



Financé avec le soutien
de l'Union Européenne

LE RENOUVEAU DE LA

Mobilité

TRANSNATIONALE



1



Une nouvelle opportunité
pour les personnes
en insertion et les entreprises



Auteurs

Valentina Faccioli
Nadia Litzky
IERF, Paris - France

Contributeurs

Irene Fontanelli, ESMOVIA, Valence - Espagne
Alessandro Guadagni, CEDIT, Florence - Italie
Christophe Wells, EPN, Bristol - Royaume-Uni
Izabela Witkowska, BERLINK, Berlin - Allemagne

Remerciements

Nous exprimons nos remerciements à tous nos partenaires, et plus particulièrement à l'équipe de la Région Ile-de-France, Jean-Louis Pontet, Gilles Bonnet et Sylvie Mérieult, pour la qualité des échanges et leur collaboration tout au long du projet.

Un grand merci à l'équipe de l'IERF et notamment à notre Président Ludovico Morozzo della Rocca, à Alexandra Collinet, Silvia Pedro et Pauline Simonet, pour leur soutien et leur lecture critique et constructive.

Enfin, nos remerciements à toutes les personnes que nous avons rencontrées au cours de cette période et qui nous ont également permis, directement ou indirectement, d'agrémenter cette recherche de contenus pertinents et, nous l'espérons, transférables.

« Erasmus+ RMT » - 2014-1-FR01-KA200-008757 a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission européenne n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

Décembre 2016

SOMMAIRE

Acronymes et abréviations	6
Introduction	7
Éléments de contexte	11
• Les mobilités professionnelles, des lieux d'« apprentissage »	11
• Les enjeux de la mobilité transnationale pour le public en transition professionnelle	12
• Finalité de l'étude	16
Cadre méthodologique	19
• Définition des termes	19
• Critères et indicateurs de sélection des projets et outils	20
• Les résultats	22
Projets européens	23
Projets, outils et dispositifs nationaux	67
Conclusion	82
Ressources bibliographiques	85
• Bibliographie	86
• Sitographie	89

LISTE DES ACRONYMES et des ABRÉVIATIONS

ADAM

Advanced Data Archive Management

AEFA

Agenda Européen pour la Formation des Adultes

AGEFA PME

Association de Gestion des Formations en Alternance

ANFA

Association Nationale de la Formation Automobile

CCI

Compétences en Communication Interculturelle

CEC

Cadre Européen des Certifications

CECRL

Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues

CEDEFOP

Centre Européen pour Le Développement de La Formation Professionnelle

CERD

Comité Européen de la Recherche et du Développement

CEREQ

Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications

CES

Conseil Économique et Social

CIEP

Centre International d'Études Pédagogiques

CV

Curriculum Vitae

EPALE

Electronic Platform for Adult Learning in Europe

ECVET

European Credit System for Vocational Education And Training

EFP

Enseignement et Formation Professionnelle

EDI

Espace Dynamique d'Insertion

ENQA

European Association for Quality Assurance in Higher Education

RMT

Renouveau de la Mobilité Transnationale (projet)

HREA

Human Rights Education Associates

ISFOL

Istituto Superiore di Formazione e Orientamento Al Lavoro

PPP

Pôle de Projet Professionnel

RH

Ressources Humaines

VET

Vocational Education and Training

INTRODUCTION

« L'investissement dans l'éducation et la formation pour le développement des compétences revêt un caractère fondamental pour la stimulation de la croissance, car ce sont les compétences qui déterminent la capacité de l'Europe à accroître sa productivité... Les systèmes d'éducation et de formation européens ne forment toujours pas aux compétences pertinentes pour l'employabilité et ne collaborent pas suffisamment avec les entreprises ou les employeurs pour faire converger le processus d'apprentissage et la réalité professionnelle. Le décalage entre l'offre et la demande de compétences constitue une préoccupation croissante pour la compétitivité de l'industrie européenne... À long terme, les compétences peuvent favoriser l'innovation et la croissance, permettre de remonter la chaîne de valeur, stimuler la concentration de compétences de haut niveau dans l'Union et influencer sur l'évolution du marché du travail... »¹.

C'est à partir de ce constat que, parmi les priorités de l'Union Européenne inscrites dans la stratégie « Europe 2020 », une attention particulière a été portée à la lutte contre le chômage des jeunes et au soutien d'initiatives permettant la transition entre les études et la vie professionnelle, en alliant la promotion de l'apprentissage sur le lieu de travail, le développement de partenariats entre instances et organismes pluridisciplinaires, et l'augmentation des investissements pour la mobilité des jeunes.

Le programme Erasmus+, lancé le 1^{er} janvier 2014, a été conçu dans cette perspective de proposer une approche intégrée et simplifiée et de fusionner les objectifs prioritaires des sept anciens programmes européens, dont le programme sectoriel Leonardo da Vinci dédié à la formation professionnelle.

¹ COMMISSION EUROPÉENNE (582). Communication from the commission to the European parliament, the council, the european economic and social committee and the committee of the regions. A Stronger European Industry for Growth and Economic Recovery. Commission Européenne.10/10/2012.

Ses visées prioritaires étaient : mettre en œuvre le « Life long Learning », faire de la mobilité une réalité ; favoriser l'équité, la cohésion sociale et la citoyenneté active ; encourager la créativité et l'innovation, y compris l'esprit d'entreprise, à tous les niveaux de l'éducation et de la formation ; permettre l'acquisition et l'utilisation de connaissances, compétences et qualifications pour faciliter le développement personnel, l'employabilité et la participation au marché du travail européen.

Dans ce sens, le nouveau cadre d'application Erasmus+ 2014-2020 élargit les opportunités de mobilité. Il permettra à 4 millions d'étudiants, d'apprentis, de volontaires, d'enseignants, de membres du personnel éducatif et de jeunes travailleurs d'acquérir une expérience et des compétences à l'étranger. Plus de 2 millions d'étudiants de l'enseignement supérieur auront l'occasion d'étudier ou de se former lors d'une expérience professionnelle à l'étranger, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des frontières de l'Europe.

Pour que ces parcours contribuent réellement à augmenter l'employabilité des bénéficiaires, réfléchir sur l'évolution des systèmes et des outils de reconnaissance est un enjeu fondamental pour tous les acteurs impliqués dans ces processus, soient-ils établissements d'envoi, organismes d'accueil, bénéficiaires ou entreprises qui cherchent des profils qualifiés sur le marché du travail.

Aujourd'hui, s'il est acté que l'expérience de mobilité est fructueuse pour son bénéficiaire, les modalités de reconnaissance de l'ensemble des acquis issus d'expériences conduites à l'extérieur du cadre formel éducatif, restent complexes et posent un certain nombre d'interrogations. En effet, si les compétences professionnelles ou linguistiques peuvent être formalisées à partir d'un référentiel métier ou du Cadre européen de référence des langues (CECRL), la tâche est plus difficile lorsqu'il s'agit de certifier les compétences non formelles fortement recherchées par les entreprises, telles que l'autonomie, la capacité d'adaptation, la créativité, la capacité à travailler en équipe.

La nécessité de faire évoluer les méthodologies de reconnaissance et de lisibilité des acquis de la mobilité est également un constat commun d'un certain nombre d'études d'impact françaises et européennes qui soulignent que le lien entre l'acquisition des compétences transversales et l'augmentation de l'employabilité qui en résulte reste encore opaque.

Face au contexte du chômage en Europe, il est donc impératif d'aider les bénéficiaires à identifier et évaluer les compétences non formelles qu'ils acquièrent lors des projets de mobilité et de définir des modalités d'explicitation et des langages communs entre les situations d'apprentissage non formelles et le monde du travail.

« Erasmus+ : le Renouveau de la Mobilité Transnationale, une nouvelle opportunité pour les personnes en insertion et les entreprises » est un projet qui se situe au croisement de ce questionnement. Il souhaite apporter une contribution méthodologique aux questions posées par la formation tout au long de la vie et les pratiques de conseil et d'orientation en favorisant l'entrée et le maintien dans la vie active des personnes en transition professionnelle via des expériences de mobilité réussies et reconnues par tous les acteurs du marché du travail.

Faire évoluer les pratiques de capitalisation des acquis et connaître la perception et la valeur ajoutée que les entreprises attribuent aux périodes de mobilité sont deux des principaux objectifs du projet « Erasmus+ RMT ».

Le premier livrable concrétisé par le présent « Compendium de bonnes pratiques en matière de mobilité transnationale », est/constitue un recueil d'outils méthodologiques de capitalisation des acquis de la mobilité, développés dans le cadre de programmes européens et d'initiatives nationales ou locales depuis 2006.

Le deuxième livrable réalisé est l'enquête « Regards croisés des entreprises européennes sur la reconnaissance des acquis de la mobilité », conduite auprès de 170 entreprises dans les cinq pays partenaires pour connaître leur point de vue sur la valeur ajoutée des expériences de mobilité.

Les résultats des deux recherches ont constitué les bases pour l'élaboration du dernier livrable du projet, le « Kit méthodologique d'orientation à la mobilité transnationale » qui propose des conseils opérationnels, et des outils pour permettre aux publics en insertion d'entamer une démarche efficace de capitalisation, de qualification et positionnement professionnel via la mobilité transnationale.



ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Les mobilités professionnelles, des lieux d'« apprentissage »

Aujourd'hui reconnue comme accélérateur d'insertion dans la vie active, l'expérience de mobilité professionnelle est un atout pour l'employabilité des bénéficiaires et constitue un « détour » engagé par de plus en plus de jeunes et adultes demandeurs d'emploi. En effet, de récentes études d'impact françaises et européennes montrent que l'immersion internationale favorise le retour à l'emploi par l'acquisition de compétences internationales, de compétences techniques et notamment par le développement de capacités transversales, très recherchées par les employeurs. Si la définition de ces compétences diffère d'un interlocuteur à l'autre, les enquêtes s'accordent sur des acquis communs, tels que l'autonomie, la capacité d'adaptation, la créativité, la maîtrise d'une langue, les compétences interculturelles.

La « tolérance à l'ambiguïté, la confiance en soi, la sérénité, la détermination et la vivacité »² sont notamment citées parmi les compétences directement liées à l'employabilité et particulièrement développées en mobilité.

Cette même valeur ajoutée des périodes de mobilité pour les bénéficiaires, est soulignée par Søren Kristensen en 2004. Selon lui, les stages à l'étranger représentent un outil à forte vocation éducative car « ...l'immersion en milieu professionnel (par opposition à " l'observation en situation de travail " et aux " visites de travail "), au sein d'un contexte interculturel, favorise la capacité à identifier (et remettre en question) les pratiques de travail et les processus d'apprentissage, en offrant un " moyen de mise en contraste ", c'est-à-dire une base par rapport à laquelle les pratiques connues et leur relativité deviennent évidentes ».

² CENTER FOR INTERNATIONAL MOBILITY. Hidden competences. Faktaa. Avril 2013

Grâce à la combinaison de pratiques et d'interculturalisme, la mobilité favorise également les aptitudes personnelles et la capacité de réflexion sur ses propres apprentissages, ainsi que la capacité d'apprentissage autodirigé (la prise de responsabilité sur son propre processus d'apprentissage) »³.

Si l'on suit son analyse, un stage à l'étranger permettrait à chaque bénéficiaire de devenir acteur de son parcours via « la prise de responsabilité sur son propre processus d'apprentissage ». Le développement de capacités d'auto-apprentissage devrait lui permettre d'être en mesure d'évaluer la progression de ses acquis en cours d'activité.

Cependant, il nous semble important de s'interroger sur le devenir de cette capacité d'objectivation, une fois l'expérience de stage terminée. La littérature sur le sujet n'étant pas abondante, quels résultats pouvons-nous en attendre ? Comment maintenir actives ces capacités ? Comment « exploiter » ce processus réflexif et permettre aux bénéficiaires de le redéployer pour expliciter les compétences transversales, formelles et informelles, en relation avec le contexte professionnel ciblé dans leurs recherches de travail ? Quel accompagnement envisager pour que chaque bénéficiaire soit en mesure de les valoriser auprès des recruteurs ?

Les enjeux de la mobilité transnationale pour le public en transition professionnelle

Le cadre d'investigation au cœur du projet « Erasmus+ RMT » est issu des réflexions et des problématiques de terrain que tous les partenaires rencontrent dans la mise en œuvre de parcours de mobilité transnationale, tant à l'envoi qu'à l'accueil, en faveur du public que nous avons défini « en transition professionnelle ». Nous nous référons notamment aux jeunes 18-25 ans en insertion, aux étudiants en fin de parcours, aux diplômés récents et aux demandeurs d'emploi adultes, qui correspondent à la catégorie « Stagiaires de la formation professionnelle et continue » selon l'application du programme Erasmus+ en France.

³ Kristensen, S. Learning by Leaving, placements abroad as a didactic tool in the context of vocational education and training in Europe (Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, CEDEFOP). 2004

Indépendamment de la situation socio-professionnelle de départ, il s'agit d'individus qui choisissent volontairement d'effectuer un stage professionnel au sein d'une entreprise étrangère avec deux objectifs prioritaires : améliorer leurs connaissances linguistiques et acquérir une expérience complémentaire pour réaliser leur projet professionnel.

« Je suis en année de césure mais je ne pourrai pas m'inscrire en licence dans l'établissement que j'ai choisi si je n'ai pas un bon niveau d'anglais...il y a trop de concurrence...en plus mon BTS ne correspond pas ... » **Ahmed, 21 ans.**

« L'entreprise ne me permet pas d'évoluer et devenir attachée de logistique. Je suis assistante, alors pas d'espoir...il faut que je sorte de là et que j'améliore l'anglais... c'est la seule solution...j'ai déjà donné ma démission »

Malika, 24 ans, Bac Pro.

« Les recruteurs me disent tous que n'ai pas assez d'expérience... et puis je n'ai pas eu un bon score au TOEIC, il faut que je parte ». **Sébastien, 24 ans, Master II, Chef junior marketing.**

« J'étais journaliste pendant 10 ans. Après mon licenciement économique, j'ai fait un bilan de compétences et j'ai décidé de me réorienter vers les ONG...mais je n'ai pas d'expérience dans ce domaine et mon anglais n'est pas bon ».

David, 35 ans, Master II.

« Je veux travailler à l'aéroport mais j'ai échoué au test d'anglais et je n'ai pas pu suivre la formation.... L'école m'a dit qu'il vaut mieux que je parte ».

Fatoumata, 19 ans, brevet de collègue.

Nos lecteurs l'auront déjà constaté, au-delà des besoins d'approfondissement linguistique, qui se concentrent sur l'anglais, pour répondre à la demande du marché du travail notamment en France, Espagne et Italie, les motivations des bénéficiaires ont un trait commun : partir pour retrouver un emploi à court et moyen terme.

Ces individus expriment l'urgence de partir le plus rapidement possible. Une urgence qui diffère en fonction de la biographie de vie de chacun mais qui confère à la mobilité des attentes parfois peu réalistes :

- Effectuer un stage dans un domaine très spécifique qui requiert des critères d'accès trop élevés ;
- « *Devenir bilingue* » en six ou treize semaines, un objectif notamment caractéristique des plus jeunes ;
- Confier à la mobilité son évolution linguistique, en considérant que l'immersion obligera à dépasser les inhibitions à l'oral et qu'elle apportera fluidité, vocabulaire et de nouvelles connaissances du pays de destination.

Il est d'ailleurs très rare que les candidats s'expriment spontanément sur la valeur ajoutée des compétences transversales lorsqu'on leur demande d'analyser leurs entretiens d'embauche et leurs freins à l'emploi.

Pourtant nous savons que les stages à l'étranger peuvent leur apporter beaucoup plus de compétences que celles visées. Mais pour que les candidats s'y familiarisent, cela nécessite une ouverture, une demande, une disponibilité à effectuer un travail d'auto-évaluation. Une analyse assez complexe car accepter de s'y confronter relève de l'estime de soi, du jugement de l'Autre, des sentiments d'échec et de réussite de chacun.

C'est peut-être pour ces raisons que la plupart des outils et guides dédiés à la préparation préalable au départ que nous avons consultés, traitent avant tout des modalités de recherche d'une entreprise d'accueil, des aspects culturels, opérationnels et administratifs concernant la vie sur place, du cadre réglementaire du stage et des procédures à entamer au retour.

Il en est de même pour la capitalisation des capacités et compétences qui habituellement intervient au retour via la finalisation des outils européens officiels de certification tels que l'Europass, le CV Europass et le passeport de langues, et des méthodologies propres aux organismes d'envoi dont les descriptifs détaillés sont très rarement disponibles.

Ces modalités d'analyse et de reconnaissance des acquis sont-elles suffisantes pour permettre aux bénéficiaires de déterminer la valeur ajoutée de l'expérience à l'étranger et de l'explicitier en fonction de leurs projets professionnels et des attendus en termes de compétences/capacités en fonction de la spécificité de chaque contexte ?

L'après mobilité représente un moment très propice pour entamer la démarche de capitalisation car la plupart des bénéficiaires sont dans une dynamique positive, avec un sentiment de réussite et se projettent avec optimisme dans les étapes à mettre en œuvre pour finaliser leur projet d'insertion.

Cependant, nous constatons qu'ils ont tendance à s'exprimer de manière globale sur l'expérience et à se focaliser sur les besoins prioritaires privilégiés avant le départ : « *C'était une très belle expérience interculturelle... j'ai rencontré beaucoup de gens... maintenant je me débrouille mieux en anglais* ». Et les autres compétences ou capacités ? « *Au début j'étais très stressé ... je ne comprenais pas tout mais à la fin j'étais un peu plus autonome ... ça va vite et ça passe trop vite... est-ce que je peux repartir à nouveau avec Erasmus+ ? Quels sont les autres programmes pour partir ?...* »

Chez le public adulte, ou les jeunes plus qualifiés, le retour sur les expériences de mobilité est plus articulé et les analyses plus développées, mais tous sont d'accord : « Ça passe trop vite » d'où la difficulté à prendre du temps, à prendre du recul pour comprendre le contexte de l'entreprise, le marché, leur rôle en tant que stagiaires, le degré d'implication et de responsabilité personnelle pour la bonne réussite du stage, pour analyser l'activité et surtout noter ces éléments pour ne pas oublier.

Finalité de l'étude

La recommandation du Conseil de l'Union européenne du 20 décembre 2012 souligne que « la validation des résultats d'apprentissage, c'est-à-dire savoirs, aptitudes et compétences, acquis par un apprentissage non formel ou informel, en dehors de tout système académique, peut contribuer de façon importante à renforcer l'employabilité et la mobilité et à accroître la motivation en faveur de l'apprentissage tout au long de la vie, notamment chez les personnes défavorisées sur le plan socio-économique ou les personnes peu qualifiées ».

Les objectifs prioritaires du projet « Erasmus+ RMT », s'inscrivent dans cette orientation : apporter une contribution aux pratiques de valorisation des acquis issus de stages à l'étranger, déliés de tout système académique, pour accroître l'employabilité des personnes en insertion.

Le questionnement autour des modalités de valorisation des parcours à l'étranger est issu des réflexions et des constats que les partenaires du projet rencontrent en tant que praticiens de l'accompagnement en mobilité des publics en transition professionnelle. Ces mêmes constats sont à l'origine du projet « Erasmus+ RMT » et des trois hypothèses qui, à notre avis, permettraient d'actualiser les dispositifs de valorisation.

1/ pour que les bénéficiaires des parcours de mobilité puissent développer des capacités d'auto-apprentissage et soient en mesure de valoriser les capacités acquises à l'international, le processus de capitalisation devrait être introduit en amont des départs, être maintenu en cours d'expérience et complété au retour ;

2/ pour que les expériences pratiques en entreprise deviennent une étape structurante et qualifiante pour les bénéficiaires et impulsent le développement des capacités et compétences personnelles et professionnelles en adéquation avec le profil/projet des candidats, les dispositifs de capitalisation devraient s'appuyer sur un processus d'orientation privilégiant les méthodologies d'auto-évaluation formative et d'aide à l'explication des acquis ;

3/ pour favoriser l'employabilité des publics en transition professionnelle, les objectifs des parcours de mobilité devraient être pondérés en fonction d'un contexte sectoriel pré-identifié, des attendus professionnels des entreprises et des freins individuels à l'embauche en termes d'acquis professionnels et transversaux.

Le « **COMPENDIUM DE BONNES PRATIQUES EUROPÉENNES EN MATIÈRE D'OUTILS DÉDIÉS À LA MOBILITÉ** » est le résultat d'une étude conduite par l'ensemble des partenaires afin de confirmer nos hypothèses, de vérifier si cette même thématique a fait l'objet de réflexions similaires dans les cinq pays du partenariat à la fois au sein d'initiatives locales et nationales, et de projets européens notamment dans le cadre de projets pilote et transfert d'innovation Leonardo da Vinci.

L'étude nous a également permis de sélectionner des outils et supports méthodologiques qui ont nourri nos échanges et ont contribué à la finalisation du « Kit d'orientation à la mobilité transnationale », un outil d'orientation et de valorisation de la mobilité transnationale à destination des bénéficiaires et des professionnels des organismes d'envoi.

CADRE MÉTHODOLOGIQUE

Nous souhaitons introduire cette partie en soulignant que nous avons choisi de définir la portée de l'étude et ses objectifs selon une démarche de co-construction qui a permis aux partenaires d'établir une approche méthodologique commune et de s'accorder sur des définitions opérationnelles pour les termes-clés de la recherche.

Définition des termes

La définition retenue pour le terme **mobilité** est celle du Cedefop, qui la décrit comme « la capacité d'un individu de se déplacer et de s'adapter à un nouvel environnement professionnel. La mobilité peut être géographique ou «fonctionnelle» (un changement vers un nouveau poste dans une compagnie, ou vers une nouvelle profession). La mobilité permet aux individus d'acquérir de nouvelles aptitudes et ainsi d'augmenter leurs chances de trouver du travail ».⁴

La définition de la **mobilité transnationale** est issue des champs d'activités des partenaires des travaux de Søren Kristensen, et fait référence aux stages en entreprises à l'étranger organisés de façon explicite dans un but d'apprentissage et de professionnalisation dans le cadre de départs groupés ou de mobilités individuelles.

Public en transition professionnelle : cette catégorisation est propre au partenariat et concerne tous les individus en phase de transition études – travail, les diplômés récents de l'enseignement secondaire et supérieur, les jeunes 18 -25 ans en difficultés d'insertion et les adultes demandeurs d'emploi.

Pour la définition d'**apprentissage informels et non formels** nous avons également fait référence au Cedefop : « L'apprentissage informel découle des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'est ni structuré ni organisé en termes d'objectifs, de temps, de ressources...

⁴ <https://europass.cedefop.europa.eu/fr/education-and-training-glossary/m>

On y trouve les compétences en gestion de projet ou en informatique acquises au travail, les langues apprises durant un séjour à l'étranger, les aptitudes acquises dans le cadre d'activités bénévoles, culturelles ou sportives ; l'apprentissage non formel se situe entre les deux : il ne s'inscrit pas dans un cadre formel mais est structuré et organisé en périodes délimitées avec des objectifs, un programme, des méthodes, des formateurs. Il a un caractère intentionnel de la part de l'apprenant »⁵.

Enfin, dans le champ d'investigation du projet, le terme valorisation correspond à un processus grâce auquel les bénéficiaires prennent conscience de leurs ressources, capacités et compétences et développent la capacité de les auto-évaluer et les expliciter en fonction d'un contexte donné.

Critères et indicateurs de sélection des projets et outils

Pour définir le champ de recherche et les modalités d'investigation communes, les partenaires ont élaboré une grille d'analyse portant sur les éléments suivants :

- Année,
- Promoteur/coordonateur et partenaires,
- Bref descriptif des objectifs du projet,
- Références (auteur/éditeurs/modalités d'accès au projet),
- Utilisateurs pressentis,
- Public visé,
- Apport pédagogique pour la construction du « Kit d'orientation à la mobilité transnationale ».

Par ailleurs, pour étayer l'analyse des outils, nous avons également défini les indicateurs de pertinence suivants :

- 1/ Complémentarité, transférabilité des outils ;
- 2/ Pertinence des secteurs d'activité concernés par le projet ;
- 3/ Thématiques clés : apprentissage, certification, évaluation, formation, orientation, positionnement professionnel, préparation linguistique et interculturelle, valorisation et reconnaissance des acquis ;
- 4/ Correspondance des acteurs / publics cibles : organismes d'envoi,
- 5/ Portée européenne du partenariat (au moins 4 pays partenaires dont au moins 1 correspondant à l'un des pays représentés dans le partenariat « Erasmus+ RMT »).

⁵ CEDEFOP. Lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels. Cedefop, référence série 2016, N° 104.

Les activités d'investigation ont été assez complexes du fait de la délimitation du champ de recherche car seulement les outils répondant au moins aux 4 premiers critères et à 3 thématiques clés ont été retenus.

En effet, pendant la phase de recherche, les partenaires avaient identifié 51 projets portant sur le développement d'outils d'apprentissages et valorisation des parcours de mobilité. Il s'agit d'un nombre très réduit si l'on considère que sur la période 2006-2013, la base européenne Adam recense environ 2600 projets Leonardo da Vinci (pilote et transfert d'innovation) et répertorie plus de 1400 produits.

Ce nombre s'est considérablement réduit lors de la phase d'évaluation finale, effectuée par le coordinateur « Erasmus+ RMT ». Ainsi, seulement 21 projets européens réalisés dans le cadre du programme Leonardo da Vinci et 10 supports méthodologiques à initiative nationale ont été retenus.

Ce que nous avons écarté :

- Les projets ayant développé des portails d'information générale sur les programmes de mobilité ;
- Les guides d'information sur les programmes européens ;
- Les projets axés sur les développements de méthodologies visant des secteurs très spécifiques (bâtiment, environnement, santé), peu compatibles et transférables ;
- Les projets dont les Kits pédagogiques étaient indisponibles sur les plateformes européennes en ligne et/ou qui n'étaient plus accessibles auprès des promoteurs ;
- Les manuels linguistiques ;
- Les Toolkit partiels présentant exclusivement des fiches/outils sans mode d'emploi et vice-versa ;
- Les « valises pédagogiques » contenant des référentiels de compétences sectoriels ;
- Les guides administratifs de gestion des stages à destination des bénéficiaires ;
- Enfin, les initiatives qui ne présentent pas une documentation suffisante pour évaluer la complémentarité et la transférabilité des fondements théoriques et des dispositifs pédagogiques par rapport aux thématiques clés d'« Erasmus+ RMT ».

Les résultats

L'ensemble des initiatives de bonnes pratiques présente un fondement commun : elles se situent à l'intersection de plusieurs champs d'application tels que la formation, l'orientation, la conduite de projets de mobilité, la reconnaissance des acquis transversaux. Il en est de même du point de vue des typologies d'outils car, au-delà de la spécificité du contexte qui en est à l'origine, elles développent des approches méthodologiques et des supports qui associent à la fois des méthodes à visée formative et évaluative des compétences notamment transversales, interculturelles et socio-professionnelles.

Ainsi, nous avons opté pour une présentation chronologique pour classer le recueil des projets européens et la sélection des outils issus d'initiatives nationales. Cette modalité devrait permettre à nos lecteurs de vérifier comment, au fil du temps, les approches, les thématiques et les formats des outils ont évolué : déjà à partir des années 2007-2008, à l'aide de nouvelles technologies, le format papier laisse place à la proposition d'outils en ligne. Cette tendance commence à être contrastée par le retour d'approches qui proposent des supports, à la fois traditionnels et novateurs, privilégiant des modalités d'apprentissage et d'auto-évaluation accompagnée et des outils visant davantage le développement des capacités réflexives, l'appropriation et la « personnalisation » des outils par les bénéficiaires et leurs accompagnants.

Le recueil présente des descriptifs de chaque projet/outil sous forme de fiches synthétiques. Elles traitent principalement du contexte et des caractéristiques méthodologiques qui en ont justifié la sélection. Pour permettre une analyse plus approfondie des contenus, chaque initiative est accompagnée d'une « Carte d'identité du projet » qui précise les références contractuelles, partenariales et le site Internet pour télécharger ou consulter les outils.



PROJETS EUROPÉENS

E-PORTFOLIO & EUROPASS

Nous souhaitons commencer ce recueil d'initiatives européennes en présentant un des premiers projets pilotes Leonardo da Vinci qui a souligné l'intérêt des méthodologies et des outils d'aide à l'explicitation des acquis pour valoriser et certifier les compétences formelles et informelles acquises tout au long de la vie.

En 2001, dans le cadre du projet Leonardo « Juvenes Mobiles » le Conservatoire national des arts et métiers avait finalisé un E-portfolio permettant à des personnes et des groupes de collecter des expériences (de formation, de travail et personnelles ou bénévoles) et de se former à leur analyse afin de construire des bases de données personnelles (d'expériences, de compétences acquises, de preuves de compétences...), des ressources utilisables et combinables dans le temps en fonction d'un projet précis (une mobilité, une création d'entreprise, un projet de formation...).

En s'appuyant sur ces avancées, le Conservatoire national des arts et métiers de Paris propose en 2007 un nouveau projet, le E-portfolio & Europass, qui intègre les orientations européennes en matière de mobilité et notamment la Directive du Parlement européen 2241/2004, qui accorde « une place centrale à la mobilité des personnes sur le marché de l'emploi et dans les dispositifs d'éducation et de formation professionnelle pour assurer la compétitivité mais aussi l'inclusion sociale et la citoyenneté européenne.... Cette mobilité implique la mise en place d'outils qui prennent la forme d'un cadre communautaire unique pour promouvoir la transparence des qualifications et des compétences, notamment à travers le dispositif Europass ».

En 2007, l'Europass comprenait 5 outils : trois sous la responsabilité des organismes certificateurs et des points nationaux de référence et deux autres – le CV européen et le Portfolio des langues – dont la complétion était réalisée par les bénéficiaires.

E-portfolio & Europass souhaitait impulser une évolution des outils à destination des bénéficiaires en construisant, sur une base transnationale et interculturelle, une plateforme d'auto-formation permettant d'enregistrer des traces et preuves d'apprentissage acquis dans des domaines différents (le travail, les systèmes éducatifs, la vie personnelle et bénévole correspondant respectivement aux catégories européennes d'apprentissage non-formels, formels et informels) et de pouvoir les valoriser dans leurs parcours d'évolution professionnelle en Europe. Même si à ce jour une partie des livrables n'est plus accessible, l'impact du projet a été extrêmement positif en France et dans les autres pays partenaires car il a contribué à la démultiplication de projets d'échanges de bonnes pratiques et d'initiatives nationales pour la construction d'outils d'auto-évaluation européens de valorisation et de reconnaissance des apprentissages acquis tout au long de la vie.

Intérêts méthodologiques

- Pertinence des secteurs d'activité concernés par le projet
- Thématiques clés : orientation, formation, valorisation des acquis
- Correspondance des acteurs/ publics cibles : organismes d'envoi, d'accueil, bénéficiaires
- Portée européenne du partenariat.

Carte d'identité

- Code Projet : **LLP-LdV-TOI-2007-FR-047**
- Coordinateur : Conservatoire national des arts et métiers, Paris - France
- Pays partenaires : Allemagne, Belgique, Estonie, Italie, Pologne, Portugal
- Sources bibliographiques :
 - P. de Rozario, « Europe : le projet "Juvenes Mobiles" », Education Permanente, Parution N° 161 - 2004-4.
 - Projet « Juvenes Mobiles », N°F/01/B/P/ PP-118060 – Compendium Leo GP, 2001 Agence Socrates Leonardo da Vinci France, www.agence-erasmus.fr/docs/compendium-gp-01.pdf

ICOPROMO – INTERCULTURAL COMPETENCE FOR PROFESSIONNAL MOBILITY

Compétence interculturelle pour la mobilité professionnelle

Les textes officiels applicables à l'enseignement des langues vivantes en Europe accordent une importance croissante au développement des compétences en communication interculturelle (CCI) dans l'esprit de la performance sociale et professionnelle des apprenants dans les sociétés mondiales et multiculturelles du XXI^e siècle.

La cohésion sociale, la citoyenneté démocratique, le renforcement de l'épanouissement personnel, la citoyenneté active, l'inclusion sociale et professionnelle grâce à une mobilité facilitée des professionnels, sont au cœur de ce projet. Le projet vise à stimuler et à faciliter les débats actuels concernant l'objectif de l'éducation interculturelle dans l'enseignement des langues / cultures à des fins professionnelles. Pour cette raison, le projet se concentre sur des stratégies orientées vers les sensibilités interculturelles et les compétences de médiation qui sont étroitement liées à l'apprentissage des langues dans l'environnement professionnel.

L'originalité de la contribution proposée réside dans sa volonté d'articuler différentes perspectives et expériences au niveau local, national et international, soit académiques, soit professionnelles, afin de produire un modèle de compétence interculturelle plus holistique, combinant les connaissances théoriques et interdisciplinaires, applicables à l'enseignement des langues et cultures étrangères dans le cadre de la formation professionnelle en sociologie, économie, commerce, gestion, relations internationales, tourisme et travail social.

Le projet ICOPROMO se base sur le Cadre européen commun de référence et le Portfolio européen des langues et complète leurs recommandations par des lignes directrices et supports pédagogiques concernant l'enseignement des langues / cultures étrangères davantage axé sur la formation professionnelle. Son objectif est de créer un modèle exhaustif qui s'adresse aux étudiants et diplômés préparant leur carrière professionnelle ainsi qu'aux professionnels, tout statut confondu, qui se préparent à travailler dans un environnement culturel différent ou qui ont besoin d'améliorer leur sensibilisation aux langues et aux cultures afin d'être préparés à la diversité interculturelle sur leur lieu de travail.

Le dispositif vise à :

- Développer les compétences en communication et en interaction interculturelles ;
- Intégrer les connaissances de la langue à celles de la culture (dans la langue maternelle autant que dans les langues étrangères) ;
- Être accessible et stimuler les apprenants quel que soit leur niveau linguistique ;
- Assurer la promotion simultanée de sujets liés à la sensibilisation aux langues et aux cultures au sein des connaissances spécifiques aux disciplines ;
- Développer une sensibilisation culturelle critique par rapport à la culture d'origine et à la culture étrangère, ainsi que des compétences interculturelles appliquées aux contextes éducatifs et professionnels.

Le consortium a produit un livrable adaptable et transférable : une brochure avec CD-Rom comportant la description du modèle créé et des activités conçues pour améliorer la communication interculturelle / les compétences en matière d'interaction dans un contexte professionnel.



EUROPASS+ et EUROPASS+2

Dans la même lignée que le projet « E-Portofolio & Europass », ces deux initiatives consécutives et complémentaires, intègrent les objectifs stratégiques de la politique européenne en matière de formation professionnelle, et ceci afin de rendre visibles les résultats des apprentissages – quel que soit l'endroit ou les environnements qui ont permis de les acquérir.

Promu en 2006, Europass+ propose un outil d'aide en ligne 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, dans un format reconnu et partagé dans tous les pays européens. Le cadre conceptuel Europass+ souligne l'intérêt et la valeur ajoutée des aptitudes et compétences acquises dans des contextes informels ou non-formels pour améliorer l'employabilité des jeunes.

Pour définir les lignes directrices de la plateforme et les méthodologies à destination des utilisateurs, les partenaires ont réalisé de nombreuses interviews et rencontres avec des responsables RH d'entreprises qui ont permis de vérifier l'intelligibilité et de valider la pertinence et les modalités descriptives des éléments à renseigner dans le CV.

En 2009, en suivant les mêmes finalités que son prédécesseur, le projet Europass+2 transfère et adapte le modèle Europass+ pour élargir son utilisation aux adultes, travailleurs peu qualifiés en recherche d'emploi.

La visée principale du projet est de faire évoluer les fonctionnalités et les consignes en ligne, en fournissant à l'utilisateur un système permettant de réfléchir sur ses expériences de travail et de vie, de les expliciter à l'aide d'une série d'exemples, et de formaliser par écrit ses compétences en termes de résultats d'apprentissage.

Les deux plateformes, fortement ancrées sur la capitalisation des acquis toutes expériences confondues, permettent à l'utilisateur de sauvegarder, à tout moment, de mettre à jour et d'éditer son CV, et peut-être pour la première fois son CV européen.



KOMPASS - DEFINITION AND DOCUMENTATION OF INTERCULTURAL-COMPETENCIES ACQUIRED IN EUROPEAN MOBILITY PROJECTS

Définition et documentation des compétences interculturelles acquises au sein de projets de mobilité européenne

KOMPASS est un projet axé sur la systématisation des compétences professionnelles et des compétences interculturelles acquises par les participants durant un stage à l'étranger.

Pour augmenter les chances sur le marché du travail, mais aussi à des fins de développement professionnel, il est de plus en plus important d'acquérir une expérience internationale. De ce fait, les séjours professionnels et stages à l'étranger sont de plus en plus appréciés et soutenus financièrement par différents programmes européens. Ils constituent un environnement idéal pour développer des compétences professionnelles, pour améliorer des connaissances en langues étrangères et développer des compétences personnelles dans un environnement interculturel.

Cependant, une des problématiques les plus fréquentes, que les partenaires impliqués dans la coordination des projets soulèvent, réside dans la définition des contenus et des objectifs de l'apprentissage. Comment identifier un stage en adéquation avec les besoins et les attentes du participant ? Comment rendre intelligibles les activités des stages ?

En effet, à la fin des expériences, si les stagiaires expriment souvent des résultats largement positifs en termes de développement personnel, ils rencontrent des difficultés à mesurer et apprécier la progression de leurs acquis professionnels. Il en est de même pour les employeurs potentiels pour lesquels il n'est pas toujours facile d'identifier la valeur ajoutée professionnelle des stages à l'étranger.

La méthode proposée par KOMPASS vise à améliorer ce processus de communication entre les différents acteurs d'un projet de mobilité (organisation d'envoi, participants à la mobilité et structures d'accueil) pour capitaliser et valoriser au mieux les compétences professionnelles spécifiques et les compétences sociales et personnelles acquises à l'étranger.

Parmi les nombreux résultats du projet, nous soulignons la « Competence Map », un protocole d'analyse et de diagnostic qui vise à faciliter la définition commune des contenus et des objectifs des périodes de stages pratiques à l'étranger par l'ensemble des acteurs impliqués dans leur mise en œuvre. Le premier support, intitulé « Descripteurs de compétences », permet aux candidats de créer leur profil en amont du séjour. Ce dernier constitue la base pour définir les objectifs de la convention de stage formulée lors de la procédure de sélection. En cours de stage, les bénéficiaires peuvent utiliser les « Descripteurs de compétences » pour évaluer leur progression. Ce travail d'analyse génère une fiche synthétique, nommée « Progression des compétences », un outil qui induit le candidat à développer ses capacités réflexives d'analyse de l'activité et à améliorer leur explicitation et valorisation lors des entretiens d'embauche.

Intérêts méthodologiques	Carte d'identité
● Complémentarité des outils ● Pertinence des secteurs d'activité concernés par le projet ● Thématiques clés : orientation, formation, valorisation des acquis ● Correspondance des acteurs/ publics cibles : organismes d'envoi, d'accueil, bénéficiaires ● Portée européenne du partenariat.	● Code Projet : DE/08/LLP-LdV/TOI/147166 ● Coordinateur : ARBEIT UND LEBEN, Düsseldorf - Allemagne ● Pays partenaires : Danemark, Espagne, France, Finlande, Lituanie, Pologne, Royaume-Uni ● Accès aux livrables : www.adam-europe.eu

YES EMPLOYABILITY – YOUNG EUROPEANS, SKILLS FOR EMPLOYABILITY IN TOURISM

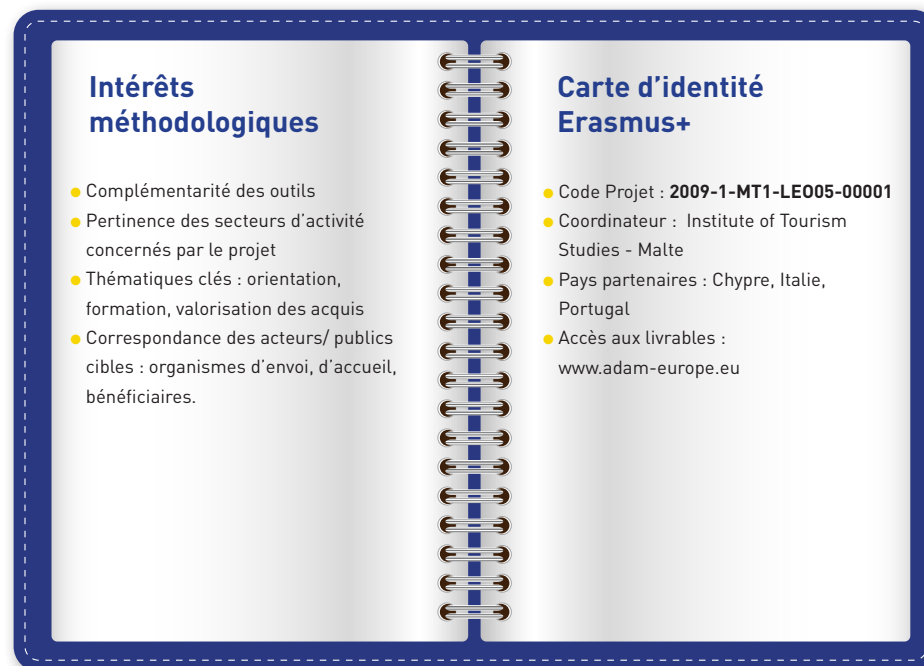
Jeunes Européens, Compétences pour l'employabilité dans le secteur touristique

Le Projet YES avait pour objectif de renforcer le professionnalisme des étudiants en fin de cursus grâce à des expériences transnationales ciblées qui visaient notamment un renforcement des compétences informatiques, linguistiques et techniques, considérées comme les plus aptes à garantir l'employabilité des bénéficiaires.

En ligne avec notre projet Erasmus+ RMT, la réflexion sur la nécessité de définir un positionnement professionnel précis, pour une meilleure capitalisation des acquis issus des expériences à l'étranger, intervient avant le départ et représente l'axe de recherche et d'expérimentation principal, sous-tendu dans toutes les phases du projet.

Ce travail partenarial, auquel ont été associées 40 entreprises d'accueil, a permis de formaliser deux Guides : « Enseigner en Europe », un outil d'analyse des pratiques à destination des enseignants ; le deuxième, « Travailler en Europe », pour préparer les futurs professionnels.

Malgré le caractère sectoriel du cadre d'application qui prend en compte exclusivement le secteur touristique, ce dernier guide revêt un intérêt particulier du point de vue méthodologique car il vise à rapprocher les étudiants du monde du travail en leur donnant les repères nécessaires pour chercher activement, de manière autonome, un emploi. Grâce à leur participation à des ateliers, des formations et expériences pratiques, les stagiaires commencent à comprendre les dynamiques du marché du travail. Ils apprennent à élaborer les acquis des mobilités, à faire évoluer leur CV, l'Europass, et à créer un profil numérique afin d'être visibles sur les réseaux sociaux et plus efficaces dans la recherche de travail.



IOA II - INTERNATIONAL OPERATION AGENT II

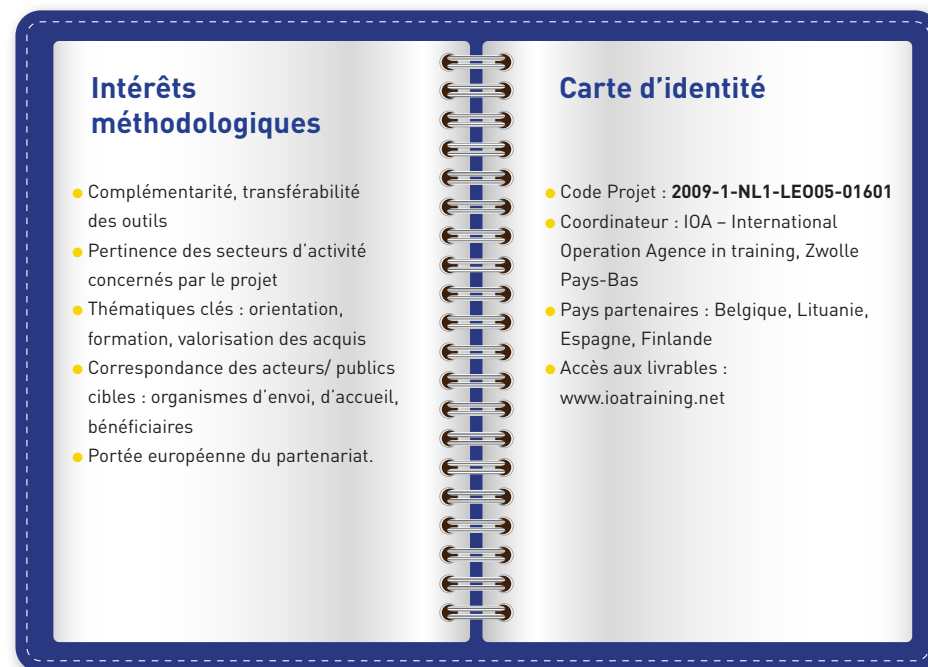
Agent d'Opération International II

Lancé en 2009, le projet IOA II se propose de définir des supports méthodologiques à destination des professionnels des établissements de la formation professionnelle et continue, impliqués dans la mise en œuvre d'initiatives de mobilité transnationale. Basé sur une enquête conduite auprès d'organismes de formation pluri-secteurs au sein de 6 pays concernés, ce consortium a développé des outils transférables à tous les opérateurs de la mobilité dont nous signalons :

- Un manuel pour supporter et mettre en place des stratégies d'internationalisation pour tout organisme souhaitant entamer des programmes de mobilité ;
- Un guide méthodologique qui décline les modalités de conduite de projet et propose notamment des outils pour gérer de manière qualitative les deux fonctions considérées comme les principales dans un projet de mobilité : l'accompagnement et le tutorat des bénéficiaires. Le guide met également l'accent sur la nécessité de comprendre les réels besoins des bénéficiaires pour un positionnement réussi ;
- Un outil en ligne qui se présente sous la forme d'un questionnaire d'auto-évaluation des connaissances et compétences à destination des stagiaires qui souhaitent postuler pour un départ à l'étranger.

L'outil invite le stagiaire à évaluer ses connaissances linguistiques mais également ses connaissances / compétences interculturelles, ses capacités de communication, de construction de réseaux et bien d'autres, toutes considérées nécessaires pour la vie professionnelle et sociale.

Une fois complété, le système génère une synthèse que le bénéficiaire peut partager avec ses référents de stage pour définir un programme d'apprentissage et les objectifs à atteindre au cours de la période de mobilité.



KEY TO MOBILITY

La Clé pour la Mobilité

L'objectif principal de ce projet est de fournir aux enseignants, formateurs et tuteurs, les compétences et les connaissances nécessaires pour concevoir des parcours de mobilité permettant aux participants de mettre en application et développer les compétences clés acquises dans leur cursus de formation. Plus spécifiquement, le projet vise à outiller les jeunes défavorisés et à définir les parcours de mobilité adaptés permettant leur intégration au sein de formations ultérieures et/ou dans le marché du travail européen.

De ce projet est né le guide « Key to Mobility Handbook », un support dédié aux professionnels mais également aux bénéficiaires, qui a été élaboré grâce à des expérimentations auxquelles ont participé les équipes de formateurs de tous les organismes partenaires ainsi que des groupes de jeunes en formation professionnelle. Le manuel se compose de trois modules : le premier aborde la question de la qualification des formateurs en relation avec la mise en œuvre des flux de mobilité ; le deuxième est centré sur la nécessité de fournir des accompagnements personnalisés ; le dernier établit des méthodologies de formation à la mobilité pour les jeunes « à risque ».

Très complet, le manuel propose des informations sur la préparation et l'organisation d'un projet de mobilité, la préparation des étudiants et des formateurs, la gestion de la mobilité transnationale elle-même, le reporting de la mobilité et l'achèvement du projet. Il contribue effectivement à améliorer les mesures de formation et le développement des compétences clés des étudiants en proposant des supports pédagogiques qui permettent le développement des capacités d'auto-évaluation et de responsabiliser les jeunes vis-à-vis des conditions de réussite de leur projet de vie, de formation et de travail.

Intérêts méthodologiques

- Complémentarité des outils
- Pertinence des secteurs d'activité concernés par le projet
- Thématiques clés : orientation, apprentissage, valorisation des acquis
- Correspondance des acteurs / publics cibles : organismes d'envoi, d'accueil, bénéficiaires.

Carte d'identité

- Code Projet : **DE-09-LLP-LdV-TOI-147246**
- Coordinateur : International Bund, Frankfurt - Allemagne
- Pays partenaires : Belgique, Pays-Bas, Portugal, Roumanie
- Accès aux livrables : www.keytomobility.org

Ce dispositif est le produit de deux projets Leonardo conduits respectivement entre 2006 et 2008 et de 2010 à 2013 avec la participation de 11 partenaires européens.

Il s'agit d'une plateforme en ligne d'apprentissage qui offre des cours de langue gratuits dans les secteurs suivants : cuisine, restauration et hôtellerie. Les cours sont interactifs et combinent plusieurs moyens multimédias, comme la vidéo, le son et l'image. Cette spécificité en fait un outil innovant dédié aux stagiaires, aux étudiants et en général à tous les professionnels des secteurs concernés.

La plateforme « Eurocatering Language Training » est divisée en trois sections : les deux premières s'orientent sur le vocabulaire professionnel et proposent des exercices et dialogues stimulants ; la troisième, appelée « le plateau », est un espace destiné aux professeurs, qui contient un guide de l'utilisateur et où ces derniers peuvent suivre les progrès de leurs étudiants. « Le plateau » présente des ressources reliées aux compétences interculturelles, aspects fondamentaux de l'expérience à l'étranger, qui ne sont pas pris en compte dans les cours traditionnels. Pour chacune des 7 langues proposées (anglais, français, espagnol, galicien, néerlandais, norvégien et slovène), sont introduits par le biais de vidéos, d'exemples pratiques et de liens externes, les habitudes et les éléments caractéristiques de la communication verbale et non-verbale.

EUROCATERING, qui s'est vu décerner le "Label européen des langues" à l'occasion de la Journée des Langues en 2012, est un exemple d'outil qui vise à développer les capacités d'autonomie et d'organisation des participants. En proposant un apprentissage préalable, il accompagne les stagiaires à se projeter dans l'expérience, à se questionner sur leurs futures activités et à identifier les spécificités et différences sectorielles entre le pays d'origine et celui de destination.

Intérêts méthodologiques

- Complémentarité des outils
- Pertinence des secteurs d'activité concernés par le projet
- Thématiques clés : orientation, apprentissage, valorisation des acquis
- Correspondance des acteurs/ publics cibles : organismes d'envoi, d'accueil, bénéficiaires
- Portée européenne du partenariat.

Carte d'identité

- Code Projet : **511483-LLP-2010-BE-KA2MP**
- Coordinateur : Division Européenne de la Culture et EuroCatHos - Espagne
- Pays partenaires : Allemagne, Belgique, Finlande, France, Irlande, Italie, Norvège, Pologne, Slovaquie, Royaume-Uni
- Accès aux livrables : www.eurocatering.org

Q-PLACEMENTS.NET - THE EUROPEAN HOST COMPANIES NETWORK FOR THE PROMOTION OF INTERNATIONAL WORKPLACE TRAINING FOR IVET STUDENTS AND APPRENTICES.

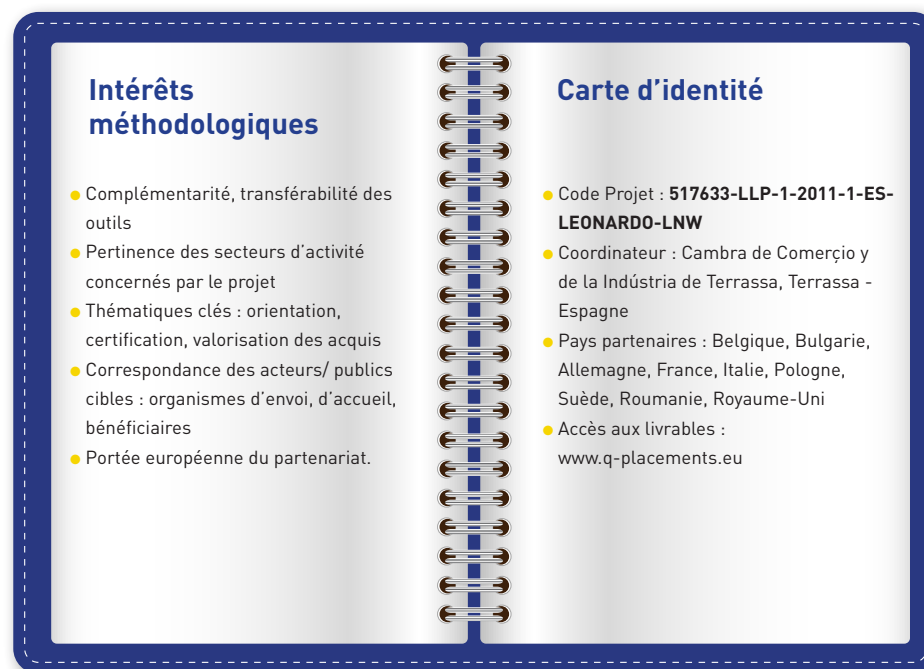
Le réseau européen des entreprises d'accueil pour la promotion de stages pour les étudiants et les apprentis de la formation professionnelle

Coordonné par un organisme espagnol, la Cambra de Comerç i de la Indústria de Terrassa, le projet Q-Placement.net promeut la formation en milieu de travail international pour les étudiants en formation professionnelle initiale. Au centre de la réflexion partenariale : la définition des standards qualitatifs dans la mise en œuvre des dispositifs de mobilité et les responsabilités et les rôles de tous les acteurs impliqués dans la mobilité pour garantir des stages en ligne avec les besoins professionnels des bénéficiaires. L'objectif final étant de mettre en forme des protocoles de gestion des stages internationaux transférables et transposables indépendamment du secteur de l'entreprise d'accueil et du pays de destination.

À la même enseigne qu'Erasmus+ RMT, Q-Placements.net met l'accent sur le rôle central des entreprises et sur la nécessité de les impliquer en amont des expériences de mobilité afin de garantir une réelle acquisition de capacités techniques, relationnelles et personnelles et de les valoriser et les certifier à l'issue des stages.

Les outils méthodologiques produits par le partenariat sont également très complémentaires à ceux recherchés dans le cadre de notre enquête, et notamment les cinq « Guides Utilisateurs » qui s'adressent à tous les acteurs de la mobilité : les Étudiants, les Établissements de rattachements, les Organismes de coordination dans les pays d'envoi et d'accueil et enfin les Entreprises et leurs Maîtres de stage.

Nous avons retenu en particulier les Guides Utilisateurs Étudiants et Entreprises, dont les contenus, tel que préconisés par les partenaires, peuvent être adaptés et transposés au public cible RMT : étudiants et diplômés récents de l'enseignement professionnel secondaire et supérieur, demandeurs d'emploi et jeunes en difficulté d'insertion.



T-Tactic@school - TRANSFER OF TOOLS FOR MANAGING AND MENTORING THE INTERNATIONAL WORK PLACEMENTS TO GUARANTEE THE RECOGNITION OF COMPETENCES ACQUIRED AND THE QUALITY OF THE LEARNING PROCESS IN THE EDUCATION SYSTEM

Transfert d'outils pour la gestion et le monitoring des stages internationaux pour garantir la reconnaissance de compétences acquises et la qualité du processus d'apprentissage dans les systèmes éducatifs

Promu par l'Accademia Europea di Firenze, qui avait également coordonné son prédécesseur TACTIC en 2007, le projet T-Tactic@school a fédéré 13 partenaires établis dans 7 pays de l'UE. L'activité de recherche méthodologique a permis la formalisation d'un manuel en italien, allemand, français, portugais, espagnol et anglais à destination des établissements scolaires et des organismes de formation continue afin de soutenir l'inscription des mobilités dans les cursus des bénéficiaires.

Ce guide vise à outiller tous les acteurs de la formation en leur proposant des repères et un accompagnement dans la mise en œuvre de projets de mobilité internationale. Le guide propose des supports pour la gestion, le monitoring et la certification des compétences acquises par les participants.

Deux autres livrables, particulièrement intéressants du point de vue méthodologique, sont disponibles dans tous les pays : des plateformes d'enseignement à distance en accès ouvert en direction des professionnels de l'enseignement, de la formation et de l'orientation. Le deuxième, un e-portfolio destiné également aux bénéficiaires.

Tel qu'Erasmus+ RMT, T-Tactic@school souligne la nécessité de développer la coopération entre les acteurs de la formation et du monde du travail afin de concourir à une meilleure certification et lisibilité des compétences acquises en mobilité.



E.R.M.E.S – ENHANCING RESOURCES FOR MOBILITY EXPERIENCES AND STRATEGIES

L'amélioration des ressources et des stratégies pour la mise en œuvre des expériences de mobilité

En prenant appui sur deux autres projets européens antérieurs - «EU Mobility portal in VET» », réalisé en 2009 et «INTENT – International Entrepreneurship – enhancing international » en 2007 - le projet E.R.M.E.S s'est focalisé autour de deux thématiques principales :

- Faciliter toutes les activités liées à la gestion des projets de mobilité permettant aux stagiaires, aux organisations d'accueil et centres de formation d'accéder à une gamme d'outils adaptés aux spécificités des publics ;
- Favoriser la promotion de la transparence et de la reconnaissance des programmes de formation ainsi que la validation et certification des compétences issues des parcours de mobilité.

Bien que le projet s'adresse prioritairement aux entreprises travaillant dans les secteurs du commerce et du tourisme, une grande partie des résultats est transférable et notamment les modules relatifs à l'interculturalité qui ont un caractère intersectoriel.

Un des résultats principaux du projet réside dans la création d'une plateforme visant à simplifier les relations entre les différents acteurs et à améliorer la qualité des processus de mise en œuvre des expériences de mobilité.

Parmi les nombreuses fonctionnalités du portail, nous signalons :

- Les procédures de compilation de l'Europass Mobilité, rempli en ligne par tous les partenaires et édité de manière automatique ;
- Les outils proposés pour monitorer et évaluer l'expérience en entreprise par les candidats et les référents de stage ;
- Les supports méthodologiques pour accompagner chaque participant à décliner les compétences acquises en mobilité en fonction de la spécificité de leur programme de formation/secteur/objectifs de stage ;

- Le portail propose également aux participants de compléter des supports hebdomadaires d'évaluation et d'analyse des activités de stage.

Du point de vue méthodologique, ces derniers revêtent, à notre avis, un intérêt particulier car, en ligne avec les objectifs d'Erasmus+ RMT. Ils offrent un cadre pédagogique parmi les plus efficaces pour amener les participants à garder une trace constante de leur progression, développer des capacités d'analyse réflexive autonomes, et formaliser et expliciter les acquis personnels et professionnels dans leurs démarches de recherche d'emploi.



MOMO - MORE MOBILITY FOR EUROPE

Plus de Mobilité pour l'Europe

MOMO est un projet qui vise l'amélioration des parcours de mobilité et s'adresse notamment aux organismes d'envoi. Le projet est axé sur la qualité et l'importance d'intégrer un nouvel apprentissage culturel et professionnel au sein du savoir existant, afin que les compétences des participants soient en adéquation avec le marché du travail.

Pour ce faire, le projet a cartographié des parcours de mobilité, l'objectif final étant de s'assurer que la mobilité devienne un vrai parcours d'apprentissage et que les stagiaires puissent tirer le meilleur de leurs expériences.

Pour soutenir les participants, les partenaires partent du constat que l'accompagnement au positionnement est la phase la plus délicate et importante pour la réussite des mobilités. Ainsi ils ont décidé de finaliser un portfolio de "conseiller en mobilité" qui décline toutes les compétences, capacités, savoirs et ressources nécessaires à l'orientation et l'accompagnement des bénéficiaires. Pour ce faire, les partenaires ont analysé les parcours de mobilité en les catégorisant en 4 phases consécutives : 1. Préparation, 2. Intégration dans un environnement étranger, 3. Réintégration, 4. Évaluation.

Ce projet représente l'une des rares initiatives européennes qui souligne autant l'importance du rôle des conseillers dans la mise en œuvre des programmes de mobilité. Le guide, de par sa clarté et sa complétude, peut permettre à tout professionnel d'orientation et de formation de se « familiariser » à la conduite de projet et la valeur ajoutée des parcours de mobilité et mérite une ample diffusion au sein des organismes prescripteurs et des acteurs de l'accompagnement à l'emploi.



PRE-MO – PREPARARE LA MOBILITÀ

Préparer la mobilité

Promu par la Provincia Autonoma di Trento en 2012, Pre-Mo – Préparer la mobilité part du constat que, dans les années à venir, la mobilité transnationale des travailleurs va devenir l'élément clé de la politique européenne en matière d'emploi.

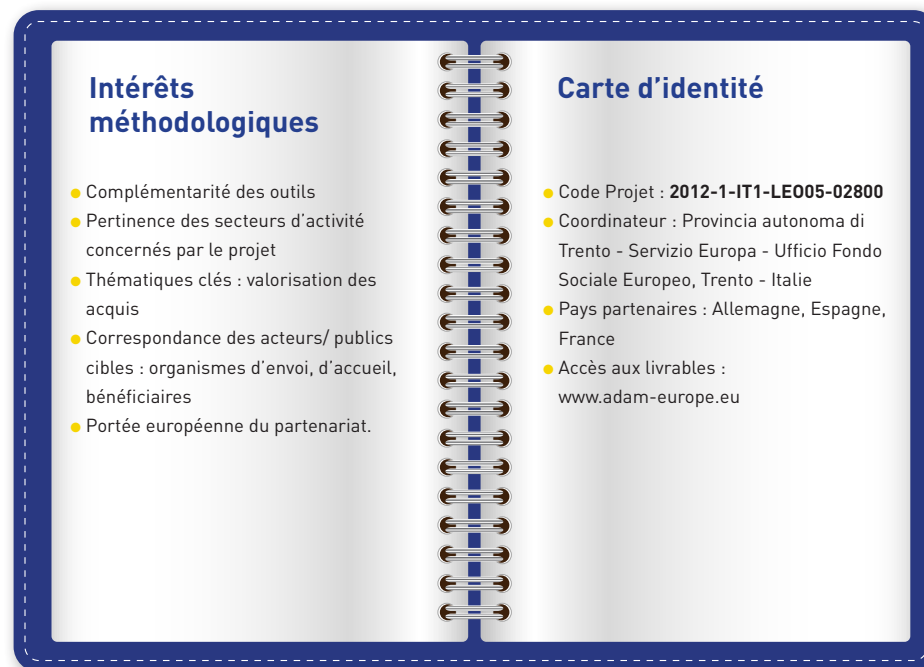
Pour relever ce défi et permettre à tout public d'effectuer une expérience de travail, de stage ou d'études à l'étranger, les partenaires ont conduit des activités centrées sur le développement des stratégies d'accompagnement à la mobilité en direction des établissements d'enseignement public, organismes de formation professionnelle et de l'apprentissage.

Pour développer des compétences au sein des systèmes territoriaux et construire des synergies entre organismes, les partenaires ont identifié des modèles et outils qui déclinent les phases de préparation préalables au départ et de mise en œuvre de parcours de mobilité en fonction des trois différentes catégories de destinataires finaux.

Le caractère novateur du projet réside dans la centralité que les partenaires attribuent à la "dimension territoriale" qui devrait être prise en compte dans la réalisation de tout nouveau dispositif de mobilité. La complémentarité des champs de compétences des partenaires a permis d'identifier des modalités de recueil de bonnes pratiques en la matière et de créer deux centres territoriaux qui fournissent des services et outils aux professionnels impliqués dans les établissements de formation initiale et continue pour la mise en œuvre de programmes de mobilité.

L'ensemble des activités de préparation à la mobilité a été systématisé, codifié et formalisé dans un manuel, l'objectif prioritaire étant d'évaluer et sélectionner les expériences et les outils les plus efficaces afin de les pérenniser et les proposer au sein d'autres organismes.

La contribution des partenaires français et allemands a également permis aux trois régions italiennes représentées dans PreMO – Trentino Alto Adige, Friuli Venezia Giulia et Marche - de décliner des outils spécifiques pour évaluer les périodes de mobilité et ainsi augmenter les capacités d'employabilité notamment des apprentis et post-apprentis.



WASTO -TRANSFER OF ADMINISTRATIVE AND PEDAGOGICAL TOOLS USEFUL TO MANAGE MOBILITY PROJECT

Transfert d'outils administratifs et pédagogiques utiles dans la gestion d'un projet de mobilité

WASTO, promu par l'Association française ADICE, est un projet de transfert d'innovation axé sur la définition d'un référentiel européen à destination de tous les acteurs de la mobilité, permettant de valider un cadre commun pour améliorer la gestion qualitative de projets de mobilité notamment en direction des demandeurs d'emploi.

Les livrables du projet sont très complémentaires aux objectifs recherchés dans notre projet Erasmus+ RMT car la thématique de la capitalisation des acquis est une dimension transversale à tout le système d'ingénierie pédagogique. Le présupposé méthodologique : la construction d'un projet de mobilité qui accompagne les bénéficiaires à capitaliser leurs compétences et à inscrire la mobilité en tant qu'expérience qualifiante pour renforcer leur projet professionnel.

Parmi les nombreux résultats du projet WASTO, nous soulignons notamment deux outils :

→ Le « Manager's portfolio », à destination des professionnels en charge de l'accompagnement et de l'envoi des jeunes. Le portfolio présente un recueil de supports administratifs et pédagogiques pour la mise en œuvre des mobilités destinés à améliorer les modalités d'orientation et de positionnement des jeunes. La contribution du partenaire français a permis de formaliser un processus d'accompagnement articulé en 9 étapes, centré sur la construction individualisée des parcours de mobilité ;

→ Le livret « Mobility Booklet » qui accompagne le participant en amont du départ et pendant toutes les phases de l'expérience en le familiarisant à tous les outils inhérents à la mobilité tels que le CV, la lettre de motivation, les questions liées à l'assurance et aux droits et devoirs du candidat et la fiche-projet. Afin que le participant devienne l'acteur principal du projet, le livret propose également des documents dédiés tel que la fiche-pays et la fiche-objectifs. En retraçant l'historique de chaque parcours, cet outil permet aux participants de conserver une trace écrite de leur vécu et de leurs résultats et de faciliter l'explicitation des acquis dans le cadre d'une recherche d'emploi.



Ludo Ergo Sum est un projet de transfert d'innovation pédagogique qui a donné lieu à un dispositif sociotechnique en 5 langues. Basé sur le serious game « SkillPass », il accompagne les jeunes à identifier et valoriser les compétences transversales acquises tout au long de leur vie.

Il s'agit d'une boîte à outils permettant aux acteurs à l'interface de l'emploi, de l'éducation et de la formation de proposer des opportunités d'apprentissage alternatives aux jeunes qui, faute de bagage éducatif « exploitable », peinent à renouer les liens avec le monde de la formation et à s'insérer durablement sur le marché du travail.

À la fois outil d'apprentissage et support d'intervention, il simplifie et harmonise les pratiques en matière d'identification et de valorisation des acquis issus d'expériences d'apprentissage non-formels (mobilité, volontariat, bénévolat, engagement citoyen, pratique culturelle et sportive etc.).

La mise en valeur de ces compétences transversales assume un caractère de nécessité impérieuse dans la mesure où elle constitue bien souvent l'unique ressource dont les jeunes disposent pour crédibiliser leur profil sur un marché de l'emploi aux critères élevés. Qui plus est, ces compétences ont la faveur des recruteurs qui, confrontés à l'évolution du travail, sont en quête de futurs employés réactifs, inventifs, capables de résoudre des problèmes, de travailler en équipe et de communiquer efficacement...

Le serious game s'inspire du référentiel des 6 domaines de compétences clés développé par l'Office de la Formation Professionnelle et Continue de Genève : Traiter l'information, Organiser, Résoudre des problèmes, Travailler en équipe, Encadrer, Communiquer. Ces derniers sont en lien avec les 8 compétences clés européennes. L'enjeu majeur pour le joueur est de faire en sorte que son personnage acquiert toutes les compétences clés à la fin du parcours.

Ancré dans une démarche inductive, à partir de « situations-clés », la plateforme interactive propose des parcours différenciés d'apprentissage à la fois aux acteurs de l'emploi et aux jeunes utilisateurs : le premier parcours maximise la portabilité des compétences acquises au niveau personnel et professionnel (compétences clés de l'UE) ; le deuxième vise à renforcer l'employabilité des jeunes sur le marché du travail (compétences clés transversales). Une fois ce palier dépassé, la plateforme introduit des activités relatives au concept-phare de valorisation individuelle, espace virtuel où les conseillers référents et jeunes pourront entreprendre ensemble la création d'un e-Portfolio qui constitue le support final de mise en valeur des compétences de chaque jeune.



EUKCEM - EUROPEAN KNOWLEDGE CENTER FOR MOBILITY

Centre Européen de Connaissance sur la Mobilité

EUKCEM se propose de transférer une approche novatrice en matière de qualité afin de favoriser la participation des apprentis et des personnes en transition professionnelle aux projets européens de mobilité et d'établir des normes communes de reconnaissance et certification. L'un des objectifs prioritaires du partenariat étant de définir un protocole d'encadrement novateur pour assurer des parcours de mobilité qualitatifs en milieu de travail à destination des jeunes et adultes, tous profils confondus.

Basé sur les résultats ainsi que sur le modèle développé au sein du projet Leonardo « Q-placement.net », le système final d'assurance qualité - le « Quality Assurance System », EUKCEM définit les lignes directrices pour la conception des dispositifs de mobilité, l'organisation des stages, la préparation des bénéficiaires, le monitorat, le suivi et l'évaluation et s'adresse donc à tous les opérateurs impliqués dans ces processus. Il propose notamment des outils d'évaluation et de valorisation des compétences et des méthodes pédagogiques permettant aux bénéficiaires de mieux organiser leurs recherches d'emploi dans les pays de provenance et dans les pays partenaires.

Le dernier résultat : une plateforme en ligne dénommée « Centre Européen de Connaissance sur la Mobilité » ouverte aux bénéficiaires et aux opérateurs pour faciliter les activités et l'accès aux outils et garantir un partage des résultats des expériences aux nouveaux adhérents et stagiaires.

EUKCEM est un projet à forte valeur ajoutée pour Erasmus+ RMT par la proximité du champ d'investigation, la visée méthodologique et la composition du partenariat qui a fédéré un consortium d'acteurs représentatifs du secteur économique et éducatif établis dans sept pays européens.



M.A.S.T.E.R. Mob – MULTIMEDIA APPROACH FOR SUSTAINABLE TRAINING IN EUROPEAN ROUTE FOR MOBILITY

Approche multimédia pour soutenir les stages de mobilité européenne

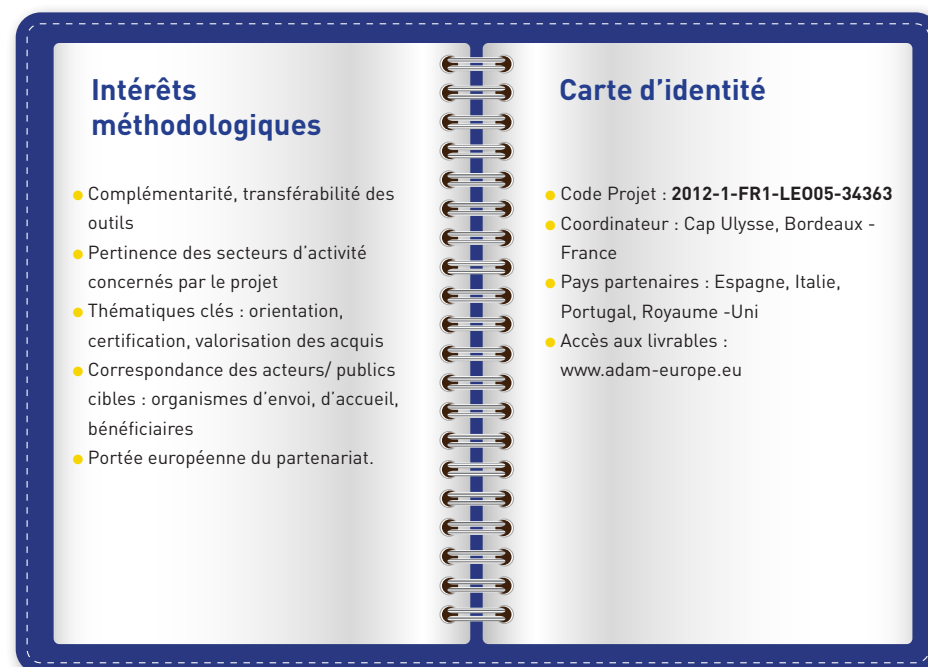
MASTERMOB vise à créer une solution multimédia de formation à l'interculturalité dans un contexte de mobilité professionnelle, en associant un dispositif technique qui intègre un serious game et des modules de formation.

Le dispositif s'adresse aux étudiants et aux personnes en insertion ainsi qu'aux professionnels du secteur de la mobilité, et notamment aux enseignants et/ou aux tuteurs, responsables de la préparation des stagiaires. L'objectif de la plateforme est de sensibiliser les participants sur des thèmes liés aux compétences sociales, interculturelles, et au développement personnel par le biais d'un parcours interactif qui propose :

- Le serious game EU.topia, un jeu qui se déroule en 4 phases consécutives qui, à travers la reproduction de situations réelles dans le monde d'Eu.topia, présentent aux joueurs certaines réalités culturelles auxquelles ils seront sûrement confrontés lors de leur future expérience à l'étranger.
- Le Module On Site, une plateforme avec trois modules d'apprentissage par la mise en situation dont le but est de sensibiliser les participants sur l'importance de la flexibilité et de l'adaptabilité face aux situations qu'ils rencontreront lors de leur expérience de mobilité et au cours desquelles ils développeront leurs capacités personnelles, afin d'optimiser leur séjour. Par le biais de simulations, les trois modules offrent également une opportunité de réflexion sur soi-même et les autres, sur les notions d'empathie, d'identité sociale et culturelle, de stéréotypes et préjugés.
- Les modules de formation Online constituent la dernière phase de préparation et de capitalisation des acquis. Les modules permettent de compléter et d'approfondir les thèmes et concepts abordés dans les deux parties précédentes. Chaque module est composé de quatre rubriques :

une partie sur les consignes des activités et les objectifs d'apprentissage définis pour chaque unité ; une deuxième sur les activités où le participant est amené à effectuer une tâche en lien avec les problématiques socio-culturelles ; une partie d'évaluation avec un questionnaire à compléter ; enfin, la dernière rubrique propose des outils d'information complémentaires sur chaque thématique.

Du point de vue méthodologique, non seulement le travail interactif renforce l'implication des participants et stimule leur curiosité, mais il influe également sur le développement de leurs capacités à analyser un contexte, résoudre un problème, anticiper, identifier une stratégie, et se familiariser avec la plupart des acquis transversaux issus des expériences de mobilité, de plus en plus recherchés par les recruteurs.



QUEST – QUALITY FOR EUROPEAN MOBILITY FOR SMALL BUSINESS AND TRAINEES

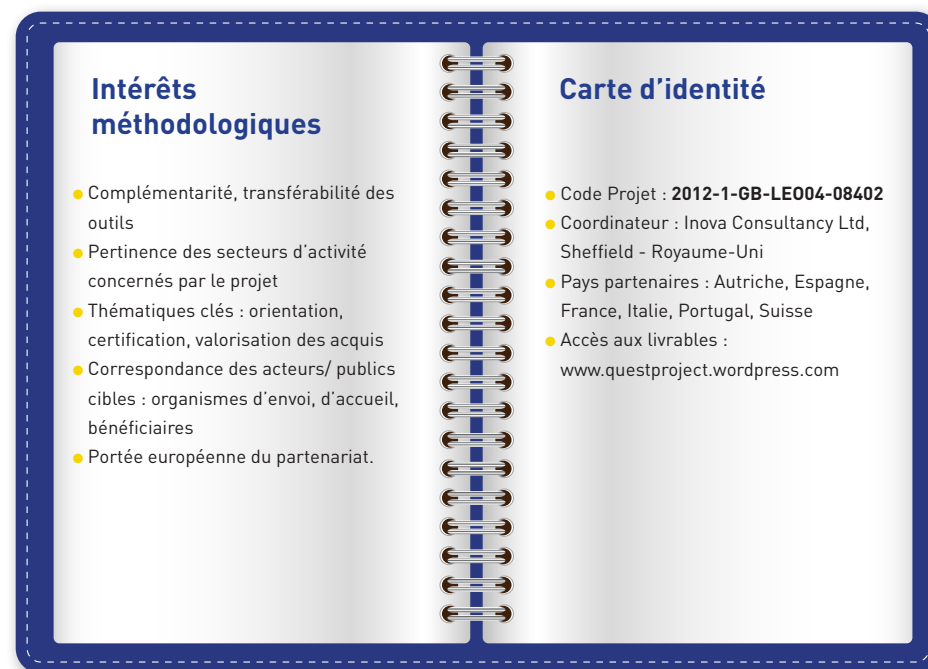
Qualité pour la mobilité européenne pour les petites entreprises et les stagiaires

Afin de comprendre le point de vue des entreprises sur l'accueil des stagiaires, la Chambre de Commerce Italo-belge a réalisé l'enquête « Erasmus : Stages européens, le point de vue des entreprises ». Conduite en 2010, elle révèle que la majorité des entreprises interviewées (60%) ne connaissait pas le programme et que seulement 8% des PME avaient déjà accueilli un étudiant Erasmus. Les résultats montrent que si la majorité des entreprises de 10 à 49 salariés serait intéressée pour accueillir des stagiaires, les toutes petites entreprises (1-9 salariés) sont moins réceptives. En cause : la taille, le manque de temps, les barrières linguistiques, le manque d'information et les difficultés d'organisation...

L'étude constate que si dans l'ensemble, 86% d'entre elles seraient intéressées par l'accueil d'un stagiaire, elles ne savent pas comment formaliser leurs besoins et comment s'organiser. Ainsi, l'accueil d'un stagiaire étranger reste une exception souvent perçue comme une prise de risque. L'absence de conseils adaptés aux TPE et de personnel dédié aux RH nuit à la diffusion, à la qualité et à la déclinaison d'offres de stage diversifiées.

En partant de ce constat, le projet QUEST a développé un E-Guide à destination des TPE. Le guide met en avant la qualité et la diversité comme facteurs clés de réussite de la mobilité et propose des conseils adaptés à toutes les parties impliquées : tuteurs et stagiaires. L'objectif principal étant de promouvoir et de soutenir la participation au niveau européen des publics les plus éloignés de la mobilité tout en préservant les processus d'accueil via des normes de qualité, propres au concept « Think Small » (« Procédez par étape »).

Le guide QUEST, transférable à tout secteur et public, encourage activement la participation des TPE aux programmes de mobilité en soulignant la valeur ajoutée des stages européens au travers de témoignages de microentreprises et de stagiaires ayant déjà effectué cette expérience.



PERFECT MATCH - TOOLS FOR HIGH QUALITY MOBILITY EXPERIENCES

Outils pour les expériences de mobilité qualitative

Perfect Match est un projet qui, parmi ses priorités, inscrit la qualité et la sécurisation des dispositifs de mobilité transnationale en apportant une contribution méthodologique notamment à destination des organisations intermédiaires pour une gestion optimale de la phase d'insertion en stage des participants au sein des entreprises d'accueil.

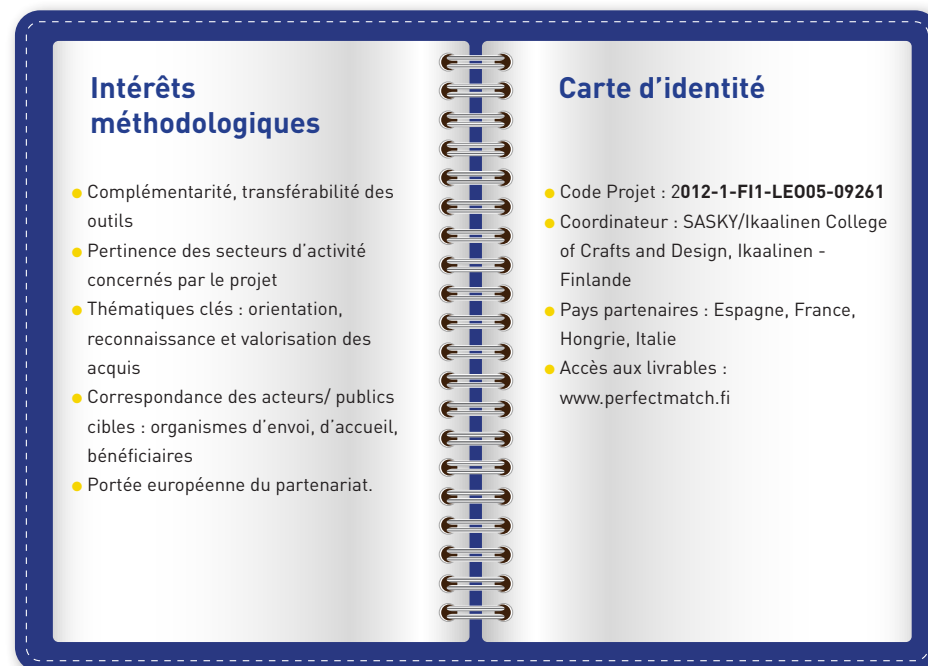
Autre élément fondateur du projet, sensibiliser davantage les PME et les encourager à participer aux programmes européens. En effet, de nombreuses raisons freinent les entreprises dans leur adhésion aux projets de mobilité et notamment la crainte d'une inadéquation entre les contenus des stages et les compétences des participants, inadéquation qui est souvent à l'origine de déceptions, d'incompréhensions et d'interruptions des stages.

Ainsi, les organisations intermédiaires doivent se doter de procédures et méthodes qualitatives d'analyse des besoins afin d'atteindre des « Perfect Matches » entre les acquis attendus par les participants et les profils souhaités par les entreprises.

La boîte à outils issue du travail partenarial est très intéressante de par l'étendu des contributions méthodologiques mais également pour son niveau de transférabilité. Elle se compose de 6 unités principales :

- 1. GUIDE DU PROCESSUS D'ACCUEIL :** cet outil aide la définition des rôles de chaque partie et fournit la méthode d'implémentation du « Perfect Match ». Il retrace les modalités et fournit des exemples et supports pour favoriser la collaboration avec les entreprises d'accueil et définir la correspondance entre typologies de stage et stagiaire.
- 2. IMPLIQUER UNE PME :** cet outil aide les organisations intermédiaires à motiver des PME à l'accueil. L'outil inclut des vidéos avec des témoignages d'employeurs et stagiaires qui relatent des expériences réussies. Il intègre des vidéos en anglais, français, espagnol, italien, hongrois et finlandais, toutes sous-titrées pour une meilleure transférabilité.

- 3. QUESTIONNAIRE POUR RASSEMBLER LES INFORMATIONS SUR LA PME INTÉRESSÉE PAR L'ACCUEIL DE STAGIAIRES :** il s'agit d'un support qui permet de définir les besoins de base des PME et les conditions d'accueil particulièrement utiles pour préparer le stagiaire à son intégration.
- 4. ANALYSE DES PME :** cette fiche synthétise toutes les caractéristiques d'une entreprise qui peuvent intervenir pour motiver le choix de l'organisme d'accueil et contribue à sécuriser le participant sélectionné.
- 5. LIGNES DIRECTRICES : COMMENT PRÉPARER LES DOCUMENTS DE CANDIDATURE POUR UN STAGE À L'ÉTRANGER ? :** cet outil, à destination des participants, décrit les consignes pour compléter correctement le dossier de candidature.
- 6. ÉVALUATION DU MATCH PARFAIT :** il s'agit d'un outil fondé sur les méthodes de rétroaction, très approprié pour favoriser l'analyse de l'activité, qui prévoit des supports d'évaluation conjointe à l'expérience, par les maîtres de stage et les candidats.



DAISS2 – DIAGNOSTICS FOR ENTERPRISES SOFT SKILLS

Diagnostic des « compétences douces » pour les Entreprises

DAISS2, tel que Erasmus+ RMT, se propose d'améliorer l'employabilité et les perspectives d'emploi des adultes en transition professionnelle via le transfert d'un outil de diagnostic et d'évaluation des softs skills élaboré dans le cadre d'un projet Leonardo da Vinci antérieur « Job Matching -Diagnostics for Assessing Soft Skills and Work Role Preferences »[Réf. UK/11/LLP-LdV/TOI-472].

Cette initiative s'appuie également sur les conclusions de l'enquête « UK skills levels and international competitiveness », conduite en 2012 par la « Commission Anglaise du travail et des compétences » (UK Commission for Employment and Skills), selon laquelle les individus ayant acquis des « compétences douces » telles que les capacités entrepreneuriales, l'esprit d'équipe, la créativité et la prise de risque, auraient plus d'opportunités de s'insérer au travail.

Sept partenaires européens ont coopéré pendant deux ans pour adapter cet outil en ciblant davantage deux compétences clés définies par l'Union Européenne : l'entrepreneuriat et l'esprit d'initiative. L'outil a également été adapté au contexte culturel des différents pays, en le rendant accessible au plus large nombre d'organismes de formation et de personnes sur le marché du travail.

Actuellement disponible en anglais, italien, bulgare, espagnol, grec et roumain, son intérêt pédagogique auprès des jeunes et adultes a été validé par l'Université de Cambridge. Accessible en ligne, il se configure comme un système de tests psychométriques du comportement au travail et d'évaluation des formes d'apprentissage.

Enfin, le système permet aux usagers d'autoévaluer leurs « compétences douces », par rapport aux compétences techniques et de vérifier leur degré d'adéquation en fonction des offres d'emploi.

Intérêts méthodologiques

- Complémentarité, transférabilité des outils
- Pertinence des secteurs d'activité concernés par le projet
- Thématiques clés :
professionnalisation, évaluation et valorisation des acquis
- Correspondance des acteurs/publics cibles : adultes sur le marché du travail et entreprises
- Portée européenne du partenariat.

Carte d'identité

- Code Projet : **UK/13/LLP-LdV/TOI-605**
- Coordinateur : Apricot Training Management, Loughborough - Royaume-Uni
- Pays partenaires : Bulgarie, Chypre, Espagne, Grèce, Italie, Lituanie Portugal, Roumanie
- Accès aux livrables :
www.DAISS2-project.eu ;
www.selfawareness.org.uk

EUROAPPRENTICESHIP

Nous ne pouvions pas conclure cette sélection de bonnes pratiques sans citer le projet « EuroApprenticeship », lancé à Bruxelles en novembre 2010, en faveur de la mise en place d'un network et d'une plateforme en ligne. Ce dernier vise à créer et développer un réseau d'organismes et d'organisations intermédiaires capables d'apporter une expertise aux projets de mobilité mis en œuvre par les opérateurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage, au bénéfice des PME, des apprentis et des personnes impliquées dans les systèmes de formation duale.

Depuis, le réseau « EuroApprenticeship » démultiplie les partenariats et fournit un soutien, en vue de développer la mobilité à plus grande échelle, en mettant à l'honneur un postulat que nous partageons : « Grâce à la combinaison de pratiques et d'interculturalisme, la mobilité favorise également les aptitudes personnelles et la capacité de réflexion sur ses propres apprentissages, ainsi que la capacité d'apprentissage autodirigée, la prise de responsabilité sur son propre processus d'apprentissage » (Cf. Søren Kristensen).

Le réseau est constitué en « club » réservé à ses membres. Une fois l'adhésion validée, la plateforme collaborative en ligne permet notamment d'accéder à :

- Une boîte à outils contenant des informations spécifiques et des supports méthodologiques de soutien aux projets de mobilité, constamment actualisés par le biais des nouvelles contributions des porteurs de projet ;
- Un observatoire qui contient des informations permettant de mieux comprendre les systèmes de formation en apprentissage et l'organisation de la mobilité en Europe.

L'observatoire fournit également des indications sur les évolutions de l'image ou la reconnaissance de la « marque » de la mobilité, via le « Baromètre EuroApprenticeship », alimenté par des questionnaires d'évaluation proposés aux entreprises et aux apprenants.





PROJETS, DISPOSITIFS ET OUTILS NATIONAUX

KIT PÉDAGOGIQUE « TOUS DIFFÉRENTS TOUS ÉGAUX »

Idées, ressources, méthodes pour l'éducation interculturelle

Il s'agit de la deuxième édition du guide réalisé dans le cadre de la campagne pour la diversité, les droits de l'homme et la participation des jeunes intitulée «Tous différents - tous égaux » promue par le Conseil de l'Europe en 1995 et renouvelée en 2006 et 2007.

Les contenus volontairement simples et pratiques ont pour objectif de clarifier les notions de discrimination, racisme, différences interculturelles. Persuadé que «les jeunes ne peuvent parvenir à comprendre leur position sans une compréhension des circonstances internationales et nationales qui façonnent leur monde», l'ouvrage commence par une argumentation en faveur de l'éducation interculturelle. La seconde partie est une véritable boîte à outils contenant des méthodes et des activités à exploiter avec les jeunes.

Des exemples d'actes racistes et discriminatoires viennent illustrer les propos. L'approche par le droit permet de poser un cadre et d'informer sur la loi (définition, sanctions, moyens d'agir). Cet ouvrage est également composé d'illustrations faisant appel à la réflexion de chacun et permettant de poser des questions : comment accepter nos différences, comment vivre ensemble avec nos différences ?

Le kit pédagogique offre une assez grande variété de scénarios ludiques, adaptés à des niveaux différents, qui permettent de travailler les stéréotypes, générer de l'empathie ou prendre conscience de la discrimination dans la vie quotidienne et dans la vie professionnelle.

Carte d'identité

- Mots clés : Education interculturelle
- Langue(s) : FR, EN, NL
- Publics visés : Jeunes tout niveau de qualification ; enseignants, formateurs, opérateurs de la mobilité
- Auteur/Editeur : Conseil de l'Europe, Strasbourg - France
- Année : Edition modifiée le 18/05/2009
- Accès : www.archive.hrea.org

WORKBOOK FOR THE LEARNING COURSE.

Support pédagogiques pour les apprenants

Cet outil propose des séquences en auto-évaluation qui permettent aux stagiaires d'appréhender la nature transversale des capacités et compétences interculturelles qui doivent être mobilisées dans le cadre d'une expérience internationale et dans toute activité de travail ayant trait à un contexte international.

Pour permettre aux bénéficiaires de se familiariser au support, l'approche pédagogique privilégie le « savoir agir en situation » et propose un questionnement qui se complexifie progressivement. L'auto-évaluation commence par les connaissances linguistiques, évaluation escomptée notamment dans le cadre des départs en mobilité, et se poursuit avec une réflexion sur la communication interculturelle, la sensibilité interculturelle, la capacité de négocier dans un contexte international, la construction de réseaux, et bien d'autres.

Il s'agit d'un outil de capitalisation très pertinent car il peut intervenir tout au long du dispositif de mobilité :

- En amont, dans le cadre des préparations au départ avec fonction de repérage des acquis et diagnostic des attendus de la mobilité en termes d'apprentissage ;
- Pendant le stage en évaluation formative pour analyser les progrès ;
- En fin du parcours pour valider les acquis et les valoriser dans les démarches de recherche d'emploi.

Carte d'identité

- Mots clés : Compétences interculturelles, mobilité internationale, auto-évaluation, valorisation
- Langue(s) : EN
- Publics visés : Etudiants, jeunes et adultes en insertion, conseillers prescripteurs, formateurs, opérateurs de la mobilité
- Auteur/Editeur : IOA – International Operation Agency in training, Zwolle Pays-Bas
- Année : 2006
- Accès : www.ioatraining.net

HAVE - HOSPITALITY, LEISURE AND TOURISM ADDING VALUE FOR EMPLOYABILITY

Hôtellerie et restauration, loisirs et tourisme,
une valeur ajoutée pour l'employabilité

« HAVE » est un programme dont l'objectif est de permettre aux étudiants en fin de cursus, soient-ils jeunes lycéens ou étudiants de l'enseignement supérieur, d'améliorer les perspectives d'emploi et de carrière par l'acquisition des compétences recherchées par les employeurs.

Il s'agit d'un outil qui propose aux étudiants/élèves d'apprendre à analyser les expériences de vie et de travail afin de les expliciter et les valoriser dans leurs recherches d'emploi. Axé sur les méthodologies d'auto-évaluation formative, l'outil vise à permettre aux bénéficiaires de « détecter » leur potentiel en mise en situation notamment en relation aux « compétences douces » telles que : la résolution de problèmes, la conception et la réalisation de projets, la prise de décision, la créativité, la coopération, le travail en équipe, la négociation,...

Le manuel est composé des deux outils : le premier est le « Pack information ». Comparable au dossier proposé dans le cadre des dispositifs de Validation des Acquis de l'Expérience, il guide le bénéficiaire dans le recueil de preuves et documents officiels pouvant certifier les expériences de travail, volontariat et d'études.

Le deuxième volet propose un Portfolio qui permet de rapatrier l'ensemble de compétences repérées par le bénéficiaire tout au long du processus d'orientation et de les retranscrire dans le CV. Un « panel » de fiches théoriques, un glossaire, des repères d'exploitation, des extraits de discours recueillis dans différents lieux d'expérimentation, facilitent la compréhension du document. Les fiches pratiques sur des exemples de situations-clés servent de support à l'échange et de modèle pour apprendre les techniques d'analyse et de restitution de l'activité.

Carte d'identité

- Mots clés : Evaluation qualitative et formative, outils de formation et d'expertise, méthodes d'apprentissages formelles et informelles, transition entre formation et marché du travail
- Langue(s) : EN
- Publics visés : Enseignants, formateurs, tuteurs de stages, jeunes et adultes en transition professionnelle
- Auteur/Editeur : Institut of Hospitality, Sutton - Royaume -Uni
- Année : 2008 - Dernière consultation février 2016
- Accès : www.instituteofhospitality.org



CARTE DE COMPÉTENCES

En 2010, la Direction de la formation professionnelle de la Région Ile-de-France a engagé une recherche-action auprès de 160 organismes de formation franciliens du dispositif régional d'insertion professionnelle « Avenir Jeunes », de 70 missions locales et de 300 jeunes inscrits en mission locale. Un référentiel d'insertion basé sur une carte de compétences et des démarches évaluatives qui ont émergé de cette co-construction partenariale.

« Avenir Jeunes » est composé de deux programmes, les pôles de projet professionnel et les espaces de dynamique d'insertion. Il s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans, sortis du système scolaire peu ou pas qualifiés. 12 000 jeunes, en moyenne, sont accueillis chaque année en entrée-sortie permanente. La nécessité de créer des outils communs aux acteurs de l'orientation et de la formation tels qu'un référentiel d'insertion professionnelle, une carte de compétences et une démarche évaluative dite « positive » s'est avérée essentielle pour objectiver les compétences des stagiaires et leur permettre d'être acteurs de leur parcours d'insertion vers la formation qualifiante et/ou l'emploi.

La démarche évaluative, fondée sur l'approche systémique, met le jeune au centre de l'évaluation par la mise en œuvre d'interactions variées. La visée principale est de construire,

avec le bénéficiaire, son parcours de formation et de fixer les compétences à développer pour atteindre les objectifs visés. L'évaluateur cherche systématiquement des éléments pouvant être mobilisés au service des situations proposées afin de reconnaître les compétences partielles du jeune et éviter toute catégorisation dévalorisante.

De son côté, le jeune découvre progressivement les axes de compétences qu'il développera au cours de son parcours. Il est sollicité à des moments précis pour s'autoévaluer. Toute évaluation est contextualisée aux situations professionnelles et s'appuie sur des « situations d'évaluation » et non sur des tests.

Le positionnement initial correspond à une évaluation des compétences détenues au regard de 12 axes et s'organise en 4 cercles ou paliers de progression :

1/ de l'accompagnement à l'autonomie pour créer les conditions de réussite du projet ;

2/ des projets peu réalistes et imprécis aux projets réalistes et réalisables dans un contexte situé ;

3/ des compréhensions parcellaires aux communications recevables, formelles et variées ;

4/ de l'observation - description de codes sociaux explicites à la compréhension des enjeux de ces codes, en passant par le décryptage des codes implicites dans des environnements variés.

Les outils, transférables dans le cadre des activités de valorisation et d'évaluation des acquis des parcours de mobilité, sont partagés entre les partenaires et avec les stagiaires. Les positionnements initiaux, intermédiaires et finaux, réalisés à partir de la Carte de compétences, s'appuient sur un outil informatique dédié qui édite des outils distincts :

→ une carte de compétence individualisée dont les tracés évoluent au fil des évaluations réalisées ;

→ un tableau de synthèse des compétences détenues ;
→ un tableau de synthèse des compétences à développer dans le cadre de la formation ;
→ une synthèse des compétences développées durant le parcours ;
→ trois annexes font le point objectif des stages, plateaux techniques, observations durant le parcours. Ces annexes sont à destination des partenaires dont les conseillers de mission locale et des stagiaires. L'annexe dite finale permet de co-construire, avec le stagiaire, son plan d'action à mener à l'issue du parcours d'insertion professionnelle.

Carte d'identité

- Mots clés : Orientation, formation, compétences transversales, évaluation, projet professionnel
- Langue(s) : FR
- Publics visés : Etudiants, personne en transition professionnelle, enseignants, formateurs, opérateurs de la mobilité
- Auteur/Promoteur : DE FERRARI Mariela
Région Ile-de-France – Direction de la Formation Professionnelle,
Paris - France
- Année : 2011
- Accès : www.iledefrance.fr

MANUALE DELLO STAGE IN EUROPA: TERZA EDIZIONE

Guide du stage en Europe: troisième édition

Réalisé à l'initiative de l'Agence Nationale, ce guide pratique d'accès facile et convivial propose des conseils et des références utiles pour rechercher, sélectionner, gérer et valoriser une expérience de mobilité. Le manuel présente 32 fiches : les 28 pays de l'Union Européenne, les 3 adhérents à l'Espace économique et une fiche sur la Suisse.

La principale raison du succès que le Manuel continue de rencontrer auprès des jeunes réside avant tout dans sa visée opérationnelle : un manuel conçu pour les jeunes, qui utilise un langage approprié, offrant une variété d'informations pour comprendre rapidement les enjeux d'une expérience de mobilité internationale. Utile pour guider les jeunes désireux de partir à l'étranger, il fournit une première information sur les différents pays, sur les caractéristiques des dispositifs de stages dans divers domaines et propose une série de références

pour choisir, pour commencer à programmer et planifier la mobilité.

Le guide met l'accent sur l'importance des compétences transversales pour l'insertion au travail et sur le fait qu'une expérience dans un autre pays permet d'acquérir non seulement des connaissances linguistiques mais surtout de développer la capacité à faire face à différents environnements et cultures, et de développer de nouvelles compétences liées à l'interculturalité.

La première partie du guide intègre et développe toutes ces thématiques et souligne qu'effectuer un stage à l'étranger, même dans des domaines différents ou pas forcément compatibles avec la filière d'études, représente toujours une expérience enrichissante qui permet de mobiliser toutes les capacités et les compétences et notamment celles de nature transversale.

Carte d'identité

- Mots clés : Orientation, mobilité internationale, stages, professionnalisation, valorisation
- Langue(s) : IT
- Publics visés : Etudiants, personnes en transition professionnelle, enseignants, formateurs, opérateurs de la mobilité
- Auteur/Editeur : BENINI Ginevra, TOSI Giulia. Manuale dello stage in Europa : terza edizione. ISFOL (Istituto Superiore di Formazione e Orientamento al Lavoro), Roma, 2013.
- Année : 2013
- Accès : www.sbnlo2.cilea.it

MEJORA HERRAMIENTAS, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PRÁCTICAS INTERNACIONALES

Améliorer les outils de suivi et d'évaluation
des stages internationaux

Il s'agit d'un rapport portant sur les outils et les bonnes pratiques développés par Campus Iberus, un consortium né pour mettre en œuvre des stages à l'étranger auquel participent l'Université Pública de la Navarre, l'Université de la Rioja, l'Université de Saragosse et l'Université de Lérida.

disponibles dans les entreprises et les capacités /compétences des stagiaires potentiels et d'assurer des expériences cohérentes avec les attentes des bénéficiaires et leur spécialisation universitaire. Il permet également de suivre les expériences d'apprentissage en termes de progrès professionnels.

Du fait de l'augmentation du nombre de placements offerts au sein de ce nouveau programme de formation, les partenaires se sont confrontés à la nécessité de formaliser un processus spécifique pour l'encadrement, le suivi et l'évaluation des expériences nationales et internationales des étudiants. Les outils et les supports développés s'adressent aux institutions d'envoi et professionnels des entreprises d'accueil notamment dans le secteur de l'industrie. Les objectifs principaux sont de garantir une correspondance entre les profils

La phase de positionnement et préparation à la mobilité revêt un intérêt particulier car elle repose sur une session de formation qui sensibilise les candidats sur les modalités de valorisation des acquis issus de périodes de mobilité et propose des activités collaboratives et individuelles pour décliner les compétences transversales, pour les évaluer et les expliciter pendant toute la durée du séjour et au retour.

Carte d'identité

- Mots clés : Orientation, mobilité internationale, stages, professionnalisation, valorisation
- Langue(s) : ES
- Publics visés : Etudiants, personnes en transition professionnelle, enseignants, formateurs, opérateurs de la mobilité
- Promoteur : CAMPUS IBERUS, UNIVERSIDAD PUBLICA DE NAVARRA.
- Sources : Mejora herramientas seguimiento y evaluación. Prácticas Internacionales. Experiencia Piloto Programa Erasmus Prácticas en Empresa, Universidad pública de Navarra, 2013/2014, Valle del Ebro, Espagne
- Année : 2013/2014
- Accès : www.ugr.es

Le carnet de voyage – reportage est propice aux développements communicatifs et éducatifs autour des notions d’interculturel, de médiation culturelle de l’altérité, de communication interculturelle et d’identité culturelle. Support de formation aux apprentissages non formels et informels de l’expérience vécue et de la créativité, il est un outil pédagogique intermédiaire pour :

- L’éducation à l’interculturel ;
- L’apprentissage des langues ;
- La construction du projet de mobilité internationale et européenne ;
- Une évaluation des acquis tant personnels que professionnels des échanges européens.

L’expertise de la mobilité internationale a pour objectif d’en évaluer les apports tant personnels que professionnels pour l’étudiant. L’outil a été réalisé à partir d’expérimentations menées dans les universités de

Bordeaux et de Clermont-Ferrand afin de mettre en forme une méthodologie d’évaluation qualitative et formative.

Le médium « carnet de voyage-reportage » est en effet un outil d’expertise et de formation, hérité des méthodes visuelles utilisées par la recherche en sciences humaines et sociales, qui peut permettre d’évaluer la valeur initiatique de la mobilité et les apprentissages formels, informels et non formels. Il favorise également la capitalisation des savoirs, savoir-faire et savoir-être, les compétences transversales et interculturelles et leur reconnaissance comme valeur ajoutée pour l’employabilité.

Carte d’identité

- Mots clés : Evaluation qualitative et formative, outil de formation et d’expertise, méthodes visuelles, apprentissages informels et non formels, valeur initiatique de la mobilité, compétences transversales et interculturelles.
- Langue(s) : FR
- Publics visés : Etudiants, personnes en transition professionnelle, enseignants, formateurs, opérateurs de la mobilité
- Auteur/Editeur : AGORD Pascale. « Le carnet de voyage-reportage, outil de formation et d’expertise pour la mobilité internationale », La revue Journal of International Mobility. Moving for Education, Training and Research, Agence Erasmus+ France Education Formation, n° 2, octobre 2014.
- Accès : www.europe-education-formation.fr/page/JIM

Dans ses missions de soutien à la formation professionnelle de la Branche des Services de l’Automobile, l’Association Nationale pour la Formation Automobile (ANFA) a fait de la promotion des programmes de mobilités une de ses priorités à travers son Service des Relations Internationales qui soutient des projets de mobilité, via des moyens techniques, logistiques, pédagogiques voire financiers.

Dans le but de pérenniser les pratiques et d’en impulser la mise en œuvre dans d’autres secteurs et branches professionnels et dans les réseaux de Centres de Formation d’Apprentis, l’ANFA a formalisé un guide de la mobilité à destination de tout professionnel souhaitant s’engager dans cette activité. Ce guide de bonnes pratiques, riche en ressources pédagogiques et témoignages, vise à :

- Mutualiser les résultats et améliorer la qualité des projets conduits par les différents établissements ayant développé des projets de mobilité transnationale ;

- Donner des indications pour toute mise en œuvre d’un projet de mobilité – plus ou moins complexe et structuré – tout en restant suffisamment souple pour ne pas enfermer les échanges dans un cadre trop contraignant ;
- Accompagner au montage d’un premier projet de mobilité ;
- Faire évoluer une action et un partenariat déjà en place, à travers la pérennisation de l’expérience ou une structuration du contenu pédagogique de l’action ;
- Permettre aux porteurs de projets d’évaluer leur adéquation aux critères de qualité, définis par l’ANFA, avant de solliciter un éventuel financement auprès de leur Délégation Régionale ;
- Prendre en compte les évolutions législatives ou réglementaires, les nouveaux développements et les résultats des projets de mobilité transnationale conduits depuis la dernière édition du guide.

Carte d’identité

- Mots clés : Mobilité internationale, programmes, mode d’emploi
- Langue(s) : FR
- Publics visés : Référénts en mobilité européenne, enseignants et formateurs
- Auteur/Editeur : Association Nationale pour la Formation Automobile (ANFA), Sèvres - France
- Année : Dernière consultation juin 2015
- Accès : www.anfa-auto.fr

PORTFOLIO ACADÉMIQUE POUR LA MOBILITÉ FRANCO-ALLEMANDE

La mobilité franco-allemande, en plein essor dans l'Académie de Poitiers dès le collège, concourt à la construction de compétences validées dans le cadre de la scolarité et plus tard prisées sur le marché du travail franco-allemand particulièrement dynamique.

Pour ce faire, l'Académie de Poitiers est inscrite dans une démarche résolue de valorisation de la mobilité individuelle, au nom du principe de confiance et de reconnaissance de la scolarité accomplie dans un établissement allemand. Il est à noter que partir en mobilité individuelle franco-allemande ne signifie pas effectuer une double scolarité, mais une seule, en Allemagne, concertée avec l'établissement d'origine.

Aide à la décision pour la validation de la scolarité accomplie en Allemagne, outil de suivi de la scolarité et validation des compétences personnelles et intellectuelles, tels sont les objectifs du Portfolio académique pour la mobilité franco-allemande.

Elaboré par un groupe de travail académique - inspection pédagogique régionale d'allemand, inspection de l'éducation nationale pour le premier degré, principaux de collège, professeurs d'allemand du premier et du second degré - le Portfolio est proposé en trois versions dont nous avons retenu celle élaborée pour la mobilité franco-allemande des lycéens. Tout en étant un support de contractualisation du parcours d'étude entre établissements, il vise également à valoriser l'apprentissage en termes de compétences transversales telles que : l'autonomie et l'initiative, les compétences sociales et civiques, les compétences (inter)culturelles, et les compétences linguistiques. Pragmatique et simple, la grille d'évaluation et d'auto-évaluation des compétences, est transférable dans le cadre des activités de capitalisation préalables au départ en mobilité vers toute destination notamment pour les 18-25 ans en insertion.

Carte d'identité

- Mots clés : Formation, compétences interculturelles, langues étrangères, apprentissage en mobilité, évaluation
- Langue(s) : FR
- Publics visés : Etudiants, personnes en transition professionnelle, enseignants, formateurs, opérateurs de la mobilité
- Auteur/Promoteur : Académie de Poitiers, France
- Année : 2016
- Accès : ww2.ac-poitiers.fr/allemand

« ALLER-RETOUR » GUIDE DE LA MOBILITÉ INTERNATIONALE

Sur la même lignée que le « Carnet interculturel de Mobilité », cet outil s'adresse aux étudiants de troisième cycle afin de les aider à planifier et garder une trace de leur parcours de mobilité.

Préparer son séjour d'études à l'étranger demande du temps et beaucoup d'organisation. Ainsi, le bureau des Relations Internationales de la Faculté des Sciences de la Vie au sein de l'Université de Strasbourg, a souhaité mettre en forme un support pratique, véritable outil de travail, dans lequel chaque étudiant peut consigner les informations qui lui sont nécessaires.

Avec presque autant de destinations que d'étudiants qui séjourneront à l'étranger, ce carnet est un support que chacun peut personnaliser en fonction des informations qu'il aura collectées sur le web et auprès des contacts de son université. Cet objet

visé à motiver et impliquer davantage les bénéficiaires, à les inciter à se prendre en charge pour préparer son séjour, le planifier et programmer les activités et formalités liées au retour.

Ludique et moderne, le Carnet est offert aux étudiants pour la préparation de leur mobilité, avec un stylo-craie. La couverture sérigraphiée en encre ardoise incite à apposer de brèves annotations pour les « choses à ne pas oublier » ou à communiquer par le dessin, dans un pays dont on ne maîtrise pas encore très bien la langue employée.

Carte d'identité

- Mots clés : Mobilité internationale, outils méthodologiques, valorisation des acquis
- Langue(s) : FR
- Publics visés : Etudiants, personnes en transition professionnelle, enseignants, formateurs, opérateurs de la mobilité
- Auteur/Editeur : Réalisé par WILLAUER Sandra
Edité par la Faculté des Sciences de la Vie - Université de Strasbourg, France
- Année : 2016
- Accès : www.sandrawillauer.com



CONCLUSION

Aujourd'hui le débat autour des thématiques telles que la reconnaissance des acquis, la professionnalisation des publics en insertion, la validation des compétences formelles et informelles, a pris une ampleur très importante au sein des instances européennes et de la majorité des pays membres. Les problématiques relatives à la reconnaissance des capacités transversales, des compétences douces, des compétences clés, acquises en dehors de tout système académique, suscitent tout autant d'intérêt.

Dans ce contexte, la mobilité transnationale, en tant que lieu privilégié d'apprentissage, de professionnalisation et d'employabilité, alternatif aux systèmes d'éducation traditionnels, est propulsée en première ligne dans la plupart des rencontres et tables rondes européennes et internationales, soient-elles dédiées à un secteur spécifique de la mobilité ou plus largement à des champs interdisciplinaires.

Parmi les résultats de ces échanges, nous souhaitons souligner les conclusions de la « Conférence internationale Erasmus+ : reconnaissance des compétences et employabilité en Europe » à laquelle nous avons participé en octobre 2015, et notamment celle de l'« Atelier 1 : Mobilité internationale, employabilité et compétences transversales », qui énonce des visées en ligne avec les objectifs du projet « Erasmus+ RMT ». Les conclusions portent sur la nécessité « d'aider les jeunes à identifier et évaluer les compétences non formelles qu'ils acquièrent lors des projets de mobilité ; de trouver un vocabulaire commun entre les situations d'apprentissage non formelles et le monde du travail ; de faire correspondre les compétences développées avec les compétences transversales attendues par la société et le milieu du travail pour une meilleure intégration des jeunes dans la société et l'emploi ». Les experts insistent sur le fait qu'« Aujourd'hui, les outils existent pour accompagner les jeunes avec des indicateurs, des référentiels, des pratiques, et des outils... mais on pêche encore sur la question de la reconnaissance et du lien avec une forme de certification. Il y a en même temps beaucoup d'outils, donc un problème de lisibilité... »⁶.

Notre étude nous a appris que, depuis longtemps, les acteurs de la mobilité se penchent sur cette question en démultipliant des initiatives expérimentales, comparées et des échanges de bonnes pratiques pour favoriser la valorisation des acquis de la mobilité. Depuis 2006, de nombreux outils ont vu le jour certainement au-delà des pays concernés par notre partenariat. Cependant nous constatons qu'une fois les projets terminés, leur utilisation reste cantonnée aux pays partenaires et parfois s'arrêtent quelque temps après.

Arriver à une « simplification des outils » et « parvenir à un standard pour identifier et évaluer les compétences transversales », indiqué comme une nécessité dans les conclusions de la conférence, est un processus complexe et long car les termes compétences, validation et employabilité ont encore des résonances différentes en fonction des individus qui les utilisent, de leur culture et de leurs systèmes de référence.

Entre temps comment contourner cette complexité ? Peut-être miser sur la construction de kits et de dispositifs d'orientation « learning by learning » permettant aux bénéficiaires d'être les principaux acteurs de la valorisation des compétences et capacités acquises en mobilité au nom de leur employabilité.

⁶ AGENCE ERASMUS+ FRANCE / EDUCATION Formation France. Synthèse. Conférence : Reconnaissance des compétences et employabilité en Europe. Octobre 2015. www.conferasmus.eu/wp-content/uploads/2015/10/SYNTHESE-CONFERENCE.pdf



RESSOURCES BIBLIOGRAPHIQUES

BIBLIOGRAPHIE

AGENCE ERASMUS+ FRANCE / EDUCATION Formation France. Synthèse. Conférence : Reconnaissance des compétences et employabilité en Europe. Octobre 2015. www.conferasmus.eu/wp-content/uploads/2015/10/SYNTHESE-CONFERENCE.pdf

AGORD Pascale. Le carnet de voyage-reportage, outil de formation et d'expertise pour la mobilité internationale, La revue Journal of International Mobility. Moving for Education, Training and Research, Agence Erasmus+ France Education Formation, n° 2, octobre 2014.

APEE, BADAJOZ les San Fernando, Proyectos y experiencias PAP de Comunidades y Ciudades autónomas: FCT en Portugal, Papeles Europeos, 2011, Número 4.

BALLATORE Magali. Encourager la mobilité des jeunes européens. PUF, Paris 2010.

BELLANGER Emilie, TOUZE Marion. Les pratiques de la mobilité dans le cadre de l'éducation professionnelle. AGEFAPME, 2012.

BENINI Ginevra, TOSI Giulia. Manuale dello stage in Europa: terza edizione. ISFOL, Roma, 2013.

BRANDSMA Jittie, BRUIN-MOSCH Ceciel, ROEMELING JANNIE. MoVe-iT : Surmonter les obstacles à la mobilité pour les apprentis et les autres jeunes en cours d'enseignement et de formation professionnels. Une étude comparative sur la mobilité en FEPI dans 33 pays européens. Juin 2007.

CAREL Sophie, DELOYE Frédéric Déloye, MAZOUIN Aurélie. La mobilité internationale des jeunes avec moins d'opportunités : retour d'expérience. Bref du Cereq, 25 novembre 2015.

CAMPUS IBERUS, UNIVERSIDAD PUBLICA DE NAVARRA. Mejora herramientas seguimiento y evaluación. Prácticas Internacionales. Descripción documental de Becas Leonardo. Aplicación a la Experiencia Piloto Programa Erasmus Prácticas en Empresa, Universidad pública de Navarra, 2013/2014.

CEDEFOP. Lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels. Cedefop, référence séries 2016, N° 104.

COMMISSION EUROPÉENNE [582]. Communication from the commission to the European parliament, the council, the european economic and social committee and the committee of the regions. A Stronger European Industry for Growth and Economic Recovery. Commission Européenne. 10/10/2012.

CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE. Recommandation relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel. 20 décembre, 2012/2012/C 398/01.

COMMISSION DES AFFAIRES EUROPÉENNES. Rapport d'information déposé par la Commission des affaires européennes sur la validation de l'apprentissage non formel et informel et présenté par Sandrine Doucet, députée. Juillet 2015.

CICCHELLI Vincenzo. L'esprit cosmopolite. Voyages de formation des jeunes en Europe. Paris, Presses de Sciences Po, 2012.

CENTER FOR INTERNATIONAL MOBILITY. Hidden competences. Faktaa. Avril 2013.

DE FERRARI Mariela. Rapport de synthèse : Compétences transversales en contexte professionnel : objectiver, graduer, évaluer. AEFA, Octobre 2014. Disponible sur le site : www.agence-erasmus.fr/docs/2171_rapport_aefa_cop4_v-diffusable.pdf

FRIESENHAHN, Gunter J., SCHILD, Hanjo, WICKE Hans, Georg. Learning mobility and non-formal learning in European contexts: policies, approaches and examples. Editions du Conseil de L'Europe, 2013.

DE ROZARIO Pascale. Europe : le projet "Juvenes Mobiles", Education Permanente, Parution N° 161 - 2004-4.

DUCHEMIN Claire. European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014: country report France. European Commission; Cedefop; ICF International, 2014.

ENGSTROM David, LORING P. Jones. A Broadened Horizon. The Value of International Social Work Internships. A part of: Social Work Education. The International Journal, Volume 26, 2007.

KEMP Jenny. The listening log: motivating autonomous learning. ELT Journal, Oxford, 2010, Vol. 64, n°4.

KNOCK Billy. La mobilité internationale, atout pour l'employabilité et force pour les entreprises. Le Quotidien de l'information. Centre Inffo. 16/10/2015

KRISTENSEN Søren. Développer les placements transnationaux en tant qu'outil didactique. Revue européenne formation professionnelle, n° 23, mai-août 2001, pp. 39-48.

KRISTENSEN Søren. Comprendre les projets de mobilité en tant que vecteurs d'apprentissage. In : Construire la société de la connaissance : réflexions sur le processus de développement des connaissances. CEDEFOP, Référence série 2002, n°36, pp. 69-67.

KRISTENSEN Søren. Learning by Leaving, placements abroad as a didactic tool in the context of vocational education and training in Europe (Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, CEDEFOP). 2004.

KRISTENSEN Søren. Learning by leaving - Towards a pedagogy for transnational mobility in the context of vocational education and training. CEDEFOP, 2010.

GLASER Evelyne, GUILHERME Manuela, MENDEZ GARCIA María del Carmen, MUGHAN Terry. Compétence interculturelle pour le développement de la mobilité professionnelle. Conseil de l'Europe, 2006 -ISBN 978-92-871-6142-0

ICON-INSTITUTE Consulting Group. Study on mobility developments in school. Education, vocational training, adult education and youth exchanges. Commission Européenne, Bruxelles, Juin2012.

ISFOL. Il Programma Leonardo da Vinci: il Trasferimento dell'Innovazione a supporto della mobilità transnazionale, 2012.

ISFOL. Tirocini all'estero dei giovani italiani. Borsisti Leonardo in mobilità transnazionale temporanea" in Osservatorio ISFOL, n. 1/2011.

MORO INCHAURTIETA Álvaro ; ALBIZURI ELEXPURU Itziar Lourdes Villardón Gallego. El impacto de la movilidad académica en Europa. Estado de la cuestión. Revista Internacional de Educación y Aprendizaje, 2014, VOLUMEN 2 NÚMERO 1.

PARLEMENT EUROPÉEN. Commission de l'emploi et des affaires sociales. Décision instaurant un cadre communautaire unique pour la transparence des qualifications et des compétences qui constitue un cadre aidant les gens à présenter leurs compétences et qualifications. 2241/2004/CE. JO L 390 du 31.12.2004, p. 6.

RODRIGUEZ MARTINEZ Antonio Jesús. Guía destino Europa 2014. Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco Donostia-San Sebastián, 2014.

SCHOMBURG Harald, TEICHLE Ulrich. Mobilité internationale des étudiants et débuts de vie active. Formation emploi, 2008, n° 1033, pages 41-45.

UK COMMISSION FOR EMPLOYMENT AND SKILLS. Business and schools: building the world of work together. A part of: Employer guides to work experience. Further education and training. Avril, 2012.

WERQUIN Patrick. Reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels : Les pratiques des pays. OCDE, Février 2010.

SITOGRAPHIE

Site ressources

www.ec.europa.eu/esco/
www.ec.europa.eu/ploteus/
www.cedefop.europa.eu
www.adam-europe.eu
www.centre-info.fr
www.ec.europa.eu/epale
www.ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus
www.euroguidance-france.org

Projets et Outils

ww2.ac-poitiers.fr/allemand
www.adice.asso.fr
www.anfa-auto.fr
www.archive.hrea.org
www.cai-eu.cpv.org
www.ces.uc.pt
www.DAISS2-project.eu
www.ec.europa.eu/spain/pdf/guia-destino-europa.pdf
www.ermes.cpv.org
www.euroapprenticeship.eu
www.europassplus.info
www.europassplus2.eu
www.european-mobility.eu
www.europe-education-formation.fr/page/JIM
www.formationsportauvergne.com
www.iledefrance.fr
www.instituteofhospitality.org
www.ioatraining.net
www.keytomobility.org
www.moremobility.net
www.perfectmatch.fi
www.q-placements.eu
www.questproject.wordpress.com
www.sandrawillauer.com
www.sbnlo2.cilea.it
www.selfawareness.org.uk
www.skillpass-game.com

COPYRIGHT

Parution : décembre 2016

Coordination de l'édition : Valentina Faccioli, Directrice

Institut Européen Recherche et Formation,

55, rue Au Maire - FR- 75003 Paris

contact@ierf.net

Conception graphique : Thierry Marchand

Cet ouvrage est en accès libre téléchargeable sur le site : www.erasmusplus-rmt.net.

La reproduction des textes sur un support papier est possible pour une utilisation personnelle ou à titre pédagogique sous certaines conditions : Gratuité de la diffusion / Respect de l'intégrité des documents reproduits.

Merci de citer cette publication comme suit : Ce document provient du site internet www.erasmusplus-rmt.net réalisé dans le cadre du projet « Erasmus+ RMT : Le Renouveau de la Mobilité Transnationale une nouvelle opportunité pour les personnes en insertion et les entreprises », avec le soutien financier de l'Union Européenne dans le cadre du programme Erasmus+ (2014-1-FR01-KA200-008757 – Action clé 2 – Coopération en matière d'innovation et d'échange de bonnes pratiques).



Paris - FRANCE
www.ierf.net • contact@ierf.net

Coordinateur



Paris - FRANCE
www.iledefrance.fr • gilles.bonnet@iledefrance.fr



Paris - FRANCE
www.mefnanterre.fr • mail@mefnanterre.fr



Florence - ITALIE
www.cedit.org • info@cedit.org



Bristol - ROYAUME UNI
www.euplanet.net • epn@euplanet.net



Valence - ESPAGNE
www.esmovia.es • esmovia@esmovia.es



Berlin - ALLEMAGNE
www.berlink.eu • info@berlink.eu

Pour en savoir plus :
www.erasmusplus-rmt.net

