Rapport de la visite menée à Lisbonne, au Portugal, du dimanche 17 mars au mercredi 20 mars 2013 dans le cadre du projet européen CPU-Europe (2011-2013)

I. Extraits du projet CPU-Europe situant la visite dans le cadre du travail à réaliser : rappel des objectifs et des motivations

- ✓ Dans le cadre du projet CPU Europe, la Belgique est le pays promoteur et est identifié comme le partenaire numéro 1.
- ✓ La visite effectuée au Portugal fait partie d'un programme modifié par avenant à l'occasion de la remise du rapport intermédiaire du projet. En effet, au vu des bénéfices retirés des visites chez les partenaires européens du projet CPU-Europe, il a été demandé d'ajouter deux visites : l'une à Lisbonne au Portugal et l'autre à Malte.
- ✓ Le choix de Lisbonne repose sur la qualité de son centre CEPRA (Centre de formation professionnelle pour la réparation automobile) qui concerne deux des métiers que nous travaillons en CPU : le mécanicien d'entretien automobile et le mécanicien polyvalent. En outre, le centre qui aborde tous les aspects des métiers de l'automobile nous a donné des informations intéressantes pour le Technicien en maintenance et diagnostic automobile (TMDA) en cours de rédaction au Service Francophone des Métiers et des Qualifications.
  Une deuxième visite a été organisée au CENFIM (Centro de formation professionnelle de l'industrie métallurgique et métallo mécanique) qui est le plus gros centre de ce type au Portugal.
  Ci-dessous un extrait de la réponse nous accordant l'autorisation demandée dans l'avenant

La convention est modifiée comme suit :

ARTICLE I

Les changements apportés au programme de travail sont annexés au présent avenant (Annexe I).

Extrait de l'annexe 1 :

Soit des pays ou régions qui peuvent nous apporter leur expérience et leur expertise dans les métiers que nous avons choisis. Les partenaires sociaux belges sont parfois divisés sur les compétences professionnelles à maîtriser ; de leur côté, les opérateurs d'enseignement et de formation ont des difficultés à s'accorder sur le découpage en unités d'acquis d'apprentissage. Il y a des différences sensibles entre opérateurs pour jeunes mineurs en obligation scolaire et opérateurs pour adultes.
Nous avons eu des informations sur un centre de formation automobile à Lisbonne qui pourrait nous aider à voir clair dans ce découpage ; nous cherchons des centres et des partenaires en France pour les métiers de la restauration, de l'esthétique et de la coiffure...

2. Rapport d'activités menées

- **Visite du Centre CEPRA le lundi 18 mars de 10 heures à 17heures à la salle A4.17**
  Personne de contact : Madame Margarida Alves, responsable des projets spéciaux : relations internationales, facebook et e-learning…

Agenda

10h00 – 10h30
Receção / Boas-vindas - Bienvenue

10h30 – 11:00
Apresentação do CEPRA / ofertas de formação - Présentation du CEPRA / l'offre de formations

11h:15 – 11h:30
Coffee Break

11h:30 – 12h30
Organização do CEPRA – processos – organization du CEPRA processus

12h:30 – 13h30
Almoço : déjeuner

14:00 – 15h30
Visita às Instalações / Oficinas – Visite des ateliers

15:30 – 16h30
Relações com o setor automóvel / inserção dos jovens no mercado de trabalho – les relations avec le secteur auto et l'insertion des jeunes dans le monde du travail

16:30 – 17h00
Debate / Encerramento – débat échanges / clôture

- **Visite du centre CENFIM –Centre de Formaçao Profissional da Industria Metalurgica e Metalomecânica**
  Rua do Açucar, 88
  1950-010 Lisboa PORTUGAL

  Contact et personne d'accueil : Vitor Manuel de Sousa Belo DIAS

PROGRAMME

9.30 : accueil

Thèmes de travail :

- Présentation du CENFIM – l'accord de collaboration avec le secteur du Métal et le Ministère de l'Emploi et de la Formation

- Les caractéristiques du secteur du Métal et de l'électromécanique : les indicateurs

- Le système d'enseignement au Portugal : le modèle d'apprentissage

- LNF : processus d'inventaire des besoins de formation

- Le Catalogue National des Métiers et le Conseil Sectoriels de Qualification (CNQ & CSQ's)

- La certification des entités formatrices (DGERT's)

- Les pratiques de relation avec les entreprises

- Les activités de formation en Afrique

- Les Projets d'Initiative Communautaire : opportunités de développement et de benchmarking

- **Opportunité du voyage** : La visite s'est faite en même temps que l'échange Leonardo (encadré par le Centre de Coordination et de Gestion des projets européens) de quelques élèves de l'école Cardinal Mercier à Bruxelles (Schaerbeek) et nous avons pu bénéficier d'échanges très fructueux avec l'équipe éducative, la direction et les élèves présents sur place. L'Institut Cardinal Mercier teste la CPU en mécanicien d'entretien automobile depuis deux ans et la cellule a pu entendre à l'occasion de la présentation portugaise une série de questions se rapportant à la situation en FWB, et y apporter des réponses précises. Cette rencontre a permis de nourrir la préparation de la journée organisée pour les écoles d'automobile du 30 avril 2013.

- **Membres participants :**
  - Cellule CPU :
    - Maryse Descamps (coordonnatrice)
    - Doriana Berto
    - Olivier Van Wassenhove
  - Cabinet : Patrick Beaudelot (conseiller) et directeur détaché de l'institut Cardinal Mercier

- Institut Cardinal Mercier : la directrice, deux enseignants qui ont participé à notre visite du CEPRA, quelques élèves
- CCG : Manuel Ribeiro Bacelar, responsable du projet-cadre d'échanges de jeunes dans le programme Leonardo.

3. Visite du lundi 18 mars 2013 : CEPRA

Visite et présentation du centre de formation CEPRA par António Caldeira, Directeur et Madame Margarida Alves responsable des projets spéciaux et des relations internationales.

CEPRA est un centre de formation pour la réparation automobile. Il résulte d'un accord tripartite entre le Gouvernement et les organisations d'employeurs, mais finalement bipartite parce que les représentations syndicales se trouvent dans le Gouvernement. Les budgets sont répartis à raison de 98% venant du Gouvernement et seulement 2% des employeurs. Les effets de la crise sont assez durement ressentis par le centre parce que les salaires des formateurs ont subi quatre baisses successives en l'espace de deux ans. Par ailleurs, c'est leur statut de fonctionnaire qui garantit leur emploi.

Il fonctionne comme un centre de compétence en FWB. Pour remplir sa mission, il doit faire des bénéfices en offrant des formations payantes aux entreprises. Par exemple, le centre organise l'évaluation du contrôle technique pour les examinateurs et il en a le monopole. Mais leur statut de fonctionnaire les empêche de disposer des bénéfices comme ils l'entendent, par exemple pour maintenir leur salaire.

C'est le plus gros centre de formation existant avec 5000 professionnels formés chaque année. Pour la formation initiale, il s'agit de jeunes qui suivent toute leur formation en centre avec des stages, ou se forment en alternance. Le centre donne la double certification (formation générale et qualifiante). En parallèle, les écoles organisent aussi de la formation professionnelle. Ces dernières ne peuvent cependant pas rivaliser avec le centre. En effet, l'équipement est très performant et les exigences en matière de compétences sont élevées (assurance qualité de type iso), toutefois seulement 60% des jeunes en formation initiale trouvent du travail au sortir de la formation. Pour les jeunes formés en entreprises, le centre dispose de véhicules équipés de matériel de haut niveau ; cela permet une décentralisation très utile sur le territoire portugais. Pour la formation continuée des travailleurs, le centre observe que le crédit d'heures de formation mis à leur disposition n'est pas utilisé pour une partie d'entre eux et qu'ils se forment le soir pour ne pas alerter leur patron qui craint de perdre sa main-d'œuvre qualifiée. Cela donne à réfléchir !

Depuis 5, 6 ans, le CEPRA organise la validation des compétences sur des bases assez différentes de celles de la FWB, et plutôt comparables au fonctionnement décrit au Luxembourg (première visite du projet). En effet, le candidat doit faire la preuve de plusieurs années d'exercice de la profession pour laquelle il demande la validation des compétences. Ensuite, il est accompagné par un tuteur qui diagnostique sur la base d'interviews, les compétences et connaissances du candidat.

Le centre propose les formations de la mécanique automobile qui nous intéressent pour l'implémentation du dispositif CPU : le mécanicien d'entretien et le polyvalent, mais l'organisation des unités d'apprentissage répond à des choix différents. Par exemple, les apprentissages relatifs aux véhicules hybrides et électriques sont inscrits dans tous les profils. L'organisation des unités de

formation en parcours d'apprentissage est aussi assez différente, permettant aux apprenants de construire des parcours plus souples, en rapport avec leurs choix et moins figés que dans nos structures d'enseignement. Cela alimente notre réflexion sur la révision des structures de l'enseignement qualifiant en FWB, réflexion suscitée, mais surtout alimentée par l'introduction de la CPU.

Le centre propose de nouvelles qualifications :

- Gestion électrique des moteurs
- Systèmes hybrides
- Fibre optique
- Véhicules électriques
- Mécanique pour un public de non-mécaniciens (par exemple les vendeurs en concessions).

Elles correspondent aux évolutions techniques du secteur de la mécanique automobile telles que nous les avons vues en France avec l'ANFA. Elles nécessitent des connaissances approfondies en sciences et un accroissement des connaissances générales de base. Ceci conforte nos choix d'inscrire des connaissances générales indispensables à l'exercice des compétences professionnelles dans nos profils de certification.

Le centre met l'accent sur l'adéquation des formations aux besoins de l'entreprise et sur le rapport qualité/prix des certifications organisées (investissements et bénéfices). Il dispose à cet effet d'un processus qui prend en compte :

- Le diagnostic des besoins de formation
- La construction du cours qui y répond
- L'organisation du cours
- L'évaluation du cours qui porte sur :
    - La satisfaction des gens formés par rapport à la formation reçue
    - L'examen des connaissances des formés
    - Le transfert des acquis des formés
    - Les bénéfices réalisés par l'entreprise.

Depuis quelques années, avec la double certification, le centre change le rapport d'importance entre la certification académique et professionnelle : l'accent est mis d'abord sur la certification professionnelle. Ce choix fait écho à ce qui se passe en FWB où l'épreuve de qualification en vue de l'obtention du certificat de qualification est devenue obligatoire depuis 2009.

Enfin, en matière d'évaluation, la présentation des grilles du centre a retenu toute notre attention. Le degré de développement de leurs outils est magistral. D'une manière générale le matériel didactique est remarquable.

Les référentiels de formation ne sont pas rédigés par compétences, mais les grilles d'évaluation présentent des acquis groupés par unités. L'évaluation se pratique comme suit :

- C'est l'enseignant qui donne une indication au jeune s'il est prêt à valider son acquis.

- Cette validation se fait au cours de deux ou trois exercices pratiques.
- C'est un autre enseignant qui vérifie l'acquis, ce qui favorise l'individualisation des apprentissages par le formateur qui doit s'assurer de l'acquis de chacun.
- Pour chaque acquis, une modalité d'évaluation est arrêtée à l'avance, identique pour tous, et transmise au jeune.
- C'est l'élève qui a le contrôle de son parcours d'apprentissage avec le « portfolio réflexif des apprentissages ».
- Toutes les activités n'ont pas le même poids en fonction du cœur de métier et leur évaluation est pondérée, mais toutes doivent être acquises.
- L'apprentissage organise des cours et des exercices pratiques avant l'évaluation, des remédiations sont organisées et une deuxième chance d'épreuve existe. Au-delà, le rattrapage s'opère au cours du soir parce que les cours continuent pour tous.
- Organisation d'une épreuve finale d'une durée de 3 à 5 jours devant un jury avec 3 membres extérieurs (2 des secteurs professionnels et 1 du ministère).

Un processus d'assurance qualité de type ISO est mis en place pour installer la confiance.

4. Visite du mardi 19 mars 2013 : CENFIM

Visite et présentation du Centre de formation CENFIM par Monsieur Vitor Dias, directeur du département « formation ».

CENFIM est un Centre de Formation de l'industrie métallurgique et métalomécanique. C'est le plus gros centre du Portugal. Il est situé à Lisbonne avec diverses délocalisations liées à l'implantation des industries assurant ainsi une présence sur tout le territoire (un seul au Sud du pays, quelques-uns autour de Lisbonne, et beaucoup au Nord).

Institué en janvier 1985 par Protocole entre :

- l'IEFP. Institut pour l'Emploi et la Formation Professionnelle

- l'AIMMAP. Association des industriels métallurgiques, métalomécaniques et semblables du Portugal

- l'ANEMM. Association nationale des entreprises métallurgiques et électromécaniques,

Le centre favorise et stimule la valorisation professionnelle des individus et des entreprises. Il entretient des relations étroites avec le Gouvernement (Ministère de l'éducation et de l'emploi) et les entreprises.

Tableau des entreprises concernées par la formation : 24.827 réparties comme suit :

- 85,2% emploient entre 1 et 9 personnes

- 11,9% emploient entre 10 et 49 personnes
- 2,5% emploient + de 50 personnes.

Beaucoup sont des entreprises familiales. C'est un secteur jeune avec 31% de personnes entre 25 et 34 ans. Cela constitue un public plus réceptif à la formation. La moitié d'entre eux sont assez qualifiés et 40% sont peu qualifiés.

Le Centre offre des formations de qualité grâce :

- Au savoir-faire des équipes de formateurs spécialisées
- A une méthodologie flexible, modulaire et débouchant sur une certification scolaire et professionnelle (double certification)
- A un équipement de pointe.

Le Centre organise surtout des formations continuées pour le secteur en partenariat avec les entreprises pour des compléments de formations. Ils ajoutent depuis peu une formation pour les jeunes en alternance pour favoriser l'intégration dans le milieu professionnel.

Pour les jeunes, formation et insertion professionnelles

- Formation d'apprentissage par l'alternance
- Cours d'éducation et de formation- CEF.
- Cours de spécialisation technologique CET.

Pour les adultes, formation continue

- Formation modulaire certifiée
- Formation continue – perfectionnement
- Education et formation d'adultes EFA
- Reconnaissance, validation et certification des compét professionnelle
- Formation ajustée aux entreprises
- Formation des professionnels de la formation.

Toutes les formations sont découpées en unités de formation, ce qui permet à toute personne d'interrompre et de reprendre son parcours d'apprentissage. Elles figurent toutes au « Catalogue National des Qualifications » et correspondent à des certifications des niveaux 1 à 5 du cadre européen des certifications.

Le centre développe des projets de coopération amples et innovateurs au niveau national et transnational par exemple en Angola depuis 1996, au Mozambique depuis 1999… des projets liés à l'Europe avec des partenaires industriels , la mobilité liée à des projets Léonardo da Vinci.

Visite guidée d'un atelier

Des espaces de formation pratique, équipés d'établis outillés, de matériel dernier cri et d'une salle de cours informatisée isolée mais donnant sur l'atelier afin de réaliser la liaison systématique entre la formation pratique et technique.

Monsieur Dias insiste et met l'accent sur le premier poste qui est l'établi et ses outils où se donne la formation de base. Depuis plus de 50 ans l'approche du métier démarre toujours par la connaissance et reconnaissance des matières.

La salle de cours était occupée par des adultes en formation.

Dans l'atelier un formateur et son groupe de jeunes préparaient l'envoi de leur création, réalisation d'un wagon symbolisant leur région dans le cadre d'un projet européen qui sera présenté au parlement européen à Bruxelles. A l'issue du projet chaque partenaire recevra des autres un wagon, au total le train devrait comporter 24 éléments.

Présentation du système de formation offert par CENFIM

Le système éducatif élémentaire

L'enseignement basique

La scolarité est obligatoire entre 6 et 15 ans (9 classes), elle est organisée en 3 cycles :

- **Le premier cycle : (6-9/10 ans)** offre un enseignement global, sous la responsabilité d'un enseignant unique, qui peut cependant être assisté par d'autres enseignants dans des domaines spécialisés.
- **Le deuxième cycle : (10-11 /12 ans)** propose un enseignement organisé par domaines interdisciplinaires de base et chaque domaine est assuré par un enseignant.
- **Le troisième cycle (12-15 ans)** est dispensé selon le principe d'un enseignant par discipline ou par groupe de disciplines. Les objectifs centraux se traduisent par l'acquisition systématique et différenciée de la culture moderne, littéraire, artistique, physique et sportive, scientifique et technologique. Ce cycle et son contenu sont indispensables à l'entrée dans la vie active et à la poursuite des études.

L'articulation entre les cycles s'opère par des séquences progressives afin que chaque cycle soit complété, approfondi et élargi par le cycle suivant dans une perspective d'unité globale de l'enseignement de base.
L'enseignement de base est validé par un certificat de fin d'études de base : *Diploma de Ensino Básico*.

L'enseignement secondaire

Cet enseignement se situe au cours des 10e, 11e et 12e années de scolarité. Il s'agit d'un seul cycle d'études avec des variantes diversifiées. L'accès est conditionné à la réussite au *Diploma de Ensino Básico*.

- **Enseignement secondaire de caractère général et technologique :** la filière générale, s'adresse à ceux qui veulent poursuivre dans l'enseignement supérieur et la filière technologique concerne ceux qui projettent d'obtenir une qualification professionnelle qui facilite leur entrée dans la vie active.
- **Enseignement professionnel :** les élèves qui ont terminé l'enseignement de base ont la possibilité, dans cette filière, de se préparer à l'exercice d'une profession et d'obtenir à la fois un certificat de qualification professionnelle et un diplôme équivalent à celui de l'enseignement secondaire.

- **Enseignement artistique** dont l'un des objectifs importants est de dispenser une formation artistique pour la poursuite d'études et la préparation dans les domaines des arts visuels, de la danse et de la musique.

Enseignement post-secondaire

Une nouvelle offre de formation professionnalisante a été mise en place il y a quelques années, il s'agit des Cours de spécialisation technologique, « Cursos de Especialização Tecnológica ». C'est la réponse apportée aux besoins croissants du tissu socio-économique portugais en matière de cadres intermédiaires. La durée des études est de un an à un an et demi, elles débouchent sur l'obtention d'un « Diploma de Especialização Tecnológica » et un niveau 4 de qualification professionnelle selon les descripteurs du cadre européen.

Le cursus proposé aux jeunes

Le cursus proposé aux jeunes par le CENFIM leur permet, au terme des 12 années de scolarité obligatoire, au travers d'un parcours flexible, d'arriver à concrétiser une formation professionnelle favorisant une intégration dans la vie active mais aussi de leur permettre de poursuivre des études. Il offre donc la double certification professionnelle et académique. Le CENFIM n'étant pas spécialisé dans la formation de base, il développe de nombreux partenariats avec l'enseignement.
Les destinataires de ces formations sont principalement les jeunes de 15 ans qui sont en rupture avec le milieu scolaire ou ceux ayant terminé des études mais sans qualification professionnelle. La politique européenne (entre autres, les objectifs de Lisbonne) a fait bouger les choses au Portugal : seulement 15% des jeunes fréquentaient l'enseignement et la formation professionnels, alors que maintenant on en compte 2à à 25 %.
Plusieurs cursus sont disponibles, pour une durée de 1 à 3 ans. Le CENFIM s'occupe principalement du deuxième et du troisième cycle pour l'enseignement général de base et la formation professionnelle. Au niveau de l'enseignement secondaire, il propose un cycle d'études et de formation de base ainsi qu'un cycle en apprentissage.
Le cycle en apprentissage a pour objectif d'intégrer dans les entreprises des jeunes ayant une préparation technique adéquate. Cette formation concerne les 15-25 ans et dure 3 ans.
Pour les jeunes adultes de plus de 18 ans, une treizième année, post secondaire est organisée pour un enseignement technologique de spécialisation en y développant un partenariat avec les universités.

Le lifelong learning

Le CENFIM offre des formations pour les adultes : up-date, programme de formation continuée, formations de formateurs, spécialisation technologique et accréditation des compétences. Les principaux bénéficiaires sont des adultes actifs en milieu du travail.

Un cursus de 1 à 3 ans pour les personnes de + de 18 ans n'ayant pas le diplôme de l'enseignement de base est aussi disponible. Il est construit sur la base des compétences déjà acquises par l'adulte et celles restant à acquérir au travers d'un processus particulier de reconnaissance et de validation.

Intégration dans la vie active

Afin de récolter des informations à propos de l'intégration dans le milieu professionnel, le CENFIM envoie des questionnaires auprès de ses formés. La collecte de données a lieu à trois moments : à la

fin de la formation, 6 mois après et au terme d'une année. Entre autres il recueille des informations sur leur situation professionnelle (changement ou non d'entreprise, progression scolaire, sans emploi, …).

5. Commentaires et conclusions de la visite

- La thématique privilégiée dans le cadre de la visite au Portugal porte sans conteste sur deux éléments :
    - La structure des centres au Portugal et leur place dans le paysage de la formation professionnelle. Leur organisation est le fruit d'une histoire spécifique et explique leur efficacité.
    - L'organisation propre des métiers de l'automobile qui nous concernent au premier chef, et d'autres métiers industriels dont le développement est prévu au SFMQ.
- La prise en charge des visiteurs a été remarquablement chaleureuse, tant pour les modalités organisationnelles que pour la qualité des rencontres et des échanges et pour la richesse des informations récoltées. L'intervention de Manuel Ribeiro Bacelar comme organisateur de la visite a incontestablement ajouté un supplément d'efficacité par le fait qu'il gère depuis 2007 le partenariat européen entre le CCG (Centre de Coordination et de Gestion des programmes européens), qu'il parle le Portugais et a souvent servi d'interlocuteur privilégié, mais aussi par sa connaissance fine de la ville de Lisbonne et des possibilités qu'elle offre en matière de découvertes professionnelles, mais aussi de transports et de rencontres. Le programme a parfaitement répondu aux attentes que nous avions définies.
    - Il s'agissait de nous montrer comment les centres de formation professionnelle sont organisés au Portugal :
        - Présentation du centre : initiative privée ou publique, rapports avec les jeunes de l'enseignement ou autres, travail avec les adultes, rapport avec les secteurs professionnels ?
        - Présentation de leurs outils et/ou de leur offre de formations : consultation sur place ?
        - Visite d'activités en cours si c'est possible.
        - Explicitation des rapports entre la formation et les demandes de l'entreprise.
        - Eventuelle évocation de chiffres montrant un taux d'insertion des personnes formées ?
    - Il s'agissait surtout de nous permettre d'engager des discussions permettant de mettre en perspective nos choix en FWB. A ce titre-là, la visite a donné pleine satisfaction, et même souvent au-delà de nos espérances en raison de la grande expertise des deux centres visités en matière de formation professionnelle. Nous épinglerons tout particulièrement :
        - Le choix de la souplesse en matière d'adaptation aux besoins du marché du travail, du fait de l'organisation structurelle et politique des centres.

Nous avons à tirer des leçons pour éviter l'installation de structures trop contraignantes.

- Le choix de la concentration des moyens et des équipements plutôt que leur éparpillement, au profit de l'excellence. Nous retenons l'idée ingénieuse du matériel sur véhicule mobile. Ce choix fait écho à l'installation des 31 Centres de Technologie Avancée (CTA) en FWB. Voir la visite de l'un d'entre eux à Liège lors de notre sixième comité d'accompagnement.
- L'importance accordée à la simulation des conditions imposées par le cadre de travail professionnel (y compris jusque dans le strict respect des règles de sécurité). Cela nourrit l'installation de nouvelles obligations en matière de stages (décret en cours de rédaction) ainsi que de formation en alternance.
- Les informations recueillies à propos de l'utilisation des descripteurs des niveaux du cadre européen des certifications ont été fort utiles pour effectuer le classement requis par nos profils de certification, en l'absence de notre cadre francophone.
- Les travaux rigoureux menés pour l'évaluation des acquis ont marqué nos travaux : pondération des critères en fonction du poids des activités-clés du métier, installation de la remédiation au cœur de l'apprentissage, organisation d'une épreuve blanche de validation des acquis, importance d'un regard externe. Voir les grilles d'évaluation critériée de nos profils de certification.
- Apport utile en matière d'assurance qualité portant sur les procédures d'évaluation. A construire en FWB. Ce sera le défi de la prochaine législature.

- La visite a fort heureusement fait alterner les temps d'information indispensables à la bonne compréhension de ce qui était présenté, et les temps de rencontre avec les équipes ainsi que les visites concrètes des lieux qui ont donné de la chair aux matières théoriques présentées. La rencontre des équipes s'est déroulée dans une atmosphère de grande sincérité dans les échanges et nous en remercions tous nos interlocuteurs qui nous ont autorisés à partager la vie des formateurs et des formés durant une journée complète, y compris à la cantine et dans les ateliers, ce qui nous a beaucoup appris sur un volet peu rencontré jusqu'ici : les attitudes et savoir-être des jeunes en formation comme s'ils étaient en entreprise (vêtements de travail, discipline, respect des horaires…).
- Nous avons eu le plaisir de bénéficier d'une visite haute en couleurs grâce au mélange des publics et des langues utilisées pour la communication : français, portugais, anglais. Chacun y a mis du sien pour faire passer avec souvent beaucoup de passion et d'enthousiasme les éléments majeurs de son métier : institutionnels, équipes éducatives, professionnels des métiers, formateurs et jeunes en formation. Le regard des enseignants qui ont accompagné notre visite au CEPRA a enrichi les réflexions, par sa dimension toute pragmatique.

Ces dernières conclusions montrent à suffisance que les éléments déterminants de cette visite ont été largement utilisés par la cellule CPU dans le développement de l'implémentation d'ECVET sur le terrain des écoles. En outre, cette visite a balisé plusieurs pistes de travaux pour la mise en œuvre organique du dispositif : rédaction des profils de certification de nos quatre métiers, organisation des stages dans ces métiers, révision des structures d'enseignement pour inscrire les nouveaux acquis, création d'une assurance qualité pour garantir la confiance.