisirs, jouer dans un orchestre/un groupe ou chanter dans une chorale."

Étape B : Exemples de trois différents niveaux d'aptitudes et de compétences
Comment notez-vous votre aptitude pour le travail en équipe ?

D'après l'explication de base sur la zone de compétence, l'outil passe à la seconde étape où il présente des exemples des trois niveaux de sélection pour évaluer le niveau de leurs aptitudes pour le travail en équipe. Les exemples pour les niveaux basique – autonome – compétent sont accompagnés chacun de descriptifs énumérés dans une checklist, destinés à faciliter aux jeunes utilisateurs l'évaluation de leur niveau de compétence. Cette étape permet de sélectionner un niveau spécifique sur lequel l'utilisateur pourra cliquer pour attribuer une valeur à ses propres aptitudes pour le travail en équipe.

Illustration 4

L'outil en ligne Europass+ – Étape B : Exemples et checklists d'aide à l'autoévaluation et classification des compétences individuelles à un niveau spécifique

Le tableau ci-après présente la structure de l'étape B à l'aide d'un exemple des aptitudes au travail en équipe.

Tableau 1

Aptitudes au travail en équipe : Exemples et checklist pour trois niveaux de compétence.		
Aptitudes et compétences sociales : *Aptitudes au travail en équipe*	**Exemples tirés de la vie professionnelle et des loisirs**	**Checklist**
Niveau 1 : Basique	Je travaille dans un magasin où j'aide un dépositaire de journaux. Je sors les journaux avec un autre vendeur. Nous formons un bon tandem et nous faisons très peu d'erreurs. Je fais partie de l'équipe de football de notre école. Je prends du plaisir à jouer dans l'équipe. Nous devons être collectifs sur le terrain ainsi que dans d'autres activités pour arriver à des résultats.	Je sais qu'une équipe peut souvent mieux réussir qu'une personne seule. Je connais mes tâches dans l'équipe et j'assume mes responsabilités. Je vérifie la progression, demande qu'on m'aide et propose mon aide aux autres en cas de besoin. Je peux suggérer des moyens d'améliorer mon travail en équipe pour la fois suivante.
Niveau 2 : Autonome	Je travaille dans un magasin où je suis chargé de la vente de journaux avec quatre autres personnes. Je suis chargé de faire les comptes le soir et nous faisons en sorte qu'il y ait toujours une personne au magasin. Je répartis les tâches et veille à ce que les rayons soient toujours correctement approvisionnés. Je suis chargé, avec deux autres joueurs, de la gestion de l'équipement pour l'équipe de football de notre école. Nous sommes convenus que chacun d'entre nous sera responsable d'une partie de l'équipement – ballons, maillots et chaussures, etc.	Je sais planifier le travail avec les autres. Je vérifie la progression, demande conseil à une personne compétente en cas de besoin. Je conviens avec les autres des façons d'améliorer mon travail.

Aptitudes au travail en équipe : Exemples et checklist pour trois niveaux de compétence.		
Aptitudes et compétences sociales : *Aptitudes au travail en équipe*	**Exemples tirés de la vie professionnelle et des loisirs**	**Checklist**
Niveau 3 : Compétent	Je travaille dans un magasin avec dix autres vendeurs. Je suis chargé de planifier la charge de travail et la fixation des objectifs avec les autres pour la bonne exécution des tâches. Je travaille de façon efficace et cherche à coopérer avec les autres vendeurs. Je fais le point chaque soir avec le directeur et revois nos résultats. En tant que dirigeant d'un club sportif, j'organise des compétitions avec d'autres clubs. Je travaille en étroite collaboration avec les autres dirigeants des clubs sportifs à la planification et l'organisation de ces rencontres.	Je sais diriger une équipe. Je recherche des moyens efficaces d'améliorer la coopération, notamment les moyens de régler les conflits. Je partage des informations précises sur la progression, donnant mon accord sur les changements lorsqu'il faut atteindre des objectifs. Je suis capable de trouver les moyens d'améliorer mon travail à l'avenir.

Étape C : Notation de l'autoévaluation et préparation d'un profil de compétence

Après avoir déterminé et cliqué sur le niveau de compétence auquel ils ont évalué leurs propres aptitudes au travail en équipe, les utilisateurs passent à une troisième étape où ils doivent se servir du modèle pour formuler dans leurs propres termes les résultats de l'autoévaluation et décrire un exemple tiré de leurs propres expériences professionnelles et de leur vie quotidienne :

'*Nommez une activité et présentez des informations concernant votre aptitude au travail en équipe. Indiquez si vous avez pratiqué l'activité pendant votre travail ou vos loisirs. Entrez une description correspondant au niveau indiqué*.'

Illustration 5

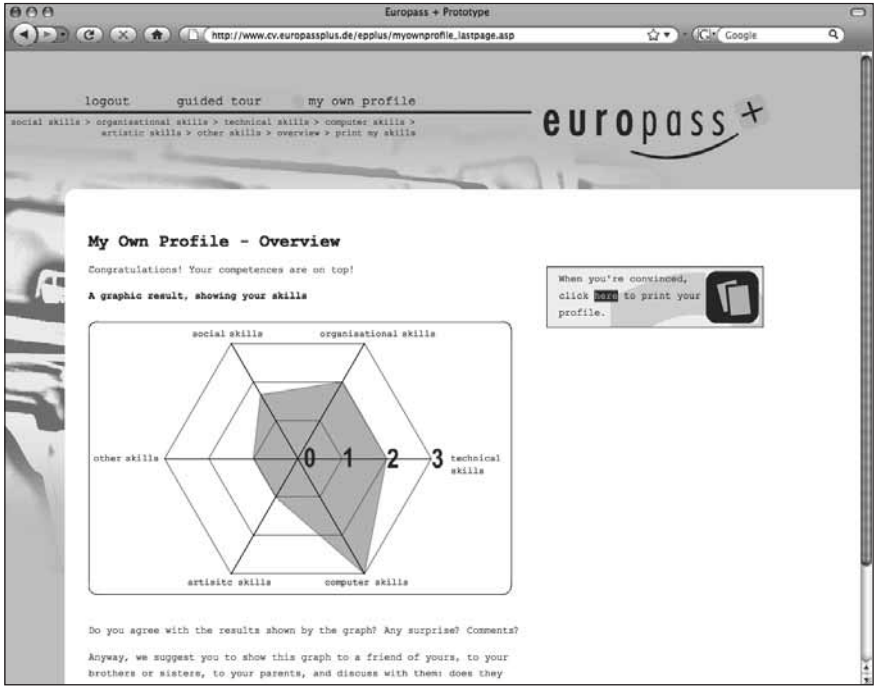
L'outil en ligne Europass+ – C : Le profil de l'utilisateur

Dans l'étape finale, les utilisateurs ont la possibilité d'effectuer un double contrôle de leur autoévaluation à l'aide d'une carte radar et, si besoin est, d'en discuter avec leurs professeurs, parents ou amis.

La cartographie rend instantanément visibles les forces et les faiblesses de chacun et fait ressortir les points – par exemple dans les demandes d'emploi – qui exigent une attention spéciale et les domaines de compétence pouvant être développés grâce une action concertée pour améliorer ses compétences.

Illustration 6

Les résultats de l'outil en ligne Europass+ :
Mon profil – vue d'ensemble sur une cartographie



À l'issue de cette étape, les données saisies peuvent être téléchargées sous fichier Word pour être ensuite intégrées au modèle CV Europass.

4 Conception d'un outil d'aide en ligne de l'autoévaluation des jeunes : les incompatibilités

L'outil d'aide en ligne Europass+ a intégré les expériences de différentes procédures et différents outils précédemment développés en Europe – souvent en dessous du niveau réglementaire – pour la saisie des compétences acquises de façon non formelle et informelle. Mais il a fallu tenir compte dans ce cas du groupe cible spécifique des jeunes et de l'impératif de créer un outil d'autoré-

flexion pure : en tant que tel, en définitive, aucun des outils existants ne pouvait être considéré adapté pour être retenu 'à sa valeur nominale'.[12]

L'analyse des outils existants, notamment pendant les phases de développement et de tests de l'outil Europass+ lui-même, a révélé de toute évidence que différentes incompatibilités faisaient partie intégrante de la conception d'un outil permettant aux jeunes d'autoévaluer leurs compétences acquises de façon informelle.[13]

4.1 Comparaison : Concision et simplicité des catégories et de leur valeur informative

D'une part, un outil d'aide en ligne destiné aux jeunes utilisateurs du CV Europass doit être aussi souple d'utilisation que possible et n'exiger des utilisateurs que le minimum d'aptitude au numérique ainsi que le minimum de temps. D'autre part, renoncer à de trop longues explications et, surtout, limiter l'échelle à trois niveaux de compétence pour une (auto-) évaluation peut toutefois limiter la valeur informative et la possibilité de comparer des documents préparés sur cette base. Les exigences de simplicité d'utilisation doivent être considérées par rapport aux exigences de validité des résultats.

4.2 Comparaison : Différents niveaux d'aptitude au numérique et exploitation de toutes les options du support

La conception d'outils en ligne, en particulier ceux destinés aux jeunes utilisateurs, doit, d'une part, trouver le juste équilibre entre concevoir un outil de soutien que certains jeunes perçoivent comme 'lourd à lire' et 'ennuyeux', et, d'autre part, répondre à l'objectif de relayer des informations aussi complètes que possible avec un faible niveau de complexité. Renforcer son attractivité chez les jeunes en ajoutant une multitude de fonctions, de nombreuses animations et en limitant le texte au minimum pourrait signifier sacrifier une certaine valeur informative de l'outil et réduire dans les mêmes proportions la validité des résultats. (Par exemple, ces priorités incompatibles se sont imposées de toute évidence lorsque des jeunes polonais ont testé l'outil prototype Europass+ : tandis que certains ont demandé davantage d'exemples, d'autres ont estimé la

12 Voir l'article Fietz/Strieder dans cette publication.
13 Pour de plus amples informations, voir Fietz/Junge 2006, p. 19-57, et notamment les page 52-55.

quantité d'exemples inclus dans l'outil trop importante). Ce que certains considèrent un 'jeu d'enfant' pourrait être d'un niveau (trop) élevé pour d'autres utilisateurs de l'outil en ligne. Il s'agit là d'un autre domaine où il est nécessaire de définir le critère à prendre davantage en ligne de compte.

4.3 Comparaison : Autoévaluation et outil d'aide pour les jeunes utilisateurs

Lors de la conception de l'outil en ligne, il faut traiter des questions conflictuelles de développement d'un outil pouvant servir à une autoévaluation indépendante et – du moins selon les étudiants et les expériences tirées de différentes initiatives sur les passeports – du niveau d'aide à retenir de préférence, qui devrait être en fait renforcé par rapport à un outil en ligne sans interface conseil pour être consulté par chaque utilisateur. En revanche, les outils d'autoévaluation offrent d'énormes avantages, notamment pour les jeunes utilisateurs, car ils suppriment la nervosité créée par une évaluation menée par un tiers, ce qui élimine les fréquentes associations négatives avec les systèmes de notation scolaire.

4.4 Comparaison : Authenticité de l'autoévaluation et validité et fiabilité des résultats

Si les méthodes d'autoévaluation donnent généralement des résultats pertinents et individualisés, l'aspect probant et la comparabilité des résultats obtenus de cette manière – leur validité et leur fiabilité – sont relativement limités. Les méthodes d'évaluation et de notation des compétences en externe offrent en comparaison une fiabilité et une comparabilité bien meilleures. Mais ils ne peuvent toutefois être obtenus dans le cadre des carnets de formation et des passeports comme le CV Europass qui repose sur l'autoévaluation des compétences au moins dans le domaine des aptitudes et des compétences personnelles. La compatibilité et la connectivité du CV Europass selon des standards comme ceux de l'EQF resteront donc un souhait, du moins tant que l'on n'aura pas réalisé la quadrature du cercle en développant un système permettant l'autoévaluation des compétences personnelles d'après des standards, intuitivement accessibles et compréhensibles, ainsi que mesurables et comparables de façon objective.

4.5 Comparaison : Action centrée sur le développement personnel et orientation sur les exigences du marché du travail

Les outils essentiellement destinés à l'aptitude à l'insertion professionnelle, et de ce fait la possibilité d'utiliser des compétences au niveau professionnel, sont, dans une certaine mesure, incompatibles avec des procédures qui mettent davantage l'accent sur le déblocage des potentiels de développement individuel et le développement futur des compétences des personnes. Le CV Europass et l'outil d'aide Europass+ abordent ces deux aspects conflictuels, car tous deux s'efforcent de favoriser le développement des compétences grâce à la transparence des documents sur les acquis.

4.6 Comparaison : Notation des acquis et développement futur des compétences

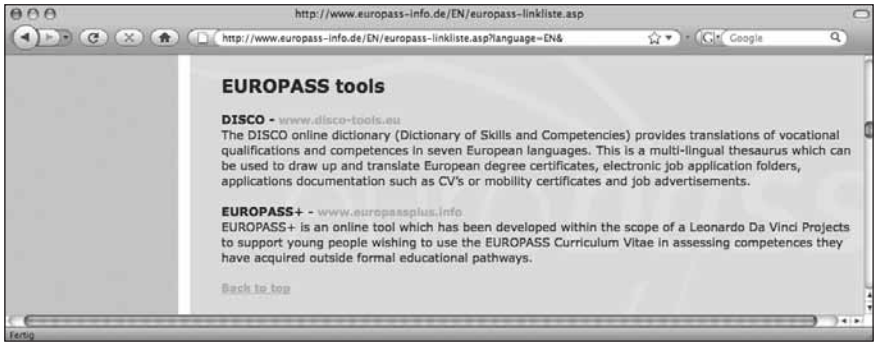
L'aspect concernant l'aide à trouver des liens pour l'objectif de développement des compétences est particulièrement intéressant pour les jeunes. De par leur nature, les passeports ou CV centrés sur un bilan des compétences acquises n'ont qu'une utilité marginale pour les tâches formatives. Il s'agit d'une autre incompatibilité où une décision doit être prise sur le critère qui doit peser le plus : le principal point d'intérêt doit-il être le développement de compétences (aspects formatifs) ou l'équilibrage des compétences déjà acquises (aspects bilan) ?

5 Perspectives et conclusion partielle : Quels sont critères clés qui détermineront l'avenir ?

Dans leurs rapports nationaux et dans l'audit externe du projet mené par le partenaire suisse, les partenaires du projet Europass+ soulignent la nécessité impérieuse de créer l'Europass, ainsi que ses documents constitutifs, et l'outil Europass+, davantage popularisé. Pour y parvenir, on a mis notamment l'accent sur l'établissement du lien entre l'outil Europass+ et les pages Europass 'officielles', ou du moins avec les Centres nationaux Europass, comme cela a déjà été réalisé avec le Centre national allemand Europass, créé au sein de l'Agence nationale de l'éducation pour l'Europe, à l'Institut fédéral pour l'éducation et la formation professionnelle (NA au BiBB).

Illustration 7

Lien avec l'Europass+ sur le site Internet NEC allemand



La méthode adoptée par le projet Europass+, lors de son lancement en 2006, pour développer un outil d'aide destiné aux jeunes utilisateurs du CV Europass dans toute l'Europe a été validée par la suite par la première évaluation de l'Europass et de ses cinq documents constitutifs, qui a été menée en 2007 pour le compte de la Commission européenne. Les résultats ont été publiés en 2008, et accueillis avec enthousiasme par la Commission européenne (Commission 2008). Concernant tout spécialement le CV Europass, le rapport d'évaluation insiste fortement sur la nécessité de développer des outils de soutien de meilleure qualité, notamment pour l'autoévaluation des compétences acquises de façon non formelle et informelle et tout particulièrement en faveur des jeunes utilisateurs :

'*La Commission développera le CV Europass dans un document plus complet, supporté par de nouveaux outils d'évaluation visant les compétences acquises à travers toutes les formes de formation. (…) L'outil CV mérite d'être vraiment développé en ce qui concerne aussi bien le modèle que ses outils guide (…) Pour mieux répondre aux besoins de tous les utilisateurs, l'outil CV doit déboucher sur un document plus complet supporté par de nouveaux outils d'autoévaluation des acquis, répondant aux besoins de tous les utilisateurs potentiels, comme les personnes peu qualifiées, les demandeurs d'emploi, les bénévoles et les jeunes en général*' (Commission 2008 p. 3 ff.).

Les partenariats du projet Europass+ sont persuadés que leur démarche ne représente qu'une première étape. Mais l'efficacité des résultats du projet dépendra essentiellement de la façon et du niveau auquel les méthodes sur l'outil Europass+ seront diffusées dans toute l'Europe et transmises par les NECs.

L'outil en ligne Europass+ est accessible sur
www.europassplus.info

et dans la liste des liens du NEC allemand sur
http://www.europass-info.de/de/europass-linkliste.asp

Pour en savoir plus sur ce projet, rendez-vous sur le site Internet de l'Institut fédéral pour l'éducation et la formation professionnelle (Forschungsinstitut Betriebliche Bildung, f-bb) sur
www.f-bb.de.

Références

Commission of the European Communities (2008): Report from the Commission to the European Parliament and the Council on the first evaluation of the Europass initiative. COM(2008) 427 final. Brussels, 4 July 2008.http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0427:FIN:EN:PDF

European Commission (ed.) (2008): Digital Literacy – European Commission Working Paper – and Recommendations from Digital Literacy High-Level Expert Group. http://ec.europa.eu/information_society/eeurope/i2010/docs/digital_literacy/digital_literacy_review.pdf

Fietz, G.; Junge, A.; Reglin, T.; Nicholls, B. (2006): Promoting Visibility of Competences – The EXEMPLO Toolkit for SMEs. Bundesinstitut für Berufsbildung (ed.) Impuls No 25. http://www.na-bibb.de/uploads/publikationen_leonardo_da_vinci/impuls_25.pdf

Official Journal of the European Union (2004): Decision No 2241/2004/EC of the European Parliament and of the Council on a single Community framework for the transparency of qualifications and competences (Europass). 31.12.04. http://europa.eu/bulletin/en/200412/p104039.htm

Bilan : Avant-propos (éd.)

Recueillir ‘un point de vue extérieur’ constituait un aspect essentiel de l’assurance qualité pour le projet Europass+. Le fait que des partenaires venant de Suisse, pays extra-communautaire, aient participé à l’élaboration de l’outil Europass+ était un élément majeur de sa réussite. Les suggestions des partenaires suisses – qui découlaient en partie de l’expérience accumulée en Suisse – qui ont pris une part active au développement et à l’accompagnement constant, les ajustements des phases et la mise au point des composants de chacun ont joué un rôle décisif dans la conception de l’outil Europass+.

Les expériences du partenaire suisse dans un environnement multilingue et un système administratif structuré au niveau fédéral ont fortement contribué à donner l’élan nécessaire à la coopération fructueuse au sein du partenariat pour le projet Europass+. Cette coopération – normale pour des projets de coopération par-delà les frontières comme celui-ci – a permis de surmonter les difficultés de langage et de compréhension qui ont dépassé les problèmes de communication purement linguistiques. Par exemple, une acceptation des principaux termes, comme ‘compétences’ et ‘formation non formelle’, a dû être définie par les partenaires. À cet égard, le projet a été aussi une expérience enrichissante pour les participants : ils ont éprouvé ‘personnellement’ des difficultés à concevoir un instrument compréhensible de tous et pouvant être utilisé dans un grand nombre de contextes culturels et linguistiques ; autrement dit la difficulté de développer un ‘langage’ qui suffit à définir la terminologie de base généralement comprise et qui franchit les barrières de la langue.

Comme le montre l’audit final du projet mené par notre partenaire suisse dans le cadre de l’élaboration de l’outil Europass+, les partenaires de huit pays européens ont magnifiquement relevé ce défi.

Evaluation externe du projet Europass+ – Synthèse des résultats

Furio Bednarz, ECAP Foundation

1 Introduction

Le contexte du projet et objectifs de l'audit

Le projet Europass+ prend ses racines dans le cadre des actions européennes visant à réaliser les objectifs de Lisbonne en termes de réalisations pérennes. Favoriser la mobilité et la transparence de la main-d'œuvre sur le marché de l'emploi, assurer la visibilité de la formation et sensibiliser davantage les personnes à ce projet sont les objectifs globaux du processus de Lisbonne – Copenhague. Les outils Europass sont fortement liés à ces objectifs.

La mobilité doit être améliorée afin qu'un marché unique et élargi devienne réalité. Il s'agit avant tout d'offre et de demande, avec une mise en valeur des phénomènes grandissants d'inadéquation et d'inégalité de chances pour les personnes à la recherche de bons parcours professionnels. L'Europe a besoin de mobilité (et d'immigration) pour faire face au changement démographique, à la concurrence mondiale et au développement social. Mais la mobilité ne pourra nettement s'améliorer que si nous sommes capables de passer d'une démarche 'd'arrangements bilatéraux à profil bas', selon laquelle les personnes se déplacent et la demande est satisfaite selon des schémas à court terme, à évolution rapide, à une démarche *donnant-donnant*. La mobilité est tirée par les pénuries de main-d'œuvre (aussi bien qualifiée que peu qualifiée) d'une part, et par les bénéfices découlant de salaires déséquilibrés d'un pays à un autre, d'autre part. Cette situation exige une nouvelle approche visant à renforcer les compétences disponibles et les opportunités de carrière afin que tous les acteurs puissent pleinement tirer parti de la mobilité, tant pour les territoires qui produisent de la main-d'œuvre que pour ceux qui bénéficient de cette mobilité.

Dans ce contexte, la mobilité implique la capacité d'améliorer et de transférer des compétences. Il s'agit d'une transparence basée sur la reconnaissance individuelle, sociale et, enfin, 'formelle' (juridique et contractuelle) des acquis et des expériences professionnelles. En d'autres termes, la mobilité exige de la transparence afin d'assurer des avantages équitables à l'économie dans son ensemble, aux communautés et aux personnes.

La transparence, en revanche, est fortement synonyme de 'prise de conscience individuelle'. Une personne doit en fait savoir ce qu'elle sait faire en fonction des expériences et des qualifications qu'elle a acquises au cours de sa vie. Le professionnalisme est étroitement lié au fait d'avoir des compétences pouvant être facilement mobilisées dans divers environnements de travail. La transparence implique la possibilité pour les personnes d'engager des auto-analyses, d'évaluer et de transférer des *acquis*, de reconnaître les *processus* d'éducation et de formation qui interviennent sur le lieu de travail et dans le vécu. La reconnaissance des processus d'éducation et de formation est synonyme de soutien des compétences.

Mais la transparence implique aussi la *reconnaissance sociale* de ce que nous sommes capables de faire, la juste évaluation des compétences dans une perspective globale, dans le recrutement, la gestion de carrière et l'accès à l'éducation et la formation continue. La transparence est une question de dialogue social et de responsabilité sociale, et pourrait être renforcée grâce à la légitimation des résultats acquis à l'aide d'outils adaptés permettant aux personnes de prendre davantage conscience de leurs compétences.

Enfin, l'utilisation de ces outils devrait permettre une reconnaissance officielle des compétences 'importées' d'autres pays et/ou acquises dans différents emplois tenus et par la formation dans chaque pays. L'Europass+ a été formulé avec l'ambition de créer un outil à cet effet. Cette reconnaissance officielle doit être garantie dans un proche avenir avec les systèmes EQF et ECVET. La transparence ne tient donc pas simplement à l'utilisation des bons outils, mais il s'agit aussi d'un produit de confiance réciproque, de systèmes et de fonctions de traduction partagés, comme le long chemin sinueux conduisant à l'EQF nous le montre.

Le projet Europass+ visait à répondre aux questions et aux défis susmentionnés de façon pragmatique. Le projet se fixait pour objectif de concevoir et de tester un outil pour favoriser la mobilité et la transparence de façon concrète et pratique, en aidant les jeunes à identifier précisément et à formaliser le CV Europass, de sorte que les compétences et les aptitudes diffuses acquises non seulement par des parcours de formation, mais avant tout par le vécu, puissent être effectivement enregistrées. Le projet, ciblant les jeunes utilisateurs qui passent des systèmes éducatifs au marché de l'emploi, a choisi de lancer un système plus complet. Les jeunes représentent incontestablement un des groupes cible les plus importants lorsqu'il s'agit de renforcer la mobilité et la transparence sur le marché européen de l'emploi. Mais si nous nous projetons

dans le futur, nous devons observer que le projet a traité plus généralement des questions de méthodologie liées à l'acquisition des compétences sociales et personnelles.

L'audit externe, associé à une phase de tests en deux étapes et un suivi en interne, a été un aspect essentiel du projet, à la fois pour accompagner le processus et fournir des données de base valables pour améliorer l'outil. Il aborde à la fois des questions de *process*, autrement dit en fournissant au coordinateur et au groupe pilote les données et les informations utiles pour l'ajustement de la gestion des différents packages de travail (working packages – WP), et les *produits* livrés pour le projet afin de vérifier l'efficacité prévue des acquis. L'audit externe a joué autrement dit un rôle dans l'*établissement de passerelles entre théories, expertise méthodologique et 'pratique'*, se traduisant par les réactions des consultants et des utilisateurs.

L'audit externe a traité les données et les informations collectées au cours du suivi et interrogé les partenaires dans le cadre des groupes cibles ou des sessions ad-hoc d'après les critères suivants :

- la cohérence des résultats par rapport aux buts d'origine ou redéfinis et aux objectifs spécifiques du projet, notamment le respect du calendrier et la méthodologie retenue ;
- la pertinence des produits livrables par rapport aux objectifs susmentionnés dans le cadre des applications et des différentes typologies des besoins des utilisateurs (facilité d'utilisation, valeur ajoutée des outils, etc.) ;
- la fiabilité des résultats en regard des opportunités et des dangers liés à leur exploitation durant et à la conclusion du projet (coûts, besoins d'accompagnement, intervenants…).

Méthodologies, acteurs et sources d'évaluation

L'audit externe prend en compte les avis et les retours d'information de tous les acteurs du projet lors de la collecte des données et des informations, leur examen, leur élaboration et leur analyse ; il a notamment fait appel aux spécialistes de l'éducation et de la formation professionnelle impliqués dans le partenariat transnational, aux stagiaires et aux responsables de la formation et/ou des ressources humaines dans les sociétés des pays partenaires et aux parties prenantes et acteurs concernés par la valorisation.

Les résultats ont répondu à l'attente. Ceci a surtout encouragé l'implication des utilisateurs et des orienteurs dans les tests de l'outil pas à pas ; la décision d'agir ainsi reposait sur la nécessité d'effectuer une démarche de 'prototypage rapide' pour la conception de l'outil.[1] À cet égard, l'engagement des jeunes et des consultants s'est avéré plus efficace que le choix original de baser la phase de développement essentiellement sur les avis d'un comité consultatif expert chargé de s'assurer de la validation et de la mise en œuvre d'offres support développées dans l'utilisation pratique de l'Europass, et du soutien dans le processus de valorisation. L'audit externe a été ainsi étroitement intégré à la conception et aux tests de l'outil Europass+, et a contribué aux retours d'informations et aux suggestions de ces intervenants.

L'auditeur externe a ainsi apporté au projet, en particulier au groupe pilote, l''accompagnement formatif'.

Élément du système d'assurance qualité du projet, l'audit externe a été supporté par les données et les informations de suivi recueillies par le coordinateur du projet. De plus, les sources de l'audit incluaient des rapports sur le déroulement des activités assurées par chaque partenaire avant chaque réunion transnationale et, surtout, les questionnaires permettant de vérifier le degré de satisfaction des participants au travers des différentes activités (réunions, séminaires), et, notamment, d'évaluer les expériences des utilisateurs lors des phases de pré-tests et de tests. L'audit externe a été conduit selon le plan de suivi et d'évaluation approuvé par les partenaires lors de la réunion de lancement.

Nous expliquerons dans le paragraphe suivant comment le projet a réussi à effectuer les inévitables ajustements inhérents à la coordination d'un projet en partenariat aussi étendu et complexe. Nous soulignerons de quelle façon les caractéristiques du partenariat se sont avérées d'une importance vitale, l'engagement de certains pays stratégiques, l'hétérogénéité du système de formation et d'enseignement professionnels (VET) et des cultures de la main-d'œuvre, et l'implication de différents acteurs (partenaires sociaux et organismes de formation). Concernant le déroulement du projet, nous aborderons brièvement l'efficacité du prototypage rapide de la conception du logiciel. Le troisième

1 Cette démarche, visant à éviter la rigidité du planning de conception, implique une interaction continue entre différents acteurs impliqués dans la conception de l'outil et la mise en œuvre du logiciel et de l'architecture informatique, et le regroupement phase après phase des retours d'informations des utilisateurs.

chapitre donnera la parole aux utilisateurs à l'aide des résultats des deux phases de test de l'outil en ligne, mettant à contribution plus de 200 jeunes et consultants de toute l'Europe.

2 Déroulement du projet et partenariat

Six séminaires transnationaux sur le projet se sont tenus en vue de déterminer le niveau actuel de sensibilisation aux compétences non formelles dans les pays partenaires, formuler et élaborer un cahier des charges comme base de développement de l'outil et, enfin, travailler, tester et mettre au point en permanence les différents projets/versions de l'outil en ligne.

Les résultats de l'étude sur le niveau actuel de sensibilisation en matière d'enregistrement des compétences non formelles acquises chez les pays partenaires ont mis en lumière le fait que les différentes cultures et les différentes façons d'aborder les mêmes problèmes influence la manière générale d'adopter l'Europass dans différents pays. En ce sens, il a été clair dès le début qu'un des principaux problèmes était de parvenir à un langage commun et une approche commune sur les objectifs du projet.

Il fallait aussi trouver un consensus sur les objectifs du projet : Tous les partenaires ont partagé la conviction qu'ils devraient éviter les risques d'une *sur-* ou d'une *sous*-estimation des résultats définitifs du projet. Ils se sont parfaitement rendus compte de la nécessité d'être attentifs aux limites réalistes du projet.

L'Europass+ ne devait pas être un outil d'évaluation conçu pour aider à reconnaître et à valider les acquis, ni un outil de diagnostic sophistiqué qui nécessite l'évaluation d'un guide complexe et d'une procédure d'accompagnement, mais plutôt d'un véritable outil d'aide en ligne à utiliser avec souplesse et directement par des jeunes ayant des aptitudes limitées en informatique ou dans le cadre de systèmes de consultation.

Les partenaires se sont rendus compte qu'il importait de réaliser un outil qui apporte vraiment une valeur ajoutée aux utilisateurs et non pas un outil qui se borne à être un guide descriptif à l'Europass, à l'instar des outils d'aide téléchargeables déjà existants.

Lors des réunions, les partenaires ont traité de manière constructive et en profondeur des problématiques et des différentes attentes concernant la nature des produits livrables pour le projet, en définissant précisément étape par étape leurs participations dans l'élaboration de la version réelle de l'outil informatique convivial. L'Europass+ a prouvé son efficacité, apportant véritablement aux utilisateurs une valeur ajoutée significative en les aidant dans l'autoévaluation de leurs compétences personnelles et sociales ; il est non seulement utile pour l'élaboration du CV Europass, mais aussi pour postuler à un nouvel emploi, effectuer un complément de formation ou le lancement d'une procédure de validation formelle.

L'efficacité de l'outil a été également suivie par le biais de tâches relatives à l'expertise technique dans la phase de prototypage rapide, confiées à un prestataire fiable collaborant de façon totalement interactive avec des experts en méthodologie et en pédagogie. L'outil a été conçue selon la méthodologie de la "*convivialité critique*", en activant un lien direct entre les experts, le partenariat élargi, les prestataires de service chargés de la programmation du logiciel et les responsables du package du projet. En revanche, l'adoption d'une méthodologie basée sur un déroulement rigide d'opérations planifiées – en séparant la conception de l'outil de la mise en oeuvre du logiciel – aurait à coup sûr fait courir au projet un risque de plus en plus grand de défauts de qualité dans les performances de l'outil, se traduisant par des pertes de temps et de ressources en mises au point et révisions.

3 Résultats et produits fournis

Les résultats attendus et la réalité

Ce chapitre traite plus particulièrement des résultats du projet, sous l'angle de la qualité perçue des acquis telle qu'elle est définie selon le degré de satisfaction des intervenants, partenaires, acteurs, experts et utilisateurs au cours des tests. Nous traiterons des données et des informations recueillies au cours du suivi, des tests et de la phase finale d'après les critères suivants : la *cohérence* des résultats, la *pertinence* des produits fournis et la *viabilité* des résultats.

Le produit a satisfait aux deux premiers critères clés, bien que nous ayons dû le considérer comme une "*version bêta*" d'un produit très prometteur pour des améliorations ultérieures. Les résultats – notamment l'outil d'aide en ligne –

ont répondu aux attentes des partenaires et ont été également appréciés d'une façon générale par les experts du Comité Conseil Scientifique et ceux contactés dans différents pays.

Illustration 1

Réactions des partenaires – notes de satisfaction concernant l'outil d'aide en ligne – projet Europass+

Critères d'évaluation *(évaluation en interne)* / **Degré de satisfaction**	**Max.**	←	→	**Min.**
Pensez-vous que la version actuelle de l'outil ou du site Internet est facile à utiliser et compréhensible des utilisateurs ?	2	7		
Pensez-vous que l'outil est réellement adaptable et transférable au niveau de l'UE ?	6	3		
L'outil assure-t-il une bonne connexion à l'EQF en termes de descripteurs et de niveaux ?	2	5	1	1
Pensez-vous que l'outil apporte réellement une valeur ajoutée aux utilisateurs en termes de disponibilité rapide d'outils d'aide Europass ?	8	1		
Avez-vous recueilli des réactions positives d'intervenants locaux lors de la présentation du projet et de l'outil ?	4	3	1	1
D'une façon générale, quel est votre degré de satisfaction ou le degré de satisfaction de votre organisation des résultats du projet, compte tenu de vos attentes initiales ?	7	2		

Source : questionnaires d'évaluation élaborés par l'ECAP – personnes interrogées : 9 partenaires de 7 pays

Le tableau ci-dessus montre que les partenaires du projet ont été dans l'ensemble très satisfaits des résultats du projet. L'outil d'aide s'est avéré conforme à leurs attentes et pertinents concernant leurs besoins. Ils sont convaincus de la valeur ajoutée de cet outil pour les utilisateurs et de sa parfaite adéquation avec la politique de l'UE en vigueur en termes de transparence et de renforcement de la mobilité et de transférabilité des compétences. Mais

il faudrait l'améliorer sur certains points afin de renforcer le lien avec les descripteurs de l'EQF et son approche concernant les niveaux et la taxonomie des aptitudes et des compétences. La viabilité devrait donc être améliorée pour garantir la valorisation des résultats, adapter l'outil à différents contextes nationaux et améliorer en permanence sa qualité par le biais de suggestions et de commentaires recueillis auprès d'un large panel d'utilisateurs (jeunes, adultes, consultants).

L'outil en ligne Europass + : le point de vue des utilisateurs

Point important s'il en est, nous avons enregistré des retours d'informations très positifs, parfois enthousiastes de la part d'un large échantillon d'utilisateurs (environ 60 conseillers et consultants ainsi que 150 jeunes de huit pays) ayant testé les versions intermédiaire et définitive de l'outil.

Dans plus de 50 % des cas, l'outil a été testé individuellement par des utilisateurs qui ont été invités à s'en servir eux-mêmes afin d'arriver à des résultats significatifs sur la pertinence de l'outil quant à l'une des exigences attendues, définies dans la phase de conception : la création d'un outil d'aide compatible, facile à localiser et à utiliser.

La phase de tests s'est déroulée en deux étapes. Une phase initiale de pré-tests a servi de base à l'amélioration de l'outil au cours des mois suivants ; les améliorations proposées portaient principalement sur la présentation et la facilité d'utilisation de certaines fonctionnalités de l'outil. Le test final a permis de vérifier la version actuelle de l'outil par rapport à cinq paramètres :

Illustration 2

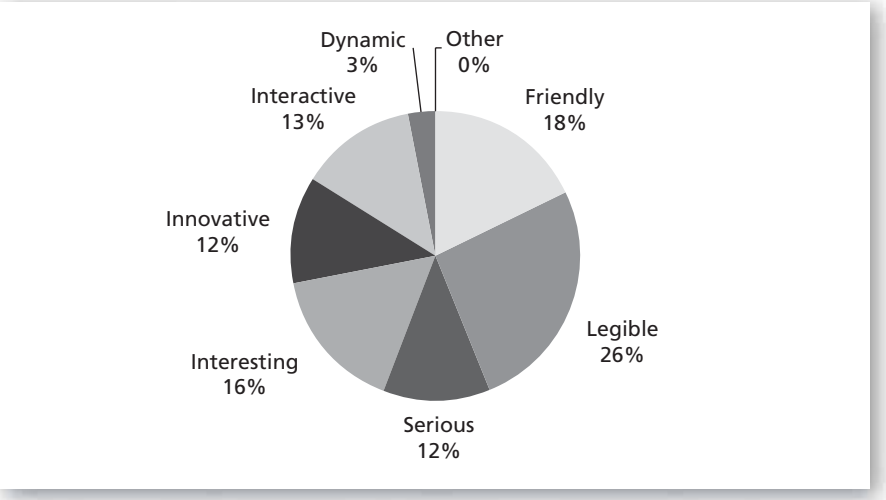
Paramètres d'évaluation pour tester l'outil Europass+	
Visibilité	Accessibilité par tous les utilisateurs potentiels → *Être très bien classé dans les moteurs de recherche !*
Perception	Facilité d'utilisation et bonne perception par les utilisateurs → *Devenir un outil de référence dans ce domaine*
Technique	Fiabilité → *Être interactif*
Contenu	Capacité à fournir des informations de qualité → *Disposer des informations mises à jour*
Services	Capacité à offrir ou à générer des services de qualité → *Assurer une aide supplémentaire ou un transfert vers un autre réseau*

En général, les jeunes et les consultants appartenant au même groupe de responsables de tests de réception trouvaient le site Internet facile à gérer, et l'accès à l'outil relativement aisé et bien présenté grâce à l'accompagnement guidé et le système intuitif de navigation. Les *icônes* permettent de naviguer dans les différentes pages et sections, et les *modèles* sont très efficaces pour aider à remplir le CV en valorisant les compétences et les acquis non formels. Certaines améliorations concernant la capacité d'utilisation devraient être éventuellement apportées à la position et à la visibilité des boutons d'aide, l'ouverture des fenêtres explicatives et de modèles.

L'outil a été apprécié pour un certain nombre de raisons bien documentées. Sa souplesse et sa polyvalence ont été soulignées, en fonction des besoins des personnes, du statut (jeunes ou conseillers) et des expériences des utilisateurs, des traditions et des cultures des différents pays.

Illustration 3

Comment définir l'outil Europass+ ?



Source : questionnaires des tests d'évaluation élaborés par les partenaires et l'ECAP

Il a été demandé aux utilisateurs faisant partie de l'échantillon de définir les fonctions premières les plus importantes de l'outil à l'aide d'un certain nombre de mots clé fournis. Comme le montre le diagramme, les personnes interrogées ont été particulièrement satisfaites de sa lisibilité et de sa convivialité. Deux tiers des personnes interrogées ont estimé que seules des compétences très limitées en technologies de l'information suffisaient à entrer dans le site Internet et à l'utiliser, et pratiquement aucune n'a émis l'idée que le numérique pourrait freiner la diffusion de l'outil. Il est considéré comme simple à utiliser et digne d'intérêt, même pour les personnes peu qualifiées, pour une recherche active d'emploi et pour le suivi d'une formation complémentaire.

Les *modèles* fournis par l'outil, qui mettent en évidence la façon dont une compétence devrait être décrite et acquise, sont un élément essentiel très apprécié des utilisateurs. Il subsiste en revanche des difficultés quand il s'agit de gérer l'*autoévaluation* précise des *niveaux d'aptitude et des compétences* à décrire (nous devons garder à l'esprit que l'utilisation de taxonomies pour définir des compétences, et surtout pour décrire les aptitudes personnelles et diffuses, n'est pas très répandue en Europe). De ce point de vue, les avis des utilisateurs pourraient introduire certaines contraintes qui tiennent largement à la façon dont l'EQF en général doit fonctionner ; en réalité, nous devrions tenir

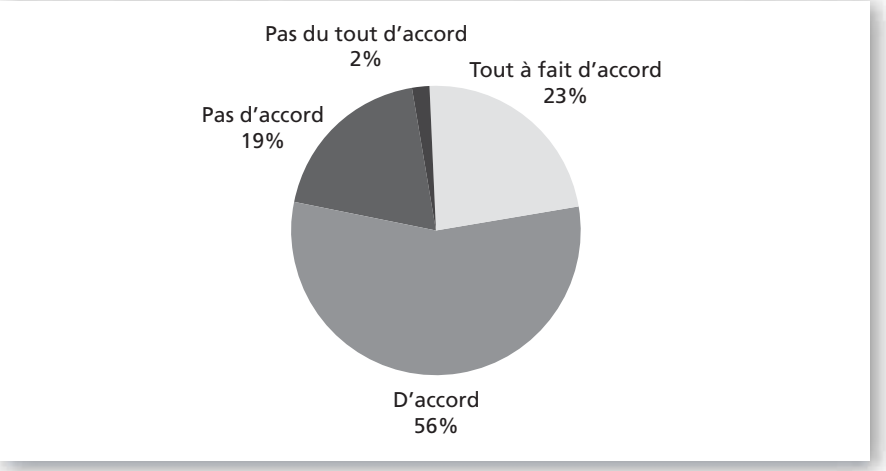
compte du fait que raisonner en termes de “niveaux” est une convention enracinée, comme chez les britanniques, mais qui dévie nettement de la démarche naturelle vers les compétences et les qualifications dans la quasi-totalité des autres pays européens.

L’outil semble captiver les utilisateurs, en les emmenant dans un voyage interactif, étape par étape. Il représente indéniablement une nouvelle approche si on le compare aux sites Internet Europass “austères et ennuyeux” et offre une nouvelle perspective au CV Europass. L’outil favorise la compilation d’un chapitre “peu clair” du CV Europass, et, plus généralement, il permet de mieux comprendre la raison et l’intérêt du dossier Europass. Il aide également les personnes à réfléchir sur leur existence et leur expérience professionnelle, de façon à pouvoir identifier de quelle façon il est possible d’élargir et renforcer les compétences au quotidien.

D’après les résultats de la phase de tests, les résultats définitifs du projet semblent répondre à son objectif principal : concevoir et mettre en œuvre un outil d’aide apportant une véritable valeur ajoutée aux utilisateurs concernant la reconnaissance, la valorisation et l’évaluation des compétences et des aptitudes diffuses acquises via une formation non formelle.

Illustration 4

Pensez-vous que l’outil Europass+ vous a aidé à améliorer la qualité de votre CV ?



Source : questionnaires des tests d’évaluation élaborés par des partenaires et l’ECAP

Un examen plus attentif des résultats du diagramme ci-dessus en apporte la meilleure preuve. Plus de 80 % des jeunes interrogés ont indiqué que l'outil les a aidés à améliorer leurs CV, tandis que 2% ont trouvé l'outil totalement inadapté.

Résumé : Le mise en valeur et les plus de l'Europass+

En résumé, nous pouvons dire qu'au vu des résultats des tests finaux, le projet a atteint ses objectifs. L'Europass+ est :

- **un outil cohérent et utile :** l'Europass+ est un nouvel outil dans un environnement Internet déjà encombré ; il comble une lacune tout en s'harmonisant avec les principales directives de l'approche de l'UE sur la mobilité, la transparence et la transférabilité des compétences ; il peut être rapidement amélioré pour sa mise en ligne avec les descripteurs et les niveaux de l'EQF, tout en étant facilement adaptable aux cadres, aux cultures et traditions de chaque pays ;
- **Un outil simple et souple**, facilement utilisable par des personnes ayant au moins des connaissances de base en technologies de l'information, tout en étant un outil attrayant pour les consultants, et facile à utiliser pour les systèmes d'orientation et de consultation ;
- **Un outil ouvert :** il peut être facilement amélioré, traduit dans d'autres langues, transféré, valorisé et évolutif grâce à une conception modulaire intelligente du logiciel.

L'Europass+ est un plus à de nombreux niveaux :

- **Il diffuse la connaissance du CV Europass et améliore la convivialité** ; à cet égard, il constitue un outil dynamique et d'information de complément aux outils existants, car les utilisateurs du CV Europass de toute l'Europe (les personnes et les entreprises) doivent être mieux informés, mieux intégrés à la société et plus confiants ;
- **il sensibilise davantage à l'importance grandissante des aptitudes diffuses et des systèmes de reconnaissance dans les parcours professionnels et dans la concrétisation de l'apprentissage et de la formation continue :** autrement dit, il fait prendre davantage conscience aux entreprises et aux jeunes du rôle joué par les systèmes de formation formelle ou non dans le développement des compétences ;

- **Il encourage les jeunes à adopter l'autoréflexion comme moyen essentiel d'améliorer leur formation :** l'outil supporte des démarches de réflexion, à la fois dans le cadre des parcours d'autoévaluation et dans l'utilisation de suggestions et de retours d'information fournis par le diagramme final de "la cartographie" des aptitudes et des comportements individuels ;
- **Il sensibilise davantage les personnes sur l'importance de se valoriser dans n'importe quelle sollicitation d'un nouvel emploi ou pour une formation complémentaire :** l'outil guide les utilisateurs à chaque étape du parcours leur permettant de justifier des compétences, des attitudes et des comportements qu'ils souhaitent intégrer à leur profil.

4 Conclusions et projections sur l'avenir

Les points forts et les points faibles du projet

En conclusion, nous souhaitons récapituler les points forts et les points faibles du projet tels qu'ils sont définis dans l'évaluation, afin de mettre en évidence les défis à relever dans la phase de valorisation et garantir la totale viabilité des résultats obtenus dans cette phase. Certains points forts devront être évalués de façon appropriée dans un proche avenir. Le projet a essentiellement connu la réussite grâce au partenariat solide et structuré qui a géré la conception de l'outil et les différentes activités faisant partie intégrante du projet. Ce partenariat, de par l'expertise, le professionnalisme de ses membres et la cohésion entre partenaires, doit constituer un réseau central pour le lancement, la diffusion et la valorisation des initiatives. Il pourrait assumer la responsabilité de la maintenance et du développement de l'outil, en suivant l'adaptation et les campagnes spécifiques de promotion au niveau local.

La méthodologie utilisée pour concevoir et développer l'outil s'est aussi avérée un point fort. La méthode de prototypage a été très efficace en permettant une symbiose entre les prestataires de service chargés d'élaborer le logiciel, les experts et les utilisateurs. Une architecture complexe a donné naissance à un outil simple, souple et utile.

Nous voudrions souligner enfin le fait que l'outil, malgré l'étonnante simplicité de sa conception, a comblé une lacune dans les approches élargies de l'UE en apportant aux utilisateurs intéressés par l'utilisation et la valorisation du dossier

Europass les fonctionnalités et l'aide qui sont rares ou font complètement défaut au niveau européen.

Certains points critiques ou relatives faiblesses semblent porter de façon plus aiguë sur des contraintes d'ordre général concernant l'Europass que sur les limites mises en évidence par le projet ou les produits à livrer. Le CV Europass, ainsi que les autres documents constitutifs du système Europass, est un standard possible, mais il n'est pas toutefois "reconnu" et apprécié de façon incontestable par les utilisateurs. Il prend en considération les jeunes et les adultes mais néglige les entreprises et les agences de recrutement. Il reste beaucoup à faire à ce niveau. Les différences d'orientations, de cultures de conseil et de systèmes de qualification en général (plus ou moins ouverts à la reconnaissance et la validation de la formation informelle et non formelle) dans l'ensemble des pays européens pourraient d'autre part freiner la diffusion de ces outils destinés à valoriser les compétences acquises en dehors d'une formation et de parcours de qualification officiels. Le dernier point critique devrait porter sur le faible niveau permanent d'accessibilité de "l'approche Internet" de l'information et du guidage dans de nombreux pays européens.

Projection sur l'avenir : les opportunités, les risques et les défis à relever

Les partenaires sont actuellement tous convaincus de la nécessité de valoriser et d'exploiter certaines possibilités d'obtenir des résultats viables sur le projet. Ces opportunités devraient se traduire par un certain nombre d'actions à engager dans un proche avenir et dans l'encouragement de nouvelles initiatives :

- Une campagne de valorisation devrait être instituée, non seulement au niveau européen, mais également en exploitant des réseaux locaux pour mieux faire connaître, apprécier et utiliser l'outil ;
- les partenaires sociaux pourraient jouer un rôle essentiel dans cet effort de valorisation, non seulement par une meilleure connaissance et une plus forte sensibilisation aux outils Europass, mais aussi par un plus grand consensus social nécessaire pour soutenir et intégrer effectivement la transparence et la mobilité dans les actions quotidiennes des marchés de l'emploi ;
- Enfin, l'intégration de l'Europass+ dans les outils officiels de l'UE destinés à promouvoir l'Europass pourrait jouer un rôle clé dans la garantie de la viabilité des résultats obtenus au cours de la phase de pilotage du projet.

Il existe en revanche des risques dans la prédominance des facteurs restrictifs mentionnés plus haut, dans la méfiance ou le manque d'attention des acteurs, qui emporte avec lui le risque toujours présent de ne pas prendre en compte certains résultats – même le plus probant – et, dans un certain sens, de les "rejeter". Ce risque existe pour tout projet pilote novateur, comme le projet Europass+ l'a été.

De futurs défis nous attendent d'autre part, non seulement pour surmonter les risques en question, mais aussi dans la prise en compte de certains problèmes et de difficultés de méthodologie qui sont loin d'être résolus. L'Europass en général encourage l'adoption d'outils et de méthodes standard pour garantir la transparence de la mobilité et de la perméabilité des marchés de l'emploi en Europe, ce qui soulève un certain nombre de questions :

- Comment parvenir à un accord et à un large consensus social sur cette question dans un paysage aussi fragmenté et complexe (problème général résolu par le développement des systèmes EFQ et ECVET) ? Pourrions-nous intégrer une démarche de valorisation des systèmes et des procédures de formation formelle ou non développés par de nombreux pays ?
- D'autre part, comment faut-il utiliser des outils normalisés pour évaluer les spécificités individuelles ? Serions-nous capables d'intégrer l'outil dans des systèmes de conseil au niveau individuel ?
- Et si le consensus social doit être garanti en intégrant le dossier Europass actuel, comment développer au mieux un "véritable" outil européen capable de répondre aux standards globaux et aux besoins locaux en termes de langues, de codes et de répertoires de modèles qui ont prouvé leur utilité pour aider les personnes à valoriser leurs compétences ? Qui se chargera d'améliorer et d'assurer la maintenance de l'outil ?

Au-delà du projet : quelques suggestions

Favoriser la reconnaissance de l'outil, l'intégrer à la palette officielle des outils européens pour renforcer la transparence et la mobilité semble être le premier objectif et le premier défi pour les partenaires qui ont lancé et mené à bien ce projet. Au vu de tout ceci, il faudrait mener une action intelligente et patiente afin d'impliquer des partenaires sociaux dans la campagne de valorisation, en s'attachant à mettre les questions de transparence et de mobilité à l'ordre du

jour du dialogue social qui établit les règles et le “consensus” nécessaires à tout système de “reconnaissance”.

À court terme, il faudrait planifier des actions et une diffusion coordonnées basées sur différents effets de levier afin d’éviter le phénomène de “rejet” :

- Une campagne générale de valorisation menée au niveau européen pourrait déboucher sur un renforcement de la visibilité de l’outil et son rattachement aux sites officiels Internet de promotion de l’Europass ; il faudrait mener des actions aux niveaux national et de l’UE, des actions de lobbying et de développement, et augmenter le nombre de pays engagés dans le programme pilote et qui pourraient jouer un rôle essentiel. On pourrait tenir cet objectif, par exemple en évaluant les opportunités d’un *Programme d’éducation et de formation continue* qui encourage des projets ciblés de “*transfert de l’innovation*” basés sur le produit original, en impliquant le réseau de partenaires et de nouveaux membres d’autres pays ; ou, à moyen terme, en envisageant la création d’un réseau européen chargé de la maintenance de l’outil. Il faut, dans tous les cas, faire en sorte que la disponibilité et la maintenance de l’outil soient un prérequis à l’obtention des résultats par une action au niveau local.
- D’autre part, seule une action locale en profondeur peut réussir à encourager la prise de conscience et la culture, avec l’implication des centres d’orientation et des agences de recrutement, ainsi que les entreprises. Il faudrait à cet effet prévoir, au niveau national ou régional, des possibilités de financement pour adapter l’outil et mener des tests d’utilité dans des systèmes d’orientation. Elles devraient essentiellement viser à ménager une délicate transition des milieux scolaires aux marchés de l’emploi. Elles devraient surtout accompagner et soutenir les parcours de mobilité avec l’implication des étudiants et des jeunes travailleurs (possibilités de financement européen définies dans des programmes FSE nationaux et dans des programmes européens de mobilité).

Valorisation des compétences des jeunes adultes Perspectives et limites : les points de vue de huit pays européens

Annette Junge et Furio Bednarz, Valérie Brenot, Gabriele Fietz, Javier Vargas Garcia, Rafal Rolka

Afin d'avoir une vue d'ensemble du niveau de sensibilisation à l'importance des compétences acquises non formellement, notamment en ce qui concerne les jeunes dans les pays participants, les partenaires du projet Europass+ ont établi des rapports nationaux abordant les questions essentielles suivantes :

1. Comment les pays jugent-ils l'efficacité des systèmes de formation et d'enseignement professionnels (VET) en regard de la Déclaration de Copenhague ? Quelle est l'importance donnée aux compétences non formelles acquises au travail ? Quel est le degré de prise de conscience de l'apprentissage non formel et de l'importance de l'enregistrement et de l'évaluation des acquis ?
2. Quel état des lieux peut-on dresser dans les pays partenaires concernant l'enregistrement des compétences professionnelles essentiellement acquises de façon non formelle, notamment concernant les jeunes ? Les pays ont-ils déjà mis en place des procédures d'enregistrement des acquis non formels – en particulier des procédures spécifiques aux jeunes utilisateurs ?
3. Dans quelle mesure les pays utilisent-ils l'Europass et chacun de ses éléments pour enregistrer et présenter les compétences des jeunes sous une forme documentée ? De quelles expériences peuvent-ils rendre compte concernant l'Europass ? Quels aspects nécessitent un soutien supplémentaire, et quels sont les éléments à modifier ou à développer davantage au niveau national ?
4. Quelles conclusions peut-on tirer aujourd'hui des expériences avec l'Europass du point de vue de chaque pays ? Quel genre de mesures de soutien pourrait-on et devrait-on mettre en place pour permettre précisément à l'Europass de mieux remplir sa fonction d'enregistrement et de mise en évidence des acquis de l'apprentissage non formel ?

Avant de présenter les rapports de chaque pays, le paragraphe ci-après résume brièvement la situation dans les pays concernés par cette étude sur ces questions essentielles.

1 La formation et l'enseignement professionnels (VET) et le système de qualification dans le cadre de la Déclaration de Copenhague

Le champ d'application des systèmes d'éducation et de formation professionnelle chez les pays partenaires n'a jamais été aussi étendu,[1] depuis les doubles systèmes éducatifs mettant l'accent sur l'apprentissage par l'expérience au travail, jusqu'aux systèmes d'enseignement professionnel essentiellement ou entièrement orientés vers la scolarité et qui attachent traditionnellement moins d'importance aux compétences acquises en dehors des systèmes d'enseignement scolaire. Les systèmes varient aussi en termes de degré d'importance attribué aux acquis de l'apprentissage non formel.

Ceci dit, il ne faut en aucun cas qu'une plus grande importance accordée à l'apprentissage par l'expérience dans un système d'enseignement professionnel formel s'accompagne automatiquement d'un niveau aussi élevé de sensibilisation à l'enregistrement de l'apprentissage non formel. Dans quelques cas – en Allemagne, par exemple – il semblerait que, précisément à la suite de l'intégration d'éléments de la formation dans le système d'enseignement traditionnel du système dual, il y ait eu un manque de diligence dans le développement de procédures d'enregistrement des compétences acquises de façon non formelle et dans le renforcement de la perméabilité et de la transparence globales du système éducatif (Colardyn/Bjørnåvold 2005, p. 40). Par opposition à la situation actuelle en Allemagne, d'autres pays disposant de doubles systèmes éducatifs, comme la Norvège ou la Suisse, ont toutefois mis au point de nouvelles méthodes d'identification et de reconnaissance des acquis non formels – même au niveau de la réglementation.

En revanche, les pays précisément dont les systèmes éducatifs et les traditions sont fortement orientés vers l'école et qui accordent une grande importance aux qualifications formelles – la France, par exemple – ont mis en place des procédures, parfois de longue date, qui permettent l'identification et la validation des compétences non acquises dans le cadre de programmes formels de forma-

1 Voir Fietz, Junge et al. 2006, p. 59-69.

tion. Une méthode d'évaluation des compétences professionnelles acquises non formelles a été figée depuis de nombreuses années au Royaume-Uni et en Angleterre sous la forme du système NVQ.

Enfin, dans des pays comme l'Espagne ou l'Italie, où une large part de la population active n'est pas titulaire de certificats attestant de ses compétences professionnelles, et où l'on porte donc un intérêt non négligeable aux compétences acquises non formelles, développer des procédures d'enregistrement et de reconnaissance de ces compétences est considéré comme une initiative d'une très grande importance. Toutefois, en Italie par exemple, du fait de l'absence de système national des certifications et d'un régionalisme prononcé, il n'existe aucune méthode nationale de validation de la formation non formelle.

Malgré une plus forte sensibilisation à l'importance de l'enseignement non formel dans toute l'Europe au cours des dernières années, la mise à jour 2007 du répertoire européen sur la validation de la formation non formelle (ECOTEC 2008) confirme les conclusions des rapports nationaux sur l'Europass+ : outre les pays à "faible niveau persistant de développement de la VINFL" (Validation de la Formation Non Formelle et Informelle), non partenaires de l'Europass+, il faut distinguer les pays ayant :

- *un haut niveau de développement de la VINFL*, qui ont mis en place des "politiques et des pratiques de validation permettant aux intéressés de faire identifier et/ou valider systématiquement leurs acquis" – comme la France, le Royaume-Uni, la Norvège et l'Espagne ;[2]
- *un niveau moyen de développement de la VINFL*, qui "n'ont pas encore mis en place de pratiques permettant aux intéressés de faire identifier et/ou valider systématiquement leurs acquis" – comme l'Italie, l'Allemagne et la Pologne.

2 La Suisse, pays partenaire de l'Europass+, n'a pas été prise en compte dans l'étude du Cedefop, mais rentrerait sans aucun doute dans la catégorie I à la suite des nouvelles actions qu'elle a récemment engagées pour incorporer dans son double système éducatif la reconnaissance des compétences acquises de manière non formelle ou informelle.

Illustration 1

Niveau de développement de la VINFL dans les pays européens

I	**Haut niveau**	BE	DK	EE	FI	FR	IE	NL	NO	PT	SL	RO	ES	UK
II	**Niveau moyen**	AT	CZ	IS	IT	DE	HU	LT	LU	MT	PL	SW		
III	**Faible niveau**	BU	HR	CY	GR	LV	LI	SK	TR					

Les pays partenaires de l'Europass+ sont signalés en gras.
Source : Cedefop 2008, illustration personnelle

Malgré les nombreuses stratégies développées à cet effet – souvent plutôt au niveau régional ou sectoriel qu'au niveau national – il nous reste du chemin à parcourir avant que l'importance des compétences acquises non formelles, leur présentation documentée et leur validation ne soient reconnues partout et intégrées ainsi dans un cadre institutionnel au niveau national dans toute l'Europe.

La politique de l'UE a toutefois pris un élan décisif. Les nouveaux États membres de l'UE, comme la Pologne, ont notamment récolté les fruits de leur adhésion à l'UE et remodelé fondamentalement leur système éducatif afin d'être en phase avec les objectifs stratégiques de la Déclaration de Copenhague. La diversité de l'Europe a, dans l'ensemble, débouché sur un éventail d'approches et de procédures à des niveaux différents dont d'autres pays pourront bénéficier.

2 État des lieux : la valorisation des talents des jeunes

Outre les initiatives touchant essentiellement les niveaux régionaux et sectoriels, il n'existait, dans les pays partenaires, pratiquement aucun outil spécifique d'enregistrement des compétences des jeunes, au niveau professionnel et, pour la grande majorité, acquises de façon non formelle. Mais il existe sans doute des initiatives et des outils dans différents pays – pour la plupart hors du champ d'application de la réglementation – dont il sera possible de s'inspirer pour le développement des outils Europass+.[3]

3 Voir l'article Fietz/Strieder dans cette publication.

3 Accepter l'Europass comme moyen de valoriser les talents des jeunes

L'Europass s'est de plus en plus popularisé en Europe. Mais les partenaires de la quasi-totalité des pays concernés par le projet Europass+ font état d'un déficit d'informations le concernant. Les entreprises et les utilisateurs potentiels de l'Europass ont du mal à comprendre comment il peut faire ressortir l'aptitude à l'insertion professionnelle d'une personne et renseigner les employeurs sur les compétences des salariés. Presque tous les comptes rendus nationaux soulignent la nécessité de fournir des informations plus complètes sur l'Europass et le CV Europass et, en particulier, d'améliorer l'aide apportée aux utilisateurs afin d'encourager une utilisation plus large de ces outils.

4 Recommandations pour la valorisation de la formation non formelle sur le CV Europass : le point de vue des pays partenaires

Les partenaires insistent notamment sur l'importance de rattacher l'outil Europass+ aux initiatives en cours au niveau national, voire régional, afin d'améliorer la connectivité et la perméabilité entre le CV Europass et l'éventail des autres passeports et documents attestant des compétences dans les pays partenaires : "En particulier, la justification sur le CV Europass des qualifications acquises par la formation non formelle doit être rattachée aux compétences pouvant être attestées au moyen d'outils nationaux (comme le Livret de formation (*Libretto Formativo*)." (Rapport national, Italie).

Les paragraphes qui suivent donnent des extraits des rapports nationaux concernant l'état des lieux et les perspectives et les limites de la valorisation des talents des jeunes en France, en Allemagne, en Italie, en Pologne et en Espagne. Les rapports respectifs sur l'Angleterre, la Norvège et la Suisse, rédigés dans le cadre du partenariat Europass+, figurent dans leur intégralité.

France

Valérie Brenot, Gabriele Fietz

La France est considérée comme un exemple classique d'un pays adoptant une approche par le haut de l'introduction de procédures pour la validation de la formation non formelle (ECOTEC 2008, p. 17).

La France a, par tradition, mis fortement l'accent sur les qualifications et les diplômes obtenus dans le cadre du système éducatif formel, et c'est toujours le cas. On la décrit souvent comme un pays qui fonctionne selon une logique de diplômes d'études supérieures. En revanche, la France se vante d'avoir une des "plus anciennes traditions d'identification, d'évaluation et de reconnaissance de la formation non formelle" d'Europe (Bjørnåvold 2000). Cette tradition a suivi deux axes de développement différents : d'une part, le *bilan de compétences*, un outil formatif propre à l'évaluation et au développement des compétences individuelles, et la procédure orientée sur l'évaluation-bilan d'autre part, qui vise à reconnaître et valider l'apprentissage par la pratique, et a récemment permis la transition vers les études supérieures.

Le gouvernement français a soutenu la création d'un système national d'identification et de présentation documentée de l'enseignement non formel dès 1985. Le *bilan de compétences*, mise en place par le Ministère français de l'emploi, visait à permettre à la fois aux salariés et aux demandeurs d'emploi d'évaluer leurs compétences professionnelles acquises non formelles, et d'aider les entreprises au fur et à mesure du développement de leurs directions des ressources humaines. Des centres d'évaluation publics et privés ont été créés à cet effet dans toute la France. Le *bilan de compétences* a créé les conditions juridiques et organisationnelles nécessaires pour permettre une identification et une validation étendues des compétences acquises par des activités à la fois professionnelles et extra-professionnelles. Cet outil formatif n'est toutefois pas intégré à une réglementation ; sa fonction première est de faire l'inventaire du spectre entier de l'éducation et de la formation continue d'une personne afin de l'aider à planifier son développement professionnel. Mais cet outil est peu reconnu dans les entreprises.

Les formes de validation destinées à valider et à reconnaître les acquis de l'éducation et de la formation continue ont toutefois été fixées et sont mieux reconnues. Une loi promulguée dès les années 30 avait permis aux salariés de la métallurgie et de l'industrie électrique d'acquérir des qualifications selon leur

expérience professionnelle. En 1985, *la validation des acquis professionnels* (VAP) garantissait le droit d'obtenir une validation équivalente à celle attribuée à des programmes spécifiques de formation dans le cadre du système éducatif formel, pour des compétences acquises au cours de sa carrière. La *loi de modernisation sociale*, promulguée en 2002, a prévu un cadre plus souple pour la reconnaissance des savoirs acquis par l'expérience et l'a accordé à un niveau bien supérieur. Depuis lors, il est possible, en fonction de la *validation des acquis de l'expérience* (VAE), d'obtenir la reconnaissance de ces acquis et avoir ainsi accès à des programmes formels de formation, y compris aux programmes d'études supérieures. L'apprentissage non formel peut servir de base à l'acquisition de toutes sortes de qualifications reconnues au niveau national. La VAE permet aux candidats d'acquérir soit des qualifications complètes, soit des unités (parties de qualifications). Tous les citoyens ayant au moins trois ans d'expérience professionnelle ou une expérience par le bénévolat sont habilités à présenter leurs qualifications pour validation au moyen de la VAE. La *validation des acquis de l'expérience*, comme la *validation des acquis professionnels*, fait appel au système de portefeuille. Les compétences pertinentes acquises au travail et en dehors du travail sont regroupées dans ce portefeuille. Outre la présentation de ce portefeuille par le candidat, ce dernier subit un entretien, qui sert ainsi de base à l'évaluation en externe de ses compétences par la Commission responsable. La *Commission nationale de la certification professionnelle* (CNCP) s'assure que les exigences institutionnelles sont satisfaites. Elle est chargée d'enregistrer toutes les qualifications existantes au niveau national dans le *répertoire national des certifications professionnelles* (RNCP), de surveiller les procédures utilisées par les organismes responsables de la validation des qualifications et de créer des "points relais conseil" au niveau régional, qui informent les particuliers et les entreprises de l'éventail des qualifications existantes. La *validation des acquis de l'expérience* représente la création du système de reconnaissance des acquis par l'apprentissage, qui existe *parallèlement* au système éducatif formel et intègre l'apprentissage non formel, et la formation assurée au travail et en dehors du travail.

Validation au niveau de l'entreprise : l'implication des partenaires sociaux

La *loi de modernisation sociale* de 2002 a fixé un cadre juridique régissant, *entre autres*, la mise en œuvre de procédures permettant de valider les acquis non formels dans les entreprises. Les partenaires sociaux ont, à cet égard, un rôle essentiel à jouer. Les procédures d'identification des qualifications et des compétences professionnelles des salariés, sous la forme d'entretiens sur le

poste de travail conduits par l'employeur tous les deux ans environ, portent essentiellement sur des éléments de formation, autrement dit le développement des qualifications individuelles. Chaque employé peut décider de créer un passeport formation continue, qui documente toutes les compétences pouvant être utilisées dans un cadre professionnel. Ce passeport formation continue doit faciliter la mobilité interne et externe. Les salariés ayant de l'expérience (salariés âgés de plus de 45 ans et ceux ayant plus de 20 ans d'expérience professionnelle) bénéficient plus particulièrement de la validation de leurs expériences professionnelles.

Allemagne

Gabriele Fietz

Le double système allemand de formation professionnelle initiale se fonde sur l'association de la scolarité et de l'apprentissage professionnel, dans la mesure où l'apprentissage par l'expérience est intégré au système formel. Pendant longtemps, l'accent a été mis sur les examens de fin d'études. La loi sur la formation professionnelle (BBiG 2005) a introduit de nouvelles formes de certification partielle. Les récents débats sur la réforme ont traité les points de conflit concernés par une approche globale du système de formation et d'enseignement professionnels (VET), axée sur le système d'emplois, et la question d'une plus grande flexibilité dans l'éducation et la formation professionnelle initiale.

L'attention portée à la validation de la formation formelle et non formelle en Allemagne reste plutôt limitée. Il n'existe toujours pas de système global pour la valorisation et l'évaluation des compétences acquises non formelles. Ceci explique pourquoi la mise à jour 2007 du Répertoire européen de l'apprentissage informel et non formel (ECOTEC 2008) situe toujours l'Allemagne comme un des pays ayant un niveau moyen de développement concernant la validation de la formation non formelle.

Plusieurs initiatives ont toutefois permis de développer, ces dernières années, un ensemble de stratégies visant à aider les jeunes à mettre en valeur leurs compétences.

La Déclaration de Copenhague et les actions européennes pour améliorer la transparence des compétences a déclenché un récent débat en Allemagne. Les questions examinées sont de savoir dans quelle mesure les concepts de cadres

de qualifications et le Système de crédit européen pour l'éducation et la formation professionnelle (ECVET) pourraient encourager la flexibilité du double système allemand. Les termes clés en sont la promotion de l'éducation et de la formation professionnelle et le renforcement de la perméabilité entre le secteur de la formation professionnelle et les études supérieures.

La formation et l'enseignement professionnels (VET) et le système allemand de qualifications dans le contexte de la Déclaration de Copenhague

Le système allemand de la formation professionnelle initiale "repose sur une combinaison de scolarité et d'enseignement pratique au travail, autrement dit l'intégration de l'apprentissage par l'expérience au système formel" (Colardyn/Bjørnåvold 2005). L'acquisition de compétences par "l'enseignement pratique au travail" dans des véritables cadres de travail est caractéristique de la formation professionnelle dans le double système allemand (Hippach-Schneider et al. 2007). La formation professionnelle sur le lieu de travail tient compte de l'apprentissage par l'expérience. En insistant sur l'importance de l'apprentissage sur le lieu de travail, le système de formation et d'enseignement professionnels (VET) allemand prouve de façon plus ou moins implicite son acceptation de la formation non formelle (Straka 2005). Ceci se traduit aussi dans l'organisation de la formation et des examens de fin de formation. "Les directives sur la formation et les examens ne décrivent pas seulement les matières mais concernent surtout la connaissance, les aptitudes et les qualifications à acquérir. Elles sont de plus en plus définies dans des examens de fin de formation orientés-projet qui traitent de cas pratiques." (Weiss 2005, p. 4)

En réaction au manque de plus en plus manifeste de places de formation proposées par des entreprises au cours des trois dernières décennies, différents organismes de formation ont organisé un grand nombre de programmes de préparation à la formation professionnelle, qui dans leur contenu, découlent de programmes formels de formation. La loi sur la formation professionnelle (BBiG 2005) a répondu à ces progrès par de nouvelles formes de certification partielle. La certification partielle de modules de formation a été un problème central pour les récents débats sur la réforme (Euler/Severing, 2006).

La redéfinition d'un grand nombre de profils professionnels a renforcé cette tendance. Depuis 1998, près de 180 profils professionnels ont été redéfinis, débouchant sur la création de nouveaux métiers – dans les technologies de

l'information, par exemple. La structure des examens de nouveaux métiers dans des secteurs comme les technologies de l'information et les industries de la métallurgie et de l'électricité inclut un travail sur un projet d'entreprise et des tâches complètes. Une nouvelle procédure d'examen, appelée *Betrieblicher Auftrag*, valide les acquis aussi bien formels que non formels en évaluant les aptitudes des candidats à gérer un projet difficile sur le lieu de travail.

Néanmoins, dans le cadre de l'IVET, l'attention portée à la validation de la formation non formelle semble toujours assez faible, mais le niveau de sensibilisation s'améliore.

État des lieux : la valorisation des compétences acquises non formelles des jeunes allemands

En dépit de ces lacunes, un certain nombre de réformes et de projets modèles ont été développés en Allemagne au cours des dernières années pour encourager et évaluer l'éducation et la formation continue, y compris l'apprentissage en dehors du système formel de formation professionnelle. Seuls quelques uns de ces projets et de ces approches découlent de la législation.

Les outils rattachés à la loi fédérale sur la formation et l'enseignement professionnels (BBiG)

La loi sur la réforme de l'éducation et de la formation professionnelle (BBiG) d'avril 2005 a prévu deux outils destinés à renforcer la formation non formelle :

- les *Qualifikationsbausteine* (modules de qualification) essentiellement destinés à tous les jeunes dans le cadre de l'éducation et de la formation professionnelle et, inversement
- l'*Externenprüfung* (examen externe) destiné aux adultes ayant une expérience professionnelle.

Les *Qualifikationsbausteine* permettent de certifier des qualifications partielles acquises au cours de la préparation professionnelle – autrement dit en dehors du cadre de la formation initiale normale – sur un programme de formation.

L'*Externenprüfung*, qui fait partie du système de formation professionnelle depuis 1969, s'est affirmé depuis la loi sur la réforme de l'éducation et de la

formation professionnelle d'avril 2005 en simplifiant les conditions d'admission. L'*Externenprüfung* permet aux travailleurs de vérifier leur expérience ou leurs connaissances professionnelles de stages de formation complémentaires non formels et d'acquérir un niveau professionnel reconnu sans suivre de programme de formation formel. Un faible pourcentage d'adultes passe toutefois l'*Externenprüfung* : les candidats représentent 7,4% de tous ceux qui se présentent aux examens de fin de formation (BMBF 2007, p. 124) L'*Externenprüfung* s'adressant essentiellement aux apprenants adultes, il sera étudié ultérieurement dans ce rapport.

Par opposition aux modules de qualification et aux examens externes, mis en place par la loi dans le système de formation et d'enseignement professionnels (VET) allemand, un nombre croissant de projets de recherche et de programmes pilote ont vu le jour à titre expérimental en Allemagne au cours de ces dernières années (Colardyn/Bjørnåvold 2005, p. 41).

Une étude complète a été lancée au niveau national et des *Länder* par le Ministère fédéral de l'éducation et de la recherche (BMBF) et les ministères décentralisés de l'éducation, débouchant sur le *Weiterbildungspass* (passeport de formation continue). Ce passeport enregistre l'activité d'éducation et de formation continue dans des cadres de formation formelle (Barth/Neß 2005). Un répertoire des passeports de formation continue de l'Allemagne a été établi dans le cadre de cette étude.

Sur la base des résultats de l'étude sur le *Weiterbildungspass*, le ProfilPASS a été développé en tant que passeport de formation dont l'usage peut se généraliser. "Le ProfilPASS enregistre les compétences acquises non formelles, autrement dit acquises par "l'apprentissage par la pratique", les activités de loisirs, en famille, dans un emploi et dans les activités de bénévolat. L'objectif est de reconnaître et d'identifier les points forts d'une personne et de les regrouper dans un profil des compétences personnelles. Ceci permet de préparer des réponses à des offres d'emploi et des entretiens, de se situer précisément au niveau professionnel et de planifier sa formation future." (http://www.profilpass-online.de/). Le *ProfilPASS für junge Menschen* (ProfilPASS pour les jeunes) a été lancé début 2007 en visant tout particulièrement les besoins des jeunes apprenants. Ce livret de formation présente également les activités de bénévolat effectuées dans le cadre d'activités de loisir.[4]

4 Voir Fietz/Strieder dans cette publication.

D'autres acteurs ont développé des initiatives de passeport de compétences telles que :

- Le Qualipass lancé par le Ministère de la culture, de la jeunesse et des sports du Bade-Württemberg (en 2000), qui documente les périodes de bénévolat ainsi que les stages en entreprises.
- Le projet LEONARDO ICOVET a développé des méthodes permettant à des jeunes défavorisés de valoriser leurs compétences et fournit des méthodes de valorisation des compétences par "l'apprentissage dans le cadre de l'environnement social".

Malgré les initiatives précédemment citées, et même si l'on est davantage sensibilisé sur l'importance de la valorisation des acquis de la formation non formelle en Allemagne, cette sensibilisation reste toujours relativement limitée : en Allemagne, la "validation des acquis non formels n'a pas eu le même attrait que dans de nombreux autres pays européens" (Colardyn/Bjørnåvold 2005, p.40).

Espagne

Javier Vargas Garcia

La plus grande partie des capacités de production de la population active espagnole, son capital productif humain, repose sur les compétences acquises par l'expérience et non pas sur la formation formelle (plus de 60 % de la population active possèdent des compétences non reconnues et non certifiées).

"En Espagne, plus de 60 % de la population active n'ont pas de certification reconnue de leur qualification professionnelle. En outre, le défaut de reconnaissance d'une grande partie du système éducatif non formel, notamment pour des groupes de population comme les femmes, les immigrants et les demandeurs d'emploi, peut engendrer des situations d'inadéquation de la mobilité sur le marché de l'emploi, avec le risque d'exclusion qui en résulte."[5]

De ce fait, dans un pays comme l'Espagne, qui prône les qualifications formelles et dont le système de formation professionnelle a montré un faible degré de perméabilité, les compétences réelles doivent être reconnues et certifiées pour

5 Instituto Nacional de las Cualificaciones de España (INCUAL).

faciliter l'acquisition d'une qualification susceptible d'améliorer les perspectives d'emploi pour les personnes.

Que faut-il faire pour permettre à ceux qui ont de l'expérience mais qui sont dépourvus de diplôme de faire valoir leurs compétences ? Comment devons-nous intégrer l'éventail des méthodes d'éducation et de formation (éducation formelle, formation professionnelle et formation continue) donnant accès à une profession donnée ? Quelles qualifications, compétences et aptitudes un travailleur doit-il avoir pour renforcer la productivité et la croissance ?

Le Système national de qualifications professionnelles (Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales – SNCP) a été créé pour répondre à ces questions. La loi organique 5/2002 sur les qualifications et la formation professionnelle (Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional) définit le système national de qualification et de formation professionnelle comme l'ensemble des instruments et des actions nécessaires à la promotion et au développement des programmes de formation professionnelle et à l'évaluation et la certification des compétences professionnelles pertinentes afin de soutenir le développement professionnel et social et répondre aux besoins du marché de l'emploi. Il se fixe pour objectif d'améliorer les qualifications de la population active, la transparence du marché de l'emploi, la qualité et la cohérence du système de formation professionnel, en créant un cadre d'orientation et de référence pour toutes les activités.

Par la suite, le décret royal 942 du 18 juillet 2003, fixant les conditions de base des examens spécifiques à la formation professionnelle débouchant sur les diplômes de technicien (*técnico*) et de technicien supérieur (*Técnico Superior*) a constitué la base de la reconnaissance de la formation non formelle et de l'expérience professionnelle et de la délivrance des diplômes correspondants à la formation professionnelle réglementée.

L'évolution de l'éducation et de la formation professionnelle en Espagne conduit à deux conclusions nettes :

- La nécessité de coordonner et d'intégrer les trois sous-systèmes de la formation professionnelle : l'éducation formelle, la formation professionnelle (pour les demandeurs d'emploi) et la formation continue (pour les salariés).

- La nécessité de créer un système de qualification au niveau national, un catalogue définissant le contenu des programmes de formation et un organe chargé de définir et de mettre à jour ce contenu.

Ces deux points essentiels du système espagnol d'éducation et de formation professionnelle sont actuellement traités et soumis à un examen dans les règles :

- Un nouveau décret royal a vu le jour en février 2006. Il intègre les sous-systèmes de la formation professionnelle et continue en Espagne dans un nouveau système, la *Formación para el Empleo* (la formation pour l'emploi), une mesure réclamée depuis longtemps par les acteurs sociaux.
- Une commission mixte des Ministères de l'éducation et du travail, ainsi que des représentants des régions autonomes, travaille sur un projet de loi qui régira l'identification, l'évaluation, la certification et la reconnaissance des compétences acquises par l'expérience professionnelle et les systèmes non formels. Une proposition de cette loi a été établie, visant à renforcer la perméabilité des différents systèmes espagnols d'éducation et de formation et à regrouper les principes définis par la Déclaration de Copenhague ratifiée en 2004 par le Conseil européen.

Le nouveau système d'identification, d'évaluation, de reconnaissance et de certification opte pour une évaluation personnalisée intégrant différents moyens d'évaluer les compétences professionnelles de façon cohérente et complémentaire. Il vise également à préserver l'estime de soi tout au long du processus comme un élément essentiel et soutient le principe de transparence avec les candidats. Il prévoit en outre des directives, au niveau professionnel, cohérentes et positives afin de relever le niveau de qualifications des candidats, et garantit l'objectivité et l'exhaustivité des évaluations en fixant des exigences minimales pour les conseillers et les évaluateurs, en particulier en ce qui concerne l'expérience et la formation professionnelle. Il a également défini un guide de valorisation des compétences, qui doit servir d'outil pour l'amélioration de la fiabilité et de la validité des évaluations et prendre en compte le principe d'accès égal à l'évaluation pour tous les salariés. Il convient de remarquer la possibilité de fournir une attestation partielle et cumulée des compétences.

Toutefois, malgré l'intérêt et le souci démontrés par l'administration et les acteurs sociaux concernés, l'Europass représente actuellement la seule initiative en Espagne qui traite le problème de l'identification, la présentation documentée et l'enregistrement des compétences acquises par les jeunes par des systèmes non formels et l'expérience par le travail.

Ce sont les entreprises privées qui se montrent les plus actives dans l'identification de ces types de compétences en vue d'organiser leur sélection et les systèmes de formation. Certaines initiatives identifiées dans la recherche engagée par la *Fundación Tripartita para la Formacion en el Empleo* (Fondation tripartite pour la formation dans l'emploi) s'adressent tout particulièrement à des groupes défavorisés, comme les femmes peu qualifiées et les immigrants.

Malgré une reconnaissance et une utilisation croissantes de l'Europass, qui restent néanmoins relativement limitées, nous avons noté un manque d'informations sur l'Europass dans certains secteurs sortant du cadre formel d'éducation. Ce fait peut déclencher ce qu'on appelle "l'effet Matthew", selon lequel seules les personnes ayant la meilleure formation et pouvant accéder le mieux à l'information peuvent bénéficier de ce type d'initiative.

Il semble toutefois manifeste que l'on insiste moins sur la reconnaissance des compétences des jeunes que sur d'autres groupes comme les immigrants, les femmes et les demandeurs d'emploi. Les outils et les initiatives actuels sont orientés vers le développement professionnel au sein d'organisations privées et, exception faite de l'Europass, il n'existe aucune autre initiative ou aucun autre passeport de compétences destinés aux jeunes. Bien que l'utilisation des documents Europass semble en hausse chez les jeunes espagnols, en particulier le CV Europass, notre étude a mis en lumière un manque d'information et d'assistance pour guider les jeunes dans l'identification et la documentation des compétences acquises par l'expérience par le travail ou des moyens non formels.

Italie

Furio Bednarz

La formation et l'enseignement professionnels (VET) et le système de qualifications en Italie dans le contexte de la Déclaration de Copenhague

L'Italie ne dispose d'aucun système national de qualifications, en raison de son fédéralisme important qui assure aux vingt régions italiennes une très grande autonomie, notamment dans le domaine de l'éducation et de la formation professionnelle. Les régions prennent notamment en charge la conception du système de qualifications, la fixation de standards et de stratégies professionnels, et le développement des politiques d'éducation et de formation. Dans certaines régions, la formation professionnelle est assurée par des institutions publiques et privées, dans d'autres régions, par des établissements scolaires et des centres publics de formation.

Il y a lieu de développer un système bien établi et parfaitement délimité, propre à déterminer et valider la formation non formelle.

Une enquête récente conduite par l'ISFOL[6] a identifié des exemples où la validation de la formation de type informel a été effectivement assurée dans des contextes régionaux particuliers :

1. La validation par les autorités régionales de la formation non formelle nécessaire à l'accès par les jeunes et les adultes aux programmes d'éducation et de formation professionnelle.
2. La validation par les agences locales pour l'emploi de la formation non formelle, indispensable aux demandeurs d'emploi pour leur (nouvelle) insertion dans la vie professionnelle.
3. La validation par les établissements scolaires ou les universités de la formation non formelle pour permettre l'admission des jeunes ayant l'expérience du secteur tertiaire ou du bénévolat à des programmes de formation du secondaire ou de formation supérieure.

6 L'Institut national pour la formation des travailleurs du Ministère du travail et des affaires sociales (Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori, ISFOL). URL : www.isfol.it/

Ces procédures, à l'exception de la validation par les établissements scolaires et les universités de la formation non formelle d'après l'expérience du bénévolat, ne sont pas institutionnalisées.

En fait, le Ministère du travail, en coordination avec l'ISFOL, oeuvre actuellement à l'élaboration d'un nouvel outil de valorisation des acquis dans différents contextes (formation formelle et non formelle), qui s'intitule *Libretto Formativo del cittadino* (*Livret de formation du citoyen*). Cet outil est utilisé dans les agences locales pour l'emploi et les centres de conseil. Sa mise en oeuvre à cet effet vise à valoriser les compétences des jeunes, notamment celles des apprentis.

La certification de la formation non formelle sur le CV Europass est étroitement imbriquée avec la préparation du *Libretto Formativo del cittadino* et le réseau du Cadre européen des certifications (European Framework of Qualifications, EQF).

Pour ce faire, les institutions nationales, en particulier les organismes régionaux, doivent éveiller l'intérêt sur les instruments de l'Europass au niveau local. Point essentiel : la validation de la formation non formelle doit être rattachée à un cadre formel. En particulier, la justification sur le CV Europass des compétences acquises par la formation non formelle doit être rattachée à des compétences pouvant être certifiées à l'aide d'outils nationaux, tels que le *Libretto Formativo*.

Il n'existe pas de cadre législatif ou formel garantissant la transparence des acquis (EFQ et ECVET), mais cette question reste à l'ordre du jour.

État des lieux : un large éventail d'initiatives au niveau régional

En Emilie-Romagne, par exemple, le système de qualifications permet de valider la formation formelle et non formelle afin de crédibiliser les diplômes qui sanctionnent ces compétences. Ce système régional est accessible aussi bien aux jeunes qu'aux adultes.

Les secteurs secondaire et tertiaire nous donnent un exemple parlant de la validation de la formation non formelle des jeunes :

1. Validation par les universités et les institutions publiques (municipalités ou autorités locales) de la formation non formelle acquise par des jeunes au cours de leur service civil national (service volontaire qui se substitue au service militaire).

2. Validation par les établissements du secondaire de la formation non formelle acquise par des jeunes participant à des activités organisées par l'Association des scouts (créée par l'Église catholique). Cette procédure de validation repose sur une convention signée entre l'Association des guides et des éclaireuses et le Ministère de l'éducation.
3. Validation, par les organisations du marché du travail et des entreprises du privé, de la formation non formelle acquise par des jeunes dans des associations nationales de bénévolat.

Certaines autorités régionales assurent également la validation de la formation non formelle des jeunes. Le Val d'Aoste a notamment mis en œuvre un système formel de validation qui met en évidence et valide la formation non formelle pour rendre les cours de formation professionnelle accessibles aux jeunes ou aux demandeurs d'emploi.

L'Italie manque actuellement d'une culture particulière de la formation non formelle pour les jeunes. La valorisation et la validation de la formation non formelle sont une tâche essentiellement assurée par les institutions publiques et les autorités locales.

Pologne

Rafal Rolka

Une réforme en profondeur du système de formation et d'enseignement professionnels (VET) polonais a été entreprise par le Ministère de l'éducation nationale depuis la fin des années 1990. De même que d'autres pays en pleine période de transition, la proportion de la VET était au-dessus de la moyenne européenne. La majorité des programmes étaient trop spécialisés, entraînant un taux de chômage élevé parmi ceux qui les ont suivis. Tout au long de la fin des années 1990, les efforts pour réformer la VET ont été essentiellement concentrés sur la diminution de la part professionnelle dans le système d'éducation et de formation.

La réforme de 2002, dont le but avoué était de mettre en adéquation le système éducatif avec les besoins existants sur le marché du travail, met très fortement l'accent sur les connaissances générales. L'objectif est de faciliter l'accès à l'éducation et d'améliorer la qualité de l'enseignement pour favoriser la mobilité des nouveaux diplômés sur le marché du travail en concentrant tous les efforts

sur l'enseignement général secondaire et supérieur. La réforme comporte également des aspects susceptibles de favoriser l'insertion des diplômés dans le monde du travail : enseignement de qualifications essentielles, flexibilité via la modularité et renforcement des stages professionnels en entreprise. L'apprentissage par l'expérience dans des situations réelles de travail a pris une place de plus en plus importante dans les activités de formation et d'enseignement professionnels (VET) en Pologne : un accord entre le gouvernement polonais et les représentants des employeurs a permis de créer, en 2003, un réseau de sociétés afin de favoriser l'apprentissage professionnel dans le cadre de stages en entreprise.

L'éducation et la formation professionnelle continue des adultes est essentiellement prise en charge par des écoles professionnelles secondaires même s'il existe quelques offres émanant d'organismes privés. Malgré de nombreuses incitations – exonérations de charges, octroi d'heures réservées à la formation continue dans les entreprises, l'implication des adultes dans la formation continue est très faible et bien en dessous de la moyenne européenne. Ces incitations comprennent également la possibilité de faire certifier ses connaissances et ses acquis non formels. Le cadre juridique de cette mesure a été défini en 1993 par un décret conjoint du Ministère de l'éducation nationale et du Ministère du travail et de la politique sociale (Bjørnåvold 2005, p. 67).

Certaines pratiques de validation et de reconnaissance de la formation non formelle sont tout de même établies de longue date en Pologne. La plus ancienne est la possibilité de formation continue et d'examens dans le domaine de l'artisanat, établie par le Crafts Act de 1989. Les artisans peuvent ainsi passer un examen pour obtenir un diplôme d'apprenti et de contremaître dans l'artisanat, reconnu par les employeurs et l'administration au niveau national.

L'éducation et la formation professionnelle continue font partie intégrante du système éducatif polonais. Il n'existe donc pas de dispositions légales spécifiques concernant le système éducatif non formel (les institutions privées ne sont pas sous le contrôle pédagogique des pouvoirs publics). Cependant, les conditions ont été créées et mises en oeuvre depuis janvier 2004 afin de pouvoir organiser des examens externes.

Il existe un système d'évaluation externe des qualifications professionnelles. Une commission centrale des examens et des commissions régionales des examens ont été mises en place pour organiser des examens pour les personnes souhaitant obtenir des qualifications professionnelles formelles. Les personnes

souhaitant obtenir des qualifications reconnues de façon formelle peuvent donc passer un examen mais elles doivent avoir préalablement suivi les formations ou les stages éducatifs formels et avoir obtenu un certificat.

La stratégie de développement de l'éducation en Pologne entre 2007 et 2013 et sa stratégie de développement de l'éducation et de la formation continue jusqu'en 2010 sont en phase avec la déclaration de Copenhague. La Pologne se concentrera à la fois sur l'enseignement scolaire et sur l'éducation et la formation continue.

Références

BMBF (2007): Berufsbildungsbericht 2007. http://www.bmbf.de/pub/bbb_07.pdf

Barth, S.; Neß, H. (2003): Dokumentation lebenslangen Lernens, Machbarkeitsstudie '*Weiterbildungspass* mit Zertifizierung informellen Lernens'. In: Grundlagen der Weiterbildung (GdWZ), Nr. 4/2003, 14.Jg, p. 163 – 165

Cedefop (2008): [VALID]ation of non-formal and informal learning in Europe: A snapshot 2007, Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008. www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/493/4073_en.pdf

Bjørnåvold, J. (2000): Making learning visible – identification, assessment and recognition of non-formal learning in Europe. CEDEFOP (ed) Thessaloniki 2000

Colardyn, D.; Bjørnåvold, J. (2005): The learning continuity: European inventory on validating non-formal and informal learning. National policies and practices in validating non-formal and informal learning. Cedefop Panorama series; 117, www2.trainingvillage.gr/etv/ publication/download/panorama/5164_en.pdf

ECOTEC (2008): Souto Otero, M; Hawley, J; Nevala, A.-M. (eds.), European Inventory on validation of non-formal and informal learning. A Final Report to DG Education & Culture of the European Commission. ECOTEC Research and Consulting Limited. Birmingham. www.ecotec.com/europeaninventory/

Euler, D.; Severing, E. (2006) : Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung. Ziele, Modelle, Maßnahmen. Bielefeld 2006

Fietz, G., Junge, A., Reglin, T., Nicholls, B. (2006): Promoting Visibility of Competences – The EXEMPLO Toolkit for SMEs. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (ed.) Impuls H. 25. http://www.na-bibb.de/uploads/publikationen_leonardo_da_vinci/impuls_25.pdf

Hippach-Schneider, U.; Krause, M.; Woll, C. (2007): Berufsbildung in Deutschland. Kurzbeschreibung. Cedefop Panorama series 136, Luxembourg 2007

Straka, G. A. (2005): Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen – neu für die bundesdeutsche Berufsbildung? Vortrag auf dem 6. AG BFN-Forum, Erfurt 2005

Weiss, R. (2006): Durchlässigkeit: Es gibt noch viel zu tun! In: BWP 2/2006

Norvège

Torild Nilsen Mohn, VOX – Norwegian Institute for Adult Learning

Résumé

Il est important de sensibiliser les jeunes au fait qu'ils apprennent beaucoup de choses à la fois dans le cadre de leur vie professionnelle et pendant leurs loisirs. Décrire, identifier et évaluer les compétences et les talents est une tâche plutôt abstraite et difficile ; il est donc nécessaire de fournir les outils et les méthodes pour dépasser les limites pour rendre les compétences visibles. Les résultats d'apprentissage des jeunes gens peuvent être liés à différents niveaux du Cadre européen des certifications (EFQ), du Cadre national des certifications (NFQ) ou d'autres systèmes nationaux, mais ils pourraient également être intégrés à d'autres initiatives telles que l'Europass, qui offre la possibilité d'exprimer "d'autres talents et compétences".

Le système Europass, en tant qu'outil de politique à l'échelon européen, peut avoir des interactions importantes avec les processus de validation et de reconnaissance. Chacun des éléments du livret de formation Europass interagit également avec les systèmes de validation, car ils documentent l'apprentissage. La structure du CV Europass, en particulier, sert à encourager la reconnaissance de l'apprentissage, car celui-ci nécessite l'acquisition de types particuliers d'apprentissage et de compétences à prouver, y compris les aptitudes personnelles. Le CV est complété par les personnes. Il est développé essentiellement sur une base de réflexion, la personne considérant les types et les niveaux d'apprentissage atteints. Cet encouragement à identifier les apprentissages puis les niveaux de compétences et de qualifications, est un premier pas important vers une reconnaissance, une validation et une certification complètes.

1 Introduction : la formation et l'enseignement professionnels (VET) et le système de qualification en Norvège

1.1 Droits juridiques individuels

En automne 1994, tous les jeunes de 16 à 19 ans se sont vu octroyer un droit statutaire à une éducation secondaire supérieure débouchant soit sur une qualification pour des programmes d'éducation plus élevés, soit une aptitude

professionnelle ou des qualifications d'un niveau plus faible. Depuis lors, tous les jeunes ont le droit d'être acceptés dans l'un des trois cours différents de base intégrés à leurs applications et pour deux autres années de formation complémentaire dans le même domaine d'étude.[1]

1.2 Organisation du double système

La formation professionnelle, y compris l'examen professionnel, est réglementée par la loi sur l'éducation.

D'après cette loi, le but de la formation professionnelle est de développer les compétences et comprendre le rôle de la formation professionnelle en relation avec la société et les postes eux-mêmes, L'organisme central dans le cadre de ladite loi est le *utdanningsdirektoratet*, le Directoire national pour la formation professionnelle.[2] Chaque métier ou chaque secteur dispose d'un Conseil de la formation qui donne des conseils sur le développement des programmes de formation, sur les CV et les règles d'examen. Le Ministère de l'éducation et de la formation en recherche valide les programmes de formation et les CV. Chaque comté dispose d'un comité de formation professionnelle qui administre les contrats d'apprentissage, octroie un agrément aux établissements de formation (qui peuvent être des entreprises ou des organismes privés ou publics), organise des tests, etc. Les grandes associations d'employeurs et de salariés se voient attribuer un rôle clé dans l'administration de la loi et dans le développement des programmes de formation pour les différents métiers reconnus.

L'évolution des écoles secondaires supérieures en centres de ressources régionales ou locales est considérée comme un pas en avant vers une coopération plus proche entre les écoles et la communauté professionnelle.

1.3 Les programmes d'étude

L'éducation secondaire supérieure comporte trois années pour les programmes académiques et quatre à cinq années pour les programmes professionnels. La formation sur le lieu de travail en fait partie. D'après la loi sur l'éducation,

1 www.kunnskapsdepartementet.no.
2 www.utdanningsdirektoratet.no.

l'objectif de l'éducation secondaire supérieure consiste à "développer la connaissance, la compréhension et la responsabilité dans le but de préparer les élèves à la vie professionnelle et à la société, et à aider les élèves et les apprentis au niveau de leur développement personnel."

Depuis 2006, les élèves peuvent choisir entre un domaine de programme d'études générales donnant les compétences voulues pour l'accès à la formation supérieure et neuf programmes d'études professionnelles.[3] Le programme d'études générales se compose de quatre programmes d'études spécialisées et de deux programmes d'études supplémentaires.

1.4 Les écoles professionnelles obligatoires à temps partiel

En Norvège, le système de formation professionnel au niveau secondaire supérieur repose sur une combinaison d'enseignement et d'apprentissage en coopération étroite entre l'école et le travail dans la communauté locale. La norme pour la formation est de deux ans de formation professionnelle dans une école secondaire supérieure, y compris les cours théoriques et l'expérience pratique dans l'atelier de l'école, suivis par un apprentissage de deux ans dans un établissement de formation comprenant 50% de formation et 50% de travail productif. Ce modèle est appelé modèle 2+2. L'établissement de formation (*lærebedrift*), une entreprise ou un organisme public, doit être reconnu comme tel par le comité de formation professionnelle du comté. Chaque établissement de formation doit avoir un spécialiste en formation, appelé responsable de la formation, et qui est chargé de la formation. Le responsable de la formation, avec les représentants des salariés, doit s'assurer que l'établissement offre des opportunités de formation adéquates et que le programme de formation élaboré pour le métier ou le corps de métier est respecté.

1.5 La promotion des connaissances

La promotion des connaissances[4] est la dernière réforme en date apportée à l'école obligatoire pendant 10 ans et à l'éducation et et la formation secondaire supérieure. Elle introduit certaines modifications à la substance, la structure et

3 http://www.regjeringen.no/en/dep/kd/Selected-topics/upper-secondary-education/General-Studies-and-Vocational-Studies.html?id=491241.

4 http://www.udir.no/templates/udir/TM_Artikkel.aspx?id=2376

l'organisation depuis la première année de l'école obligatoire pendant 10 ans jusqu'à la dernière année d'éducation et de formation secondaire supérieure.

L'objectif de la promotion des connaissances est d'aider tous les élèves à développer les compétences fondamentales qui leur permettront de participer activement à la société des connaissances norvégienne. La promotion des connaissances, qui met spécifiquement l'accent sur l'enseignement, a pour but d'aider à veiller à ce que tous les enfants reçoivent une éducation différenciée. Les changements les plus importants qu'a connus le système scolaire norvégien et issus de la promotion des connaissances sont, entre autres, l'enrichissement des compétences de base et une focalisation accrue sur les acquis pédagogiques via des programmes de formation de conception nouvelle, qui indiquent clairement ce que l'on attend des élèves et des apprentis en termes d'apprentissage.

2 Situation actuelle : la valorisation des compétences des jeunes en Norvège

2.1 Evaluation – qualifications – orientation

Il existe une évaluation continue et des contrôles formels réguliers pendant les deux premières années scolaires.[5]

Pendant la période de la formation au travail, l'établissement de formation est tenu d'évaluer la formation tous les six mois et de préparer les personnes en formation à l'examen final, au minimum. Il existe un examen final contrôlé pour le certificat professionnel. Cet examen comporte une partie pratique et une partie théorique. La partie théorique est finalisée lorsque l'apprenti a passé l'examen final pour le cours approprié à l'école secondaire supérieure. La partie pratique varie en fonction du métier concerné.

Pour certains métiers, le travail pratique doit être fait en l'espace d'une journée ; dans d'autres, le candidat peut y passer plusieurs semaines. Le conseil d'examen doit évaluer le travail.

5 http://www.regjeringen.no/en/dep/kd/Selected-topics/andre/Knowledge-Promotion/Pupil-assessment.html?id=373624.

À l'issue de l'apprentissage, les personnes en formation doivent passer un examen professionnel (*Fagprøve*) ou un examen d'attestation d'expérience (*Svenneprøve*) pour recevoir un certificat professionnel ou un certificat d'attestation d'expérience. Pour quelques matières, l'examen professionnel peut être effectué à la fin du cours avancé trois, pour ceux qui ne se sont pas vu proposer d'apprentissage. Dans la plupart des cas, toutefois, une période d'expérience pratique est nécessaire pour satisfaire aux conditions requises. Dans certains cas, il est possible de recevoir un certificat professionnel ou une attestation d'expérience sans avoir été un apprenti, notamment lorsque des salariés adultes possèdent une expérience de travail suffisante.

Pendant la formation théorique, ce sont des conseillers qui assurent l'orientation. Ultérieurement, c'est le service de conseil pour l'emploi du gouvernement qui peut intervenir.

2.2 Le suivi

La loi sur l'éducation prévoit un suivi destiné à orienter et à suivre les jeunes qui sont habilités à recevoir un enseignement ou une formation mais qui n'ont jamais été à l'école ni au travail. Différentes autorités du comté organisent ce service de différentes façons, mais la collaboration avec les services assurés par le Conseil de l'école est courante. Elle s'applique aux élèves pouvant bénéficier d'un enseignement secondaire supérieur. Comme il y a plus d'abandons scolaires parmi les élèves minoritaires et les élèves ayant besoin d'un enseignement, le suivi est très important pour aider ces jeunes gens à avoir une deuxième ou une troisième chance en matière d'éducation.

L'autorité qui finance l'école, à savoir le comté, propose également un service de suivi. Toutefois, les agences pour l'emploi collaborent étroitement dès lors qu'il s'agit de suivi dans une région, car c'est à elles qu'il incombe de garantir un stage pratique pour les jeunes qui ne sont pas inscrits au programme d'éducation. En plus des agences du marché du travail, le service de suivi travaille en étroite collaboration avec le Service de conseil psychologique et pédagogique, les écoles (écoles primaires et secondaires), les prestataires de formation professionnels, le marché du travail local et d'autres participants susceptibles d'être en relation avec les élèves, comme la police, les services de santé, les services sociaux, etc.

Il est très important que le plus grand nombre possible de jeunes puisse recevoir une éducation secondaire supérieure, soit avec un diplôme les qualifiant pour un enseignement supérieur ou un certificat attestant de leur qualification professionnelle. Toutefois, les chercheurs insistent sur le fait que tout le monde ne possède pas les qualifications nécessaires pour réussir un parcours éducatif et réussir tous les examens ou toutes les formations. Les jeunes qui ne réussissent pas à suivre un enseignement secondaire supérieur leur donnant un diplôme les qualifiant pour un enseignement supérieur ou un certificat de qualification professionnelle ont la possibilité d'obtenir un certificat attestant d'un niveau de compétence plus faible. Les chercheurs insistent sur le fait que certains de ces étudiants doivent se fixer des objectifs individuels pour leur éducation secondaire avec un niveau de compétence plus faibles, incluant des matières intéressantes susceptibles de déboucher sur un emploi dans une entreprise locale. Ainsi, ils ne sont pas obligés de rater les examens mais peuvent suivre un enseignement secondaire supérieur et obtenir un certificat.

2.3 Des parcours flexibles vers les diplômes ou les certificats

Le document officiel n'est autre que a) un diplôme secondaire supérieur (matières générales), b) un certificat professionnel ou d'attestation d'expérience (VET) ou c) une preuve de compétence.[6]

Il existe plusieurs façons d'obtenir ces documents de qualification sans passer par la voie conventionnelle, grâce à un système formel d'éducation et de formation. Ces possibilités tiennent compte du cursus précédemment suivi par une personne et permettent une période d'études plus courte :

- Les apprenants ont la possibilité de passer un examen professionnel ou d'attestation d'expérience sur la base d'une expérience professionnelle suffisamment étendue dans un métier, équivalent à une période de 25% supérieure à la période d'apprentissage stipulée. L'autorité régionale, représentée par le Conseil régional en formation professionnelle, détermine si l'expérience de travail énoncée par le candidat peut être validée et peut, dans certains cas, valider des périodes d'expérience plus courtes que celles indiquées précédemment. Cet examen équivaut à celui que passent les étudiants au cours de leur cursus professionnel de l'enseignement secondaire. Ce programme est une réussite : près d'un

6 McHenry, J.H., Mohn, T.N. (2003) : Transfine – National Study Norway, Oslo: Vox

tiers de tous les certificats d'aptitude sont obtenus chaque année grâce à ce que l'on appelle le cursus "pratique du candidat".

- Les adultes ayant suivi un enseignement primaire et secondaire de premier cycle ou équivalent mais qui n'ont pas suivi d'enseignement secondaire de deuxième cycle ont le droit de suivre un enseignement secondaire de deuxième cycle. Pour les adultes, la formation sera adaptée aux besoins individuels. Les adultes pouvant prétendre à un enseignement secondaire de deuxième cycle bénéficient du droit à l'évaluation des apprentissages antérieurs et à un certificat de compétences.
- Il est également possible, pour les candidats externes, de passer les examens finaux sans participer à des cours ni à une formation scolaire.
- De nouveaux cursus "rapides" menant à l'enseignement supérieur pour les adultes ont été créés, défiant les notions conventionnelles du savoir, de l'enseignement et de l'instruction au sein de ces institutions. Suite à un amendement de la loi de 2001 portant sur les universités et les établissements post-scolaires, les adultes âgés de 25 ans et plus peuvent faire évaluer leur formation non formelle et informelle afin d'être admis à un programme d'études spécifique. Cette loi permet également aux candidats d'être dispensés des examens ou des cours sur la base de leurs acquis non formels et informels.

Les méthodes suivantes ont été développées afin d'évaluer l'enseignement non formel en respectant les conditions requises stipulées dans les CV nationaux au niveau du deuxième cycle de l'enseignement secondaire :

- *Méthode basée sur le dialogue* : Cette méthode exige une préparation individuelle et une réunion en face à face. Elle a été testée sur un grand nombre de candidats. On en conclut que la méthode est adaptée tant pour les matières professionnelles que générales. Une méthode basée sur le dialogue couvre les savoirs tacites et semble être bénéfique aux adultes qui ont des difficultés pour lire, écrire et calculer.
- *Evaluation du portefeuille de formation* : Cette méthode est basée sur l'évaluation de documents écrits, de photos, etc. Le candidat envoie un formulaire d'analyse, des certificats et des rapports à un centre de service. Cette méthode nécessite une bonne documentation écrite des compétences d'une personne et n'exige pas de réunions en face à face.
- *Les "tests"* professionnels commencent par un entretien destiné à mettre sous forme de diagramme le contexte, la formation, l'expérience professionnelle, les compétences linguistiques et les objectifs d'un candidat adulte. Après le premier entretien général, un professionnel

spécialiste interviewe la personne sur un sujet particulier, après quoi cette personne démontre ces capacités dans la pratique, ce qui permet l'évaluation des aspects théoriques et pratiques du métier. Cette méthode repère les savoirs et les expériences qui ne sont pas documentées et fonctionne bien, indépendamment des difficultés de l'apprentissage et de la langue.

En Norvège, des outils manuels et informatisés ont été développés et testés au niveau des matières professionnelles et générales.[7] Ces outils sont utilisés de différentes façons pour chaque méthode, en fonction des besoins individuels. Il est vrai qu'aucune méthode individuelle d'évaluation ne conviendra à tout le monde, et les évaluateurs doivent être sensibles aux besoins individuels. Pendant la procédure d'évaluation, il est important de tenir compte du fait que les compétences et les talents ne sont pas mesurables objectivement, mais se développent dans des contextes sociaux particuliers et ne peuvent pas être évalués correctement à l'aide de simples méthodes quantitatives. Le système de validation n'est pas un système unique pour tous.

2.4 La reconnaissance de l'enseignement supérieur étranger pour les réfugiés dont le dossier est insuffisant

En Norvège, les réfugiés ayant reçu une éducation supérieure formelle, mais qui sont dans l'impossibilité d'obtenir suffisamment de documents pour une évaluation normale, peuvent bénéficier d'un système spécial de reconnaissance de leurs qualifications d'études supérieures établi pour les réfugiés.

Les personnes ne pouvant justifier leur éducation supérieure étrangère ou possédant des justificatifs de formation qui ne peuvent pas être vérifiés ou qui sont insuffisants[8] pour être reconnus, peuvent suivre une procédure qui a été étudiée pour les réfugiés dont le dossier est insuffisant. On leur demande de décrire leur éducation et de participer à un entretien dans une institution qui assure des cours dans le domaine d'étude pertinent. Le Ministère norvégien de l'éducation et de la recherche a recommandé que tous les établissements de formation supérieure en Norvège adoptent cette méthode de reconnaissance pour les réfugiés.

7 Vox (2002): Realkompetanseprosjektet 1999-2002- i mål eller på startstreken? Oslo: Vox
8 NOKUT, Norwegian Agency for Quality Assurance in Education: www.nokut.no.

2.5 Le livret personnel de compétences (PCD)

Le livret personnel de compétences (Personal Competence Document, PCD) est un système de cartographie et de documentation des compétences basé sur l'autoévaluation. Le développement du PCD a été le résultat du projet de validation national initié par le Ministère de l'éducation et le VOX,[9] l'Institut national d'enseignement pour adultes. L'Association norvégienne pour l'éducation des adultes (NAAL) a la responsabilité globale de gérer le PCD. La NAAL est une organisation cadre au service de 19 associations d'études. Elle compte environ 600 000 participants par an.[10] La NAAL propose des présentations, des informations et une orientation concernant le PCD aux organismes et aux établissements. Le PCD est accessible sur le site Internet de la NAAL.[11]

L'objectif principal du système de PCD est d'encourager les utilisateurs à cartographier, décrire et documenter les activités auxquelles ils participent ou ont participé et les compétences qu'ils ont développées grâce à ces activités. Sont visées les activités d'apprentissage non formel et de bénévolat. Le deuxième objectif est de mieux sensibiliser à une multitude de compétences développées dans le cadre du bénévolat, afin qu'elles soient prises en compte par le système d'éducation et dans la vie professionnelle. Le système de PCD aide l'utilisateur à documenter la "totalité" de ses compétences ainsi que les compétences liées à une activité unique. Le formulaire PCD principal ne sera signé que par l'utilisateur. Les formulaires correspondant aux activités uniques peuvent également être signés par une autre personne responsable de ces activités.

Dans la première partie du formulaire PCD principal, les compétences sont décrites indirectement et sont axées sur les activités. Dans la seconde partie, les compétences développées dans ces activités sont décrites directement. Les documents (diplômes, certificats, attestations, etc.) et les éléments physiques (maquettes, CD, etc.) sont listés afin d'étayer la description des compétences, certificats, attestations, etc. L'utilisateur décide si le système PCD peut être utilisé, et dans quelle mesure. Il peut servir à donner une vue d'ensemble de ses compétences, en relation avec un processus de validation, pour accéder au système formel d'éducation, ou pour postuler à un emploi ou préparer un entretien d'embauche, etc.

9 http://www.vox.no.
10 Données de 2007
11 www.vofo.no

Le PCD est axé sur l'aspect développement des compétences dans toutes les activités éducatives au sein des organisations membres de la NAAL. Il rappelle aux organisations membres que toutes les activités d'enseignement peuvent constituer une part non négligeable des compétences d'une personne, qui peuvent être importantes pour un emploi ou une formation continue, et met ce fait en exergue.

Une meilleure vue d'ensemble des compétences d'une personne qui génère des activités, une motivation et l'estime de soi, ainsi qu'une plus grande facilité à formuler ses compétences : voilà la valeur ajoutée et le résultat que l'on attend des personnes qui utilisent le processus PCD. Dégager une vue d'ensemble peut permettre de déceler plus aisément les lacunes. L'utilisation du PCD peut faciliter le choix de son cursus : quelles activités d'apprentissage débuter ou poursuivre, quel type de travail rechercher, etc.

Le PCD est disponible en ligne. Le site propose des formulaires, des conseils, des exemples et des informations.[12]

3 L'adoption de l'Europass en tant qu'outil de valorisation des compétences des jeunes en Norvège

Ce chapitre expose brièvement la situation actuelle concernant la réception et la fréquence d'utilisation des cinq documents constitutifs de l'Europass, qui a été lancé en Norvège le 7 novembre 2005.

Le Supplément au certificat Europass : En Norvège, le document final attestant de la réussite à la formation professionnelle secondaire est un certificat professionnel, ou un certificat ou un diplôme de qualification professionnelle. Le Supplément aux certificats Europass sera remis automatiquement aux candidats ayant obtenu un certificat professionnel ou un diplôme de qualification professionnelle. Tous les candidats se voient remettre une version norvégienne et une version anglaise du Supplément aux certificats Europass ainsi que des informations sur les dispositions de l'Europass dans le livret de formation fourni par les Conseils régionaux. En 2006, environ 18 000 candidats ont reçu ce certificat VET.

12 http://www.nordvux.net/object/5803/validationobject.htm.

Le Supplément au diplôme : Depuis 2002, tous les étudiants recevant un diplôme via le système d'éducation supérieur norvégien sont juridiquement habilités à se voir remettre un Supplément international au diplôme en anglais (comme le stipule la loi sur les universités et les collèges universitaires §3-11). Ce Supplément au diplôme est intégré aux systèmes d'enregistrement électronique et doit être fourni automatiquement en même temps que le diplôme. Le Supplément au diplôme est gratuit pour les étudiants.[13] En 2006, quelque 32 000 étudiants ont reçu un diplôme d'éducation supérieure : cela peut donner une idée du nombre de Suppléments au diplôme fournis.

Le Passeport des langues : En 2006/2007, de nouveaux programmes continus ont été mis en place dans les écoles primaires ainsi que dans le premier cycle et le deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Ces programmes portent sur les compétences d'apprentissage d'une langue, sur l'utilisation d'une langue pour communiquer et sur les compétences interculturelles. Ils décrivent les compétences que l'élève doit acquérir. Ces programmes sont, dans une certaine mesure, basés sur le Cadre européen commun pour les langues développé par le Conseil de l'Europe.[14] Il sera extrêmement important de connaître ce cadre pour bien comprendre ce nouveau programme relatif aux langues étrangères.

Le Directoire norvégien pour l'éducation et la formation a publié une version préliminaire du livret européen de formation aux langues afin que le norvégien devienne la deuxième langue des immigrants adultes. Cette version n'a pas encore été ratifiée par le Conseil de l'Europe.

La version 2007 mise à jour du "Plan stratégique pour l'apprentissage d'une deuxième langue 2005-2009"[15] expose le fait que le livret de formation pour les jeunes élèves (13-18) sera lancé dans quelques écoles en automne 2006.[16] Sur la base des expériences cumulées dans ces écoles, un lancement national aura lieu en automne 2007.

Europass Mobilité : Le site Internet http://www.siu.no/no/programoversikt/eu_program/europass/europass_mobilitet fournit des informations sur le groupe cible, les objectifs du système, son mode de fonctionnement et ce qui peut être qualifié d'expérience de mobilité européenne.On y trouve aussi des informations sur les responsabilités du Centre national Europass (NEC) et les organisations

13 http://www.nokut.no/sw10195.asp.
14 http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Source/Profile_Norway_EN.pdf.
15 http://www.hiof.no/neted/upload/attachment/site/group55/UDIR_SprakApnerDorer_07nett.pdf
16 http://www.norsktester.no/rapport_%20forprosjektet.doc

partenaires (les partenaires émetteurs et les partenaires récepteurs). Le site explicite la procédure de création de l'Europass Mobilité et fournit également des instructions détaillées pour remplir le document et quelques exemples de formulaires déjà remplis.

CV Europass : En 2006, 9000 personnes ont téléchargé la version norvégienne du CV Europass. 4500 de ces CV Europass ont été générés en ligne.

4 Une recommandation permettant la valorisation de l'apprentissage non formel dans le CV Europass du point de vue de notre pays

De nombreux Norvégiens participant à des actions éducatives sortent du secteur de l'éducation et du système formel de formation : il s'agit par exemple des cours de formation internes à leur organisation ou des cours organisés par les associations éducatives. En outre, l'apprentissage non formel se déroule par le biais du travail quotidien sur le lieu de travail. Depuis longtemps, ce type d'apprentissage est très apprécié dans les communautés norvégiennes.

Pour la *personne*, la documentation des compétences et des talents acquis dans le travail et le secteur tertiaire pourrait être utile pour chercher un emploi dans une entreprise ou dans le contexte plus large du marché du travail. La cartographie des compétences peut faciliter le déroulement de carrière ou la participation à un projet, et peut aider à satisfaire les exigences de l'emploi. Le processus de visualisation et la documentation finale des acquis pédagogiques peuvent accroître la confiance en soi d'une personne, augmenter sa conscience de soi et l'inciter à apprendre toute sa vie.

Les entreprises bénéficient d'une multitude de façons d'obtenir des qualifications transparentes.[17] Les outils de documentation peuvent aider à cartographier et identifier les connaissances et les talents des salariés, de façon à mieux tirer parti des opportunités de formation. D'autres raisons courantes pourraient être le respect de l'assurance qualité et des exigences de normes internationales, une option de recherche et de découverte ou une gestion stratégique des compétences.

L'accord de base est un accord passé entre la Confédération norvégienne du commerce et de l'industrie (NHO) et tous ses partenaires nationaux et locaux et les

17 Skule, S., Andersen, B. (2000) : Dokumentasjon av realkompetanse i teknologiindustrien. Evaluering av TBL og Fellesforbundets dokumentasjonsordning for arbeidslivet. Oslo: Fafo.

entreprises individuelles, et la Confédération norvégienne des syndicats (LO), avec l'ensemble de ses syndicats et associations partenaires (divisions). L'accord de base pour 2006-2009 chapitre VI relatif au développement des compétences comprend une nouvelle rubrique, le paragraphe 16-4, qui traite de la documentation des compétences formelles, informelles et non formelles : "On demande à l'entreprise d'avoir un système qui renseigne les expériences d'un salarié, ses formations et son expérience pratique en conditions réelles de travail."

Bien que l'apprentissage non formel et informel soit très apprécié en Norvège, il convient de mettre au point des méthodes et des outils destinés à élever la prise de conscience des personnes au niveau des acquis pédagogiques qu'ils ont obtenus et à leur donner la possibilité de décrire leurs acquis éducatifs. Ceci est surtout vrai pour les jeunes peu qualifiés qui associent "apprentissage" et "système formel d'éducation".[18] Les systèmes qui peuvent aider ces personnes à accorder de la valeur à l'apprentissage obtenu par le biais de l'expérience réelle non formelle sont extrêmement importants pour les inciter à se perfectionner par le biais de la formation continue.

Références

Bekkevold, K., Hilleren, I., Guthu, L. (2007) Vox Barometeret 2006, Oslo:Vox.

Carlsten, T.C; Mohn, T.N.; Brandt, E.; Turmo, A. (2006): Country Background Report Norway. OECD Activity on Recognition of Non-formal and Informal Learning. Oslo: Ministry of Education and Research.

McHenry, J.H., Mohn, T.N. (2003): Transfine – National Study Norway, Oslo: Vox.

OECD (2007): Recognition of non-formal and informal learning: Country note for Norway. Paris: OECD.

Røstad, S., Storli, R. (2006): Realkompetanse i praksis, Oslo: Vox.

Skule, S., Andersen, B. (2000): Dokumentasjon av realkompetanse i teknologiindustrien. Evaluering av TBL og Fellesforbundets dokumentasjonsordning for arbeidslivet. Oslo: Fafo.

Vox (2002): Realkompetanseprosjektet 1999-2002- i mål eller på startstreken? Oslo:Vox.

18 Carlsten, T.C; Mohn, T.N.; Brandt, E.; Turmo, A. (2006): Country Background Report Norway. OECD Activity on Recognition of Non-formal and Informal Learning. Oslo : Ministry of Education and Research

Angleterre

Bill Nicholls, Martin Weston, EEF West Midlands
Bob Sissons, UNITE

Résumé

Le point de vue d'un employeur : l'EEF des West Midlands

Le marché actuel de l'emploi au Royaume-Uni qui se spécialise de plus en plus et l'économie qui exige de plus hauts niveaux de qualifications voient parallèlement des investissements de plus en plus massifs dans la formation professionnelle du futur de la part du gouvernement et des industries britanniques. Au Royaume-Uni, l'importance de pourvoir des postes difficiles à tenir par des salariés qualifiés venant d'autres États européens se fait également sentir avec de plus en plus d'acuité. En tant qu'association professionnelle, l'EEF prend en considération les problèmes de qualification de ses 6000 membres et se fixe pour objectif de traiter ces questions et œuvre pour l'amélioration du système de formation et d'enseignement professionnels (VET) au Royaume-Uni et pour une plus grande mobilité entre les États européens.

Placé au Royaume-Uni sous la houlette du Centre national Europass R-U (UK National Europass Centre, UK NEC), l'Europass facilite la mobilité individuelle en aidant les personnes à rendre leurs compétences et leurs qualifications transparentes et parfaitement compréhensibles dans toute l'Europe. L'Europass et le système actuel de la VET du Royaume-Uni ne suffisent pas pour valoriser les compétences de type informel et non formel. Il est vital que les employeurs reconnaissent les compétences individuelles acquises hors des institutions officielles de formation aussi bien sur le lieu de travail qu'à l'extérieur, afin d'assurer la sélection et le développement.

Le point de vue d'un syndicat : Unite

Les syndicats britanniques se sont engagés à créer un système d'éducation et de formation continue accessible aux jeunes travailleurs. Ils réalisent l'importance de la valorisation des compétences non formelles et informelles pour les jeunes concernés.

Un trop grand nombre de jeunes britanniques n'ont aucune qualification officiellement reconnue : ils ne peuvent avoir accès à l'éducation ou à l'emploi ou se voient proposer peu d'opportunités intéressantes de formation sur le lieu de travail. Les nouvelles initiatives du gouvernement, comme celles destinées aux jeunes sortis du circuit de l'éducation, de l'emploi ou de la formation (NEET),[1] visent particulièrement ce groupe. De manière sous-jacente, l'accent est mis sur la valorisation des compétences clés des personnes.

Les jeunes qui participent au projet pilote du CV Europass+ ont réagi positivement à ce nouvel outil en ligne. Ils ont eu le sentiment qu'un outil Internet leur "parlait" davantage.

Le projet Europass+ a pu inciter les jeunes à approfondir les compétences de type informel qu'ils ont développées et à envisager de quelle façon ils pourraient en tirer parti à l'avenir. Mais il faut des actions marketing plus agressives pour garantir l'impact espéré pour l'Europass+.

À cet égard, les syndicats doivent jouer un rôle essentiel. Leur réseau de 18 000 représentants syndicaux pour la formation professionnelle (Union Learning Representatives, ULR) sur le lieu de travail sera à même de sensibiliser les personnes à l'Europass+.

1 La formation et l'enseignement professionnels (VET) et le système de certification du Royaume-Uni dans le cadre du processus de Copenhague

En raison de la mobilité croissante des personnes dans les États européens, la nécessité de disposer d'un langage commun pour présenter les certifications dans l'ensemble de l'Europe se fait sentir. Cette opinion est partagée par les Conseils de compétences des secteurs (Sector Skills Councils, SSC)[2] du

1 http://www.everychildmatters.gov.uk/ete/neet/ et http://www.dcsf.gov.uk/14-19/index.cfm?go=site.home&sid=42&pid=343&ctype=None&ptype=Contents.

2 Les SSCs sont des organisations d'employeurs pilotes indépendantes. Chacune d'elles traite des certifications propres à un secteur spécifique pour tout le Royaume Uni. On dénombre actuellement 25 SSC, qui couvrent près de 85 % de la main-d'œuvre britannique. Leur objectif est de permettre aux employeurs de développer des normes professionnelles nationales (National Occupational Standards (NOS) adaptées, et de réduire le manque de qualifications et la pénurie de main-d'œuvre, d'améliorer la productivité et l'activité, d'augmenter les opportunités de dynamiser les compétences et la productivité des salariés, d'améliorer l'offre d'apprentissage et relever le niveau de qualifications dans les études supérieures : http://www.sscalliance.org/home/home.asp.

Royaume-Uni, les employeurs et l'Autorité pour les certifications et les CV (Qualifications and Curriculum Authority, QCA), qui se félicitent du rattachement au Cadre européen des certifications (EFQ). La définition d'un langage commun pour décrire des qualifications qui permettront aux employeurs et aux personnes de comparer les certifications dans l'ensemble des différents systèmes d'éducation et de formation de l'Union européenne est destinée en premier lieu à dynamiser le développement en Europe.

Le processus de Copenhague a eu des effets sur la VET du Royaume-Uni en mettant en lumière la nécessité :

- d'un cadre unique pour la transparence des compétences et des qualifications,
- d'un système de transfert de crédit pour la FEP,
- de critères et de principes communs pour la qualité dans le système de la VET,
- d'une orientation continue,
- de principes communs pour la validation de la formation de type informel et non formel.

Au Royaume-Uni, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée est actuellement compensée par une augmentation du nombre de salariés qualifiés venant d'autres États européens et par l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre domestique du Royaume-Uni. Le Royaume-Uni met actuellement en œuvre des réformes au niveau des écoles, des universités et des entreprises qui mettent davantage l'accent sur la formation professionnelle. Les écoles commencent à mettre en place des "diplômes" validant les programmes de formation professionnelle. Le gouvernement a lancé des actions de financement de la formation professionnelle pour les contrats d'apprentissage et les salariés adultes dans le cadre d'un programme appelé Train to Gain.[3] Une étude indépendante sur les compétences au Royaume-Uni réalisée en 2006[4] a clairement fait apparaître que les entreprises qui veulent rester compétitives dans l'économie mondiale doivent améliorer les qualifications de leur personnel par le biais du système de la VET.

3 www.traintogain.gov.uk/.

4 Leitch Review of Skills : http://www.dcsf.gov.uk/furthereducation/uploads/documents/2006-12%20LeitchReview1.pdf

Les Certifications professionnelles nationales (National Vocational Qualifications, NVQ) sont les diplômes officiels délivrés au Royaume-Uni. Les standards professionnels nationaux (National Occupational Standards, NOS) constituent la base des NVQ et sont définis par le biais d'une évaluation de l'observation sur le lieu de travail et de questionnaires. Les candidats apportent la justification de leurs compétences pour répondre aux standards NVQ. Des évaluateurs testent les candidats sur leurs connaissances de fond, leur compréhension et leurs acquis, afin de s'assurer qu'ils peuvent faire la preuve de leurs compétences à leur poste de travail. La NVQ est une certification officielle. Elle met l'accent sur l'importance de standards nationaux fixés d'un commun accord par les entreprises dans un secteur donné et d'après la valorisation des compétences, leur évaluation externe et leur vérification, et sur le fait qu'elles donnent libre accès au système (aucun acquis nécessaire). Les NVQ sont structurées en cinq niveaux dans le Cadre national des certifications (National Qualifications Framework, NQF).

Les **compétences clés** constituent le processus le plus pointu dont dispose le Royaume-Uni pour répertorier par catégorie les acquis dans les systèmes de formation de type informel.[5] Il s'agit des compétences normalement nécessaires pour réussir dans un ensemble d'activités d'éducation et de formation, du travail et de la vie en général. Elles sont importantes pour la formation et sur le lieu de travail, car elles permettent d'assimiler de nouvelles connaissances de façon autonome et de s'adapter en souplesse à tous les types de travail. Les employeurs recherchent des compétences clés lors du recrutement et de la promotion des personnes. Au Royaume-Uni, n'importe qui peut acquérir des *qualifications et des compétences clés*, de l'élève au directeur général d'une grande entreprise. Il n'existe aucune condition minimale d'accès à remplir. Comme les NVQ, elles sont évaluées et notées officiellement sur une échelle à cinq niveaux.

Le Royaume-Uni a mis en place un **Cadre national des certifications** (NQF) qui présente les catégories dans lesquelles rentrent les certifications dans un cadre général. Il comprend neuf niveaux, depuis les qualifications du niveau d'entrée jusqu'au niveau 8 d'études de troisième cycle.

Le NQF sert de guide aux apprenants et les aide à faire des choix en connaissance de cause sur leurs besoins en éducation et en formation. Il leur permet

5 http://www.direct.gov.uk/en/EducationAndLearning/QualificationsExplained/DG_10039028.

également d'accéder à l'éducation à un niveau qui leur convient. Par exemple, une personne n'ayant pas d'expérience suffisante ou n'ayant pas suivi auparavant d'études ou de formation suffisante dans un domaine doit s'inscrire au niveau 1, tandis qu'une personne souhaitant effectuer une formation de niveau 4 ou supérieur doit posséder une qualification pertinente de niveau 3, complétée d'une expérience suffisante dans le secteur.

L'identification et la validation de l'éducation non formelle et de la formation informelle au sein du système du Royaume-Uni reposent généralement sur une évaluation modérée des apprenants, qui subissent ensuite une évaluation interne ou externe.

Pour permettre aux apprenants d'atteindre des qualifications formelles de base, des initiatives ont été engagées pour améliorer l'accès de ces personnes à une éducation complémentaire comme la Validation des acquis (Accredidation of Prior Learning, APL) et la Reconnaissance et l'enregistrement des progrès et des acquis dans une formation non validée (Recognising and Recording Progress and Achievement in non-accredited learning, RARPA).[6]

Le Département pour l'éducation et les certifications au Royaume-Uni soutient le Cadre européen des certifications (EQF), et notamment la reconnaissance de la formation de type informel et non formel, ce qui permettra l'utilisation de l'EQF pour un large éventail de types de formations.

2 Situation actuelle : la valorisation des qualifications chez les jeunes

2.1 Les compétences clés

Comme mentionné plus haut, les compétences clés[7] sont l'élément le plus pointu du système formel de la VET au Royaume-Uni pour valoriser et valider la formation de type informel. Les compétences clés sont certifiées indépendamment par des organismes de certification, dont les standards sont détenus par l'Autorité des qualifications et des CV (Qualifications and Curriculum Authority, QCA), tandis que les standards professionnels nationaux sont détenus par les Conseils de compétences de secteurs (Sectors Skills Councils, SSC).

6 www.niace.org.uk/Projects/RARPA/Default.htm. Pour en consulter un bref résumé, voir impuls 25 (2006), p. 40 ff.

7 http://www.qca.org.uk/qca_6444.aspx.

Il existe six domaines de compétences clés, dont trois principales compétences clés :

- la communication,
- le numérique,
- les technologies de l'information et de la communication (ou informatique) ;

et trois autres compétences clés "moins sensibles" :

- le travail en groupe,
- l'amélioration de ses propres acquis et de ses performances
- la résolution de problèmes.

Les compétences clés comportent **cinq niveaux de progression** :

Niveau 1 : il permet de développer les connaissances de base essentielles aux compétences clés et renforce la confiance pour mettre en pratique les qualifications dans des situations courantes.

Niveau 2 : il porte sur les connaissances de base et encourage la prise de décision sur la façon de sélectionner et de mettre en pratique les compétences clés pour répondre aux exigences de tâches simples.

Niveau 3 : il marque le passage de tâches simples à des activités plus complexes. Les candidats doivent démontrer une plus grande capacité de raisonnement et une responsabilisation dans la prise de décision concernant l'organisation des tâches.

Niveau 4 : il exige des candidats une autonomie et une responsabilité suffisantes pour gérer des activités et définir la façon de rattacher les compétences clés à leur situation. Il reconnaît la capacité de développer une stratégie pour la mise en pratique de compétences clés sur une longue période, à suivre la progression et adapter la stratégie.

Niveau 5 : Ce niveau exige des candidats qu'ils appliquent leurs compétences clés dans la communication, le travail en groupe et la résolution des problèmes de façon intégrée, afin d'améliorer leur formation et leurs performances dans la gestion des tâches difficiles.

Les compétences clés concernent tout un chacun, des élèves d'établissements scolaires, des personnes en formation et salariés jusqu'aux directeurs généraux de grandes entreprises. Aux niveaux 1 et 2, les candidats exécutent des tâches simples. Au niveau 3 et plus, les candidats doivent gérer des tâches et des activités plus complexes. Ils doivent satisfaire à une évaluation à la fois interne et externe pour chacun des modules traitant de la communication, du numérique et des technologies de l'information et de la communication. L'évaluation externe est un examen externe défini ; l'évaluation interne est basée sur un portefeuille d'éléments de justification collectés d'après le travail quotidien, les études ou d'autres activités. L'évaluation externe des compétences clés relatives à l'amélioration de la formation et des performances, à la résolution de problèmes et à l'aptitude à travailler en groupe ne relève d'aucun test. Ces qualifications sont exclusivement évaluées en interne. L'obtention d'une qualification clé donne lieu à la délivrance d'un certificat attestant du niveau des acquis.

2.2 Initiatives concernant le passeport de compétences au Royaume-Uni

Le Centre national Europass du Royaume-Uni agit actuellement en partenariat avec Purple Passport Ltd[8] afin de coordonner les actions d'aide à la reconnaissance des qualifications et de développement de la mobilité des personnes en Europe via le CV Europass et le Purple Passport.

Purple Passport Ltd est une société privée dont l'objet consiste à développer et à commercialiser un réseau générique Internet de passeports de compétences étendu à tous les secteurs. Purple Passport offre une solution de passeport en ligne "white label" : il s'agit de programmes de passeports de compétences en ligne pour huit Conseils de compétences de secteurs (Sectors Skills Councils, SSC) touchant 14 millions de personnes.

Outre la délivrance du Purple Passport pour ces huit SSC, les SSC délivrant leur propre passeport de compétences, comme le passeport des compétences en numérique (*www.e-skillspassport.com*) remis par le SSC pour les technologies de l'information et les télécommunications, ont fait l'objet d'une nouvelle étude. Les SSC utilisent le terme "passeport de compétences" pour décrire les actions relatives à ces passeports. Un passeport de compétences est un support permettant aux personnes de créer et gérer leur profil de compétences et de

8 http://www.purplepassport.com/

qualifications. Il contient aussi bien les acquis pédagogiques que professionnels. Ce dossier en ligne peut être ensuite vérifié par des organismes autorisés, ce qui en renforce la crédibilité par rapport à un CV normal, qui n'a qu'une "valeur nominale". Par organismes de vérification, on peut entendre des organismes de formation, des universités, des agences de recrutement et des employeurs inscrits sur un passeport spécifique de compétences SSC.

Malgré les initiatives que nous venons de mentionner, nous devons considérer les lacunes de toutes les actions du Royaume-Uni concernant les passeports de compétences lorsqu'il s'agit de fournir des lignes directrices pour la valorisation de la formation non formelle. Ces actions ne sont donc pas adaptées aux jeunes démarrant dans la vie active ou en formation pour de nouveaux emplois.

Au Royaume-Uni, l'importance accordée aux compétences non formelles est très faible. Les syndicats sont toutefois particulièrement conscients de l'intérêt de fournir aux jeunes les opportunités de documenter ces compétences dans un cadre reconnu.

3 La reconnaissance de l'Europass comme outil de valorisation des compétences des jeunes au Royaume-Uni

Au Royaume-Uni, l'Europass est géré par l'intermédiaire du Centre national Europass du Royaume-Uni (UK National Europass Centre, UK NEC). Dans sa forme la plus simple, le CV Europass (Europass CV, ECV) est un modèle en ligne qui sert de guide à la présentation d'un curriculum vitae. Le CV Europass permet aux personnes de recueillir des informations personnelles en plus des informations complètes sur l'expérience professionnelle, l'éducation et la formation, la qualification et les compétences personnelles. Les informations entrées sur le CV Europass sont autocertifiées.

L'UK NEC précise que le CV Europass est surtout utilisé par des personnes possédant déjà des qualifications et des compétences reconnues : salariés, étudiants et personnes en recherche d'emploi. Elles peuvent utiliser l'ECV pour compléter leur demande d'emploi ou comme guide pour la présentation de leur propre CV, sans utiliser le modèle d'ECV. Définir l'utilisateur de l'UK NEC serait anedoctique, car l'utilisation d'un CV Europass ne fait l'objet d'aucun suivi : il n'est donc pas possible d'en définir les domaines d'utilisation.

Le guide Europass pour l'utilisation de chacun des cinq documents Europass est surtout rattaché à des informations formelles. Les rubriques du modèle d'ECV offrent la possibilité pour ses utilisateurs d'y faire figurer des informations sur leurs qualifications et leurs compétences (sociales, organisationnelles, techniques et informatiques), les aptitudes et compétences artistiques (musique, écriture, dessin, etc.) et d'autres qualifications et compétences (loisirs favoris, sports, fonctions de responsabilité dans des organisations bénévoles). Aucune de ces parties n'explique directement à une personne qui saisit des informations ou à un utilisateur qui prend connaissance de l'ECV dans quelle mesure les informations fournies sur l'éducation non formelle ont un rapport avec le poste de travail ou le développement de nouvelles qualifications.

Concernant l'utilisation de l'Europass, l'Autorité des qualifications et des CV (Qualifications and Curriculum Authority, QCA) a constaté que les établissements de perfectionnement qui échangent des étudiants au sein de l'UE sont les principaux utilisateurs de l'ECV, traduisant bien les objectifs visés par l'UK NEC. Mais les directeurs adjoints de deux grandes écoles du Royaume-Uni ont déclaré que, bien que leurs établissements comptent un nombre important d'étudiants étrangers, ils avaient peu d'expérience de l'Europass. Le principal mécanisme de leurs établissements pour la validation des qualifications des étudiants de l'UE et étrangers fait référence à une base de données gérée par le Conseil Britannique appelée NARIC,[9] l'Agence nationale chargée de fournir des informations et un avis éclairé sur les compétences et les qualifications professionnelles et universitaires. Ce qui est assez surprenant, car l'UK NARIC est le Centre national Europass homologué du Royaume-Uni (UK NEC) spécifiquement chargé de la promotion des documents Europass.

9 http://www.naric.org.uk.

Illustration 1

Page Europass

Des responsables du développement de la formation de deux grandes entreprises internationales n'ayant jamais utilisé l'Europass ont fait des constats identiques.

Les utilisateurs de l'Europass à la recherche d'un emploi sont orientés par l'UK NEC sur EURES (le portail européen de la mobilité professionnelle) afin de valoriser leur profil personnel.[10] La rubrique qualifications et compétences

10 Pour les offres d'emploi des entreprises ou les personnes souhaitant insérer une annonce, EURES est le portail européen prioritaire. EURES dispose d'un réseau de 7000 conseillers en mobilité qui aident les personnes à trouver un emploi par l'intermédiaire de 29 centres européens. Il assure des services de conseil et de mise en adéquation des offres et des demandes d'emploi en permettant aux demandeurs d'emploi de trouver un travail et aux employeurs de recruter dans 29 pays européens. Le portail EURES permet aux personnes de rechercher un emploi, d'envoyer leur CV aux employeurs, de recevoir des alertes par courrier électronique lorsque les employeurs passent des annonces pour des offres d'emploi correspondant à leur profil. ...

personnelles du CV EURES est la réplique du CV Europass. Comme cela a été indiqué plus haut, aucune de ces parties n'explique directement à une personne ou un utilisateur lisant l'ECV dans quelle mesure les informations fournies sur l'éducation non formelle sont en rapport avec le poste de travail ou le développement de nouvelles compétences.

Malgré trois millions de téléchargements depuis 2005, peu d'employeurs et d'institutions au Royaume-Uni reconnaissent l'ECV. Ce défaut de reconnaissance par les utilisateurs est attribué au fait que l'ECV vient compléter deux outils européens reconnus comme essentiels, NARIC et EURES. Les institutions et les employeurs se déterminent d'après ces deux outils.

S'appuyant sur un réseau de Représentants syndicaux pour la formation professionnelle (Union Learning Representatives, ULR) en expansion constante, les syndicats britanniques pourraient détenir la clé pour imposer l'Europass comme outil de sélection dans les entreprises qui l'utilisent. Il est de plus en plus manifeste que l'assistance des ULR élus en milieu professionnel fait actuellement la différence par rapport aux attitudes des salariés vis-à-vis de la formation. Ainsi, avec l'aide des départements de l'éducation au sein de chaque syndicat et l'outil d'éducation en ligne des syndicats dans le cadre de l'UK TUC, les ULR peuvent être davantage sensibilisés à des initiatives telles que l'Europass et relayer cette information aux jeunes travailleurs.

4 Conclusion : Une recommandation pour contribuer à la valorisation de la formation non formelle sur le CV Europass – le point de vue britannique

L'Europass+ concerne précisément les acquis de type informel. L'Europass et les passeports de compétences du Royaume-Uni offrent aux personnes la possibilité de saisir des informations sur les qualifications et les compétences individuelles acquises durant leur vie et au cours de leur carrière qui ne figurent pas nécessairement sur les certificats et les diplômes. Les sections relatives aux compétences et aux qualifications personnelles permettent à l'utilisateur de saisir des informations, mais ne précisent pas pourquoi ces informations sont

... La recherche de candidats par les employeurs et la recherche d'offres d'emploi par les candidats peuvent s'effectuer à l'aide d'un système de correspondance de profils. L'utilisation du CV EURES ou de modèles d'enregistrement des offres d'emploi permet de vérifier si les profils correspondent. Les documents Europass peuvent être utilisés pour compléter les informations portées sur le CV EURES. http://www.europa.eu.int/eures/.

en rapport avec la formation personnelle de la personne ou avec un éventuel employeur. Il importe que les compétences non formelles figurant sur un CV ou intégrées dans le développement de la formation d'une personne soient répertoriées par catégories et intégrées à un cadre se rattachant à des domaines du travail ou de la formation. L'Europass+ permet de saisir des informations et offre plus de clarté aux employeurs et/ou organismes de formation sur la pertinence de la formation non formelle d'une personne.

Les partenaires EEF et T&G du Royaume-Uni préconisent les principes suivants pour la pleine valorisation de l'Europass+ comme cadre permettant aux personnes d'enregistrer les compétences non formelles et facilitant pour les employeurs la reconnaissance des compétences non formelles lors de l'utilisation du CV Europass :

- *Pleine intégration de l'Europass+ au CV Europass*
- *Amélioration de la stratégie marketing pour l'Europass*. Il faut améliorer la notoriété de l'Europass pour développer son utilisation et sa reconnaissance au Royaume-Uni. L'amélioration de la signalétique de l'Europass devrait renforcer son utilisation. NARIC et EURES doivent mieux expliciter les suppléments Europass sur les pages d'accueil de leurs sites Internet et dans leur documentation.
- *L'Europass doit identifier et engager des partenaires britanniques qui peuvent compléter l'Europass ou être complétés par l'Europass*. Les Conseils de compétences de secteurs d'activités au Royaume-Uni sont des partenaires de choix. Un lien spécifique pourrait être créé vers les passeports de compétences et vers les initiatives de passeport de compétences des SSC. Les passeports de compétences pourraient venir en complément de l'utilisation du CV Europass en proposant la validation des compétences individuelles par le biais d'organismes agréés.

Il est vital que l'Europass soit reconnu par les utilisateurs s'il doit être reconnu au Royaume-Uni. Compte tenu de ceci, toutes les parties précitées doivent être encouragées à promouvoir l'Europass aussi largement que possible.

Du point de vue des syndicats, cela ne sera possible que si nous incitons les ULR à soutenir cette action et à aider les jeunes travailleurs à comprendre la valeur de l'ECV. Les syndicats pourraient promouvoir l'ECV en l'intégrant aux contrats de formation en cours auprès des employeurs. Les syndicats y sont favorables, surtout pour les jeunes travailleurs migrants qui occupent généralement des emplois peu spécialisés dans l'économie britannique. L'ECV aiderait

les jeunes travailleurs migrants à rédiger un CV plus solide, qui serait reconnu au sein de l'UE et dans l'esprit des diverses directives sur l'égalité des chances en matière d'emploi.

??? La constitution d'un livret de compétences clés, aussi bien non formelles qu'informelles, qui représentent des qualifications transposables, est aussi importante que la qualification formelle NVQ elle-même.

"Un point de vue extérieur" : Reconnaissance, présentation documentée et validation des acquis dans des cursus non formels

SUISSE

Furio Bednarz, Fondation ECAP

Résumé

La Suisse n'est pas suffisamment centrée sur des outils et des méthodes destinés à mettre en évidence les compétences des jeunes. De nombreuses initiatives du même ordre lancées dans le cadre de la formation pour adultes ont toutefois révélé une diffusion croissante dans les IVET dans un récent passé. Elles concernent des groupes cibles spécifiques de jeunes, notamment des apprentis, des jeunes demandeurs d'emploi et des étudiants "mobiles". Certains outils européens – comme l'*Europass mobilité et le Supplément au diplôme* – ont largement contribué à encourager une approche basée sur les compétences en matière de certification des acquis pédagogiques dans le cadre de cursus formels ou d'échanges. D'autres mesures – comme par exemple l'ensemble des outils de gestion des compétences CH-Q – ont été encouragées dans les centres de formation professionnelle et les entreprises pour aider les personnes en formation à évaluer leurs compétences, rechercher des emplois et établir des plans de carrière. La Suisse assure aujourd'hui la promotion de l'évaluation, la reconnaissance et la validation des compétences dans le cadre d'un nouveau système de valorisation des acquis (Valuation of Prior learning, VPL) qui en est dans sa phase pilote. Ce système a été établi au niveau national en impliquant les partenaires sociaux, les cantons et l'Office fédéral pour la formation professionnelle et la technologie (Plate-forme de valorisation des acquis – VA).

En Suisse, les initiatives concernant le passeport de compétences ainsi que les outils d'aide à la valorisation des compétences sont essentiellement encouragées par des organismes privés ou des partenariats privés-publics en vue de réaliser différents objectifs :

- Mise en oeuvre de programmes cantonaux ou fédéraux concernant la reconnaissance, l'évaluation, la validation et la certification des compétences (Plate-forme de valorisation des acquis – VA) ;
- La fourniture aux particuliers de méthodes et d'outils simples d'utilisation pour leur permettre de préparer un passeport individuel regroupant et présentant de façon documentée leurs compétences ;
- Le développement de la reconnaissance transnationale réciproque des compétences.

La reconnaissance et la présentation documentée des compétences interviennent normalement dans le cadre de parcours structurés assistés, même si certains outils ont été également conçus pour l'autoévaluation et la documentation. La très grande majorité des initiatives vise à regrouper des informations sur l'éducation de type informel et non formel, alors que l'éducation formelle est normalement validée par un certificat ou un diplôme reconnu. Chaque outil inclut des principes directeurs définis dans le cadre même de l'outil ; généralement, toutefois, l'utilisation de ces outils - et notamment la reconnaissance des acquis de type informel – est accompagnée par des formateurs et des conseillers. Tous les outils décrits comportent des documents support, comme les modèles, les principes directeurs et un descriptif de la procédure recommandée. La qualité et la facilité d'utilisation de ces supports semblent en fait fluctuer et l'assistance en ligne est pratiquement inexistante à l'heure actuelle – à l'exception de quelques outils simples non interactifs, prêts à télécharger sur l'Internet.

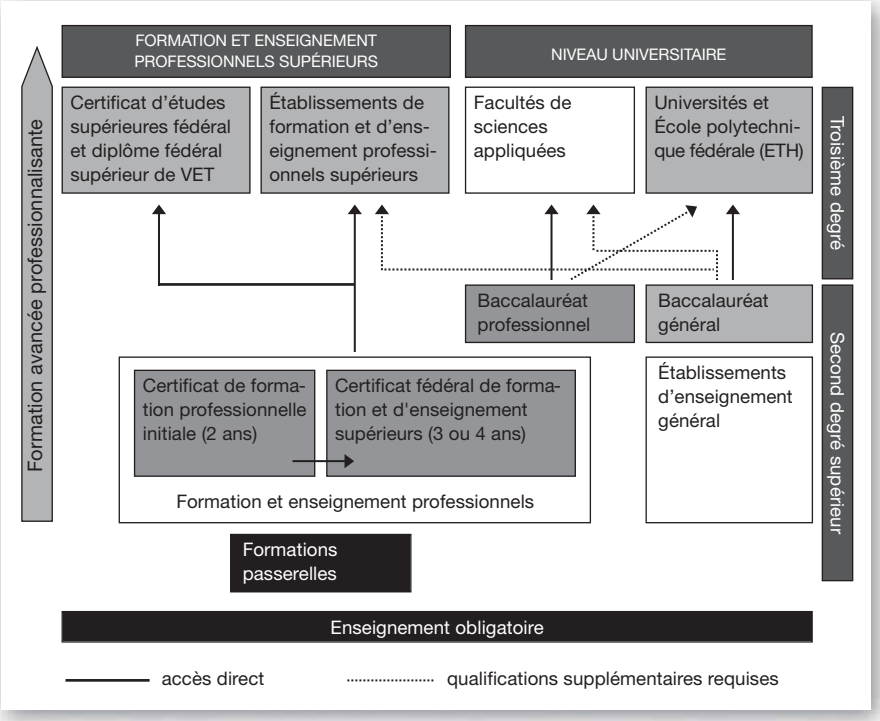
1 Le système de formation et d'enseignement professionnels (VET) et de qualification suisses dans le contexte du processus de Copenhague

La Suisse dispose d'un système de formation tout à fait similaire au système allemand, à la fois dans sa philosophie et son organisation. La formation professionnelle s'inspire du principe de l'enseignement formel d'alternance (en salle de cours) complété d'une expérience professionnelle (dans le cas d'une formation initiale, le système d'apprentissage en alternance et la formation complémentaire – même dans certaines universités).

Le système se caractérise notamment par un processus complexe de prise de décision et de gestion basé sur un fragile équilibre entre les prérogatives des organismes fédéraux décisionnaires (réglementations professionnelles, systèmes de qualification) et l'autonomie des cantons pour la mise en place du cadre éducatif. La Confédération joue un rôle clé, par l'implication de partenaires sociaux dans la définition de règles et de directives concernant les certifications, les profils de qualification, les examens et, enfin, la *documentation sur les compétences*.

Illustration 1

La VET de la Suisse (2008)



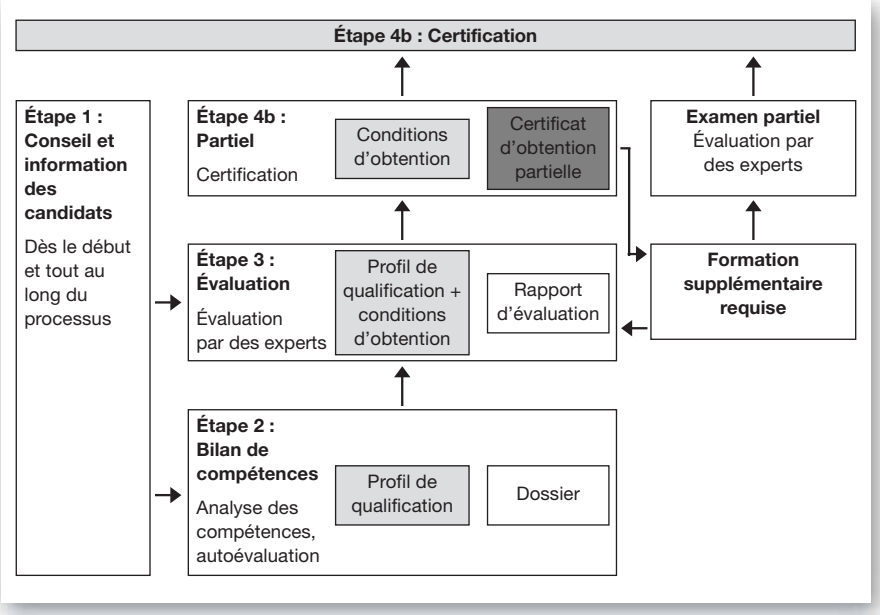
La nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle, en vigueur depuis le 1er janvier 2004, comporte un système à deux niveaux (voir art. 33) destiné à délivrer des certifications professionnelles à des adultes n'ayant aucune qualification officialisée ou qui souhaiteraient obtenir une nouvelle certification dans un domaine de compétence différent. Selon cette nouvelle loi, les certifications

professionnelles pourraient être acquises à l'issue de programmes de formation continue ou selon un processus de qualification alternative. Dans les deux cas, le certificat est délivré par le même organisme officiel chargé de la délivrance des certificats à la fin de cursus IVET. Dans le processus de certification d'alternance, les participants peuvent obtenir – si le système national actuellement dans sa phase pilote est effectivement lancé – des attestations partielles ou d'ensemble de leurs compétences par le biais d'une évaluation validant l'acquisition des compétences identifiées par le profil professionnel spécifique. Les cursus de certification d'alternance ont été conçus d'après l'exemple de la loi de validation mise en place à Genève depuis 1999 et d'autres programmes expérimentaux promus par des associations (comme Valida – *www.valida.ch* –, CH-Q ou Effe – *Espace Femme Formation Emploi*) et un nombre limité de cantons concernés. La Confédération a mis en place une *plate-forme* nationale destinée à coordonner différentes actions en 2005. La plate-forme *www.validacquis.ch* est ouverte aux représentants des organismes, institutions et associations professionnelles prenant une part active à la formation continue.

L'objectif final est le développement d'un système suisse de reconnaissance et de validation des acquis (*Bildungsleistungen/Lernleistungen*) dans le cadre de formations formelles et non formelles, en coopération avec tous les acteurs concernés.

Illustration 2

Système suisse de validation des acquis – schéma de la procédure (phase pilote)



Cette plate-forme fonctionne plus ou moins sur la base d'échanges et de consolidation technique pour le compte d'un groupe restreint d'experts afin de fournir :

- Un système complet au niveau national, incluant les normes et procédures ;
- Un glossaire partagé ;
- Des principes directeurs pour la formation et la certification des formateurs et des évaluateurs impliqués dans le système.

Les principes directeurs concernant la validation proposée sur la plate-forme (publiée en 2007) ont impliqué nécessairement le lancement d'une phase expérimentale de trois ans dans un nombre restreint de secteurs et de branches professionnels (santé et soins, distribution, logistique, tourisme, informatique, etc.).

Le déroulement de cette phase s'articule en quatre étapes principales :

1. *Information et conseil* : Cette étape permet à ceux concernés par la validation de s'orienter en fonction des possibilités et des méthodes à mettre en œuvre. Cette étape peut être confiée à des organisations ou des institutions concernées par la formation et l'orientation et à des services professionnels.
2. *Reporting* (*Bilan de compétences*) : Étape au cours de laquelle les personnes en formation, éventuellement assistées de conseillers et d'accompagnateurs, étudient leurs propres acquis, reconnaissent et évaluent leurs propres compétences pour présenter un dossier spécifique qui explique aussi les raisons du choix d'un cursus donné.
3. *Evaluation* : Au cours de cette étape, les personnes s'efforcent d'obtenir une certification de certaines compétences et d'identifier toute formation complémentaire nécessaire à l'obtention de la certification. Cette étape implique le dépôt d'une demande officielle à une autorité (services de l'emploi et de l'orientation du canton, organisations et associations professionnelles, etc.) pour établir le bilan personnel par le biais d'une évaluation indépendante, attestant de l'acquisition de compétences spécifiques dans un contexte donné, rattachant les compétences précédemment attestés au respect des exigences de certification.
4. *Certification* : Elle sanctionne la conclusion de l'étape de validation (incluant la certification des acquis de type informel et la certification de toute formation complémentaire) par la délivrance d'un diplôme. Cette étape se déroule sous le contrôle et l'égide des institutions nationales délivrant les diplômes et certificats.

Le modèle VPL suisse tente de combler le fossé qui existe entre les systèmes formels de qualification en place dans la plupart des professions en Suisse et le large éventail d'initiatives développées au cours des dernières décennies, essentiellement pour le guidage et l'orientation, afin d'encourager l'auto-reconnaissance des qualifications et la mise à disposition des outils d'assistance propres à valoriser les compétences.

Outre les modèles de qualification et de certification "formels" mentionnés ci-dessus, de nombreuses autres actions ont été effectivement engagées ces dernières années afin d'assouplir le système. Les attestations délivrées dans le cadre d'une formation de type informel sont de plus en plus considérées comme un moyen d'accéder à une formation de type formel. La supervision par les institutions des parcours de formation pour la délivrance directe de certificats

officiels a été rendue possible grâce à un système complexe d'accréditation des modules de formation reconnus par la Confédération (phénomène qui s'amplifie dans le secteur tertiaire de la formation professionnelle). Des modèles plus légers et plus souples ont également bénéficié d'une diffusion croissante, comme c'est le cas avec le SVEB *Bildungsausweis* et le système de livret de compétences, largement répandu pour les langues (le livret de compétences de langues européennes) ou pour l'accès à des cursus dans le tertiaire sans répondre à certaines conditions de forme.

Malgré un conservatisme affirmé vis-à-vis des règles de qualification et de certification définies au niveau local, le gouvernement suisse – en particulier l'Office fédéral pour la formation professionnelle et la technologie (BBT) – a décidé d'adhérer à ce que l'on appelle le processus de Copenhague, car les politiques suisses en matière de VET répondent aux objectifs généraux établis lors du processus de Lisbonne-Copenhague : accorder une attention particulière au renouvellement et au renforcement de la compétitivité et de l'attractivité du système de formation fédéral dans un cadre intégré aux autres États membres de l'UE. Les aspects ci-dessous du processus sont particulièrement importants pour les autorités suisses :

- le principe du *libre choix* comme base d'approche, sans impliquer la signature de contrats juridiquement contraignants stipulant le choix de structure au niveau local ;
- l'accent mis sur la transparence et la transposabilité des acquis, en supposant que le Cadre européen des certifications (EQF) et le Système de crédit européen pour l'éducation et la formation professionnelle (ECVET) puissent, dans un proche avenir, constituer un outil intéressant pour que les personnes formées en Suisse tirent mieux parti de leurs qualifications à l'étranger ;
- les processus clairs et sans ambiguïté centrés sur l'objectif principal de valorisation de la mobilité au niveau européen.

La Suisse y participe en qualité "d'observateur" extérieur indépendant du processus de Copenhague. En 2004, la Confédération a encouragé des principes directeurs concernant cette participation, qui portent notamment sur :

- les activités de référencement ;
- un plan général pour définir un cadre national de certification, encourageant l'adoption d'une approche cohérente basée sur les compétences dans les descriptifs des profils professionnels ;

- l'introduction en Suisse de certaines méthodologies et d'outils élaborés dans le cadre du processus de Copenhague, et notamment les différents éléments de l'*Europass Berufsbildung*.

Encouragée par le processus de Copenhague, la Suisse a également porté ses efforts sur la définition de principes et de structures devant servir de références pour la validation des acquis non formels. Une plate-forme nationale assurant le lien entre partenaires sociaux, institutions et organismes de formation a défini les lignes directrices de la validation, qui a été soumise à une consultation générale en 2007.[1] Le système sera mis en œuvre dans une phase pilote de trois ans.

2 Situation actuelle : Valorisation des compétences chez les jeunes

Un large éventail d'outils destinés à aider les personnes à documenter leurs compétences a été développé en Suisse au cours de la dernière décennie. Mais elle vise rarement à aider précisément les jeunes à valoriser leurs compétences. Des projets spécifiques ont toutefois été réalisés pour encourager les jeunes, notamment ceux en contrat d'apprentissage, à utiliser les outils et les méthodologies pour évaluer leur expérience et leurs qualités humaines et relationnelles.

La *CH-Q Gesellschaft*,[2] une organisation centrale privée créée en 1999, a joué un rôle important en assouplissant le système éducatif et en encourageant l'équivalence des acquis de types formel et non formel. Un modèle a été développé à cet effet dans le cadre d'un projet pilote en vue d'identifier, évaluer et reconnaître les qualifications et les compétences. Au cours de l'année 1999 a été créée l'Association CH-Q en vue de gérer, étendre et promouvoir un système complexe de gestion destiné à tous ceux qui sont concernés par leur propre analyse de leurs expériences et de leurs compétences, ou par leur propre analyse selon une approche basée sur les compétences. Cette initiative a été menée avec le concours d'un centre d'orientation ou dans le cadre d'un stage de formation collectif.

Le système se fixe pour objectif principal de permettre à des personnes ou à des groupes d'utilisateurs/clients de *tirer parti de leur potentiel de façon volontaire et réaliste, de se reponsabiliser pleinement à cet effet, de prendre en charge la gestion de leurs acquis, de leurs qualifications et de leurs compétences de façon*

1 www.validacquis.ch
2 www.ch-q.ch

durable, de se centrer sur les ressources et les solutions tout en planifiant leurs carrières, et d'autogérer leurs compétences afin d'en tirer parti pour leur développement personnel.

Ce système a donc pour objet d'apporter un soutien à la gestion des carrières et de mettre en valeur la capacité d'insertion professionnelle des personnes et, afin de "traduire" les compétences émergentes en qualifications (validation), d'assurer les liens entre le développement personnel et le développement de carrière et la validation. Le système de gestion des compétences CH-Q repose sur un cadre de référence qui détermine son développement et son application. Selon les documents publiés par l'Association, certains principes sont particulièrement pertinents, et notamment "l'approche globale" de la validation :

- Liens entre les différentes étapes de la vie et activités ;
- Liens entre culture, formation générale et professionnelle ;
- Définition de l'équivalence des acquis de types formel et informel ;
- Intégration de tous les types de compétences (techniques, méthodologiques, sociales, autocompétences) ;
- Égalité des chances.

Le système est guidé par les principes "d'éducation et de formation continues" et d'autonomie des personnes en formation pour définir leurs parcours d'apprentissage. Il stimule la connaissance de soi et de ses propres capacités, l'aptitude à agir de manière autonome, il permet aux personnes de conduire les phases de la prise de décision et leur facilite la flexibilité de carrière et la mobilité professionnelle.

En parallèle à la *CH-Q Gesellschaft*, une autre association – l'ARRA[3] – intègre différents centres d'orientation et de formation, situés pour la plupart dans des cantons francophones, tout en développant une offre spécifique d'outils et de procédures visant à reconnaître et à évaluer les compétences. L'ARRA qualifie son activité en adoptant le modèle *bilan-passeport de compétences* conçu par l'Association "effe",[4] qui exerce ses activités depuis les années 90 à Lausanne et Bienne.

3 Association Romande pour la Reconnaissance des Acquis.

4 Espace de formations formation d'espaces (EFFE). In 2005, effe (espace de femmes pour la formation et l'emploi), créé en 1992 est devenu le centre de formation pour adultes effe – espace de formations formation d'espaces. www.effe.ch.

Le *bilan-passeport de compétences* "*effe*" était destiné à l'origine à encourager la réintégration de femmes, ayant des acquis en matière de gestion de la vie parentale, sur le marché de l'emploi, puis dans le cadre des acquis formels ou de l'économie de marché. Il constitue plus qu'un outil et se présente comme un processus qui implique l'utilisation de différents outils dans un environnement assisté.

L'Association CH-Q et l'ARRA ont recentré leurs actions au cours des dernières années en passant d'une forte concentration sur les besoins des adultes à un environnement plus large couvrant la valorisation des outils CH-Q et les expériences "bilan-passeport de compétences" dans le cadre de la formation en apprentissage, en tant que moyen de :

- Valider les acquis pédagogiques qui constituent une alternative ou complètent les outils formels actuels pour gérer et évaluer la formation en entreprise ;
- Mettre en valeur des comportements de réflexion en apprentissage par rapport aux expériences professionnnelles et pédagogiques ;
- Soutenir l'intégration de groupes défavorisés aux processus de formation ;
- orienter de façon plus efficace, en prenant en compte les évolutions économiques ainsi que les attentes et les comportements.

Malgré la grande expérience acquise au travers des initiatives mentionnées ci-dessus, la Suisse ne dispose pas actuellement d'un nombre suffisant d'outils en ligne conçus pour assister la reconnaissance, l'évaluation, la validation ou la présentation documentée des acquis non formels. Un certain nombre de sites Internet, normalement créés et mis en ligne par le public (cantons) ou des centres d'orientation privés, intègrent bien toutefois des références et des modèles d'outils ou de directives aussi bien simples que complexes conçus pour faciliter la tâche des personnes dans l'autoanalyse de leurs compétences ou dans la rédaction d'un CV.

Il existe dans certains cas des outils strictement rattachés aux approches mentionnées plus haut, comme la *CH-Q* et l'*effe*. Dans d'autres cas, nous adoptons plus ou moins des outils d'autres pays. Le bureau d'orientation du canton de Zurich est ainsi rattaché au site *www.jobwinner.ch*. Ce site offre un large éventail de feuilles de calcul, de tests et de directives téléchargeables (pour l'essentiel, des informations et des imprimés plutôt que des outils interactifs au sens strict du terme) traitant de la planification, de la gestion, de l'évaluation et de la présentation documentée des compétences. Le même site Internet assure la promotion d'une version allemande d'un outil d'évaluation et de planification

de carrière importé d'Écosse : *Insights*, développé par Insights Learning and Development Ltd. Cet outil permet aux personnes de s'autoévaluer et de regrouper leurs expériences et leurs compétences afin de pouvoir présenter un plan d'action pour exploiter les opportunités des marchés de l'emploi nationaux et internationaux. *Insights* se compose de fiches techniques qui sont expliquées à l'aide de modèles réels se référant à un client "imaginaire".

La plupart des centres d'orientation publics et privés fournissent des liens avec les sites Europass de l'Union Européenne et/ou des formulaires et modèles type de certificats ou de CV complétés.

Un certain nombre de sites Internet permet finalement aux intéressés d'obtenir des informations et des données de base concernant une offre donnée de services d'accompagnement propres à l'évaluation et la présentation documentée des acquis. Dans ces cas, l'accès direct supplémentaire à des tests d'évaluation et des outils en ligne est rarement proposé ou il est assujetti au paiement d'une redevance, généralement moyennant inscription à un module d'orientation mixte organisé ou un service d'apprentissage en ligne. Le site Internet de l'Association fédérale des conseillers professionnels en est un bon exemple. Il assure la promotion du manuel suisse de la qualité de l'orientation, qui inclut un questionnaire en ligne pour l'autoévaluation orientée des acquis : la Qualité Conseil Suisse (Swiss Counselling Quality, SCQ).[5]

3 L'adoption de l'Europass en tant qu'outil de valorisation des acquis des jeunes en Suisse

L'Europass est officiellement considéré en Suisse comme un élément du processus de Copenhague, mais les autorités n'ont pas encore lancé de "campagne" globale structurée pour la promotion de cet outil. La Suisse n'a pas de Centre national officiel Europass.

Toutefois, la Suisse ne fait pas partie du réseau des centres nationaux d'information créés pour encourager la transparence et la mobilité (ENIC/NARIC), qui assure aussi normalement la diffusion des outils Europass. Le Centre suisse pour la reconnaissance des données qui appartient à ce réseau est l'*Informa-*

5 http://www.unil.ch/osp

tionstelle für Anerkennnungsfragen, qui relève du CRUS,[6] le centre de coordination des universités suisses.

La plupart des centres d'information et d'orientation, particulièrement dans les principales villes et régions, sont bien informés sur l'Europass et les documents Europass. Certains centres assurent également une assistance aux personnes et aux entreprises ainsi qu'aux établissements de formation intéressés par la façon de les utiliser.

Le *Passeport des langues Europass et le Curriculum Vitae* (CV) Europass sont de plus en plus généralisés en Suisse. La quasi-totalité des universités et des instituts supérieurs de VET adoptent également le *Supplément au diplôme Europass*. Les autres documents Europass sont infiniment moins répandus.

Le modèle de CV Europass, qui existe dans la plupart des langues européennes, s'est très vite diffusé, notamment dans le cadre des différentes actions financées par les politiques dynamiques du marché de l'emploi visant à encourager la réintégration des demandeurs d'emploi sur le marché du travail. Ces mesures consistent essentiellement en actions encourageant les demandeurs d'emploi à entreprendre une recherche active d'emploi, en les orientant, les conseillant et les aidant à constituer des dossiers individuels. Les services publics de l'emploi et les prestataires privés exerçant dans le même secteur (organisme privés et/ou organismes d'éducation et de formation agissant pour le compte d'autorités publiques) ont largement adopté le modèle de CV européen comme document de référence. Ce CV est souvent préparé avec l'assistance d'un accompagnateur ou d'un formateur dans un module de cours ; on encourage les personnes préparant les documents à avoir une réflexion sur leur expérience professionnelle et personnelle pour en faire la synthèse et prévoir dans leur CV une synthèse efficace de leur formation, de leur expérience professionnelle, de leurs niveaux linguistiques et de leurs acquis non formels.

Le modèle de CV Europass constitue aussi un point de référence pour beaucoup d'autres expériences concernant les initiatives sur les passeports de compétence, en permettant établir des dossiers, un bilan de compétences et d'autres documents dont l'utilisation est encouragée dans le cadre de la formation.

6 http://www.crus.ch/

4 Une recommandation destinée à aider à valoriser une formation non formelle sur le CV Europass – le point de vue de la Suisse

En termes de “présentation documentée des compétences”, nous nous référons à un très grand nombre d’intérêts, d’acquis et d’activités dont les objectifs couvrent différents aspects, notamment le regroupement d’éléments d’attestation à utiliser dans un processus formalisé de qualification et de certification, conformément à des réglementations et des cadres nationaux ou européens. Assister les jeunes à valoriser des acquis non formels sur le CV Europass est une mesure plus spécifique. Elle traite toutefois de questions importantes, comme la mise en évidence des opportunités d’emploi et de l’amélioration de la capacité d’insertion professionnelle individuelle, la valorisation de moyens et d’outils afin d’encourager les processus de réflexion et les expériences pratiques pour démontrer l’avantage essentiel pour la gestion des compétences individuelles.

Compte tenu des développements assurés dans le cadre suisse, concernant aussi bien les systèmes de qualification que les politiques actives sur le marché de l’emploi, nous tenons à souligner l’intérêt de concevoir et d’utiliser un outil qui peut être souple et universel, tout en étant reconnu par les différents acteurs nationaux et internationaux impliqués dans les domaines mentionnés plus haut. Il faut tenir compte de certains défis à relever :

- Le passage à une approche des qualifications et des acquis basée sur les compétences représente véritablement un principe directeur partagé tant au niveau européen qu’aux niveaux locaux, comme c’est le cas pour l’amélioration des différents outils conçus pour faire ressortir et valoriser tous les types de formation. Le débat reste toutefois largement ouvert quant à la place qui doit être assignée dans le cadre en question à des “compétences élargies”, incluant les comportements individuels, les capacités d’intégration à la vie sociale et l’esprit méthodique, etc. D’après l’approche suisse en termes de qualifications, les compétences élargies doivent être considérées comme strictement imbriquées dans les connaissances et les qualifications, et assorties d’un descriptif des “activités” dont la réalisation implique la mobilisation consciente et complémentaire d’un certain nombre de types de “ressources” (y compris les compétences élargies). Nous sommes d’avis que les “qualifications et les compétences personnelles” – le point focal de l’outil Europass+ – ne devraient pas être mis en avant et “documentées” indépendamment des

connaissances et des qualifications professionnelles, mais intégrées aux activités effectives des personnes, sur le lieu de travail et dans leurs vies quotidiennes.

- La valorisation du CV Europass, comme celle des autres outils de transparence développés dans le même cadre, implique de redéfinir les valeurs et les cultures liées à la formation, à la certification et à l'adoption d'une démarche qui amènent toutes les parties prenantes à réfléchir sur la définition des règles et du "consensus", la mise en place d'un système de certification et le traitement des différences et des spécificités actuelles au niveau européen. L'efficacité de l'outil en ligne Europass+ n'est pas uniquement une question de cohérence de méthodologie et de technique, mais essentiellement de dialogue social. Il faut confier un rôle particulier aux partenaires sociaux pour éviter le risque de créer un outil complexe ayant une chance marginale d'être utilisé et valorisé par le "marché" (nous avons des exemples intéressants, dont certains figurent dans des rapports nationaux).
- La valorisation des acquis informels et des compétences qui s'y rattachent est par elle-même une tâche qui exige de posséder des méta-compétences de poids. Un outil en ligne doit constituer un moyen supplémentaire de permettre aux jeunes de développer une véritable "culture" qui les soutient dans l'analyse de leurs expériences, la reconnaissance des ressources et des compétences mobilisées pour l'action, la formalisation des compétences en termes de transposabilité dans un autre cadre de travail. Il apparaît donc important de concevoir et de mettre en oeuvre un outil capable d'aider les personnes en formation à acquérir "l'aptitude à la réflexion optimale" nécessaire pour le démarrage de la phase de présentation documentée. Au-delà, nous proposons de réfléchir à un outil pouvant s'intégrer facilement dans une phase d'accompagnement assisté et animé et d'apporter une véritable valeur ajoutée au travail des conseillers et des formateurs tout en se fixant pour objectif d'éviter le risque d'alimenter l'effet Matthew concernant la formation, qui a été parfaitement mis en évidence dans les statistiques de la dernière décennie.

La Fondation ECAP a traité de nombreuses questions relatives à la valorisation et la présentation documentée des compétences des jeunes et des adultes au cours des dernières années :

- examen des mesures actives afin de faciliter la réintégration des demandeurs d'emploi dans le marché du travail ;
- action d'assistance à l'intégration socioprofessionnelle des immigrants ;
- réalisation d'un projet propre à aider les jeunes défavorisés – à savoir les jeunes, les immigrants de seconde génération – à solliciter des contrats d'apprentissage et à valoriser et faire ressortir leurs compétences de base.

L'équipe Europass +

Camilla Alfsen

Consultante à l'Institut national norvégien pour la formation des adultes (VOX). Camilla participe depuis 2003 à l'initiative nationale visant à valider la formation non formelle acquise dans des contextes englobant tous les aspects de la vie. Elle a travaillé dans le cadre de différents projets norvégiens traitant de ce sujet.

Furio Bednarz

Président et Directeur de la recherche et du développement de la Fondation ECAP à Zurick, en Suisse, associé principal chez ECAP Consulenze Srl à Côme, Furio est titulaire d'une licence en histoire économique contemporaine. Il est chercheur et consultant en formation et politiques d'emploi, conception et évaluation de formations. Il se consacre notamment à l'encadrement de projets et de programmes co-financés par la Commission européenne et les autorités fédérales suisses. Dans le domaine de la recherche sociale, il a travaillé sur l'analyse du système européen de formation et d'éducation professionnelle, et notamment sur les parcours de certification des compétences. Il a également publié plusieurs articles et participé à des ateliers de travail traitant ce sujet.

Stéphane Bigeard

Titulaire d'un master en psychologie du travail, Stéphane travaille en tant que psychologue du travail à l'AFPA (association nationale pour la formation professionnelle des adultes en France) depuis six ans. Il est consultant et expert au sein du service d'orientation professionnelle et apporte sa collaboration à de nombreux groupes publics dans tous les secteurs d'activité. Ses fonctions principales sont l'orientation, la mise en œuvre, la formation professionnelle et la gestion des compétences, ainsi que la promotion de l'application de nouvelles politiques au sein des entreprises.

Valérie Brenot

Titulaire d'un master en politique européenne de l'Université de Besançon, Valérie travaille au MEDEF Franche-Comté depuis 1999 dans le domaine du développement de projets européens en relation avec les programmes de formation professionnelle. Elle participe à des projets portant sur la reconnaissance des compétences et la mise en oeuvre de stratégies de compétences au sein de sociétés régionales. Elle participe activement à la création d'un club de compétences en Franche-Comté, encourageant plus d'une centaine d'entreprises à déployer ces stratégies.

Gabriele Fietz

Gabriele est coordinatrice des projets européens à l'Institut de recherche pour l'éducation et la formation professionnelle (Forschungsinstitut Betriebliche Bildung, f-bb) à Nuremberg, en Allemagne. Elle est titulaire d'une licence en langue et littérature allemandes et en sciences sociales. Elle est responsable du travail interdépartemental au Cercle de travail international (Arbeitskreis International) du Centre de formation pour l'économie bavaroise (Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft). Elle s'occupe des questions relevant de l'internationalisation de la formation professionnelle dans le cadre de projets menés en collaboration avec les réseaux de partenaires européens. Ses recherches portent actuellement sur la transparence des compétences acquises par des filières non formelles, sur les outils européens de comparaison des acquis des divers systèmes d'enseignement professionnel et de formation, ainsi que sur la qualité des projets de mobilité transfrontalière.

Maurice Gamond

Ingénieur en mécanique, il travaille depuis 1977 à la CFE-CGC au sein du groupe Faurecia. Il se consacre aux différents aspects de la compétence. En sa qualité de représentant syndical, il souligne l'importance des parcours de compétences pour l'avenir de "l'employé européen".

Javier Vargas García

Chargé de recherche au sein de l'unité des études et de la recherche de la Fundación Tripartita para la Formacion en el Empleo (Fondation tripartite pour la formation professionnelle), Javier participe à l'intégration de la VET au système national d'enseignement professionnel et au développement des projets de formation professionnelle. Il a intégré la fondation en 2006 après avoir enrichi son expérience en formation professionnelle dans différentes sociétés privées dans les secteurs du consulting et du transport. Licencié en sciences politiques, il a parachevé sa formation par une spécialisation en management de la formation professionnelle.

Stanislawa Gatz

Diplômée de l'Université technique de Gdansk, en Pologne. Stanislawa a suivi des études universitaires supérieures en systèmes intégrés de management de la qualité, protection de l'environnement et sécurité au travail ainsi qu'une spécialisation en sciences informatiques (Vienne). Elle est responsable certifiée en matière de projets européens. Actuellement, elle est membre du comité directeur de ZPORR, membre du comité directeur de SPO WKP, membre expert du groupe de fonds structurels européens, expert au sein du comité de pilotage d'IW EQUAL. Elle est directrice du département Projets européens au sein du Comité régional de Gdansk de NSZZ *Solidarnosc*.

Annette Junge

Annette est licenciée en psychologie. En sa qualité d'associée de recherche et d'auteur, elle collabore avec le département Recherche pédagogique du bfz et du f-bb depuis 1996. Elle a publié et rédigé de nombreux articles sur la formation professionnelle. Elle a joué un rôle majeur dans la conception, l'exécution et l'évaluation d'une étude nationale sur les activités internationales des organismes de formation professionnelle allemands et a fait partie des rédacteurs chargés de la publication des résultats de la recherche de l'étude par le Ministère fédéral allemand de l'éducation et de la recherche. Actuellement, elle s'attache aux questions d'internationalisation, de validation transnationale et de certification des compétences professionnelles en général et sur aux questions méthodologiques concernant la comparabilité des compétences en particulier.

Anna Kielczynska

Diplômée de l'Université technique de Gdansk, en Pologne, Anna a été secrétaire du projet CI EQUAL. Elle est employée par le Comité régional de Gdansk de NSZZ *Solidarnosc* depuis 2005, où elle travaille au développement d'importants projets européens pour des programmes nationaux et internationaux. Elle possède une expérience professionnelle en matière de développement, de conception et d'élaboration d'applications pour le financement, la gestion, et la mise en œuvre des projets FSE, CI EQUAL, LEONARDO DA VINCI, UN, de reporting et d'initiatives de formation. Elle est également chargée de cours à la Warsaw School of Economics.

Zbigniew Kowalczyk

Diplômé de l'Université technique de Gdansk, en Pologne, Zbigniew possède les qualifications officielles lui permettant de participer à des réunions du Comité de direction de sociétés à financement public. Il est membre du présidium du Comité régional de Gdansk de NSZZ *Solidarnosc* et travaille au sein de cette institution depuis 12 ans. Il est membre de l'Union des employeurs de Gdansk. Son autre rôle : être le fer de lance de la participation du groupe en matière de politique sociale. Il coordonne les actions menées dans le cadre de projets européens réalisés par le Comité régional de Gdansk de NSZZ *Solidarnosc*.

Lech Kunc

Membre du Conseil scientifique de la Société scientifique pour l'organisation et le management (TNOiK), branche de Gdansk. Lech est titulaire d'un master de sciences et d'ingénierie en architecture navale (Université technique de Gdansk, en Pologne). Il a travaillé comme responsable de la production dans le secteur maritime. Il est entrepreneur dans l'industrie automobile et membre de l'Union des employeurs de Poméranie. Il est également chargé de cours dans différentes universités et enseigne la formation professionnelle dans le cadre de cours non formels dispensés par la TNOiK. Il est expert certifié en dialogue social, négociation et médiation. Au sein de la TNOiK à Gdansk, il gère les projets de l'Union Européenne.

Torild Nilsen Mohn

Consultante à l'Institut national norvégien pour la formation des adultes (VOX). Torild, s'investit dans l'initiative nationale pour valider la formation non formelle obtenue dans des contextes de vie réelle depuis août 2000. Elle représente également le VOX dans différents projets internationaux relevant de ce sujet.

Natalie Morawietz

Titulaire d'un master en sciences sociales de l'Université d'Erlangen-Nuremberg, spécialisée en ressources humaines et en sociologie, elle travaille sur des projets européens pour le f-bb depuis 2003. Ses recherches portent principalement sur l'internationalisation de la formation professionnelle et pédagogique. Natalie est responsable de la coordination des projets européens au sein du f-bb.

Bill Nicholls

Directeur du développement et de la formation pour la Fédération des employeurs de l'ingénierie, EEF) pour la région des West Midlands en Angleterre, Bill a suivi une formation d'ingénieur avant de passer à la formation et au développement. Il a développé et mis en œuvre un programme d'apprentissage pour une grande entreprise et a été responsable du développement du management dans une grande multinationale. Il a changé de poste pour devenir le "formateur des formateurs" à l'Université de Wolverhampton avant de prendre ses fonctions actuelles, mettre en place le Centre technologique de l'EEF West Midlands, qui gère 250 cursus d'apprentissage dans la région, et conseiller les entreprises sur les questions d'enseignement et de formation.

Claus-Jürgen Prenzel

Titulaire d'un doctorat en chimie et physique de l'Université d'Erlangen-Nuremberg obtenu en 1993 et d'un master de physique de l'Université d'Erlangen-Nuremberg et de l'ETH de Zurich obtenu en 1989, Claus-Jürgen travaille au sein du bfz depuis 1996. Il participe au développement de nouveaux logiciels Internet. Avec son équipe de techniciens, il a développé CORNELIA, une plate-forme d'apprentissage en ligne. Dans le cadre du programme actuel ECVET, cette même équipe a mis au point les aspects techniques de l'outil en ligne.

Graham Randle

Représentant syndical en matière de formation professionnelle pour le Syndicat des travailleurs et des transports (TGWU) au Royaume-Uni.Graham a travaillé au sein du département Formation du TGWU de la région des Midlands pendant trois ans en qualité de tuteur des relations industrielles. Actuellement, il est coordinateur des “compétences pour la vie” du projet de financement de l’enseignement du syndicat régional.

Thomas Reglin

Thomas est Directeur adjoint de l’Institut de recherche pour l’éducation et la formation professionnelle (f-bb) et Directeur du département Questions internationales en matière de FEP du f-bb et du département de recherche et formation des Centres de développement des associations professionnelles bavaroises (bfz) à Nuremberg, en Allemagne. Il s’intéresse principalement aux didacticiels, à l’assurance qualité et à la mise en œuvre de l’apprentissage en ligne, aux méthodes d’identification des compétences et aux questions d’éducation et de formation professionnelles internationales. Il travaille actuellement sur des projets de recherche ayant pour but de déployer des outils de transparence en Europe.

Rafal Rolka

Spécialiste des projets européens et de la formation au sein de la Société scientifique pour l’organisation et le management (TNOiK), branche de Gdansk. Master en économie spatiale (Université Adam Mickiewicz de Poznan, en Pologne). Études universitaires supérieures en gestion marketing et en management des projets des fonds sociaux européens. Rafal a travaillé en tant que spécialiste et responsable dans le commerce et la logistique. Au sein de la branche de Gdansk de TNOiK, il est responsable de la mise en œuvre de projets européens (LEONARDO DA VINCI, EQUAL, FSE) et de l’organisation de la formation, des séminaires et des conférences. Il est également formateur dans le cadre de cours non formels.

Eckart Severing

Administrateur délégué de l'Institut de recherche pour l'éducation et la formation professionnelles (f-bb) à Nuremberg et à Munich. Professeur agrégé du département Enseignement à l'Université d'Erlangen-Nuremberg. Membre du directoire et Directeur du département Gestion de l'innovation du Centre de formation pour l'économie bavaroise (Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft) depuis 1998. Membre du directoire du Groupe de travail Réseau de recherche sur l'enseignement et la formation professionnels (Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz, AG BFN).

Bob Sissons

Organisateur de la formation et du développement régionaux au sein du Syndicat des travailleurs et des transports (TGWU), Bob travaille pour le TGWU de la région des Midlands depuis 1990. Avant cela, il était conciliateur pour le syndicat dans le secteur des transports. Son travail consiste à organiser la formation des syndicalistes de la région, des permanents et des membres du personnel. Ces dix dernières années, son travail s'est beaucoup articulé autour de la formation continue et du développement des compétences. Il participe à un certain nombre de projets britanniques financés par le gouvernement et axés sur la formation au travail et participe amplement au développement des représentants régionaux de l'enseignement.

Wanda Stankiewicz

Directrice de la Société scientifique pour l'organisation et le management (TNOiK), branche de Gdansk. Master en philologie polonaise de l'Université de Gdansk, en Pologne. Études de troisième cycle en management et organisation. Wanda a travaillé en tant que spécialiste et responsable dans le secteur des ONG. Au sein de TNOiK, elle est Directrice générale de la branche. Elle s'occupe également du développement et du déploiement de projets de l'Union Européenne (LEONARDO DA VINCI, EQUAL, FSE), de la formation professionnelle, de la médiation, des conférences, du marketing, des RP, des RH, etc. En outre, elle est chargée de cours à l'université et formatrice dans le cadre de cours non formels dispensés par la TNOiK. Elle est spécialiste certifiée en dialogue social, négociation et médiation.

Cornelia Strieder

Titulaire d'un doctorat en études romanes et d'un diplôme d'études supérieures, Cornelia a coordonné des projets internationaux au sein du département Recherche éducative du bfz de 1993 à 1996 et a continué à travailler pour le bfz en tant qu'indépendante. Elle est professeur de français et d'espagnol techniques à l'Université des sciences appliquées de Trèves depuis 1996. Ses recherches pratiques portent sur la reconnaissance des compétences acquises de façon formelle et non formelle dans le contexte de l'internationalisation des cours d'enseignement et l'intégration de l'apprentissage en ligne dans l'enseignement des langues à orientation professionnelle.

Gérard Thibord

Gérard a travaillé dans l'enseignement agricole. Depuis 5 ans, il est chargé du secrétariat régional de la CFDT. Outre les activités habituelles d'un syndicat, il met l'accent sur l'importance de la reconnaissance des compétences dans toutes les entreprises, quels que soient leur taille et leur domaine d'activité, l'objectif ultime étant de reconnaître les compétences des salariés et de motiver les employeurs.

Stephanie Wehner

Stephanie est titulaire d'un master en conception des communications. Elle est conceptrice et graphiste assistante. Elle travaille au sein des centres de formation et de développement des Associations professionnelles bavaroises (bfz) gGmbH depuis 11 ans. Dans le cadre de ses fonctions, elle s'occupe de la conception des pages Web et de la conception graphique ainsi que du développement de programmes pédagogiques, notamment au niveau du design conceptuel, de la mise en page, de la réalisation technique et de l'illustration.

Martin Weston

Chargé du développement de l'éducation et de la formation pour l'EEF, dans la région des West Midlands. L'EEF est une organisation professionnelle qui compte 6000 sociétés membres. Dans le cadre de ses fonctions, Martin assure une assistance complète en matière de recrutement de personnel qualifié pour des entreprises d'ingénierie, de fabrication et de technologie. En tant que représentant des employeurs, il contribue aux besoins de développement des effectifs et met au point des politiques et des stratégies de compétences pour les groupes régionaux et nationaux intéressés.

Beata Wierzba

Beata est diplômée de l'Université technique de Gdansk, en Pologne. Elle est titulaire d'un diplôme d'enseignement universitaire supérieur en management des équipes de formation, en stratégies de développement d'entreprises et en conseils professionnels. Elle est consultante en formation pour les entreprises et conseillère professionnelle dans une unité de province, spécialisée dans la formation et le développement du personnel enseignant du Centre de développement des enseignants de Gdansk. Elle est également Directrice des études d'enseignement universitaire supérieur depuis 3 ans, en charge de l'enseignement à l'école supérieure du management de Gdansk.

Glossaire

Source
Validation de la formation non formelle et informelle en Europe – Récapitulatif 2007. CEDEFOP (Centre européen pour le développement de l'éducation et de la formation professionnelle). S.45-48

évaluation des acquis
Procédure d'évaluation des connaissances, du savoir-faire, des aptitudes et/ou des compétences d'une personne par rapport à des critères prédéfinis (attentes de la formation, mesure des acquis). L'évaluation est normalement suivie d'une validation et d'une certification.

certification des acquis
Délivrance d'un certificat, d'un diplôme ou d'un titre attestant officiellement que l'ensemble des acquis (connaissances, savoir-faire, aptitudes et/ou compétences) d'une personne a été évalué et validé par un organisme compétent d'après un standard prédéfini.

Apprentissage formel
Formation assurée dans un environnement organisé et structuré (dans un centre d'enseignement ou de formation ou au travail) et spécifiquement considérée comme une formation (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). La formation formelle est volontaire du point de vue de l'apprenant. Elle conduit normalement à la validation et à la certification.

Apprentissage non formel
Formation résultant des activités quotidiennes liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Elle n'est pas organisée ou structurée en termes d'objectifs, de temps ou de soutien de la formation. La formation non formelle est très souvent involontaire du point de vue de l'apprenant.
Remarques :

- Les acquis non formels ne débouchent pas habituellement sur la certification, mais peuvent être validés et certifiés dans le cadre de la validation des acquis ;
- La formation non formelle se réfère également à l'apprentissage par l'expérience ou à la formation annexe/accessoire.

formation
Processus par lequel une personne assimile des informations, des idées et des valeurs et acquiert ainsi des connaissances, du savoir-faire, des aptitudes et/ou des compétences. Commentaire : la formation intervient par la réflexion personnelle, la reconstruction et l'interaction sociale. Elle peut se développer dans des cadres formels, non formels ou informels.

Résultats des apprentissages
C'est l'ensemble des connaissances, capacités et/ou compétences qu'un individu a acquis et/ou est en mesure de démontrer à la fin du processus d'apprentissage. Commentaire : les résultats de l'apprentissage peuvent provenir de toute sorte de contexte de l'apprentissage (formel, informel ou non non formel).

éducation et formation continue
Toutes les activités de formation effectuées au cours de la vie, qui se traduisent par une amélioration des connaissances, du savoir-faire, des aptitudes, compétences et/ou qualifications pour des raisons personnelles, sociales et/ou professionnelles.

éducation et formation tout au long de la vie
Formation, formelle ou non formelle, développée dans toutes les activités au cours de la vie (personnelles, sociales ou professionnelles) et à n'importe quelle étape de la vie. Remarque : l'éducation et la formation sur tous les aspects de la vie est une dimension de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

formation non formelle
Formation intégrée à des activités planifiées non spécifiquement considérées comme une formation (en termes d'objectifs de formation, de temps de formation ou de support de formation). La formation non formelle est volontaire du point de vue de l'apprenant.
Commentaires :

- les acquis de la formation non formelle peuvent être validés et déboucher sur une certification ;
- la formation non formelle est parfois décrite comme une formation semi-structurée.

qualification
Le terme qualification recouvre plusieurs aspects :

a) qualification formelle : les acquis formels (certificat, diplôme ou titre) d'une évaluation et d'une validation, qui sont obtenus lorsqu'un orga-

nisme compétent détermine qu'une personne possède des acquis correspondant à des standards donnés et/ou possède les compétences nécessaires pour effectuer un travail dans un secteur d'activité spécifique. Une qualification confère une reconnaissance formelle de la valeur des acquis sur le marché de l'emploi, de l'éducation et de la formation. Une qualification peut être un droit d'exercer un métier.

b) exigences d'un travail : la connaissance, les aptitudes et les compétences requises pour effectuer les tâches spécifiques propres à une fonction particulière (ILO).

reconnaissance des acquis

a) Reconnaissance formelle : le fait d'attribuer un statut formel à des aptitudes et des compétences, soit :
par un document sanctionnant des qualifications (certificats, diplômes ou titres) ;
par système d'équivalence, unités de crédit ou dérogation, validation des acquis et / ou des compétences ;
et / ou :

b) la reconnaissance sociale : la reconnaissance de la valeur des aptitudes et /ou des compétences par des acteurs économiques et sociaux.

Validation des acquis

reconnaissance des acquis ; certification des acquis ; validation des acquis.

audit des aptitudes/bilan de compétence

Analyse des connaissances, des aptitudes et des compétences d'une personne, y compris ses aptitudes et ses motivations permettant de définir un projet de carrière et/ou un plan de réorientation professionnelle ou un projet de formation.

standard

Attente, obligation, exigence ou norme prévue.
Commentaires :

- On peut distinguer plusieurs types de standards :
- le standard de la formation concerne les informations sur les objectifs de formation, le contenu des programmes de formation, les conditions d'admission ainsi que les ressources nécessaires pour atteindre les objectifs de formation ;
- les standards professionnels concernent les informations écrites sur les activités et les tâches qui s'y rattachent – ou les connaissances, les aptitudes et l'assimilation nécessaire pour un travail spécifique ;

- le standard d'évaluation concerne les informations écrites sur les acquis à évaluer, le niveau de performance que la personne évaluée doit atteindre et la méthodologie utilisée ;
- le standard de validation concerne les informations écrites sur les acquis à évaluer, la méthodologie de l'évaluation utilisée, ainsi que le niveau de performance à atteindre ;
- le standard de certification concerne les informations écrites sur les règles applicables pour l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme ainsi que les droits qu'il confère.

Selon le système, ces standards peuvent être définis séparément ou figurer sur un document unique.

transférabilité des acquis
Le niveau auquel les connaissances, les aptitudes et les compétences peuvent être utilisées dans un nouvel environnement professionnel ou d'éducation, et/ou à valider et certifier.

transparence des qualifications
Le niveau de visibilité et de lisibilité des qualifications, de leur contenu et de leur valeur sur le marché de l'emploi (sectoriel, régional, national ou international) et dans les systèmes d'éducation et de formation.

validation des acquis
Confirmation par un organisme compétent du fait que les acquis (connaissances, aptitudes et /ou compétences) d'une personne dans un cadre formel, non formel ou informel ont été évalués d'après des critères prédéfinis et sont conformes aux exigences d'un standard de validation.
La validation mène normalement à la certification.

valorisation de la formation
Processus d'encouragement de la participation et des acquis d'une formation (formelle ou non formelle) afin de sensibiliser sur sa valeur intrinsèque et récompenser cette formation.