



MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

L'EUROPE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Ses enjeux pour les étudiants et les établissements

Lundi 18 décembre 2017

Centre international d'études pédagogiques, Sèvres

Atelier 2

Travailler en Europe aujourd'hui et demain

Atelier 2

Travailler en Europe aujourd'hui et demain

Animatrice : **Louise Guillot**, Jeunes européens, France
avec **Christine Fernandez-Maloigne**,
Vice-Présidente Relations internationales, université de Poitiers

Proposition de compte rendu : Jean Bouvier d'Yvoire, DGESIP

Enjeux

Enjeu 1 : Quelles sont les motivations qui amènent à vouloir travailler hors de son pays ?
Comment l'enseignement supérieur peut-il favoriser ces motivations ?

Enjeu 2 : Quelles compétences acquérir pour se préparer à travailler dans un autre pays européen ?

Comment acquérir ces compétences et comment l'enseignement peut-il en faciliter l'acquisition ? De quelle façon les faire reconnaître ? Comment préparer les diplômés à faire face aux différences de droits du travail, de droits sociaux, etc. ?

Enjeu 3 : Comment développer dans les parcours de formation initiale et tout au long de la vie une expérience européenne professionnelle ? Comment faciliter la mobilité professionnelle en Europe ?

Faut-il aller vers un statut du stagiaire européen dans la grande Europe et si oui, comment ? Comment développer des formations transnationales professionnelles ou par apprentissage ? Quels sont les freins à la mobilité des jeunes diplômés dans la recherche d'un emploi et des travailleurs en Europe ?

Objectifs des ateliers

Il s'agit d'ouvrir un espace de discussion et de co-construction sur les enjeux du thème de l'atelier, de manière à :

- élargir et approfondir la perception que les uns et les autres peuvent en avoir, en invitant à croiser les approches et les points de vue, et en nourrissant si besoin est la discussion des éléments d'information réunis en amont ;
- identifier les questions sur lesquelles des propositions plus ou moins originales peuvent être faites, et celles sur lesquelles une ou des positions sont susceptibles de réunir l'accord des différents participants, sachant que ces ateliers n'engagent pas les institutions des participants ;
- identifier les questions qui peuvent être les plus intéressantes et stimulantes pour le débat public, notamment dans la perspective des événements que pourraient organiser ou susciter les participants entre janvier et mai.

La personne en charge de proposer un compte rendu de l'atelier disposera de 10 à 15 minutes en fin d'atelier pour proposer une restitution à chaud des principaux points qu'il propose de retenir. Cela permettra d'éventuels ajustements et facilitera la synthèse des termes du débat.

Liens

- Les pages de la Commission « **Travailler dans un autre pays de l'UE** » : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=25>
- Les pages de la Commission sur la « **Classification européenne des aptitudes/compétences, certifications et professions** » : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1326&langId=fr>
- Un lien présentant **EUROPASS** : <https://europass.cedefop.europa.eu/fr/about>

Documents

- **La nouvelle stratégie de l'UE en matière de compétences pour l'Europe** (2016)
- **La nouvelle stratégie de l'UE en faveur de l'enseignement supérieur** (2017)
Cf. en particulier la Priorité d'action 2.1 « S'attaquer à l'inadéquation des compétences et promouvoir l'excellence dans le développement des compétences »
- Une présentation d'**EUROPASS** par l'Agence Erasmus+
- Une synthèse sur « **Reconnaissance et validation des compétences non-formelles et informelles en Europe** » faite par Centre INFFO en 2015



Bruxelles, le 10.6.2016
COM(2016) 381 final

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU
CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ
DES RÉGIONS**

**UNE NOUVELLE STRATÉGIE EN MATIÈRE DE COMPÉTENCES POUR
L'EUROPE**

**Travailler ensemble pour renforcer le capital humain et améliorer l'employabilité et la
compétitivité**

{SWD(2016) 195 final}

UNE NOUVELLE STRATEGIE EN MATIERE DE COMPETENCES POUR L'EUROPE

Travailler ensemble pour renforcer le capital humain et améliorer l'employabilité et la compétitivité

1. INTRODUCTION

Les compétences¹ sont un moyen d'accéder à l'employabilité et à la prospérité. Les personnes qui disposent des compétences appropriées sont bien armées pour trouver un emploi de qualité et peuvent réaliser tout leur potentiel en tant que citoyens actifs et confiants. Dans une économie mondialisée qui évolue rapidement, les compétences détermineront dans une large mesure la compétitivité et la capacité à stimuler l'innovation. Elles attirent l'investissement et jouent un rôle moteur dans le cercle vertueux de la création d'emploi et de la croissance. Elles sont essentielles à la cohésion sociale.

Or, la situation en Europe exige une action dans ce domaine. Soixante-dix millions d'Européens ne disposent pas de compétences appropriées en lecture et en écriture et plus nombreux encore sont ceux qui ont un faible niveau de compétences en calcul et en culture numérique, ce qui les expose à un risque de chômage, de pauvreté et d'exclusion sociale². Plus de la moitié des douze millions de chômeurs de longue durée sont considérés comme ayant un faible niveau de compétences. Les établissements d'enseignement supérieur doivent veiller à doter leurs élèves de compétences pertinentes adaptées au monde d'aujourd'hui.

Les écarts de compétences et l'inadéquation de celles-ci prennent des proportions frappantes. Beaucoup occupent des emplois qui ne correspondent pas à leurs talents. Dans le même temps, 40 % des employeurs européens ont des difficultés à trouver du personnel possédant les qualifications dont ils ont besoin pour accroître leur activité et innover. Les prestataires d'enseignement, d'une part, et les employeurs et les apprenants, d'autre part, ont une perception différente de la mesure dans laquelle les diplômés sont bien préparés au marché du travail. Trop peu de personnes ont l'esprit d'entreprise et les compétences entrepreneuriales nécessaires pour créer leur propre entreprise.

Les marchés du travail et les systèmes d'éducation et de formation nationaux et régionaux sont confrontés à des défis spécifiques, mais les problèmes et les perspectives sont semblables pour tous les États membres:

- l'acquisition et le développement des compétences sont essentiels pour des marchés du travail modernes et performants, capables d'offrir de nouvelles formes de flexibilité et de sécurité aussi bien pour les chercheurs d'emploi que pour les travailleurs et les employeurs;
- l'inadéquation entre l'offre et la demande de compétences freine la productivité ainsi que la croissance et affecte la résilience des États membres aux chocs économiques;
- la numérisation de l'économie refaçonne la manière de travailler et de mener des affaires. Les nouveaux modes de travail influencent à leur tour le type de

¹ Le terme «compétences» est employé dans un sens général et se réfère globalement à ce qu'une personne sait, comprend et est capable de faire.

² Des éléments à l'appui des informations présentées dans la présente communication sont donnés dans le document de travail des services de la Commission qui l'accompagne.

compétences nécessaires, notamment la capacité d'innovation et l'esprit d'entreprise. De nombreux secteurs connaissent une évolution technologique rapide et des compétences numériques sont à présent nécessaires pour tous les emplois, du plus simple au plus complexe. Les personnes qui ont des compétences élevées s'adaptent plus facilement aux changements imprévus. De même, la transition vers une économie circulaire et sobre en carbone requiert de nouveaux modèles d'entreprise et profils d'emploi ainsi que des capacités d'adaptation à ceux-ci;

- le vieillissement et le rétrécissement de la main-d'œuvre européenne conduisent dans certains cas à des pénuries de compétences. Afin de compenser cette évolution, il est indispensable d'accroître la participation au marché du travail ainsi que la productivité. Alors que les femmes représentent 60 % des nouveaux diplômés, leur taux d'emploi reste en dessous de celui des hommes; en outre, les femmes et les hommes ont tendance à travailler dans des secteurs différents. Des marchés du travail qui se veulent inclusifs devraient tirer parti des compétences et des talents de tous, y compris des personnes ayant un faible niveau de compétences et d'autres groupes vulnérables. Dans la course mondiale aux talents, nous devons aussi encourager et soutenir notre main-d'œuvre qualifiée et réduire la fuite des cerveaux, tout en facilitant la mobilité des citoyens de l'UE, attirant les talents étrangers et mettant mieux à profit les compétences des migrants;
- la qualité et la pertinence des offres d'éducation et de formation, y compris les normes d'enseignement, sont très variables. Cela contribue à creuser les disparités dans les performances économiques et sociales des États membres, alors qu'un renforcement des politiques dans le domaine de l'éducation et des compétences est essentiel pour façonner l'innovation et qu'il pourrait faciliter une convergence vers le haut alignée sur les pays les plus performants;
- les perceptions ne sont pas toujours ancrées dans la réalité; par exemple, l'enseignement et la formation professionnels (EFP) pourraient constituer un véritable premier choix pour un plus grand nombre si les bonnes perspectives d'emploi offertes par ce type d'enseignement étaient mieux connues. De même, renforcer l'attrait de la profession d'enseignant pourrait inciter des jeunes talentueux à s'engager dans cette carrière;
- on apprend de plus en plus en dehors de l'éducation formelle — en ligne, au travail, par un cursus professionnel, des activités sociales ou le volontariat. Ces expériences d'apprentissage ne sont souvent pas reconnues.

Relever les défis en matière de compétences exigera une action publique importante ainsi que des réformes systémiques de l'éducation et de la formation. Cela nécessitera des investissements intelligents dans le capital humain, à la fois de sources publiques et de sources privées, en accord avec le pacte de stabilité et de croissance. La nécessité de développer et d'actualiser les compétences est également une idée force du projet de socle européen des droits sociaux présenté le 8 mars³.

Si la responsabilité du contenu de l'enseignement et de l'organisation des systèmes d'éducation et de formation incombe aux États membres, des efforts concertés sont nécessaires pour parvenir à des résultats pertinents et durables. À l'échelle de l'UE, une contribution importante au renforcement du socle de compétences en Europe est déjà apportée, notamment, dans le cadre du semestre européen, de la stratégie Europe 2020, avec son double objectif en matière d'éducation, du plan d'investissement pour l'Europe,

³ Lancement d'une consultation sur un socle européen des droits sociaux [COM(2016) 127].

du cadre stratégique pour la coopération dans le domaine de l'éducation et de la formation «Éducation et formation 2020», ainsi que des interventions des Fonds structurels et d'investissement européens (Fonds ESI). Le Fonds social européen et le Fonds européen de développement régional injecteront à eux seuls plus de 30 milliards d'euros pour soutenir le développement des compétences au cours de la période 2014-2020, et le programme Erasmus+ y consacrera près de 15 milliards d'euros dans le domaine de l'éducation et de la formation.

La nouvelle stratégie en matière de compétences présentée aujourd'hui est au premier rang des grandes initiatives du programme de travail 2016 de la Commission. Elle est au service d'un engagement commun et entend contribuer à une vision commune sur l'importance stratégique des compétences pour pérenniser l'emploi, la croissance et la compétitivité. Elle renforce et, dans certains cas, rationalise les initiatives existantes, afin de mieux assister les États membres dans leurs réformes nationales et de faire naître un nouvel état d'esprit, tant chez les citoyens qu'au sein des organisations. Elle vise un engagement commun pour réaliser des réformes dans un certain nombre de domaines où l'action de l'Union apporte une valeur ajoutée maximale. La stratégie s'articule autour de trois axes principaux:

1. améliorer la qualité et la pertinence de la formation des compétences;
2. renforcer la visibilité et la comparabilité des compétences et des qualifications;
3. améliorer la veille stratégique sur les besoins de compétences et l'information, pour des choix de carrière plus éclairés.

Une action limitée au niveau de l'UE ne sera pas suffisante. La réussite dépend de l'engagement et de l'expertise de nombreux acteurs: pouvoirs publics nationaux, régions, collectivités locales, entreprises et employeurs, travailleurs et société civile, et citoyens eux-mêmes, en tirant le meilleur parti de leurs talents. En particulier, les partenaires sociaux auront un rôle essentiel à jouer pour que la stratégie puisse être développée et mise en œuvre avec succès et rester en phase avec l'évolution rapide des besoins de notre marché du travail et de notre société.

2. METTRE LA BARRE PLUS HAUT: LES ACTIONS PRIORITAIRES

2.1. AMELIORER LA QUALITE ET LA PERTINENCE DE L'ACQUISITION DES COMPETENCES

Pour valoriser pleinement son potentiel, tant au travail que dans la société, il faut maîtriser un large éventail de compétences. À l'échelon de l'Union, la concentration des efforts sur l'amélioration du niveau d'éducation a amené des résultats notables. En 2014, le nombre de diplômés de l'enseignement supérieur a augmenté d'environ 10 millions par rapport à 2010, tandis que le nombre de jeunes quittant prématurément l'école est tombé à 4,5 millions, contre 6 millions quatre ans plus tôt; il s'agit là de progrès importants vers la réalisation des objectifs fixés dans la stratégie Europe 2020.

De plus en plus d'éléments montrent toutefois que les mesures prises afin d'améliorer le seul niveau d'éducation ne suffisent pas. Désormais, la qualité et la pertinence de ce que les gens apprennent occupent le devant de la scène. De nombreux jeunes quittent l'enseignement et la formation sans être suffisamment préparés pour entrer sur le marché

du travail et sans avoir acquis les compétences ou la mentalité nécessaires pour lancer leur propre entreprise.

L'acquisition de compétences est un processus tant formel qu'informel qui commence au plus jeune âge et se poursuit tout au long de la vie. Les bienfaits à long terme d'un enseignement précoce de bonne qualité sont significatifs et bien attestés; c'est sur ce socle que le jeune bâtit sa future capacité d'apprendre et sa motivation à le faire.

Non contents de rechercher des compétences adaptées à des métiers précis, les employeurs exigent de plus en plus des compétences transférables, comme la capacité de travailler en équipe, la créativité et la capacité de résoudre des problèmes. Cet éventail de compétences est également essentiel pour les personnes qui envisagent de créer leur propre entreprise. Pourtant, ces compétences ne sont en général pas suffisamment mises en avant dans les curricula, et elles font rarement l'objet d'évaluations formelles dans de nombreux États membres. Les employeurs apprécient de plus en plus les profils interdisciplinaires – les personnes capables de combiner plusieurs domaines dans leur travail – mais, en la matière, la demande dépasse l'offre sur le marché du travail.

Renforcer l'assise: compétences de base

Les compétences de base constituent un défi pour l'Europe: l'accès à des emplois de qualité et une pleine participation sociale requièrent la maîtrise d'un socle de compétences de base, dont le calcul, la lecture et l'écriture, ainsi que des compétences numériques élémentaires. Ce socle fournit aussi les éléments nécessaires à la poursuite d'un parcours d'apprentissage et au développement d'une carrière. Environ un quart de la population adulte européenne a du mal à lire et à écrire, et possède de faibles compétences mathématiques et numériques. Plus de soixante-cinq millions de personnes dans l'Union européenne n'ont pas le niveau de qualification correspondant au deuxième cycle de l'enseignement secondaire. La proportion varie considérablement selon les États membres de l'UE, pouvant atteindre voire dépasser les 50 % dans certains d'entre eux.

Comme la plupart des postes requièrent de plus en plus souvent la maîtrise de compétences complexes, les personnes peu qualifiées se voient proposer moins de possibilités d'emploi. Elles sont également plus exposées aux emplois précaires et deux fois plus susceptibles que les travailleurs mieux qualifiés de connaître le chômage de longue durée. Les personnes ayant un niveau de compétences insuffisant sont souvent aussi des consommateurs vulnérables, en particulier au regard de la complexité croissante des marchés.

1. *Pour améliorer les possibilités d'emploi des adultes ayant un faible niveau de compétences en Europe, les États membres devraient mettre en place des filières de relèvement du niveau des compétences au moyen d'une garantie de compétences établie en coopération avec les partenaires sociaux et les prestataires d'enseignement et de formation, ainsi qu'avec les autorités locales, régionales et nationales. Les possibilités de relèvement du niveau des compétences devraient être accessibles à la fois aux travailleurs et aux personnes sans emploi. Il faudrait aider les adultes peu qualifiés à améliorer leur maîtrise de la lecture, de l'écriture, du calcul et des compétences numériques et, dans la mesure du possible, à se doter d'un ensemble de compétences plus vaste conduisant à l'obtention d'une certification du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou d'un niveau équivalent.*

*La Commission propose l'établissement d'une **garantie de compétences** (voir le*

document réf. COM(2016) 382); cette garantie comprendra:

- ✓ *une évaluation des compétences, qui permettra aux adultes peu qualifiés d'identifier leurs compétences existantes et celles qui doivent être relevées;*
- ✓ *une offre d'apprentissage, qui tiendra compte des besoins spécifiques des personnes concernées et des marchés de l'emploi locaux;*
- ✓ *des possibilités de validation et de reconnaissance des compétences.*

Renforcer la résilience: compétences clés, compétences plus poussées et plus complexes

L'éducation et la formation formelles devraient doter chacun de nous d'un large éventail de compétences, qui ouvrirait la porte de l'épanouissement et du développement personnels, de l'inclusion sociale, de la citoyenneté active et de l'emploi. Ces compétences vont de la lecture et de l'écriture, du calcul, des sciences et des langues étrangères à des compétences transversales et aptitudes clés, notamment la compétence numérique, l'esprit d'entreprise, l'esprit critique, l'aptitude à résoudre des problèmes ou à apprendre à apprendre, en passant par la culture financière.

La personne qui acquiert ces compétences tôt dans la vie est parée pour développer les compétences plus élevées et plus complexes qui sont requises pour stimuler la créativité et l'innovation. Ces compétences doivent être renforcées tout au long de la vie, et permettre aux individus de s'épanouir dans des lieux de travail et une société en évolution rapide et de faire face à la complexité et à l'incertitude.

Si l'acquisition de certaines de ces compétences a déjà bien trouvé sa place dans les systèmes éducatifs, ce n'est généralement pas le cas pour certaines compétences clés telles que l'esprit d'entreprise et la citoyenneté, ou pour des compétences transversales. Lorsque certains États membres ont pris des mesures afin de les intégrer dans les curricula, cela n'a pas toujours été fait de manière systématique. Pour promouvoir une vision commune de deux de ces compétences, la Commission a élaboré des cadres de référence pour les compétences numériques⁴ (désormais repris dans treize États membres) et pour l'esprit d'entreprise⁵ — qui ont été publiés récemment.

La Commission poursuivra l'action menée avec les parties intéressées en vue de mettre au point des outils permettant d'évaluer et de valider ces compétences. Ces outils permettront à leur tour aux autorités publiques et organismes privés d'améliorer la qualité de leurs services d'orientation, de formation et de tutorat pour les jeunes, les demandeurs d'emploi et le public en général. La Commission apportera également son soutien aux États membres, régions et établissements d'enseignement et de formation de l'Union afin d'aider les jeunes à acquérir les compétences entrepreneuriales utiles à la création de leur propre entreprise commerciale ou sociale. Les programmes de l'Union tels qu'Erasmus+, COSME et le Fonds social européen apportent déjà un soutien financier à cette fin.

*2. Pour permettre à un plus grand nombre de personnes d'acquérir un socle de compétences, la Commission a l'intention de lancer une révision du **cadre des compétences clés**⁶ en 2017. L'objectif est de dégager une compréhension commune*

⁴ <https://ec.europa.eu/jrc/digcomp/>

⁵ <https://ec.europa.eu/jrc/entrecomp>

⁶ Recommandation 2006/962/CE sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie

*des compétences clés et d'encourager davantage leur introduction dans les curricula d'éducation et de formation. Cette révision fournira également un soutien en vue d'améliorer l'élaboration et l'évaluation de ces compétences. Une attention particulière sera accordée à des actions destinées à favoriser l'avènement de **mentalités tournées vers l'esprit d'entreprise et l'innovation**, y compris en promouvant les expériences pratiques d'entrepreneuriat.*

Faire de l'EFP un premier choix

L'enseignement et la formation professionnels (EFP) sont appréciés parce qu'ils favorisent les compétences spécifiques du poste de travail concerné autant que les compétences transversales, facilitent le passage à l'emploi et permettent le maintien et la mise à jour des compétences de la main-d'œuvre en fonction des besoins sectoriels, régionaux et locaux. Si plus de 13 millions d'apprenants participent à un programme d'EFP chaque année, il ressort des prévisions dans plusieurs États membres qu'une pénurie de personnes disposant des qualifications apportées par l'EFP est à craindre dans l'avenir.

Pour de nombreux jeunes et leurs parents, l'EFP demeure un second choix. La coordination entre les employeurs et les prestataires d'enseignement et de la formation est parfois difficile. L'EFP doit accroître son attractivité en offrant un service de qualité et une organisation flexible, en permettant une progression vers une formation professionnelle supérieure ou une formation universitaire et en resserrant ses liens avec le monde du travail.

Les propositions de cycles supérieurs en EFP sont en expansion constante et sont appréciées par les apprenants et les employeurs parce qu'elles apportent les compétences que requiert le marché du travail. Cette évolution doit être favorisée davantage et être dûment intégrée dans les cadres et systèmes de qualification ou de certification.

Les entreprises et les partenaires sociaux devraient être associés à la conception et à la fourniture de formules d'EFP à tous les niveaux, à l'instar de ce qui a été fait dans le «système dual» de l'apprentissage professionnel. L'EFP devrait comporter un important volet pratiqué en milieu professionnel, assorti dans la mesure du possible d'une expérience internationale.

3. *La Commission, en coopération avec les États membres, les partenaires sociaux et les établissements d'enseignement et de formation, soutiendra l'application des conclusions de Riga en faveur de compétences et qualifications professionnelles de qualité et en lien avec le marché du travail:*

- ✓ *en apportant un soutien aux initiatives permettant aux apprenants d'entreprendre une expérience d'apprentissage en milieu professionnel dans le cadre de leurs études;*
- ✓ *en élargissant la possibilité pour les étudiants de l'EFPP de combiner des acquis d'apprentissage obtenus dans des contextes différents, en s'appuyant sur les instruments existants de l'EFPP en matière d'assurance de la qualité⁷ et de crédits et unités capitalisables⁸, et en conformité avec la version révisée de la recommandation relative au CEC;*
- ✓ *en soutenant le développement et accroissant la visibilité des possibilités d'EFPP en cycles supérieurs grâce à des partenariats entre les prestataires d'éducation et de formation, les acteurs de la recherche et les entreprises, en accordant une attention particulière aux besoins en compétences de niveau supérieur à l'échelon sectoriel;*
- ✓ *en améliorant la disponibilité des données sur les résultats de l'EFPP sur le marché du travail;*
- ✓ *en étudiant les moyens de rationaliser la gouvernance existante du secteur de l'EFPP à l'échelon européen, notamment par l'attribution d'un rôle de coordination plus explicite au comité consultatif pour la formation professionnelle;*
- ✓ *en lançant une **première semaine européenne des compétences dans le domaine de l'EFPP** en 2016 et en renforçant la coopération avec l'organisation WorldSkills afin que les études professionnelles soient mises en valeur en tant qu'option de première classe.*

Être connecté: mettre l'accent sur les compétences numériques

Du fait d'une transformation numérique accélérée de l'économie, la quasi-totalité des emplois requiert désormais un certain niveau de compétence numérique, et il en va de même de la participation à la société au sens large. L'économie collaborative fait évoluer les modèles économiques; elle ouvre des perspectives et de nouvelles voies vers le travail, exige des compétences différentes et entraîne des défis comme l'accès aux possibilités de relèvement des compétences. La robotisation et l'intelligence artificielle remplacent les postes de travail cantonnés à des tâches routinières, non seulement dans l'enceinte des usines mais aussi dans les bureaux. L'accès aux services, dont les services numériques, est en mutation et requiert des utilisateurs, des prestataires et des pouvoirs publics une maîtrise des compétences numériques. La santé en ligne, par exemple, est en train de transformer la manière dont les gens ont accès aux soins de santé et en bénéficient.

⁷ Cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels (1); JO C 155 du 6.5.2009, p. 1.

⁸ Système européen de crédits d'apprentissage pour la formation et l'enseignement professionnels (ECVET); JO C 155 du 6.5.2009, p. 2.

La demande de professionnels des technologies numériques a connu une croissance de 4 % par an au cours des dix dernières années. Or, la compétence numérique est lacunaire en Europe, à tous les niveaux. Malgré une croissance soutenue de l'emploi, le nombre de postes d'informaticiens vacants devrait doubler et atteindre 756 000 en 2020. De plus, près de la moitié de la population de l'UE ne dispose pas de compétences numériques de base et 20 % environ n'en a aucune. Les États membres, les entreprises et les particuliers doivent se montrer à la hauteur de l'enjeu et investir davantage dans la formation en compétences numériques (dont la programmation et l'informatique) à travers tout le spectre de l'éducation et de la formation.

L'Europe a besoin de personnes dotées d'une intelligence numérique, capables non seulement d'utiliser ces technologies, mais aussi d'innover et d'être à l'avant-garde grâce à elles. Sans cela, l'Europe ne parviendra pas à s'approprier cette transformation numérique. L'acquisition de nouvelles compétences est capitale pour suivre le rythme de l'évolution technologique, et les acteurs professionnels sont déjà en train de lancer des méthodes de formation innovantes. Les pôles de recherche et d'innovation peuvent également contribuer à développer et à transférer ces compétences, agissant comme autant de catalyseurs pour les investissements et pour la création d'entreprises et d'emplois.

4. *La Commission lance l'initiative d'une «**Coalition en faveur des compétences numériques et de l'emploi**», en vue de constituer un vaste réservoir de talents numériques et de faire en sorte que les particuliers et les travailleurs européens possèdent des compétences numériques adaptées.*

*À partir des résultats positifs de la grande coalition en faveur de l'emploi dans le secteur du numérique et de la stratégie de l'Union en faveur des compétences numériques, et en coordonnant leurs travaux avec ceux qui sont réalisés dans le cadre de «Apprentissage et formation 2020», les États membres sont invités à **élaborer des stratégies nationales exhaustives en faveur des compétences numériques d'ici à la mi-2017 sur la base des objectifs fixés avant la fin de 2016.** Les éléments abordés sont les suivants:*

- ✓ l'établissement de coalitions nationales en faveur des compétences numériques, reliant les autorités publiques, les entreprises, le monde de l'enseignement et de la formation et les parties intéressées du marché du travail;*
- ✓ l'élaboration de mesures concrètes en vue d'intégrer les compétences et les aptitudes numériques à tous les niveaux de l'éducation et de la formation, en soutenant les enseignants et les formateurs et en favorisant la participation active des entreprises et d'autres organisations.*

La Commission rassemblera les États membres et les parties intéressées, y compris les partenaires sociaux, afin qu'ils s'engagent à agir et qu'ils recensent et partagent leurs bonnes pratiques, de manière telle que celles-ci puissent être plus facilement reproduites et amplifiées. Elle améliorera la diffusion de l'information sur les fonds de l'UE disponibles (Fonds structurels et d'investissement européens, initiative pour l'emploi des jeunes, Erasmus+) et étudiera les possibilités de financement, par

exemple au moyen de mécanismes de bons de formation.

La Commission suivra les progrès accomplis chaque année grâce à son rapport sur l'état d'avancement du numérique en Europe (EDPR).⁹

2.2. RENFORCER LA VISIBILITE ET LA COMPARABILITE DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS

Les certifications signalent aux employeurs ce que les personnes savent et sont capables de faire, mais elles mentionnent rarement les compétences acquises en dehors d'établissements d'apprentissage formel et ces compétences risquent par conséquent d'être sous-estimées. L'identification et la validation de ces compétences sont particulièrement importantes pour les personnes peu qualifiées, les chômeurs ou personnes exposées au risque de chômage, les personnes qui doivent changer de parcours de carrière et les migrants. Elles aident les personnes à mieux présenter et utiliser leur expérience et leur talent, à déterminer leurs besoins de formation complémentaire et à répondre aux offres de requalification.

En raison des différences existant entre les systèmes d'enseignement et de formation dans l'UE, les employeurs ont toutefois des difficultés à évaluer les connaissances et compétences des personnes titulaires d'une certification décernée dans un autre pays que le leur.

La mobilité transfrontière peut contribuer au bon fonctionnement des marchés du travail et offre aux gens des opportunités à saisir. Toutefois, parce que leurs qualifications ne sont pas suffisamment comprises et reconnues, les travailleurs de l'UE et d'ailleurs qui s'installent à l'étranger doivent souvent franchir davantage d'obstacles pour trouver un emploi ou sont moins bien payés que les travailleurs possédant des qualifications comparables acquises dans le pays d'accueil.

Améliorer la transparence et la comparabilité des certifications

Au niveau de l'UE, la directive 2005/36/CE facilite la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles et l'accès aux professions réglementées, et la première procédure électronique UE de reconnaissance des qualifications professionnelles (la procédure de délivrance de la «carte professionnelle européenne»)¹⁰ a vu le jour en janvier 2016 pour cinq professions. Le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie (CEC) a également été établi pour faciliter la compréhension et la comparaison de ce que les personnes ont effectivement appris (les «acquis d'apprentissage») au cours du parcours qui leur a permis d'obtenir leur certification.

Le CEC a encouragé les acteurs de secteurs éducatifs nationaux différents à coopérer pour concevoir des cadres de certifications nationaux cohérents en se fondant sur les acquis d'apprentissage. Un nouvel élan est toutefois nécessaire pour que le CEC soit une réalité concrète pour les individus et les organisations et qu'il sous-tende les décisions prises quotidiennement en matière de recrutement ou d'accès à l'apprentissage; cela implique notamment qu'il reflète les différentes manières dont l'apprentissage s'effectue.

⁹ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/europes-digital-progress-report-2016>

¹⁰ Règlement d'exécution (UE) 2015/983 de la Commission du 24 juin 2015 sur la procédure de délivrance de la carte professionnelle européenne et l'application du mécanisme d'alerte conformément à la directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil; JO L 159 du 25.6.2015, p. 27.

Plusieurs pays non européens ont manifesté leur intérêt pour le CEC, qui permettrait de comparer leurs certifications avec les certifications européennes. Il serait ainsi plus simple d'attirer des chercheurs et professionnels de haut niveau de pays extérieurs à l'Union afin d'assurer à notre économie les compétences dont elle a besoin et, inversement, cela permettrait à des chercheurs et professionnels de l'Union de trouver plus facilement un travail en dehors de l'Union. Cette approche est conforme à l'ambition qu'a l'UE de mener une politique de migration légale plus intelligente et bien gérée¹¹. La révision de la directive «carte bleue»¹² est particulièrement importante à cet égard. La révision du CEC permettrait d'améliorer la compréhension des qualifications acquises à l'étranger et de faciliter l'intégration des migrants – tant les nouveaux arrivants que ceux qui résident déjà dans l'UE – sur le marché du travail de l'UE.

5. *Pour faciliter la compréhension des certifications et des compétences correspondantes et contribuer à leur meilleure utilisation sur le marché du travail de l'UE, la Commission présente une proposition de révision du **cadre européen des certifications**¹³ [COM(2016) 383]. La révision vise:*

- ✓ *à faciliter une mise à jour régulière des systèmes nationaux de certification;*
- ✓ *à veiller à ce que les certifications référencées à un niveau du CEC satisfassent à des principes communs d'assurance qualité¹⁴;*
- ✓ *à veiller à ce que des principes communs soient appliqués aux systèmes d'unités capitalisables (crédits) lorsque les certifications référencées à un niveau du CEC sont fondées sur des unités capitalisables;*
- ✓ *à encourager les partenaires sociaux, les services publics de l'emploi, les prestataires d'enseignement et les pouvoirs publics à se servir du CEC pour promouvoir la transparence et la comparaison des certifications;*
- ✓ *à promouvoir la comparabilité des certifications entre les pays auxquels s'applique le CEC et d'autres pays, en particulier les pays voisins de l'Union et les autres pays disposant de cadres de certifications bien développés, conformément aux accords internationaux conclus par l'Union.*

Profilage rapide des compétences et qualifications des migrants

Parmi les personnes résidant dans l'UE, les ressortissants de pays tiers sont moins nombreux que les ressortissants d'États membres à avoir obtenu une certification du deuxième (ou même du premier) cycle de l'enseignement secondaire. Environ 25 % des ressortissants de pays tiers ont des compétences élevées. Néanmoins, environ deux tiers des migrants hautement qualifiés sont inactifs ou chômeurs ou occupent un emploi pour lequel ils sont surqualifiés. En outre, des migrants résidant déjà dans l'UE, ainsi que les migrants récemment arrivés, y compris les réfugiés, peuvent avoir une connaissance limitée de la langue du pays d'accueil.

¹¹ Un agenda européen en matière de migration [COM(2015) 240]; Vers une réforme du régime d'asile européen commun et une amélioration des voies d'entrée légale en Europe [COM(2016) 197].

¹² Proposition de directive établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi nécessitant des compétences élevées; COM(2016) 378.

¹³ Recommandation établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie; JO C 111 du 6.5.2008, p. 1.

¹⁴ Des principes d'assurance qualité européens applicables à l'enseignement général sont actuellement en discussion dans le cadre de la stratégie «Éducation et formation 2020».

Comprendre les compétences, les certifications et l'expérience professionnelle des migrants récemment arrivés constitue un défi pour de nombreux États membres de l'UE. Les outils mis au point dans le cadre de l'Europass¹⁵, du CEC et de l'apprentissage par les pairs ainsi que les échanges entre les États membres et les autorités compétentes peuvent faciliter le profilage des compétences des migrants et leur intégration. Déterminer rapidement les compétences des migrants peut aider à définir les premières mesures nécessaires à l'intégration de ceux-ci dans la société et sur le marché du travail du pays hôte. Cela peut impliquer de les orienter vers les formations appropriées (y compris une formation linguistique, une formation en entreprise ou un apprentissage par l'intermédiaire de l'Alliance européenne pour l'apprentissage) ou vers les services de l'emploi.

6. *Afin d'accélérer l'intégration des ressortissants de pays tiers, la Commission va:*

- ✓ *lancer un «outil de profilage des compétences des ressortissants de pays tiers». Cet outil aidera les services des pays d'arrivée et d'accueil à déterminer et à documenter les compétences, les certifications et l'expérience des ressortissants de pays tiers nouvellement arrivés;*
- ✓ *collaborer avec les autorités nationales pour contribuer à la reconnaissance des compétences et certifications des migrants, y compris les réfugiés, soutenir la formation du personnel des structures d'accueil de sorte que les procédures de reconnaissance soient accélérées, et promouvoir le partage des informations et des meilleures pratiques en matière de compréhension et de reconnaissance des compétences et certifications;*
- ✓ *permettre aux migrants récemment arrivés, y compris les réfugiés, d'apprendre des langues en ligne grâce au soutien linguistique en ligne d'Erasmus+ (100 000 licences concernant des cours de langue en ligne seront mises à leur disposition sur une période de trois ans)¹⁶.*

2.3. VEILLE STRATEGIQUE SUR LES BESOINS DE COMPETENCES, DOCUMENTATION ET CHOIX DE CARRIERE ECLAIRES

Les responsables politiques et les prestataires d'enseignement ont besoin de données solides sur les compétences qui seront nécessaires à l'avenir pour les aider à prendre les bonnes décisions en matière de politiques et de réformes, de curricula et d'investissements. Cependant, il est difficile, en raison de l'évolution rapide du marché du travail, de disposer d'informations fiables. En outre, il n'existe pas de solution passe-partout: les besoins de compétences dépendent des marchés du travail locaux et régionaux autant que des tendances mondiales, ce qui fait varier la demande de compétences propres à certaines professions en fonction de la région ou du secteur économique.

Une meilleure information pour de meilleurs choix

Les personnes cherchant un emploi ou s'interrogeant sur le choix et le lieu d'une formation ou d'études doivent pouvoir avoir accès et donner un sens aux données disponibles en matière de veille stratégique sur les besoins de compétences. Les personnes ont également besoin de moyens appropriés pour évaluer elles-mêmes leurs compétences et présenter leurs compétences et certifications de manière efficace. De

¹⁵ Cadre communautaire unique pour la transparence des qualifications et des compétences (Europass); JO L 390 du 31.12.2004, p. 6.

¹⁶ L'ensemble des actions destinées à faciliter l'intégration des ressortissants de pays tiers est présenté dans le plan d'action en faveur de l'intégration des ressortissants de pays tiers; COM(2016) 377.

même, les employeurs et autres organisations ont tout à gagner de moyens plus efficaces et plus efficaces d'identifier et de recruter les personnes ayant les compétences recherchées.

L'efficacité de la veille stratégique sur les besoins de compétences varie d'un État membre à l'autre dans l'UE. Dans certains d'entre eux, des partenariats entre les partenaires sociaux, les pouvoirs publics et les prestataires d'enseignement permettent déjà de déterminer efficacement les besoins de compétences et d'adapter les curricula en conséquence. Dans d'autres, ces partenariats ne sont pas encore la norme.

La coopération est plus efficace lorsqu'elle s'appuie sur les spécialisations et atouts régionaux et locaux. Une meilleure interaction locale entre l'enseignement et la formation, d'une part, et le marché du travail, d'autre part, soutenue par des investissements ciblés, peut également limiter la fuite des cerveaux et contribuer à développer, à retenir et à attirer le talent nécessaire dans certaines régions et dans certains secteurs.

7. *Afin d'aider les personnes à faire des choix de carrière et d'apprentissage en toute connaissance de cause, la Commission va proposer une **révision du cadre Europass**¹⁷ visant à créer une plateforme de services en ligne intuitive et intégrée. Celle-ci fournira des outils web de documentation et de partage d'informations sur les compétences et les certifications ainsi que des outils gratuits d'autoévaluation.*

Les données sur les besoins et tendances en matière de compétences seront améliorées grâce à l'indexation des ressources web et à l'analyse des mégadonnées; ces données seront étayées par des éléments provenant de différents secteurs, agrégeant des informations précises en temps réel dans le service offert par le «Panorama européen des compétences» (outil existant) dans le cadre d'un service Europass intégré.

8. *La Commission approfondira l'analyse de la question de la **fuite des cerveaux** et encouragera le partage des meilleures pratiques qui permettent de faire face efficacement au problème.*

Stimuler la veille stratégique sur les besoins de compétences et la coopération dans des secteurs économiques

Les besoins de compétences actuels et futurs varient d'un secteur économique à l'autre. De nouveaux secteurs apparaissent ou se métamorphosent, principalement, mais pas exclusivement, sous l'effet de l'évolution technologique. La transition – fondée sur l'innovation – vers une économie circulaire et sobre en carbone ainsi que les technologies clés génériques (TCG), telles que les nanotechnologies, l'intelligence artificielle et la robotique, sont en train de transformer un nombre croissant de secteurs. Disposer des compétences nécessaires au bon moment est essentiel pour garantir la compétitivité et l'innovation. La disponibilité de compétences de haut niveau pèse également lourd dans les décisions d'investissement. Eu égard au rythme de l'évolution technologique, les entreprises, en particulier les PME, ont un défi majeur à relever: mieux anticiper et gérer cette évolution porteuse de transformation en ce qui concerne les exigences en matière de compétences.

De nombreuses initiatives sectorielles – et régionales – associant des organisations et des organismes publics et privés ont été prises pour promouvoir l'acquisition de compétences.

¹⁷ Cadre communautaire unique pour la transparence des qualifications et des compétences (Europass); JO L 390 du 31.12.2004, p. 6.

Toutefois, ces projets restent souvent fragmentés et leur incidence sur le système d'enseignement et de formation est limitée. C'est pourquoi la mobilisation de l'industrie, y compris des partenaires sociaux, est indispensable dans l'optique de la conception et de la mise en œuvre de solutions. Il est dès lors nécessaire qu'une approche stratégique soit appliquée à des marchés bien définis et à des besoins de compétences sectoriels.

Pour garantir des résultats durables ayant une réelle incidence, la coopération sectorielle en matière de compétences peut utilement se relier à des stratégies de croissance des secteurs concernés et s'appuyer sur un engagement politique et l'implication des parties intéressées à l'échelon européen, national et régional.

9. *Afin d'améliorer la veille stratégique sur les besoins de compétences et de remédier aux pénuries de compétences dans certains secteurs économiques, la Commission est en train de lancer un **plan de coopération sectorielle en matière de compétences**. Celui-ci contribuera à mobiliser et à coordonner les acteurs clés, à encourager l'investissement privé et à promouvoir un usage plus stratégique des programmes de financement européens et nationaux concernés.*

Des partenariats sectoriels sur les compétences seront constitués, dans l'industrie et les services, au niveau de l'UE et déployés ensuite à l'échelon national (ou, le cas échéant, régional) pour:

- ✓ *faire aboutir les stratégies sectorielles des cinq à dix prochaines années à l'identification de besoins de compétences et à l'élaboration de solutions concrètes, telles que le développement en commun d'offres d'EFP de niveau supérieur et la création de partenariats associant les entreprises, l'enseignement et la recherche;*
- ✓ *soutenir, le cas échéant, des accords sur la reconnaissance des qualifications et certifications sectorielles.*

*Le plan, qui fera l'objet de travaux préparatoires commençant en 2016, sera soutenu par des instruments financiers existants de l'UE¹⁸ et initialement testé dans le cadre d'un processus orienté vers la demande et limité à six secteurs: **l'automobile, la technologie maritime, l'espace, la défense, le textile et le tourisme**. D'autres domaines (la construction, l'acier, la santé, les technologies vertes et les énergies renouvelables) seront évalués à l'occasion d'une deuxième phase de mise en œuvre qui commencera dès 2017. Les secteurs choisis comprennent des secteurs où interviennent des technologies de pointe, le but étant de garantir leur compétitivité à long terme, mais aussi des secteurs plus traditionnels qui doivent faire face à des défis spécifiques à court et moyen terme.*

Mieux comprendre la performance des diplômés

Les universités et les prestataires d'EFP préparent les jeunes à la vie professionnelle. Ils doivent donc comprendre l'évolution du marché de l'emploi, savoir dans quelle mesure leurs anciens étudiants trouvent facilement un emploi et adapter leurs programmes en conséquence. Les étudiants et leur famille ont également besoin de ces informations pour

¹⁸ La Commission a entamé un dialogue avec certains secteurs, collectant des données sur les écarts de compétences et leur incidence potentielle sur l'emploi, la croissance, l'innovation et la compétitivité. Sur la base de cette analyse et eu égard à l'engagement déterminé des politiques et des parties intéressées au niveau de l'UE et à l'échelon national, six secteurs ont été retenus pour cette phase pilote.

choisir en connaissance de cause le contenu et le lieu des études. Toutefois, l'adaptation des curricula prend du temps et constitue un processus complexe.

Il faudrait disposer plus facilement d'informations meilleures et plus comparables sur les résultats des diplômés de l'enseignement supérieur – académique ou professionnel – sur le marché du travail ou sur leur progression au sein du parcours d'enseignement et de formation. Cette mise à disposition d'informations devrait s'appuyer sur des indicateurs d'assurance qualité, sur des données administratives (y compris fiscales et de sécurité sociale) et sur des approches fondées sur des enquêtes exploitant les plateformes sociales et médias sociaux, le cas échéant.

Des mécanismes de suivi des diplômés de l'enseignement supérieur ont été mis en place dans un certain nombre d'États membres. Les systèmes de suivi à grande échelle des diplômés de l'EFP sont moins bien développés et, ici aussi, il est possible d'aider les États membres à améliorer l'information.

10. *Afin d'aider les étudiants et les prestataires d'enseignement à évaluer la pertinence de l'offre d'enseignement ou de formation, la Commission prévoit de proposer dans un premier temps, en 2017, une initiative sur le suivi des diplômés de l'enseignement supérieur en vue d'aider les États membres à améliorer l'information sur la progression des diplômés sur le marché du travail.*

3. ACCELERER LE RYTHME DES TRAVAUX EN COURS

Les dix initiatives clés exposées ci-dessus s'intègrent dans une stratégie ambitieuse menée à long terme en vue de garantir l'acquisition par les citoyens des compétences dont ils ont besoin pour s'épanouir à la fois sur le marché du travail et dans la société au sens large.

D'autres chantiers ouverts à l'échelon de l'Union ou dans les États membres contribueront aussi à l'avancement de la présente stratégie en matière de compétences, améliorant les possibilités d'apprentissage des personnes et garantissant que l'enseignement et la formation répondront aux attentes au XXI^e siècle. Un effort particulier est nécessaire pour contribuer à combler le fossé entre l'enseignement et la formation et le marché du travail. Les investissements dans la modernisation de l'EFP et de l'enseignement supérieur doivent être renforcés, et le potentiel que recèlent ces secteurs de l'enseignement en tant que moteurs de développement régional doit être pleinement exploité.

3.1. ACCROÎTRE LES POSSIBILITÉS D'APPRENTISSAGE

Promouvoir l'apprentissage par le travail et les partenariats entreprises-enseignement

L'apprentissage par le travail, sous des formes telles que l'apprentissage professionnel, est un tremplin avéré vers un emploi de qualité et le développement de compétences adaptées au marché du travail, y compris des compétences transversales et non techniques; les partenaires sociaux y jouent généralement un rôle clé. Toutefois, le nombre de bénéficiaires de ce mode d'apprentissage devrait augmenter. Actuellement, seul un quart des élèves du deuxième cycle de l'enseignement professionnel secondaire

participent à des programmes de formation par le travail, tandis que les programmes de l'enseignement général ou supérieur prévoient rarement une expérience en milieu professionnel. Les partenariats entreprises-enseignement peuvent, en faisant intervenir tous les secteurs et niveaux d'éducation et de formation, libérer ce potentiel.

Certaines initiatives probantes montrent la voie en associant les acteurs du marché du travail au monde de l'éducation et de la formation et en mettant aux jeunes le pied à l'étrier de l'emploi. L'Alliance européenne pour l'apprentissage a mobilisé à ce jour 250 000 possibilités d'emploi et de formation en entreprise pour des jeunes. Grâce au Pacte européen pour la jeunesse, un million de jeunes vont bénéficier d'une formation aux compétences numériques et 100 000 étudiants d'un programme de «classe intelligente». Au travers de la grande coalition en faveur de l'emploi dans le secteur du numérique, des entreprises et d'autres organisations ont proposé des millions de possibilités de formation supplémentaires¹⁹.

Pour l'enseignement supérieur et post-universitaire, l'Institut européen d'innovation et de technologie (EIT) est un exemple de la manière dont la coopération avec les entreprises et les établissements de recherche peut faciliter la mise au point des curricula, promouvoir les programmes de mobilité et favoriser l'accès aux infrastructures industrielles et de recherche à des fins de formation pratique dans un environnement réel.

Si ces initiatives constituent autant de signaux positifs, elles restent clairement insuffisantes. Pour permettre aux apprenants de s'exposer davantage au monde du travail, **la Commission va élaborer un ensemble de services de soutien destiné à faciliter le partage des connaissances, la mise en réseau et la coopération en matière d'apprentissage professionnel.** Elle appuiera les réformes structurelles par l'échange de conseils entre pairs et le partage de bonnes pratiques, notamment au moyen des médias sociaux.

Les partenaires sociaux de plusieurs secteurs, dont le commerce, la construction et les télécommunications, sont parvenus à des positions communes sur la question des compétences, notamment en ce qui concerne des initiatives spécifiques en matière de stages. Plusieurs partenaires sociaux de l'Union, dans différents secteurs économiques, ont également pris ensemble, sous l'égide de l'Alliance pour l'apprentissage, l'engagement de fournir davantage de stages et d'en améliorer la qualité. C'est également une des priorités du programme de travail commun des partenaires sociaux européens pour la période 2015-2017. La Commission aidera les partenaires sociaux à poursuivre l'exploitation des résultats de leurs projets communs, par exemple en étudiant le rapport coût-efficacité des apprentissages et en envisageant la création d'un cadre de qualité pour les apprentissages.

Un soutien accru à la mobilité des apprenants

Davantage d'apprenants devraient être en mesure de bénéficier d'une expérience d'apprentissage à l'étranger. Les données montrent que les jeunes sans expérience internationale trouvent un emploi beaucoup moins vite que ceux qui étudient ou se forment à l'étranger, ces derniers s'adaptant plus rapidement aux situations nouvelles et étant mieux à même de résoudre les problèmes. L'Union européenne a récemment adapté

¹⁹ <http://www.linkedpolicies.eu/pledge>.

son cadre juridique en faveur des étudiants et chercheurs ressortissants de pays tiers²⁰, notamment pour qu'il soit plus facile d'attirer et de retenir ces talents.

La tradition de mobilité des étudiants dans l'enseignement supérieur est déjà solidement ancrée. À ce jour, plus de trois millions d'étudiants ont participé au programme Erasmus. Des possibilités de mobilité s'offrent aussi aux apprentis et apprenants de l'enseignement et de la formation professionnels initiaux (EFPI), grâce au soutien du programme Erasmus+. Cependant, les possibilités de mobilité destinées aux apprenants sont très insuffisantes pour répondre à la demande actuelle. Seuls quelques pays prévoient des possibilités de mobilité dans leurs systèmes nationaux d'éducation ou de formation et leurs programmes destinés à la jeunesse.

Les expériences d'apprentissage et de travail à l'étranger sont pourtant aussi bénéfiques pour les apprentis. Pour améliorer les conditions de leur mobilité, la Commission mène un projet pilote commandé par le Parlement européen en vue d'évaluer la faisabilité et les avantages de séjours à l'étranger de plus longue durée (6 à 12 mois) destinés aux apprentis.

Le soutien du seul budget de l'Union ne sera jamais suffisant. L'intégration par les États membres d'un soutien à la mobilité dans leurs programmes nationaux, le cas échéant, pourrait aider à ce qu'une proportion importante de jeunes bénéficient d'une expérience à l'étranger.

La qualité des stages, tant sur un lieu de travail que pour des études, est essentielle. Le financement doit aller de pair avec des politiques et mesures nationales qui encouragent et valorisent les acquis de l'apprentissage et garantissent la pertinence et la qualité de la formation. **En 2016, un tableau de bord de la mobilité dans l'EFPI sera lancé pour donner une image des mesures de soutien mises en place à travers l'Union; il constituera une bonne base pour détecter les domaines dans lesquels des efforts supplémentaires doivent être consentis.**

Développer les possibilités d'apprentissage sur le lieu de travail

La plus grande partie de la main-d'œuvre européenne des deux prochaines décennies sera constituée de travailleurs qui ont déjà atteint l'âge adulte aujourd'hui. Ceux-ci doivent donc pouvoir se former en permanence pour mettre à jour leurs compétences et exploiter de nouveaux débouchés professionnels.

Pourtant, seul un adulte sur dix participe actuellement à un apprentissage organisé, et il s'agit le plus souvent des travailleurs plus qualifiés et des salariés des grandes entreprises. En 2010, environ un tiers des entreprises de l'UE n'offraient aucune formation à leur personnel, tandis qu'environ un tiers seulement des salariés suivaient une formation, sous une forme ou une autre. Plus récemment, un quart des salariés ont indiqué ne pas avoir développé leurs compétences depuis qu'ils ont intégré leur poste.

Il est possible d'en faire davantage pour soutenir les environnements d'apprentissage sur le lieu de travail, et permettre en particulier aux PME de proposer des formations à leurs salariés, par exemple en facilitant la mise en commun des ressources et des infrastructures pour la formation commune. Les Fonds structurels et d'investissement européens sont déjà disponibles pour soutenir la modernisation des infrastructures

²⁰ Directive (UE) 2016/801 relative aux conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers à des fins de recherche, d'études, de formation, de volontariat et de programmes d'échange d'élèves ou de projets éducatifs et de travail au pair.

d'éducation et de formation. **La Commission examine actuellement, en collaboration avec le Fonds européen d'investissement (FEI), les possibilités de soutenir davantage les prêts bancaires octroyés à des taux favorables aux PME au moyen d'un instrument financier spécifiquement consacré à l'acquisition de compétences.**

Accroître les possibilités de validation de l'apprentissage non formel et informel

Toute personne doit pouvoir mobiliser l'ensemble de ses compétences pour évoluer dans sa carrière ou poursuivre sa formation. L'apprentissage et les compétences s'acquièrent de plus en plus dans une grande diversité de contextes autres que le système d'enseignement et de formation formel, notamment par l'expérience professionnelle, la formation en entreprise, l'utilisation de ressources numériques ou le volontariat. Ces compétences peuvent être validées par l'identification et la documentation, l'évaluation et la certification, avec des formules conduisant à une qualification partielle ou complète.

Toutefois, dans de nombreux pays, les possibilités de validation sont peu connues et mal acceptées. Dans certains pays, la validation n'est possible que dans le cadre de projets spécifiques, tandis que dans d'autres, les coûts administratifs y afférents sont prohibitifs.

Pour aider les décideurs politiques et les praticiens à établir des modalités nationales de validation d'ici à 2018²¹, la Commission et le Cedefop ont publié, au début de 2016, des lignes directrices pour la validation des acquis, qu'ils actualiseront régulièrement. Une mise à jour de l'inventaire européen de validation des apprentissages non formels et informels, qui présente un instantané de la situation en Europe et donne des exemples de bonnes pratiques, sera publiée à la fin de 2016.

3.2. POURSUIVRE LES EFFORTS DE MODERNISATION

Soutenir les enseignants et les formateurs

Les apprenants de tous âges ont besoin d'excellents enseignants pour les aider à acquérir les multiples compétences et attitudes nécessaires dans la vie en société et, plus tard, dans la vie professionnelle. Les résultats en matière d'éducation et de formation varient essentiellement en fonction des caractéristiques personnelles et de la situation familiale des apprenants. Toutefois, dans les établissements d'enseignement, ce sont les enseignants et les formateurs qui ont l'incidence la plus forte sur les performances des apprenants. En effet, ils peuvent inspirer ces derniers et les aider à acquérir des compétences plus poussées et mieux adaptées. Ils jouent également un rôle clé en ce qui concerne l'introduction de nouvelles méthodes d'enseignement et d'apprentissage, la stimulation de la créativité et de l'innovation, ainsi que la capacité de vaincre les préjugés et de tirer le meilleur de classes caractérisées par une diversité croissante.

Dans de nombreux pays, le vieillissement des enseignants est une tendance alarmante. Leur départ à la retraite accroît le risque de perte d'expérience et de pénurie de personnel. Il est dès lors nécessaire de recourir à des procédures de recrutement innovantes, d'offrir des conditions de travail attrayantes et de prendre des mesures de maintien dans la profession pour constituer une nouvelle génération de professionnels de l'enseignement.

²¹ Validation de l'apprentissage non formel et informel; JO C 398 du 22.12.2012, p. 1.

Il est prioritaire et de plus en plus urgent dans toute l'UE d'accroître les compétences des enseignants, y compris de ceux qui exercent leur profession depuis longtemps.

La Commission soutiendra l'échange de bonnes pratiques dans ce domaine entre États membres et parties intéressées au moyen de la coopération et de possibilités de mobilité. Une attention particulière sera accordée à l'innovation dans le domaine de la pédagogie; il s'agira notamment de soutenir des curricula flexibles, de promouvoir des approches pluridisciplinaires et coopératives au sein des institutions, de soutenir le développement professionnel pour renforcer les pratiques pédagogiques innovantes, y compris l'utilisation et l'intégration d'outils numériques dans les salles de classe, ainsi que de stimuler l'esprit d'entreprise.

Moderniser l'enseignement supérieur

En 2025, près de la moitié des offres d'emplois dans l'UE exigeront des qualifications élevées, habituellement acquises dans le cadre de programmes universitaires et professionnels de niveau supérieur. On considère généralement que les compétences acquises par ce moyen sont des facteurs de productivité et d'innovation. Les diplômés ont de meilleures perspectives d'emploi et des revenus plus élevés que les personnes n'ayant qu'un diplôme du second cycle de l'enseignement secondaire.

Une récente consultation publique sur le «projet pour la modernisation des systèmes d'enseignement supérieur en Europe»²² a montré que plus des deux tiers des étudiants et des jeunes diplômés considèrent qu'il y a une inadéquation entre l'offre de diplômés et les connaissances et compétences dont l'économie a réellement besoin. Près de la moitié des prestataires d'enseignement supérieur partagent cette analyse. Il est également souligné dans ce cadre que les établissements d'enseignement supérieur doivent jouer un rôle actif à l'échelon régional et national, non seulement pour fournir des travailleurs qualifiés au marché du travail, mais aussi pour promouvoir l'innovation.

Les parties intéressées ont également avancé comme défis l'incidence de la technologie et de la mondialisation sur l'enseignement supérieur, ainsi que la nécessité d'améliorer les résultats des diplômés en matière d'apprentissage et d'emploi, afin de donner aux futurs étudiants de meilleures orientations et de favoriser la pluridisciplinarité.

La Commission coopérera avec les parties intéressées pour soutenir la modernisation de l'enseignement supérieur, en s'appuyant sur les résultats de la consultation publique. Cela comportera, notamment, le développement de cadres pour l'évaluation des compétences concernant différentes disciplines de l'enseignement supérieur afin de permettre une évaluation comparable des compétences des étudiants et des diplômés.

4. MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE

La nouvelle stratégie en matière de compétences fixe des objectifs communs pour l'UE, les États membres et les parties prenantes à tous les niveaux. Son objectif est de parvenir à une vision commune et à une volonté partagée de coopérer pour améliorer la qualité et la pertinence de l'acquisition de compétences afin de suivre l'évolution rapide des besoins du marché du travail en matière de compétences, de doter chacun d'un niveau minimum

²² Soutenir la croissance et les emplois - un projet pour la modernisation des systèmes d'enseignement supérieur en Europe COM(2011) 567 final.

de compétences de base et de rendre les qualifications plus compréhensibles, ce qui permettra aux travailleurs et aux apprenants de se déplacer plus facilement à l'intérieur de l'Union.

Les partenaires sociaux auront un rôle central à jouer dans le succès de cette stratégie et devront s'appuyer sur les initiatives prises au niveau national et européen, tirer parti de connaissances sectorielles spécifiques et agir à l'intérieur des secteurs et dans toute l'industrie.

Le semestre européen pour la coordination des politiques économiques continuera de jouer un rôle majeur dans le suivi des réformes des politiques dans le domaine de l'éducation, de la formation et des compétences. L'UE évaluera les efforts de réforme des États membres au moyen de son analyse par pays, la promotion de l'apprentissage mutuel et l'élaboration de politiques fondées sur des éléments factuels. Afin d'aider à la mise au point et à l'exécution des réformes, la Commission, en coopération avec l'OCDE, assistera les États membres dans la mise en place de stratégies et de plans d'action nationaux concernant les compétences, reposant sur une approche qui associe tous les ministères.

L'un des principaux objectifs de la nouvelle stratégie en matière de compétences est de sensibiliser le monde politique à l'importance capitale que revêtent les compétences pour l'emploi et les perspectives de croissance en Europe, et de porter cette question au plus haut niveau politique. Pour soutenir la dynamique politique, la Commission examinera les moyens de présenter régulièrement les progrès accomplis. Les rapports établis à cette fin pourraient contribuer aux préparations du semestre européen et éclairer les débats politiques au Conseil européen.

La Commission engagera également un dialogue plus approfondi avec les États membres sur la manière d'utiliser au mieux les possibilités offertes par les programmes de financement existants pour répondre aux objectifs de la stratégie. Les principaux instruments concernés sont le Fonds social européen (FSE), le Fonds européen de développement régional (FEDER), le Fonds européen agricole pour le développement rural (Feader), le Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche (FEAMP), le Fonds «Asile, migration et intégration» (FAM), Horizon 2020 et Erasmus+. Le potentiel de la BEI et d'autres organismes et produits financiers, y compris le Fonds européen pour les investissements stratégiques, devrait aussi être pleinement utilisé pour stimuler les investissements du secteur privé dans le développement des compétences.

A l'occasion du réexamen à mi-parcours du cadre financier pluriannuel 2014-2020, la Commission se penchera sur la nécessité d'apporter des adaptations pour atteindre les objectifs de la stratégie. À plus long terme et au-delà de 2020, elle favorisera un débat sur les différents instruments de financement destinés à soutenir le développement des compétences.

La simplification des structures de gouvernance actuelles contribuerait à mieux coordonner la mise en œuvre de certaines initiatives proposées dans la présente stratégie. Dans un premier temps, il conviendra de réorganiser plusieurs groupes d'experts au niveau de l'UE qui s'occupent des compétences et des qualifications, sans préjudice de la gouvernance actuellement en place pour les professions réglementées. D'autres actions seraient menées ensuite, sur la base d'une évaluation des structures de gouvernance existantes. Il y aura lieu de garantir la coordination et la cohérence avec le cadre stratégique «Éducation et formation 2020» pour la coopération européenne dans le

domaine de l'éducation et de la formation²³ et ses priorités récemment adoptées²⁴. De même, la coordination entre les centres de contact nationaux soutenus par l'UE pour le CEC, Europass et Euroguidance sera encouragée afin de parvenir à ce que les différentes initiatives européennes relatives aux compétences possèdent une seule interface vis-à-vis des parties prenantes nationales et afin de faciliter l'accès des utilisateurs. Cette simplification sera réalisée en concertation avec les États membres.

La Commission invite le Parlement européen, le Conseil, le Comité économique et social européen et le Comité des régions à approuver la présente stratégie et à soutenir activement sa mise en œuvre en étroite coopération avec toutes les parties prenantes concernées. La Commission s'engage à favoriser la concertation et le dialogue permanents sur la stratégie en matière de compétences avec un large éventail de parties prenantes et le grand public.

²³ Cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation («Éducation et formation 2020»), JO C 119 du 28.5.2009, p. 2.

²⁴ Nouvelles priorités pour la coopération européenne en matière d'éducation et de formation, JO C 417 du 15.12.2015, p. 25.

ANNEXE

LISTE DES ACTIONS ET CALENDRIER INDICATIF

ACTION		CALENDRIER
Améliorer la qualité et la pertinence de l'acquisition des compétences		
Renforcer l'assise: compétences de base	Proposition de la Commission relative à une recommandation du Conseil sur l'établissement d'une garantie de compétences [voir COM(2016) 382]	Juin 2016
Renforcer la résilience: compétences clés, compétences plus poussées et plus complexes	Proposition de la Commission visant à revoir les compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie, en mettant un accent particulier sur la promotion de l'esprit d'entreprise, et le cadre de référence européen y afférent	4^e trimestre 2017
Faire de l'EFP un premier choix	Propositions de la Commission en faveur de la modernisation de l'EFP, telles qu'une éventuelle révision du cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels (CERAQ) et du système européen de crédits d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET)	2^e trimestre 2017
Être connecté: mettre l'accent sur les compétences numériques	Lancement de l'initiative «Coalition en faveur des compétences et des emplois numériques»	Fin 2016
Renforcer la visibilité et la comparabilité des compétences et des qualifications		
Améliorer la transparence et la comparabilité des certifications	Proposition de la Commission relative à la révision du cadre européen des certifications [voir COM(2016) 383]	Juin 2016
Profilage rapide des compétences et qualifications des migrants	Lancement d'un «Outil de profilage des compétences des ressortissants de pays tiers»	Juin 2016
Veille stratégique sur les besoins de compétences, documentation et choix de carrière éclairés		
Une meilleure information pour de meilleurs choix	Proposition de la Commission relative à la révision du cadre d'Europass en vue de fournir de meilleurs services en matière de compétences et de qualifications	3^e trimestre 2016
Une meilleure information pour de meilleurs choix	Analyse approfondie et échange de bonnes pratiques pour lutter contre la fuite des cerveaux	Fin 2016
Stimuler la veille stratégique sur les besoins de	Lancement d'un plan pour la coopération sectorielle dans le domaine des compétences	Juin 2016

compétences dans des secteurs économiques		
Mieux comprendre la performance des diplômés	Proposition de la Commission relative à une initiative concernant le suivi des diplômés	2^e trimestre 2017



Bruxelles, le 30.5.2017
COM(2017) 247 final

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU
CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ
DES RÉGIONS**

une nouvelle stratégie de l'UE en faveur de l'enseignement supérieur

{SWD(2017) 164 final}

1. UN NOUVEL ÉLAN POUR L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DANS L'UE

Une nouvelle stratégie de l'UE en faveur de l'enseignement supérieur ...

La réussite du projet européen dépend de la capacité de l'UE à construire un avenir meilleur pour les citoyens européens. C'est l'un des principaux messages du livre blanc de la Commission sur l'avenir de l'Europe¹. Ce message est également au cœur de l'initiative «Investir dans la jeunesse de l'Europe»² et de la nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe³, qui ont démontré clairement que des systèmes d'éducation et de formation efficaces sont le fondement de nos sociétés démocratiques, ouvertes et équitables ainsi que d'une croissance soutenue et de l'emploi. Le «socle européen des droits sociaux»⁴ et le récent document de réflexion sur la maîtrise de la mondialisation⁵ désignent l'éducation et les compétences comme une priorité pour la coopération européenne.

L'enseignement supérieur joue un rôle unique. La demande de travailleurs hautement qualifiés et socialement engagés est à la fois en augmentation et en mutation. D'ici à 2025, selon les prévisions, la moitié des emplois exigeront des qualifications de haut niveau. Il existe déjà des pénuries de compétences de haut niveau. L'emploi, sous l'effet des technologies numériques, devient de plus en plus flexible et complexe. La capacité des individus à faire preuve d'esprit d'entreprise, à gérer des informations complexes, à penser de façon autonome et créative, à utiliser les ressources de manière intelligente, y compris les ressources numériques, à communiquer efficacement et à faire preuve de résilience est plus importante que jamais. L'Europe a également besoin d'un plus grand nombre de spécialistes performants capables de développer les technologies et les solutions de pointe dont dépend notre prospérité future. Parallèlement, la lutte contre la polarisation croissante de nos sociétés et la méfiance envers les institutions démocratiques appellent chacun - y compris les étudiants et le personnel de l'enseignement supérieur - à s'engager plus activement au sein des communautés qui l'entourent et à promouvoir l'inclusion sociale et la mobilité.

Sans des établissements et des systèmes d'enseignement supérieur efficaces en matière d'éducation, de recherche et d'innovation et reliés aux sociétés dont ils font partie, l'Europe ne peut relever ces défis. La réforme de l'enseignement supérieur relève de la responsabilité des États membres et s'inscrit dans le cadre des efforts que ces derniers déploient pour développer des systèmes d'enseignement et de formation de niveau mondial. L'UE peut aider les États membres dans leurs efforts de réforme de l'éducation. La présente nouvelle stratégie en faveur de l'enseignement supérieur⁶ vise à garantir que les initiatives de l'UE destinées à soutenir la modernisation de l'enseignement supérieur se concentrent sur les questions les plus importantes, tout en contribuant à la préparation de la prochaine période de programmation financière de l'UE.

¹ [COM\(2017\) 2025 final.](#)

² [COM\(2016\) 940 final.](#)

³ [COM\(2016\) 381 final.](#)

⁴ [COM\(2017\) 250 final.](#)

⁵ https://ec.europa.eu/commission/publications/reflection-paper-harnessing-globalisation_fr

⁶ Annoncée dans le document COM(2016) 941 final.

... qui s'appuie sur des accomplissements existants

L'UE affiche un bilan positif pour ce qui est de soutenir l'enseignement supérieur au moyen de programmes de coopération et de financement. Le Semestre européen est un moteur essentiel des réformes, notamment à travers les recommandations par pays relatives à l'éducation. Dans le contexte de la stratégie «Europe 2020» et du cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation («Éducation et formation 2020»), le Conseil est convenu que 40 % des jeunes devraient être titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou équivalent d'ici 2020. À l'appui de cet objectif, depuis 2011, le projet pour la modernisation des systèmes d'enseignement supérieur⁷ a défini des orientations stratégiques pour les activités de l'UE et des États membres, à savoir:

- **développer une base factuelle sur ce qui fonctionne dans l'enseignement supérieur** (dans le domaine de l'éducation, de la recherche, de l'innovation et pour la conception de systèmes), par le biais d'études, de groupes d'experts, ainsi que de travaux d'analyse et de suivi des critères de référence et des indicateurs;
- **soutenir la coopération, l'apprentissage mutuel et des conseils stratégiques ciblés** entre les pouvoirs publics et autorités responsables de l'enseignement supérieur;
- **renforcer les capacités et les résultats des établissements d'enseignement supérieur** en finançant des projets novateurs de coopération entre les établissements et leurs partenaires (Erasmus+, Horizon 2020) et, grâce aux Fonds structurels et d'investissement européens (Fonds ESI), des investissements dans les infrastructures, les installations, les compétences et les projets d'innovation. Des projets de la Banque européenne d'investissement ont également soutenu des investissements dans des infrastructures d'enseignement supérieur, y compris par l'intermédiaire du Fonds européen pour les investissements stratégiques (EFSD);
- **soutenir la mobilité internationale des étudiants, du personnel et des chercheurs**, pour leur permettre de développer leur expérience et leurs compétences (Erasmus+ et actions Marie Skłodowska-Curie); et
- **renforcer la collaboration** entre les établissements d'enseignement supérieur, les instituts de recherche et les entreprises.

... mais qui recentre les efforts sur les perspectives et les défis actuels et en évolution

Les effets positifs des actions de l'UE, et la dimension internationale qu'elles apportent, sont reconnus par les États membres, les partenaires sociaux et le secteur de l'enseignement supérieur. L'UE est en voie d'atteindre l'objectif de 40 % de diplômés de l'enseignement supérieur, mais, comme cela a été souligné par la consultation publique sur le futur soutien de

⁷ [COM\(2011\) 567 final.](#)

l'UE en faveur de l'enseignement supérieur réalisée en 2016⁸, les systèmes européens d'enseignement supérieur sont confrontés à diverses difficultés, notamment⁹:

- **une inadéquation entre les compétences dont l'Europe a besoin, et celles dont elle dispose:** de nombreuses régions de l'UE connaissent des pénuries dans certaines professions nécessitant des compétences de haut niveau¹⁰, à la fois en termes de qualifications et de qualité des compétences qui y sont liées. Dans le même temps, un trop grand nombre d'étudiants obtiennent des diplômes avec de faibles compétences de base (littératie, numératie, numérique) et sans l'éventail des compétences transversales (résolution de problèmes, communication, etc.) dont ils ont besoin pour être capables de s'adapter dans un monde en mutation;
- **des fractures sociales persistantes et croissantes:** les personnes issues d'un milieu socioéconomique défavorisé et d'origine immigrée restent bien moins susceptibles d'entamer et de terminer des études supérieures; les universitaires et les diplômés sont trop souvent perçus comme étant coupés du reste de la société; et la ségrégation de genre par domaine d'étude est toujours omniprésente;
- **un écart en matière d'innovation:** les établissements d'enseignement supérieur ne contribuent souvent pas autant qu'ils ne le devraient à l'innovation de l'économie dans son ensemble, en particulier dans leurs régions. Les performances de l'enseignement supérieur dans le domaine de l'innovation varient fortement d'une région à l'autre de l'Union;
- **les différentes composantes des systèmes d'enseignement supérieur ne coopèrent pas toujours harmonieusement:** les mécanismes de financement, d'incitation et de récompense en vigueur dans l'enseignement supérieur ne sont pas toujours conçus de manière à récompenser les bonnes pratiques en matière d'enseignement, de recherche, d'innovation, d'inclusion sociale et d'engagement. La coopération avec les écoles, les prestataires de services de formation professionnelle et les acteurs de l'éducation et de la formation des adultes est souvent limitée.

2. PRIORITÉS D'ACTION

L'heure est venue de donner une nouvelle orientation à l'aide de l'UE en faveur de l'enseignement supérieur. Cette nouvelle orientation permettra de s'attaquer aux quatre difficultés mentionnées plus haut en mettant l'accent sur quatre priorités d'action correspondantes, soutenues par des actions au niveau de l'UE:

1. s'attaquer à l'inadéquation des compétences de demain et promouvoir l'excellence dans le développement des compétences;

⁸ Voir l'[annexe II du document de travail SWD](#) accompagnant la nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe.

⁹ Voir le document de travail SWD connexe.

¹⁰ Voir «Professions en Europe: déficit ou excédent de compétences?» (CEDEFOP, 2016): «Dans l'ensemble de l'UE [...] [l]es cinq professions les plus déficitaires sont [...] spécialistes des TIC; médecins; spécialistes en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STEM); infirmiers et sages-femmes; et enseignants.» Cette situation varie d'une région à l'autre.

2. construire des systèmes d'enseignement supérieur inclusifs et connectés;
3. veiller à ce que les établissements d'enseignement supérieur contribuent à l'innovation;
4. soutenir des systèmes d'enseignement supérieur efficaces et efficaces.

2.1 S'attaquer à l'inadéquation des compétences et promouvoir l'excellence dans le développement des compétences

Il faut agir pour répondre aux besoins de l'Europe en matière de **compétences de haut niveau**. Dans un premier temps, un plus grand nombre d'individus doivent être attirés par les domaines d'études qui préparent les étudiants aux emplois où des pénuries existent ou se profilent à l'horizon. Dans de nombreux États membres de l'UE, la demande en diplômés dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie, (des arts) et des mathématiques [STE(A)M], des professions médicales et de l'enseignement n'est pas couverte¹¹. En deuxième lieu, tous les étudiants en apprentissage avancé, indépendamment de la discipline choisie, doivent acquérir des compétences transversales et des compétences clés qui leur permettront de réussir. Des compétences numériques de haut niveau¹², la numératie, l'autonomie, l'esprit critique et la capacité à résoudre les problèmes sont des attributs de plus en plus essentiels.

Le choix des études dans l'enseignement supérieur dépend de la motivation personnelle, d'une bonne orientation et de la disponibilité de possibilités d'apprentissage et de carrière attrayantes. Les perspectives de carrière dépendront, en fin de compte, des employeurs et de l'économie au sens large, mais l'éducation et la formation ont un rôle essentiel à jouer. Les écoles peuvent motiver les élèves à s'intéresser à toutes les matières, y compris aux mathématiques et aux sciences, et orienter leurs choix. Elles ont également un rôle important à jouer contre la sous-représentation des femmes, des minorités et d'autres groupes sous-représentés dans les filières scientifiques et techniques de l'enseignement supérieur et, par la suite, dans les professions correspondantes. Une information de qualité sur le parcours des diplômés, des contacts avec d'anciens étudiants diplômés, ainsi que des prévisions des besoins de compétences futurs sont autant d'éléments précieux pour les conseillers d'orientation. L'enseignement supérieur se doit de veiller à ce que les contenus soient à jour, de fournir des programmes d'étude pertinents dans des domaines où il y a pénurie de compétences, ainsi que de développer des méthodes d'apprentissage et d'enseignement permettant aux étudiants d'acquérir toute l'étendue et la profondeur des compétences dont ils ont besoin.

Des programmes et des cursus d'enseignement supérieur bien conçus, axés sur les besoins d'apprentissage des étudiants, sont déterminants pour un développement efficace des compétences. Un éventail plus vaste de cours, y compris des diplômes de cycle court (deux ans)¹³ et des possibilités de développement professionnel continu, aident l'enseignement

¹¹ Voir COM(2017) 228.

¹² (DigComp): <https://ec.europa.eu/jrc/en/digcomp>

¹³ Cours de type court (CEC 5).

supérieur à mieux répondre aux besoins des individus. La technologie offre de nouveaux moyens de structurer le mode d'organisation de l'apprentissage et de l'enseignement¹⁴, y compris par l'apprentissage ouvert, en ligne et mixte¹⁵, en vue d'accroître la flexibilité et l'interaction étudiant-professeur. Les ressources éducatives libres (REL) et l'analyse de l'apprentissage¹⁶ ont le potentiel d'améliorer l'apprentissage, mais restent cependant sous-exploitées. Alors que, dans l'enseignement supérieur, une bonne part de l'enseignement est dispensée dans des établissements performants en matière de recherche, cette dernière n'est pas suffisamment exploitée pour alimenter l'enseignement, tandis que souvent, les étudiants du premier cycle ne participent pas aux activités de recherche. Cela limite les possibilités pour les étudiants d'étudier des sujets d'actualité et de développer leurs compétences en matière de recherche. La science ouverte numérique¹⁷ offre de nouvelles possibilités pour remédier à ce problème.

L'enseignement supérieur doit également permettre aux étudiants d'acquérir des compétences et des expériences grâce à des **activités basées sur des problèmes du monde réel**, comprendre une formation par le travail et, dans la mesure du possible, offrir une mobilité internationale. La **coopération avec les employeurs** peut permettre aux établissements d'enseignement supérieur (EES) d'accroître la pertinence de leurs programmes et de les dispenser efficacement, et augmenter les possibilités offertes aux étudiants d'accéder à une formation par le travail de haute qualité.

Il n'est pas aisé de concevoir, de mettre sur pied et de dispenser des programmes d'études de qualité. Il est donc fondamental de disposer d'**enseignants compétents**. Un trop grand nombre d'enseignants de l'enseignement supérieur n'ont pas ou peu de formation pédagogique et un investissement systématique dans la formation continue des enseignants reste l'exception. La mise en place de stratégies nationales et institutionnelles visant à améliorer les perspectives de carrière et la rémunération de professeurs compétents est de plus en plus courante, mais est loin d'être la norme.

La Commission entend:

1. lancer une **initiative européenne relative au suivi des diplômés**, en vue d'améliorer les connaissances au niveau national et de l'UE en ce qui concerne l'évolution de leur carrière ou de leurs études. Cela contribuera à améliorer l'orientation professionnelle, la conception des programmes de cours, les stratégies institutionnelles et l'élaboration des politiques. La recommandation¹⁸ du Conseil a proposé qu'une partie de ces mesures soit soutenue par une enquête à l'échelle européenne sur les diplômés et par une coopération permettant d'améliorer les mécanismes nationaux de suivi des diplômés;

¹⁴ <https://ec.europa.eu/jrc/en/open-education>.

¹⁵ Combinant généralement l'apprentissage en ligne et la formation dispensée en classe.

¹⁶ Données sur les apprenants et leurs contextes utilisées pour définir les besoins d'apprentissage des étudiants.

¹⁷ La science ouverte est le mouvement visant à rendre la recherche scientifique et les données accessibles à tous.

¹⁸ Cette enquête portera sur les diplômés de l'enseignement supérieur et de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) ainsi que sur ceux qui quittent le système éducatif sans obtenir de diplôme.

2. lancer une **coalition UE STE(A)M**¹⁹ élargie réunissant les différents secteurs de l'éducation, les entreprises et les employeurs du secteur public pour promouvoir l'adoption de sujets STE(A)M pertinents et moderniser les programmes STE(A)M et d'autres programmes, y compris par le biais d'un plus grand nombre de programmes pluridisciplinaires et d'une coopération entre les facultés concernées et les établissements d'enseignement supérieur.
3. encourager l'intégration de stages professionnels, reconnus au moyen de crédits ECTS, dans les programmes de l'enseignement supérieur, renforcer encore les activités des **consortiums d'entreprises dans le cadre d'Erasmus+** pour accroître la disponibilité et la qualité des placements professionnels et soutenir les **placements professionnels d'étudiants** dans le cadre d'Erasmus+, en mettant **plus particulièrement l'accent sur les compétences numériques**²⁰;
4. élaborer et mettre en place un **modèle de préparation au numérique** pour aider les établissements d'enseignement supérieur, leur personnel et les étudiants à mettre en œuvre des stratégies d'apprentissage numérique et exploiter le potentiel des technologies de pointe, y compris l'analyse de l'apprentissage. Ce modèle sera accompagné d'une **orientation sur les initiatives en matière d'éducation ouverte**;
5. renforcer, **dans le cadre d'Erasmus+, le soutien stratégique en faveur des enseignants de l'enseignement supérieur, des doctorants et des diplômés post-doctorants** pour les aider à développer leurs compétences en matière de pédagogie et de conception de programmes de cours grâce à des possibilités ciblées de mobilité du personnel en vue d'une formation pédagogique et à une coopération renforcée entre les centres de formation des enseignants dans toute l'Union européenne.

2.2 Construire des systèmes d'enseignement supérieur inclusifs et connectés

L'enseignement supérieur doit jouer un rôle dans la stratégie mise en place pour relever les **défis sociaux et démocratiques** auxquels l'Europe fait face. Il faut donc veiller à ce que l'enseignement supérieur soit inclusif, ouvert aux talents de tous horizons²¹, et à ce que les établissements d'enseignement supérieur ne soient pas des tours d'ivoire, mais des communautés d'apprentissage citoyennes reliées aux sociétés dont elles font partie. Le personnel universitaire et les étudiants ont un rôle crucial à jouer dans la défense des faits et données empiriques et dans une communication efficace et à grande échelle des résultats de la recherche.

Le profil de la population d'étudiants accédant à l'enseignement supérieur et y achevant ses études devrait refléter l'ensemble de la société. Cela nécessite une intervention des pouvoirs

¹⁹ S'appuyant sur les projets actuels de l'UE, dont la coalition **EU STEM**. L'évolution de STEM à STEAM reflète la reconnaissance, au sein de l'enseignement supérieur, de l'importance accrue des approches interdisciplinaires. L'interaction entre les STEM et les arts et le design stimule l'innovation et la créativité de manière substantielle.

²⁰ Voir COM(2017) 228. Le projet pilote «Digital Opportunity» (Accès au numérique) financé dans le cadre du programme Horizon 2020 en est un exemple.

²¹ Conformément à l'objectif de développement durable (ODD) 4 des Nations unies, intitulé «Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité».

publics et des établissements scolaires et d'enseignement supérieur. Les groupes sociaux les moins représentés dans l'enseignement supérieur sont davantage susceptibles de ne pas avoir les compétences de base (littératie, numératie et compétences numériques), une expérience d'apprentissage autonome et une idée claire de ce que l'enseignement supérieur implique. Une **coopération systématique entre les établissements d'enseignement supérieur, les écoles et les prestataires d'EFP** est nécessaire pour préparer et guider les étudiants en fonction de leurs talents, et non de leurs origines, et fournir des passerelles flexibles entre les différents types d'éducation et de formation. L'orientation et la guidance professionnelles sont d'une importance cruciale.

Assurer le caractère inclusif des systèmes d'éducation implique également d'établir les **conditions qui favoriseront le succès d'étudiants d'horizons divers**. Cet aspect va au-delà de la question de l'aide financière en faveur des groupes défavorisés, même si celle-ci est essentielle pour les étudiants issus de milieux à faibles revenus. Pour favoriser la réussite des études, les prestataires de services d'enseignement supérieur devraient envisager de manière globale l'organisation de l'enseignement et de l'évaluation, mettre des mesures en place pour assurer le tutorat des étudiants et fournir un soutien universitaire et extra-universitaire²². Les campus des établissements d'enseignement supérieur devraient être des lieux sûrs pour tous les étudiants, exempts de violence et de discrimination à caractère sexiste. Une détection précoce des problèmes est essentielle pour définir le soutien dont les étudiants ont besoin. Des options d'études flexibles (à temps partiel ou en ligne) et une reconnaissance plus large de l'apprentissage antérieur sont également nécessaires pour rendre l'enseignement supérieur européen plus accessible, en particulier aux apprenants adultes. Les stratégies mises en place pour aider les étudiants défavorisés à accéder à l'enseignement supérieur et à y achever leurs études sont une voie prometteuse pour atteindre ces objectifs.

La suppression **des barrières entre les établissements d'enseignement supérieur et le reste de la société** peut aider les étudiants à développer leurs **compétences sociales et civiques**²³. Certains établissements développent actuellement leur profil d'«**universités civiques**» en intégrant les questions locales, régionales et sociétales dans les programmes, en associant la communauté locale aux projets d'enseignement et de recherche, en assurant la formation des adultes et grâce à la communication et à l'établissement de liens avec les communautés locales. Un travail de volontariat et d'intérêt collectif bien organisé peut être un moyen particulièrement efficace pour aider les étudiants à développer leur expérience pratique et leurs compétences au sens large. Les établissements d'enseignement supérieur devraient être impliqués dans le développement de leurs villes et régions, que ce soit par une contribution aux stratégies de développement, une coopération avec les entreprises, le secteur public et associatif ou par un soutien au dialogue public sur des questions de société. Une communication au-delà de la communauté universitaire dans les langues locales devrait être encouragée et récompensée, y compris dans le cadre de l'évolution de carrière.

La Commission entend:

²² Et notamment la formation des enseignants pour faire face à la diversité dans le milieu scolaire.

²³ Tel que définies dans le cadre européen pour les compétences clés.

6. orienter le soutien d' Erasmus+ de manière à ce qu'il aide les établissements d'enseignement supérieur à développer et à mettre en œuvre des **stratégies institutionnelles intégrées pour l'inclusion, l'égalité hommes-femmes et la réussite des études**, de l'admission à l'obtention du diplôme, notamment grâce à une coopération avec les écoles et les prestataires d'EFPP;
7. promouvoir le **développement et l'expérimentation d'une conception modulaire et flexible des cours** pour soutenir l'accès à l'enseignement supérieur au moyen de priorités spécifiques pour les partenariats stratégiques Erasmus+;
8. aider les EES souhaitant **attribuer des crédits ECTS aux étudiants pour des activités bénévoles et d'intérêt collectif**, sur la base d'exemples positifs existants;
9. encourager la **reconnaissance des qualifications des réfugiés** afin de faciliter leur accès à l'enseignement supérieur. Les activités s'appuieront sur un projet Erasmus+ en cours, qui fournit des orientations pratiques et inclut des activités de conseil par les pairs entre les NARIC²⁴ et les parties prenantes et des modules d'apprentissage en ligne, et viendront compléter l'outil de profilage des compétences des ressortissants de pays tiers.

2.3 Veiller à ce que les établissements d'enseignement supérieur contribuent à l'innovation

De nombreux établissements d'enseignement supérieur développent de **nouvelles solutions aux problèmes économiques, sociaux et environnementaux**. Veiller à ce que ces efforts soient bien ciblés et contribuer à résoudre les difficultés immédiates et à long terme n'est pas simple. L'innovation est le moteur principal de la croissance économique. Les instituts de recherche, les universités à forte intensité de recherche et les universités de sciences appliquées contribuent à l'innovation de plusieurs manières différentes et interdépendantes, à l'intérieur de frontières géographiques multiples et au-delà de ces frontières. Pour renforcer la contribution de l'enseignement supérieur à l'innovation, il convient d'agir dans toute la gamme des activités des établissements d'enseignement supérieur - l'éducation, la recherche et l'interaction avec le reste du monde. Les établissements doivent mettre en place une culture de l'innovation et de l'esprit d'entreprise tournée vers l'extérieur.

Les nouvelles idées et les découvertes découlent de la curiosité humaine, de la créativité et de l'esprit d'initiative. Toutes les formes d'enseignement supérieur devraient viser à doter les étudiants de la capacité à comprendre de nouveaux concepts, à mener une réflexion critique et à faire preuve d'esprit d'entreprise pour mettre au point et appliquer de nouvelles idées. Des **études de troisième cycle ainsi qu'une formation doctorale** de haute qualité sont essentielles. Elles produisent des chercheurs, des développeurs et des «gestionnaires de l'innovation» qui soutiennent les découvertes scientifiques ainsi que la promotion et l'adoption de nouvelles idées. Par rapport aux États-Unis et au Japon, trop peu de titulaires d'un doctorat dans l'Union européenne vont travailler en dehors du milieu universitaire. Les EES doivent encourager une telle démarche en insistant plus, dans les programmes de doctorat, sur la mise en pratique des connaissances et l'interaction avec de futurs employeurs.

²⁴ Centres nationaux d'information sur la reconnaissance académique des diplômes.

Les EES devraient également jouer un rôle plus important dans le développement local et régional. L'investissement de l'Union dans le développement régional grâce à l'innovation est guidé par le principe de la **spécialisation intelligente**, qui consiste à concentrer les investissements et les efforts régionaux sur l'innovation dans des secteurs à fort potentiel de croissance. Les établissements d'enseignement supérieur peuvent faire davantage pour faciliter les relations entre universitaires, entrepreneurs et autorités publiques, afin d'adapter leur offre éducative aux besoins recensés dans les stratégies de spécialisation intelligente, exploiter les possibilités d'innovation dans les secteurs prioritaires, et aider les entreprises locales et d'autres organisations à comprendre et adopter de nouveaux modes de pensée. Pour que cela devienne réalité, un changement culturel plus vaste est nécessaire, qui verrait les établissements d'enseignement supérieur devenir des «**acteurs entrepreneuriaux**». L'outil «HEInnovate»²⁵, soutenu par l'UE, contribue à faire de l'innovation et de l'esprit d'entreprise une partie intégrante de la stratégie globale des établissements. Le label d'excellence offre une possibilité supplémentaire de réaliser des investissements dans la recherche et l'innovation²⁶.

Les innovations de demain dépendent de la recherche menée aujourd'hui et de talents créatifs capables d'en exploiter les résultats. Les pouvoirs publics et les systèmes d'enseignement supérieur doivent investir intelligemment pour développer les domaines dans lesquels ils disposent d'atouts en matière de recherche innovante. L'excellence de la recherche est liée à la coopération et à la mobilité internationales, une mission clé du programme Horizon 2020. Mais l'Union peut faire davantage pour **renforcer les centres d'excellence de la recherche** dans un plus grand nombre de régions européennes et encourager la concrétisation des avancées scientifiques en innovations commercialisables.

La Commission entend:

10. étendre le modèle de **programme régional d'innovation** de l'Institut européen d'innovation et de technologie (EIT-RIS) et le label de l'EIT²⁷ à un plus grand nombre d'universités et de régions, afin de renforcer le développement de l'**esprit d'entreprise et les compétences en matière d'innovation** et de mieux préparer les candidats doctorants et les diplômés à travailler dans des entreprises innovantes;
11. soutenir le développement et l'expérimentation de **méthodes pédagogiques favorisant la créativité et l'innovation** dans l'enseignement supérieur, en s'appuyant sur le travail conjoint de l'OCDE et de la Commission européenne²⁸ dans le domaine scolaire;
12. poursuivre le développement du lien entre l'**enseignement supérieur et la spécialisation intelligente**²⁹, donner des conseils aux pouvoirs publics pour associer étroitement les EES

²⁵ <https://heinnovate.eu>.

²⁶ Le label d'excellence est un label de qualité décerné par la Commission européenne aux propositions de projets d'excellence en matière de recherche et d'innovation soumises et évaluées positivement dans le cadre d'Horizon 2020, mais qui n'ont pas été financées en raison de ressources limitées (https://ec.europa.eu/research/soe/index.cfm?pg=opportunities_msca).

²⁷ <https://eit.europa.eu/activities/education/eit-label>.

²⁸ Le projet CREASSESS.

²⁹ <http://s3platform.jrc.ec.europa.eu/hess>.

et, dans la mesure du possible, les communautés de la connaissance et de l'innovation (CCI) à la conception et la mise en œuvre de stratégies de spécialisation intelligente;

13. développer les possibilités dans le cadre des **actions Marie Skłodowska-Curie**, qui contribuent à combler le fossé en matière de recherche et d'innovation entre les États membres et les régions et à remédier à la fuite des cerveaux des régions moins développées;
14. renforcer le soutien de l'UE en faveur de la **coopération universités-entreprises**, faire du Forum Université-Entreprise bisannuel un point de contact pour l'échange sur les EES et le développement régional au niveau européen et favoriser la mise en place de **forums régionaux et nationaux universités-entreprises** dans toute l'UE.

2.4 Soutenir des systèmes d'enseignement supérieur efficaces et efficaces

La capacité des établissements et systèmes d'enseignement supérieur à répondre aux besoins de l'Europe s'appuie sur des ressources humaines et financières suffisantes et sur des mesures d'incitation et des rémunérations efficacement mises en œuvre. Les pouvoirs publics restent les principaux bailleurs de fonds de l'enseignement supérieur dans la plupart des États membres de l'UE et, dans tous les cas, ils jouent un rôle essentiel dans la **mise en place d'incitations, d'objectifs et de normes de qualité** pour le système d'enseignement supérieur dans son ensemble.

L'enseignement supérieur étant appelé à remplir un plus grand nombre de tâches, il devient plus difficile pour les pouvoirs publics et les établissements d'enseignement supérieur de déterminer les meilleurs moyens de **cibler et d'équilibrer les investissements**. La question qui se pose est de savoir si davantage de fonds privés peuvent et doivent être utilisés pour le financement de l'enseignement supérieur. Une autre question consiste à savoir comment concevoir des systèmes de financement qui encouragent l'enseignement supérieur à répondre aux besoins de la société et à concilier les objectifs d'efficacité, d'équité et d'efficience. De nombreux États membres testent actuellement des accords institutionnels et de financement fondés sur les performances qui énoncent les objectifs fixés de commun accord que chaque EES devra atteindre en contrepartie des fonds publics reçus. Malgré des résultats initiaux prometteurs, la définition d'indicateurs suffisamment vastes pour mesurer les progrès constitue un véritable défi.

En plus des mesures structurelles relatives au système général de financement, certains pays introduisent actuellement des mesures d'incitation ciblées pour améliorer certains aspects de l'enseignement supérieur. Pour accroître le **prestige et les récompenses associés à un enseignement de qualité**, certains pays ont instauré de nouvelles formes de bourses d'enseignement et des cadres pour l'excellence dans l'enseignement. D'autres initiatives visent à renforcer les liens entre l'enseignement et la recherche, par une meilleure intégration des cadres de qualité et des systèmes de financement³⁰. Des initiatives de financement ont également été utilisées pour établir des liens entre les établissements d'enseignement

³⁰ Pour certains systèmes de financement de la recherche, l'utilisation de la recherche dans l'enseignement constitue un critère de sélection.

supérieur et les partenaires extérieurs, promouvoir l'enseignement fondé sur la recherche, soutenir l'enseignement et la recherche interdisciplinaires et amener l'innovation pratique dans les salles de classe.

Si les EES opèrent dans un cadre institué par les pouvoirs publics (financement, accréditation, assurance de la qualité), l'affectation des ressources et la création d'incitations *au sein* des établissements ont un impact majeur. Une bonne direction des établissements et une politique efficace de **coopération interne et de gestion des ressources** sont d'autant plus importantes alors que l'éventail des tâches des établissements s'élargit et qu'une plus grande attention est accordée à la mesure et à la démonstration des performances.

La Commission entend:

15. lancer un **réexamen des structures de financement, d'incitation et de récompense conçues pour les systèmes d'enseignement supérieur**, en coopération avec l'OCDE, et développer plus avant le programme d'**échange de conseils entre pairs pour les États membres de l'UE** en ce qui concerne une bonne conception des incitations et des financements dans le domaine de l'enseignement supérieur;
16. veiller à ce que les chercheurs soient encouragés à assurer leur mission d'enseignement, et/ou soient formés à cet effet, en tant que partie intégrante des **actions Marie Skłodowska-Curie**.

3. RATIONALISER LE SOUTIEN DE L'UE EN FAVEUR DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Pour réaliser des progrès, il faut veiller à ce que les activités et les financements de l'UE soient mieux coordonnés...

Les priorités présentées ici illustrent la mesure dans laquelle les rôles que l'enseignement supérieur joue dans l'éducation, la recherche, la société et l'innovation - les quatre éléments de l'hélice de la connaissance - sont liés³¹. Pour que les systèmes d'enseignement supérieur fonctionnent efficacement, ces liens doivent être reconnus et renforcés dans les stratégies de chaque EES, dans les politiques nationales et régionales en matière d'enseignement supérieur et au niveau de toutes les actions entreprises par l'Union européenne.

... à l'appui de données factuelles pour l'élaboration de politiques et de pratiques

En mesurant les performances des politiques, des systèmes et des établissements d'enseignement supérieur de manière comparable, l'UE contribue à donner un aperçu de ce qui fonctionne. Cette démarche peut être utilisée pour susciter des discussions au sein des systèmes nationaux et des établissements, et afin de disposer d'une base pour trouver les meilleures solutions possibles aux problèmes.

Pour consolider et améliorer la base factuelle constituée dans le domaine de l'enseignement supérieur, la Commission entend:

³¹ Voir la description de la «quadruple hélice» dans le document de travail joint.

17. optimiser les synergies entre les instruments de données de l'UE en créant un **pôle de connaissances sur l'enseignement supérieur**. L'intégration du registre européen de l'enseignement supérieur (REES)³², de l'outil «U-Multirank»³³ et de la phase pilote proposée de l'étude de suivi des diplômés améliorera la qualité des données, leur comparabilité, la collecte de données et les indicateurs et permettra de tirer les enseignements de la mise en œuvre des outils disponibles sur les données relatives à l'enseignement supérieur dans l'UE à ce stade;
18. renforcer les travaux du **réseau Eurydice** et la **coopération de la Commission avec l'OCDE** et ses pays membres dans le domaine de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, afin d'éviter la duplication des efforts et de bénéficier de travaux conjoints.

... pour veiller à ce que les ressources disponibles soient utilisées à des fins d'investissement stratégique dans l'enseignement supérieur

Outre le **financement d'Erasmus+**, des **fonds structurels et d'investissement européens importants** ont été affectés à l'enseignement supérieur dans de nombreuses régions de l'UE, notamment dans les régions moins développées³⁴. Le projet HESS³⁵ est un élément important de la stratégie menée actuellement par la Commission pour aider les EES à optimiser ces ressources en améliorant leur incidence sur les économies régionales et les capacités d'innovation. Le **Fonds européen pour les investissements stratégiques (EFSI)** commence également à être utilisé pour attirer les investissements privés vers des activités spécifiques de l'enseignement supérieur qui offrent de bonnes perspectives de rendements financiers mais qui découragent les bailleurs de fonds traditionnels du secteur privé.

... et promouvoir la coopération, la mobilité et les échanges internationaux afin de favoriser la qualité

Dans le cadre de ses actions, la Commission vise à assurer que les bonnes pratiques et les derniers développements dans les domaines de l'éducation, de la recherche et de l'innovation soient partagés et mis en œuvre le plus largement possible en Europe et dans le monde. Cette **circulation internationale des idées** est stimulée par la **coopération** entre les étudiants, les chercheurs, le personnel enseignant, les établissements et les pouvoirs publics, la **mobilité** physique des individus, et le soutien à «l'internationalisation chez soi» au sein des établissements européens d'enseignement supérieur. Tout cela aide les établissements à s'ouvrir davantage au monde et contribue à enrayer la fuite des cerveaux.

Les programmes de l'UE relatifs à l'enseignement supérieur et à la recherche mettent de plus en plus l'accent sur la coopération internationale, reflétant l'éventail de compétences nécessaires pour relever des défis mondiaux complexes. La Commission continuera de

³² https://ec.europa.eu/education/resources/european-tertiary-education-register_fr .

³³ <http://www.umultirank.org/#!/home?trackType=home> .

³⁴ Jusqu'en 2020, près de 13 milliards d'EUR des Fonds structurels et d'investissement européens ont été alloués à l'enseignement supérieur et aux infrastructures publiques de recherche.

³⁵ Enseignement supérieur pour la spécialisation intelligente.

faciliter la mobilité des étudiants et du personnel, en veillant à ce que les États membres mettent en œuvre la directive de refonte sur les étudiants et les chercheurs³⁶ et favorisent l'échange électronique de données entre les EES européens et les étudiants et le personnel en mobilité. Dans la perspective de la conférence ministérielle du processus de Bologne qui se tiendra en 2018, la Commission réunira également les États membres de l'UE afin de débattre des orientations de la future coopération dans l'Espace européen de l'enseignement supérieur.

À l'occasion de l'élaboration du **prochain budget pluriannuel de l'Union**, la Commission européenne examinera avec les États membres l'avenir des objectifs partagés de l'UE dans les domaines de l'éducation, de la recherche et de l'innovation et s'efforcera de renforcer la coopération dans ces domaines pour assurer la réalisation des objectifs définis dans la présente communication.

La Commission entend:

19. simplifier la mobilité des étudiants en s'appuyant sur les projets Erasmus+³⁷ existants pour l'**échange électronique des données sur les étudiants** et étudier la possibilité de mettre en place des **systèmes d'identification électronique** pour permettre aux étudiants un accès transfrontière à des services et des données pour les étudiants;
20. lancer un débat avec les États membres et les parties prenantes, dans le cadre de l'**examen à mi-parcours du programme Erasmus+**, sur une aide efficace pour les étudiants, le personnel, les établissements et les systèmes d'enseignement supérieur.

4. CONCLUSIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

La mise en œuvre de la présente nouvelle stratégie nécessitera une coopération entre les parties prenantes dans le domaine de l'enseignement supérieur et en dehors. La Commission engagera un dialogue sur la mise en œuvre de ces mesures et restera en contact avec les parties prenantes, ainsi qu'avec les États membres, le Parlement européen, le Comité des régions, le Comité économique et social européen et le Groupe de la Banque européenne d'investissement, afin de mettre en œuvre la stratégie et de garantir une harmonisation avec les priorités des programmes de financement actuels et futurs de l'UE.

La présente nouvelle stratégie en faveur de l'enseignement supérieur s'inscrit dans le cadre de la stratégie plus large de la Commission visant à soutenir les jeunes et à renforcer le socle européen des droits sociaux. Complétant la communication de la Commission sur le développement des écoles et un enseignement d'excellence et celle sur le corps européen de solidarité, elle reconnaît le rôle essentiel que joue l'enseignement supérieur pour établir les fondements de sociétés prospères, inclusives et démocratiques. C'est l'objectif ultime que la Commission, les États membres et les parties intéressées doivent garder à l'esprit lors de la mise en œuvre de la présente stratégie.

³⁶

Directive (UE) 2016/801.


³⁷


<https://www.erasmuswithoutpaper.eu/>, <http://europeanstudentcard.eu/>, <http://www.emrex.eu>

 **Europass,**
le portefeuille de compétences européen




Septembre 2017

 **Le « portefeuille de compétences »**



Un portefeuille de cinq documents, au service des citoyens.

- Documentation des acquis d'apprentissage
- Autoévaluation des compétences linguistiques
- Valorisation des périodes de mobilité
- Présentation des compétences et des qualifications





Les 5 documents du portefeuille

- 

Le **CV** présente toutes les compétences : formelles, non- formelles.
www.europass.cedefop.europa.fr
- 

Le **Passeport des Langues** (basé sur le CECRL*) valorise les compétences linguistiques et les expériences liées. www.europass.cedefop.europa.fr
- 

L'**Europass Mobilité** décrit les compétences acquises lors d'un stage ou une poursuite d'études à l'étranger. Agence Erasmus + (Centre National Europass)
www.agence-erasmus.fr/page/europass
- 

Le **Supplément au Certificat** décrit et traduit les acquis d'apprentissage de la formation professionnelle en compétences.
 Répertoire National des Certifications Professionnelles / www.rncp.cncp.gouv.fr
- 

Le **Supplément au Diplôme**, personnalisé, traduit le diplôme de l'enseignement supérieur en compétences. Etablissements d'enseignement supérieur

*CECRL : Cadre Européen Commun de Référence pour Les Langues



Le CV : www.europass.cedefop.europa.eu/fr

Connectez-vous à Europass



Curriculum vitae

Passeport européen de compétences

- Passeport de langues
- Europass Mobilité
- Supplément au diplôme
- Supplément au certificat

Un document pour présenter vos compétences et qualifications de manière efficace et claire

- Créez votre CV (à l'aide de motivation) en ligne
- Actualisez votre CV (PDF+XML) en ligne
- Téléchargez le CV (modèle et instructions)
- Exemples

EN SAVOIR PLUS →

?

- Qu'est-ce qu'Europass?
- Comment remplir le CV Europass?
- Comment devenir interopérable avec Europass?
- Je ne suis pas ressortissant d'un pays européen. Puis-je utiliser le CV Europass?
- De quels documents Europass ai-je besoin?

QUESTIONS FRÉQUENTES →

Comment remplir le CV Europass? RECHERCHE



europass

Le CV : focus sur les compétences

COMPÉTENCES PERSONNELLES

Langue(s) maternelle(s) Français

Autre(s) langue(s)

PEL →

	COMPRENDRE		PARLER		ÉCRIRE
	Écouter	Lire	Prendre part à une conversation	S'exprimer oralement en continu	
anglais	B2	B2	B1	B1	B1
allemand	A2	A2	A1	A1	A2

Niveaux: A1 et A2: utilisateur élémentaire - B1 et B2: utilisateur indépendant - C1 et C2: utilisateur expérimenté
Cadre européen commun de référence pour les langues

Compétences en communication

- Excellent relationnel développé au cours de mon parcours de visite médicale
- Facilité de contact avec de nouveaux interlocuteurs

Compétences organisationnelles/managériales

- Gérer une mission en totale autonomie
- Organiser et gérer un secteur d'activité géographique
- Gérer un portefeuille client
- Travailler en équipe

Compétences liées à l'emploi

- Maîtriser de l'environnement de la formation professionnelle
- Concevoir et animer des formations
- Développer des partenariats
- Participer à des groupes de travail nationaux et européens

Compétence numérique

AUTOÉVALUATION				
Traitement de l'information	Communication	Création de contenu	Sécurité	Résolution de problèmes
Utilisateur indépendant	Utilisateur indépendant	Utilisateur élémentaire	Utilisateur élémentaire	Utilisateur élémentaire

Compétences numériques - Grille d'autoévaluation

europass

Le CV Europass

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE CV EUROPASS COMPLÉTÉS EN FRANÇAIS SUR LE PORTAIL EUROPÉEN DEPUIS 2005

Année	Nombre de CV complétés
2005	8 867
2006	40 906
2007	59 964
2008	76 230
2009	98 021
2010	138 417
2011	201 711
2012	255 122
2013	259 381
2014	291 495
2015	422 861
2016	458 886

▶ **19 283 241** CV Europass complétés au niveau européen

▶ **458 886** CV Europass complétés en français



Europass Mobilité



- Document de valorisation de toute mobilité (E+ et hors E+).
- Un document normalisé reconnu dans toute l'Europe.
- Un document officiel, personnalisé et numéroté, gage de qualité
- Aide à la verbalisation des compétences
- Un relevé formel détaillé des compétences acquises par une personne - quels que soient son âge, son niveau d'éducation ou sa situation professionnelle - au cours d'un parcours de mobilité dans un pays européen.
- Un document permettant de valoriser l'engagement européen des établissements via des remises officielles.

Exemple d'Europass Mobilité

Titulaire du document

1 NOM(S) * 2 PRÉNOM(S) * 3 ADRESSE

4 DATE DE NAISSANCE 5 NATIONALITÉ

09 | 09 | 2000 | mm | aaaa

Document délivré par

6 NOM DE L'ORGANISATION * 7 NUMÉRO DU DOCUMENT * 8 DATE DE DÉLIVRANCE *

09 | 09 | 2000 | mm | aaaa

Organisme d'envoi

9 NOM ET ADRESSE DE L'ÉTABLISSEMENT * 10 TAMPON ET/OU SIGNATURE

11 NOM(S) ET PRÉNOM(S) DE LA PERSONNE DE RÉFÉRENCE / DU TUTEUR * 12 TÉLÉPHONE

13 TITRE/FONCTION 14 COURRIEL

Organisme d'accueil

15 NOM, TYPE ET ADRESSE * 16 TAMPON ET/OU SIGNATURE

17 NOM(S) ET PRÉNOM(S) DE LA PERSONNE DE RÉFÉRENCE / DU TUTEUR * 18 TÉLÉPHONE

19 TITRE/FONCTION 20 COURRIEL

* Les rubriques signalées par un astérisque doivent être obligatoirement remplies.

Description du parcours Mobilité

21 OBJECTIF DU PARCOURS MOBILITÉ *

22 ACTION D'ENSEIGNEMENT OU DE FORMATION AU COURS DE LAQUELLE LE PARCOURS A ÉTÉ EFFECTUÉ

23 PROGRAMME COMMUNAUTAIRE OU DE MOBILITÉ CONCERNÉ

DURÉE DU PARCOURS EUROPASS MOBILITÉ

24 DE * 09 | 09 | 2000 25 À * 09 | 09 | 2000

| mm | aaaa | mm | aaaa

Compétences acquises pendant le parcours Mobilité

26A ACTIVITÉS/TÂCHES EFFECTUÉES *

27A COMPÉTENCES LIÉES À L'EMPLOI

28A COMPÉTENCES LINGUISTIQUES

29A COMPÉTENCES NUMÉRIQUES

30A COMPÉTENCES ORGANISATIONNELLES / MANAGÉRIALES

31A COMPÉTENCES EN COMMUNICATION

32A AUTRES COMPÉTENCES

33A DATE * 09 | 09 | 2000

| mm | aaaa 34A SIGNATURE DE LA PERSONNE DE RÉFÉRENCE DU TUTEUR * 35A SIGNATURE DU TITULAIRE

Les rubriques signalées par un astérisque doivent être obligatoirement remplies.

Exemple d'Europass Mobilité

Titulaire du document

1 NOM(S) * 2 PRÉNOM(S) * 3 ADRESSE

4 DATE DE NAISSANCE
09 | 09 | 2000 |
mm AAAA

5 NATIONALITÉ

Document délivré par

6 NOM DE L'ORGANISATION * 7 NUMÉRO DU DOCUMENT * 8 DATE DE DÉLIVRANCE *
09 | 09 | 2000 |
mm AAAA

Organisme d'envoi

9 NOM ET ADRESSE DE L'ÉTABLISSEMENT * 10 TAMPON ET/OU SIGNATURE

11 NOM(S) ET PRÉNOM(S) DE LA PERSONNE DE RÉFÉRENCE / DU TUTEUR * 12 TÉLÉPHONE

13 TITRE/FONCTION 14 COURRIEL

Organisme d'accueil

15 NOM, TYPE ET ADRESSE * 16 TAMPON ET/OU SIGNATURE

17 NOM(S) ET PRÉNOM(S) DE LA PERSONNE DE RÉFÉRENCE / DU TUTEUR * 18 TÉLÉPHONE

19 TITRE/FONCTION 20 COURRIEL

Relevé des cours suivis et notes / points / crédits obtenus

208 NUMÉRO D'INSCRIPTION DE L'ÉTUDIANT *

27B CODE DU COURS *	28B INTITULE DU COURS *	29B DURÉE **	30B NOTE LOCALE **	31B NOTE ECTS/ECVET	32B CREDITS ECTS/ECVET *

338 MÉMOIRE/RAPPORT/DISSERTATION
Supprimer ou ajouter des lignes si nécessaire.

348 CERTIFICAT/DIPLÔME/TITRE OBTENU (le cas échéant)

358 NOM(S) ET PRÉNOM(S) DU TUTEUR/RESPONSABLE ADMINISTRATIF * 368 SIGNATURE DU TITULAIRE

378 DATE DE VALIDATION *
09 | 09 | 2000 |
mm AAAA

388 NOM ET ADRESSE DE L'ÉTABLISSEMENT * 398 TAMPON OU CACHET

* Les rubriques signalées par un astérisque doivent être obligatoirement remplies.

Supplément au Certificat

Supplément au Diplôme

Deux documents différents mais complémentarité d'usage et finalité identique :

- ➡ Renforcer la qualité et la lisibilité de l'offre de formation
- ➡ Favoriser la mobilité, les poursuites/ reprises d'études, l'insertion professionnelle et donc la FTLV

- Lisibilité des compétences acquises lors de la formation professionnelle
 - Secteurs d'activité et emplois accessibles
 - Document à télécharger sur le site du RNCP via un répertoire
- Lisibilité des compétences suite à l'obtention d'un diplôme du supérieur
 - Décrit le parcours spécifique de chaque étudiant
 - Gratuit / obligatoire / **personnalisé**

 **Les points forts**

		
Standard	Dimension européenne	Toutes les compétences
		
Multilingue	Interopérable	Format

 **Les guides Europass à disposition**

- Europass Mobilité Erasmus+ : mode d'emploi
- Europass Mobilité hors Erasmus+ : mode d'emploi
- Europass Mobilité : tuteur en entreprises (version française et version anglaise)
- Supplément au Diplôme (mise en place)
- Europass pour les recruteurs






Les études Europass




- « Europass Mobilité – 2016 » : remplissage, impact et perception de l'utilité du document.
http://www.agence-erasmus.fr/docs/2540_enquete-europass-mobilite.pdf

- « Supplément au Diplôme – 2015 » : mise en place et perception par les établissements d'enseignement supérieur + nouvelle enquête 2017.
http://www.agence-erasmus.fr/docs/2548_enquete-sd-2015.pdf

- « Supplément au Certificat – 2016 » : profil des utilisateurs et utilisation du document.
http://www.agence-erasmus.fr/docs/2558_enquete-supplement-au-certificat.pdf




Europass 2016




CV Europass

- ▶ **19 283 241** CV Europass complétés au niveau européen
- ▶ **458 886** CV Europass complétés en français



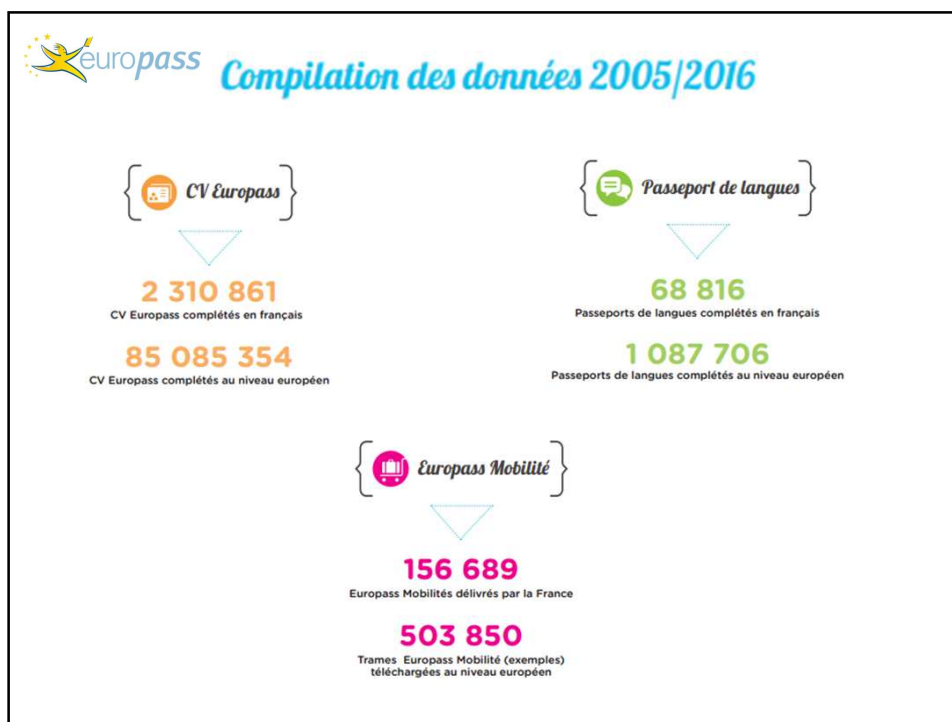
Passeport de langues


- ▶ **303 727** Passeports de langues complétés au niveau européen
- ▶ **13 551** Passeports de langues complétés en français



Europass Mobilité

- ▶ **19 955** Europass Mobilités délivrés par la France



 **Vers une nouvelle Décision Europass**

- **Calendrier :**
 - Juin 2016 : nouvelle stratégie en matières de compétences pour l'Europe de la CE.
 - Octobre 2016 : proposition de révision de la Décision Europass.
 - 2017 : négociations en cours sur le texte de la nouvelle Décision.
- **Objectif :** mieux répondre aux besoins des citoyens.
 - simplifier et moderniser les outils ;
 - donner les moyens de présenter les compétences et certifications d'une manière conviviale;
 - Permettre un accès à des services d'information et d'aide pour faire des choix éclairés en matière d'études ou d'emploi.
- **Le futur Europass:**
 - Plateforme en ligne, enrichie d'outils de profilage de compétences, d'auto-évaluation...
 - Liens vers d'autres outils et services de l'UE en matière de travail, d'enseignement, d'orientation et de formation (Eurès, Euroguidance...)



Merci de votre attention



Stéphane Héroult, chargé d'études documentaires - s.heroult@centre-inffo.fr

Reconnaissance et Validation des Compétences non-formelles et informelles en Europe : enjeux, systèmes, outils

Repères bibliographiques & Sites internet

octobre 2015

Les compétences représentent un enjeu stratégique majeur pour l'Union européenne, ses Etats membres et ses citoyens. A l'appui de la Conférence internationale Erasmus + « Reconnaissance des compétences et employabilité en Europe »¹, ce document propose d'explorer les sources d'information pertinentes sur la reconnaissance et la validation des compétences, particulièrement les compétences non-formelles et informelles, facteurs de la mobilité et de l'employabilité des personnes en Europe.

Les deux premiers chapitres introduisent la thématique, la question d'une stratégie globale en matière de compétences, et des initiatives mises en place pour étudier les besoins du marché du travail et développer des compétences nouvelles au regard de l'évolution des emplois.

Le troisième chapitre cite ensuite quelques grandes études publiées ces dernières années au sujet de l'identification, l'évaluation, la valorisation... jusqu'à la validation des compétences non-formelles et informelles.

Le quatrième et dernier chapitre s'intéresse *in fine* aux dispositifs et systèmes mis en place pour assurer cette reconnaissance et cette validation, à l'initiative de l'Union européenne, dans le cadre de projets pilotes, à l'initiative d'acteurs sectoriels, ou bien encore à l'initiative des Etats, tant en Europe que sur d'autres continents.

Les références bibliographiques et références de sites et pages internet² sont classées par ordre chronologique décroissant, à l'exception des parties portant sur des projets, ou des outils et systèmes, qui sont quant à eux déclinés selon leur appellation, par ordre alphabétique (parties II.2 et IV.2).

¹ <http://www.conferasmus.eu/> conférence organisée les 13-14 octobre 2015 à Bruxelles, par les trois agences nationales Erasmus+ Belgique, France, et Luxembourg.

² La sélection des sources a été arrêtée au 24/09/2015.

I. Prospective des compétences et des emplois : de l'inadéquation des compétences... aux « Nouveaux emplois et nouvelles compétences »	3
1. Sites web	3
1.1 Site de l'Union européenne	3
1.2 Site du CEDEFOP – Centre européen pour le développement de la formation professionnelle	3
1.3 Site de l'OCDE - Organisation de coopération et de développement économiques	4
2. Documents	4
II. La mobilité, facteur de l'employabilité des personnes	6
1. Enjeux de la mobilité	6
2. Exemples de projets	7
III. Identifier, évaluer, reconnaître... : la validation des compétences non-formelles et informelles en question (défis, enjeux, pratiques)	9
IV. Dispositifs et outils pour la Reconnaissance et la Validation des compétences non-formelles et informelles	12
1. Dispositifs de l'Union européenne.....	12
1.1 CEC - Cadre Européen des Certifications / EQF - European Qualifications Framework	12
1.2 Europass, Curriculum Vitae européen, ECVET : des dispositifs d'évaluation et de valorisation des compétences acquises.....	13
1.3 Youthpass ou « Passeport jeunesse ».....	17
2. Autres systèmes, outils, dispositifs pour l'évaluation, la valorisation, la validation des compétences acquises : en Europe et à l'international	18
2.1 Répertoires d'initiatives	18
2.2 Quelques illustrations : systèmes et dispositifs nationaux, projets pilotes, initiatives sectorielles.....	19

I. Prospective des compétences et des emplois : de l'inadéquation des compétences... aux « Nouveaux emplois et nouvelles compétences »

1. Sites web

1.1 Site de l'Union européenne

Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois

Commission européenne – Direction Générale Emploi, Affaires sociales et Inclusion

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=958&langId=fr>

Initiative lancée en 2010, qui fait partie de la [stratégie globale « Europe 2020 »](#).

Surveiller le marché de l'emploi

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=fr>

Rapport européen sur les emplois vacants et le recrutement ; Observatoire européen des postes vacants ; Bulletin européen sur la mobilité de l'emploi.

De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois

Commission européenne – Direction Générale Emploi, Affaires sociales et Inclusion

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568&langId=fr>

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=822&langId=fr>

Initiative lancée en 2008, qui est en cours et se poursuit. Elle définit le programme de la Commission européenne visant à améliorer les compétences professionnelles, mieux anticiper les besoins et renforcer l'adéquation entre l'offre et la demande dans ce domaine [cf. Document COM (2008) 868 final, 16.12.2008, 19 p. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX:52008DC0868>].

Actions concrètes menées :

- Prévisions menées par le réseau **Skillsnet** du CEDEFOP <http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/networks/skillsnet/index.aspx> ;
- Analyse des nouvelles tendances dans les différents secteurs économiques et création de conseils sectoriels sur les compétences ;
- **Cadre européen des compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie** ;
- Recherche en cours avec l'**OIT** (Service des compétences et de l'employabilité - SKILLS <http://www.ilo.org/skills/lang--fr/index.htm>) et l'**OCDE** ;
- **Classification européenne des aptitudes, compétences, qualifications et professions** (European Skills/Competences, qualifications and Occupations – **ESCO** <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1042&langId=fr>) ;
- **Cadre européen des certifications** ;
- Aides financières de l'UE octroyées par l'intermédiaire du FSE - Fonds social européen et du programme Erasmus+ ;
- Forum Université-Entreprise.

1.2 Site du CEDEFOP – Centre européen pour le développement de la formation professionnelle

Skills forecasts Country reports : skills supply and demand up to 2025 - 2015 edition

CEDEFOP - European Centre for the Development of Vocational Training

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/skills-forecasts>

Employment outlook ; Sector developments ; Occupations and qualifications prospects ; Labour force trends ; Experts' view.

Forecasting skill demand and supply

CEDEFOP

<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/forecasting-skill-demand-and-supply/>

Project info ; Events ; News ; Publications ; Main forecasting results ; Contact details.

Forecasting skill demand and supply : Data visualisations ; Main forecasting results

<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/forecasting-skill-demand-and-supply/data-visualisations>

Skills forecast for 2015 : Labour force / Employment trends / Job opportunities.

Base de données des prévisions de l'offre et de la demande de compétences pour chaque État membre (28 États membres de l'UE, plus l'Islande, la Norvège et la Suisse).

Skillsnet

CEDEFOP

<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/skillsnet>

“Skillsnet network welcomes researchers and experts active in early identification of skill needs and forecasting or in the transfer of research results on future skill requirements into policy and practice. Skillsnet members are involved in CEDEFOP activities related to identification of skill needs (forecasting, employer surveys, sectoral analysis) and receive privileged access to information. Skillsnet is coordinated by CEDEFOP and was formally established in 2004. It brings together highly qualified researchers and other experts from across the world to present and discuss outcomes and methods of research and analysis on new and changing skill needs as well as medium to longer term prospects of skills available in the labour market”.

Related projects and activities : Forecasting skill needs ; Employers' surveys ; Green Skills ; Skill needs in sectors ; Analysing skill mismatch.

EU Skills Panorama

CEDEFOP

<http://euskills Panorama.cedefop.europa.eu/>

Central access point for data, information and intelligence on trends for skills and jobs across Europe : Analytical Highlights, Useful Resources, and Datasets and Indicators. Four headings : occupation, sector, country, skills.

Analysing skill mismatch

CEDEFOP

<http://www.cedefop.europa.eu/fr/events-and-projects/projects/analysing-skill-mismatch>

CEDEFOP supports the European Commission and Member States by investigating skill mismatch in Europe and appropriate policies that can prevent them. The project explores how different labour market trends shape skill needs, how learning contributes to skill supply and to what extent educational and training systems, the labour market and other institutional factors interact in fostering or mitigating skill mismatch.

1.3 Site de l'OCDE - Organisation de coopération et de développement économiques

Stratégie de l'OCDE sur les compétences

OCDE - Organisation de coopération et de développement économiques

<http://www.oecd.org/fr/edu/strategiedelocdesurlescompetences.htm>

skills.oecd : “building the right skills and turning them into better jobs and better lives”

OECD - Organisation for Economic Co-operation and Development

<http://skills.oecd.org/>

2. Documents

L'impératif des compétences : dossier spécial

Commission européenne – Direction générale de l'emploi; des affaires sociales et de l'inclusion

Agenda Social, n° 41, juillet 2015, p. 14-23

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14277&langId=fr>

Croissance de l'emploi en Europe : vers une reprise inégale

CEDEFOP – Centre européen pour le développement de la formation professionnelle

Note d'information, juin 2015, 6 p.

http://www.cedefop.europa.eu/files/9098_fr.pdf

<http://dx.doi.org/10.2801/441841>

Les prévisions de l'offre et de la demande de compétences à l'horizon 2025 font état d'importantes disparités entre États membres. En 2020, l'emploi dans l'Union européenne (UE) devrait dépasser son niveau d'avant la crise de 2008 et poursuivre sa croissance jusqu'en 2025. Dans le même temps, l'UE devrait voir sa population active légèrement diminuer et vieillir, mais celle-ci sera mieux qualifiée et sa jeune génération sera la plus hautement qualifiée dans l'histoire de l'Europe. Les taux prévus de croissance de l'emploi présentent des écarts importants entre pays, entre secteurs et entre profils de compétences professionnelles (perspectives différenciées selon les groupes de professions et les niveaux de qualification).

OECD Skills Outlook 2015 : Youth, Skills and Employability

OECD - Organisation for Economic Co-operation and Development

Paris : OCDE, May 2015, 156 p. - ISBN 978-92-64-23417-8

<http://www.oecd.org/edu/oecd-skills-outlook-2015-9789264234178-en.htm>

<http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/internacional/1-skillsoutlook2015.pdf?documentId=0901e72b81d77c93>

Skill Mismatch and Public Policy in OECD Countries

Muge Adalet McGowan, Dan Andrews

Paris : OECD, 28 April 2015, 52 p. (OECD Economics Department Working Papers ; n° 1210)

<http://dx.doi.org/10.1787/5js1pzw9lnwk-en>

Inadéquation des compétences : les dessous du problème

CEDEFOP

Note d'information du CEDEFOP, n° 2, mars 2014, 4 p. – ISBN : 978-92-896-1471-9

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9087_fr.pdf

<http://dx.doi.org/10.2801/57074>

La crise économique et financière mondiale a engendré un taux alarmant de chômage et de sous-emploi dans de nombreux pays de l'Union européenne. Et pourtant, les enquêtes montrent encore que plus d'un employeur sur trois a du mal à pourvoir les emplois vacants. De nombreux employeurs et décideurs politiques considèrent que ces problèmes sont dus à une mauvaise préparation des jeunes diplômés, ainsi que des autres travailleurs. Selon eux, l'inadéquation endémique des compétences dans les économies européennes serait responsable des taux élevés de chômage. Toutefois, on constate que des facteurs autres que les déficits de compétences sont principalement responsables de la hausse du chômage et, en même temps, de la difficulté à pourvoir certains emplois vacants.

Occupational mismatch in Europe : Understanding overeducation and overskilling for policy making

European Commission ; JRC - Joint Research Centre ; Institute for the Security and Protection of the citizens ; Sara Flisi, Valentina Goglio, Elena Meroni, Margarida Rodrigues, Esperanza Vera-Toscano

Luxembourg : Publications Office of the European Union, May 2014, 92 p. (EUR – Scientific and Technical Research series).- ISBN : 978-92-79-37852-2 – DOI : 10.2788/61733

<http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC89712/occupational%20mismatch%20in%20europe.pdf>

This technical report presents EU-17 evidence on the extent of different measures of overeducation and overskilling among working age population in an attempt to provide a comprehensive understanding of the relationship between education and skill mismatch within the broader definition of occupation mismatch. It further investigates how countries differ or share common patterns in terms of amount and typology of mismatch, while investigating the socio-economic determinants responsible for different types of occupational mismatch considered. Lastly, at a very exploratory level, it provides average predicted probabilities for the different types of occupational mismatch identified using CEDEFOP skill forecast by educational level and occupation for 2020. Comparing these predicted values provides a method of measuring the overall impact on occupational mismatch of differences in age, gender or education level while controlling for other observed characteristics. Special attention is systematically paid to the role of educational systems and policies in the matter.

New skills and jobs in Europe : Pathways towards full employment [report]

European Commission - Directorate-General for Research and Innovation

Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012, 92 p. ISBN 978-92-79-23668-6 – DOI : 10.2777/85575

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9481&langId=en>**Skills supply and demand in Europe : methodological framework**

CEDEFOP

Luxembourg: Publications Office of the European Union, November 2012, 152 p. (Research paper ; No 25). - ISBN: 978-92-896-1112-1 – DOI : 10.2801/85871

http://www.cedefop.europa.eu/files/5525_en.pdf<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5525>**L'enjeu des compétences en Europe**

CEDEFOP

Note d'information du CEDEFOP, n° 3, Mars 2012, 4 p.

http://www.cedefop.europa.eu/files/9068_fr.pdf**Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois : une contribution européenne au plein emploi** : communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité

économique et social européen et au Comité des régions

Commission européenne

Document COM/2010/0682 final, 23 novembre 2010, 26 p.

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX%3A52010DC0682><http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6710&langId=fr>

II. La mobilité, facteur de l'employabilité des personnes

1. Enjeux de la mobilité

L'emploi des jeunes en Europe : rapport d'information déposé par la Commission des affaires européennes de l'Assemblée nationale

Philip Cordery (Rapporteur)

Paris : Assemblée nationale, mars 2015, 117 p. (Rapport d'information Assemblée nationale ; No 2620)

<http://www.assemblee-nationale.fr/14/pdf/europe/rap-info/i2620.pdf>**Des outils européens au service de la mobilité**

Agence ERASMUS+ France Education Formation

Janvier 2015, 28 p.

http://www.agence-erasmus.fr/docs/2241_des-outils-europeens.pdf**Mobilité européenne et valorisation de l'apprentissage : étude d'impact nationale**

CEREQ – Centre d'études et de recherches sur les qualifications

Bordeaux : Agence Europe-Education-Formation France, avril 2014, 47 p.

http://www.2e2f.fr/docs/20140425_etude-apprentis.pdfFiche de synthèse (étude d'impact 2012 – 2015, 1 page) : http://www.agence-erasmus.fr/docs/2145_impression-poster-apprentis.pdf ; Synthèse de l'étude (en français, 8 pages) : http://www.agence-erasmus.fr/docs/20140512_synthese-etude-apprentis-final.pdf ; Synthèse de l'étude (en anglais, 7 pages) : «European mobility and its added value for apprentices : national impact survey » http://www.agence-erasmus.fr/docs/2124_synthese-apprentis-en-web-2.pdf.

L'objectif de cette étude, commanditée par l'Agence 2E2F était de mesurer la valeur ajoutée d'une mobilité à l'international pour les apprentis français dans leurs parcours de formation et dans leur insertion professionnelle. Pour

cela le CEREQ a suivi un panel de 500 apprentis de niveau IV et V effectuant un stage à l'international afin de mesurer et de comparer l'évolution de leurs parcours avec un échantillon comparable d'apprentis non mobiles. L'enquête montre que les apprentis mobiles présentent une propension supérieure à la poursuite de leurs études. Ainsi, selon les données qualitatives et quantitatives recueillies avant, au retour, et trois mois après les mobilités, 96 % des apprentis sont satisfaits de leur expérience, 65 % estiment que c'est un événement important en vue de leur future carrière. Pour 8 apprentis sur 10, ce séjour à l'étranger constitue un véritable atout pour la recherche d'emploi.

Mobilité européenne et retour à l'emploi : étude d'impact

Kaléido'Scop

Bordeaux : Agence Europe-Education-Formation France, avril 2014, 115 p.

http://www.agence-erasmus.fr/docs/20140425_rapport-final_etude-impact-de-web.pdf

Synthèse de l'étude (12 p.) : http://www.agence-erasmus.fr/docs/20140512_synthese-etude-de-final.pdf ; Fiche de

synthèse (1 page) : http://www.agence-erasmus.fr/docs/2146_impression-poster-emploi.pdf.

En 2011, l'Agence a lancé une étude d'impact de la mobilité transnationale des demandeurs d'emploi sur leur insertion professionnelle. Il s'agit de la première enquête longitudinale sur la mobilité internationale appliquée à ce public, tout âge, tout programme de mobilité et tout niveau de formation confondus.

Erasmus : impact de la mobilité européenne des enseignants et des personnels administratifs

CIEP - Centre international d'études pédagogiques ; Jonathan Hooley ; Annick Bonnet ; Olivier Steffen

Bordeaux : Agence Europe-Education-Formation France, juin 2013, 90 p.

http://www.agence-erasmus.fr/docs/20130610_etude-ciep-erasmus-2013.pdf

Study on Mobility Developments in School Education, Vocational Education and Training, Adult Education and Youth Exchanges

ICON-INSTITUTE GmbH ; CO KG Consulting Gruppe

Bruxelles : European Commission – DG Education and Culture, June 2012, 418 p.

http://www.europemobility.eu/download/TC/funding_schemes/Mobility_Study_Final_Report.pdf

Mobilité étudiante ERASMUS : apports et limites des études existantes

CIEP ; Annick Bonnet

Bordeaux : Agence Europe-Education-Formation France, mars 2012, 52 p.

<http://www.agence-erasmus.fr/docs/mobilite-Erasmus-CIEP.pdf>

La mobilité individuelle des élèves : un chaînon manquant dans l'analyse d'impact de la mobilité des jeunes

CIEP ; Annick Bonnet ; Marion Latour

Bordeaux : Agence Europe-Education-Formation France, mars 2012, 26 p.

http://www.agence-erasmus.fr/docs/20120604_etude-mob-eleves-ciep.pdf

2. Exemples de projets

ADAM - Leonardo da Vinci Projects and Products Portal

<http://www.adam-europe.eu/>

Cette base de données recense notamment de nombreux projets et produits relatifs à la mobilité (cf. recherche avancée par type de projet « Mobilité » - personnes sur le marché de l'emploi / personnels de l'enseignement et de la formation professionnelle / formation professionnelle initiale / étudiants.

AGEFA Mobilité

<http://www.agefa-mobilite.eu/fr>

Le réseau AGEFA Mobilité est piloté par l'Association de Gestion des Formations en Alternance pour les Petites et Moyennes Entreprises (AGEFA PME).

Erasmus + : Plateforme de diffusion des projets et de leurs résultats

<http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/>

Euro Apprenticeship : Mobility of apprentices in Europe ; The European network to promote, implement and enhance learning mobility for apprentices

<http://www.euroapprenticeship.eu/fr/accueil.html>

Plateforme européenne de soutien à la mobilité des apprentis : le réseau « Euro Apprenticeship » a mis en place cette plateforme Web collaborative donnant accès à des outils de soutien à la mobilité, à un agenda d'événements, à une newsletter, à des activités d'apprentissage entre pairs et à des séminaires de mise en réseau. Le site constitue ainsi un « club » au sein duquel se retrouvent ses membres.

Eurodyssée : programme d'échange de l'Assemblée des Régions d'Europe (ARE)

<http://www.eurodysee.eu/fr/qui-sommes-nous.html>

European Mobility

<http://www.european-mobility.eu/>

Modèles de conventions de stages de formation professionnelle pour 21 pays.

Europemobility Network - Raising Quantity and Quality of Work Placements in Europe

<http://www.europemobility.eu/index.php>

Favoriser la mobilité européenne

ANFA - Association Nationale pour la Formation Automobile

<http://www.anfa-auto.fr/Centres-de-formation/Favoriser-la-mobilite-europeenne>

Ma Voie Pro Europe : portail européen pour la mobilité des jeunes en voie professionnelle

ONISEP - Office National d'Information Sur les Etudes et les Professions ; AGEFA PME - Association de Gestion des Formations en Alternance pour les Petites et Moyennes Entreprises

<http://mavoieproeurope.onisep.fr/>

MOBILOUTIL : portail des outils pratiques facilitant la mobilité européenne

<http://www.mobiloutil.fr/index.php>

Site administré par le CARIF OREF Auvergne dans le cadre du réseau Euroguidance.

Movil'App : Apprentis en Europe, stage à l'étranger avec CCI.fr

CCI de France / ACFCI - Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie

<http://www.cci.fr/web/apprentissage/apprendre-en-europe/-/article/Le+programme+MOVIL%60APP/>

NETINVET

<http://www.netinvet.eu/?lg=fr>

NETINVET est un réseau destiné à promouvoir la mobilité européenne pour des apprenants suivant des programmes de formation professionnelle dans les domaines du commerce international et du transport / logistique.

ProM - Professionalisation des acteurs de la mobilité en éducation

<http://www.prom-mobile.eu/fr>

- **ProM : Autoformation des porteurs de projets de mobilité**

<http://www.agence-erasmus.fr/projet/55/prom-autoformation-des-porteurs-de-projets-de-mobilite>

SFA - Secrétariat franco-allemand pour les échanges en formation professionnelle

<http://www.dfs-sfa.org/index.php?id=2&L=1>

<http://www.france-allemande.fr/Le-Secretariat-franco-allemand,4253.html>

III. Identifier, évaluer, reconnaître... : la validation des compétences non-formelles et informelles en question (défis, enjeux, pratiques)

La validation de l'apprentissage non formel et informel : rapport d'information n° 2926

Assemblée Nationale - Commission des affaires européennes, Sandrine Doucet

Paris : Assemblée Nationale, juillet 2015, 83 p. (Documents d'information). - ISBN 978-2-11-134276-7

<http://www.assemblee-nationale.fr/14/europe/rap-info/i2926.asp>

Ce rapport présente les différences entre systèmes nationaux de reconnaissance de compétences ainsi que les mesures prises par l'Union européenne pour aider les États à coopérer dans le but d'assurer une reconnaissance européenne des compétences acquises hors du système éducatif.

Policy Debate "Validation of learning outcomes : opportunities and threats for non-formal education" [9 July 2015, Brussels]

EUCIS-LLL - European Civil Society Platform on Lifelong Learning ; European Youth Forum

July 2015, 6 p.

http://www.eucis-lll.eu/eucis-lll/wp-content/uploads/2015/07/policydebate_validation_synthesis-report.pdf

Global Perspectives on Recognising Non-formal and Informal Learning : Why Recognition Matters

Madhu Singh ; UIL - UNESCO Institute for Lifelong Learning

Springer Edition, May 2015, 236 p. (Technical and Vocational Education and Training : Issues, Concerns and Prospects ; Volume 21)

<http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002336/233655E.pdf>

Apprendre au-delà de l'école : rapport de synthèse

Paris : OCDE, avril 2015, 110 p. - ISBN : 978-92-64-23040-8

http://www.oecd-ilibrary.org/education/apprendre-au-dela-de-l-ecole_9789264230408-fr

<http://fr.calameo.com/read/0009738096e284c8d2b8c>

Chapitre 4 - Transparence des résultats (pages 83-101) : Créer des systèmes de certification solides ; Modèles axés sur les compétences ; Evaluation efficace.

La validation de compétences et qualifications acquises dans le cadre d'apprentissages non-formels et informels : la contribution pratique de la société civile organisée ; Audition publique - Bruxelles, 13 avril 2015

CESE - Comité économique et social européen

<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.fr.events-and-activities-recognition-of-skills>

Validation of non-formal and informal learning [VNFIL] : a practical view

Lieve Van den Brande, Commission européenne – Direction générale Emploi, affaires sociales et inclusion

14 April 2015, 17 p.

<http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/european-commission--eesc-presentaion-validation.pdf>

Adult Education and Training in Europe : Widening Access to Learning Opportunities : report

European Commission ; EACEA - Education, Audiovisual and Culture Executive Agency ; Eurydice

Luxembourg: Publications Office of the European Union, February 2015, 164 p. - ISBN 978-92-9201-661-6 – DOI : 10.2797/75257

http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/179EN.pdf

Le défi de la validation : l'Europe en passe de reconnaître toutes les formes d'apprentissage ?

CEDEFOP

Note d'information, novembre 2014, 4 p.

http://www.cedefop.europa.eu/files/9092_fr.pdf

<http://dx.doi.org/10.2801/64248>

L'inventaire européen de l'apprentissage non formel et informel offre une source d'informations détaillées sur l'évolution de la validation des acquis dans l'ensemble de l'Europe. Il montre que, malgré la complexité de la tâche, les stratégies et la législation en matière de validation progressent lentement mais sûrement. Pour autant, de nombreux aspects restent à améliorer, en particulier la fiabilité des informations sur le recours aux dispositifs de validation et sur leur utilisation. La 5ème mise à jour de cet inventaire présente une vue d'ensemble de la validation dans 33 pays européens, assorti d'exemples de bonnes pratiques et d'une analyse thématique des questions liées à la poursuite du développement et de la mise en œuvre de la validation. Cette note présente les résultats de cet inventaire, les défis de la validation de l'apprentissage non formel et informel et de la mise en place, à cet effet, de dispositifs par les pays. Elle conclut sur des actions futures à mener au regard de la mise à jour des lignes directrices européennes pour cette validation, ainsi que des liens à affirmer entre cette dernière et les CNC, qui sont en cours de cartographie par le CEDEFOP.

Validation of non-formal and informal learning

CEDEFOP

<http://www.cedefop.europa.eu/fr/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning>

Project info ; European Inventory ; Manifestations ; Actualité ; Publications.

European Inventory on Validation : 2014 Update

<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

- **Country reports** : 36 reports for 33 countries.
- **Eight in-depth thematic reports** : Awareness rising ; Competence assessment in the private sector ; Current approaches to skills audits in the public sector ; Multi-level governance ; Guidance and counseling ; Research themes on validation ; Validation and early school leavers ; Validation methods.
- **European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014 : Executive summary**
European Commission ; Cedefop ; ICF International
Novembre 2014, 11 p.
<https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2014/87250.pdf>
- **European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014 : Final synthesis report**
European Commission ; Cedefop ; ICF International
Novembre 2014, 47 p.
<https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2014/87244.pdf>
<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory/european-guidelines-validation-non-formal-and-informal-learning>
- **Case studies.**
- **Projects and best practices.**

La validation des compétences non-formelles et informelles : de nouvelles chances pour tous ?

Nicolas Fleury

ETUI Policy Brief : Politiques économiques, sociales et de l'emploi en Europe, N° 9/2014, novembre 2014, 5 p.

<http://www.etui.org/fr/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/La-validation-des-competences-non-formelles-et-informelles-de-nouvelles-chances-pour-tous>

<http://www.etui.org/fr/content/download/18435/141149/file/Policy+Brief+2014-09+FR.pdf>

Ce numéro souligne les enjeux clés de la reconnaissance des compétences présentés dans le projet Acteurs, pratiques et enjeux de l'apprentissage non-formel et informel (NFIL - non-formal and informal learning) et de sa validation et lance des pistes pour développer cette validation. Dans un contexte de besoin croissant d'élévation des niveaux d'éducation, d'enrichissement des compétences et d'encouragement des mobilités professionnelles, la validation de la NFIL est une étape clé dans la gestion dynamique des parcours professionnels. Elle peut bénéficier à de nombreux groupes sociaux, en particulier les plus vulnérables. Néanmoins, afin de constituer un droit effectivement mobilisé, la validation des compétences nécessite une mobilisation des acteurs qui passe notamment par un développement de la négociation collective sur cette question. Afin d'augmenter significativement le volume des bénéficiaires, il importe d'encourager l'accès à la certification.

Use of validation by enterprises for human resource and career development purposes

CEDEFOP

Luxembourg : Publications Office of the European Union, May 2014, 106 p. (Cedefop Reference series ; 96). - ISBN :

978-92-896-1139-8 – DOI : 10.2801/47250

http://www.cedefop.europa.eu/files/3065_en.pdf

“For European companies, correctly assessing skills and competence is a crucial factor in recruitment and human resource management. But enterprises do not focus equally on all staff. Competence assessment practices predominantly target executives and technical specialists, and company size influences the way assessments are carried out. Moreover, outcomes of such assessments are mainly used for internal company purposes; validating employee skills within the company is thus of limited help to people seeking alternative employment or further learning. Based on a survey of 400 enterprises, 20 in-depth case studies and interviews with human resource experts in 10 countries, this report analyses the main purposes of competence assessment, the standards and methods applied, the employee groups targeted and the way results are documented and used.” (CEDEFOP presentation)

Challenges, actors and practices of non-formal and informal learning [NFIL] and its validation in Europe

Renaud Damesin, Jacky Fayolle, Nicolas Fleury, Mathieu Malaquin and Nicolas Rode

Brussels : ETUI - European Trade Union Institute, May 2014, 270 p. - ISBN 978-2-87452-305-2

<http://www.etui.org/fr/Publications2/Livres/Challenges-actors-and-practices-of-non-formal-and-informal-learning-and-its-validation-in-Europe>

<http://www.etui.org/fr/content/download/14432/117700/file/14+Challenges+learning+in+Europe+Fayolle+Web+version.pdf>

« La reconnaissance et la validation des acquis dans le contexte du processus de Bologne » : Atelier du 17/10/2013

<http://www.agence-erasmus.fr/evenement/231/la-reconnaissance-et-la-validation-des-acquis-dans-le-contexte-du-processus-de-bologne>

Parmi les ressources associées : supports d'intervention présentant la reconnaissance et validation en France, en Ecosse, en Italie, au Portugal, et en Pologne.

Relever les défis de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) : dossier

Formation Emploi, n° 122, Avril-Juin 2013, pp. 3-166

<http://www.cairn.info/revue-formation-emploi-2013-2.htm>

Recommandation du Conseil du 20 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel

Conseil de l'Union Européenne

Journal officiel de l'Union européenne, C 398, 22 décembre 2012, 5 p.

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:32012H1222%2801%29>

Study on the impact of Non-Formal Education in youth organisations on young people's employability, commissioned by the European Youth Forum

Manuel Souto-Otero (University of Bath), Daniela Ulicna (ICF-GHK), Loraine Schaepkens (ICF-GHK), Viktoria Bogнар (ICF-GHK)

October 2012, 104 p.

http://issuu.com/yomag/docs/reportnfe_print

https://www.jugendpolitikineuropa.de/downloads/4-20-3299/ReportNFE_PRINT.pdf

Non-Formal and Informal Learning (NFIL) - Formation non formelle et informelle : de pratiques parallèles à une insertion systémique

<http://www.groupe-alpha.com/fr/etudes-prospective/publications/rapports-cep/etude-nfil.html>

Projet mené pour la CES - Confédération Européenne des Syndicats, par le CEP - Centre Etudes et Prospective du Groupe Alpha, en collaboration avec le pôle Politiques de formations de Sémaphores et ConsultingEuropa.

Le rapport de synthèse (**Juillet 2012**) porte à la fois sur l'ambition des politiques publiques de validation de la NFIL ainsi que sur l'implication des acteurs sociaux dans l'élaboration et la mise en œuvre de ces politiques

Les rapports nationaux présentent la NFIL et les pratiques de validation dans dix Etats membres (Danemark, Italie, France, Royaume-uni, Allemagne, Pologne, Portugal, Finlande, Espagne et Roumanie).

International Conference on Validation ; 5-7 March 2012 March, Oslo, Norway

NVL - Nordic Network for Adult Learning

<http://old.nordvux.net/page/1382/conferenceonvalidation2012.htm>**Reconnaître l'apprentissage non formel et informel résultats, politiques et pratiques**

OCDE

Paris : OCDE, Avril 2010, 100 p.

[http://www.oecd.org/fr/edu/innovation-](http://www.oecd.org/fr/edu/innovation-education/reconnaitrelapprentissageagenonformeletinformelresultatspolitiquesetpratiques.htm)[education/reconnaitrelapprentissageagenonformeletinformelresultatspolitiquesetpratiques.htm](http://www.oecd.org/fr/edu/innovation-education/reconnaitrelapprentissageagenonformeletinformelresultatspolitiquesetpratiques.htm)<http://www.oecdbookshop.org/fr/browse/title-detail/?k=5KSKMBFS68MT>**Reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels : les pratiques des pays**

Patrick Werquin

Février 2010, 73 p.

<http://www.oecd.org/fr/education/apprendre-au-dela-de-l-ecole/44600417.pdf>**Recognition of Non-formal and Informal Learning – Home**

OECD - Organisation for Economic Co-operation and Development

<http://www.oecd.org/fr/education/apprendre-au-dela-de-l-ecole/recognitionofnon-formalandinformallearning-home.htm>**Lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels**

CEDEFOP

Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne, Septembre 2009, 109 p. - ISBN 978-92-896-0603-5

http://www.cedefop.europa.eu/files/4054_fr.pdf

IV. Dispositifs et outils pour la Reconnaissance et la Validation des compétences non-formelles et informelles

1. Dispositifs de l'Union européenne

1.1 CEC - Cadre Européen des Certifications / EQF - European Qualifications Framework

Find information on the EQF, NQF's[http://ec.europa.eu/ploteus/search/site?f\[0\]=im_field_entity_type%3A97](http://ec.europa.eu/ploteus/search/site?f[0]=im_field_entity_type%3A97)

Rubrique « Qualifications » du site LOQ - Learning Opportunities and Qualifications in Europe (ex Ploteus)

<http://ec.europa.eu/ploteus/en>.**euVETsupport - Support structures for practical EQF and ECVET application [portail de soutien du CEC et de l'ECVET]**

DEKRA Akademie

<http://www.euvetsupport.eu/index.php?id=285><http://www.euvetsupport.eu/index.php?id=75&L=2>

Cette plateforme en ligne se présente comme au centre du projet « euVETsupport », financé par le programme européen Formation tout au long de la vie. « Elle propose des informations de base sur le CEC (Cadre Européen des Certifications) et ECVET (European Credit System for Vocational Education and Training), ainsi que des outils et services plus avancés, dont une bibliothèque thématique, des exemples pratiques, une équipe d'experts, un forum de consultation des professionnels qui peuvent solliciter le soutien de leurs pairs et d'experts, ainsi que de nombreux cours en ligne qui permettent de se familiariser avec l'application pratique du CEC et d'ECVET ».

- Espace utilisateurs : <http://www.euvetsupport.eu/index.php?id=210&L=2>

- Recrutement grâce au CEC : <http://www.euvetsupport.eu/index.php?id=119&L=2> (Vidéo / OFQAL)

- Le projet « euVETsupport » s'appuie sur un projet précédant : « EQF Predict » <http://www.project-predict.eu/>.

Cadres de certifications : influence croissante, obstacles persistants

CEDEFOP

Note d'information, novembre 2014, 4 p.

http://www.cedefop.europa.eu/files/9091_fr.pdf

<http://dx.doi.org/10.2801/61981>

Les premiers travaux sur le cadre européen des certifications (CEC) ont débuté il y a 10 ans, à l'automne 2004. Impulsés pour partie par cette initiative, les cadres nationaux de certifications (CNC) font désormais partie intégrante de la quasi-totalité des systèmes d'éducation et de formation en Europe. Hors d'Europe, de plus en plus de pays et régions (tels que l'Asie-Pacifique) élaborent et mettent en œuvre rapidement des cadres de certifications. Au cours de cette période, le CEDEFOP a systématiquement « cartographié » et analysé l'émergence des CNC dans différents contextes et à des fins diverses. Cette note observe leur mise en œuvre, leurs objectifs et les défis relevés. Notamment la sensibilisation des utilisateurs finaux aux CNC (apprenants, parents, enseignants, praticiens de l'orientation et du conseil), le lien entre les CNC et les dispositifs de validation de l'apprentissage non formel et informel, la prise en compte de certifications « externes » sur le marché du travail, ainsi que des résultats d'apprentissage obtenus. La note conclut sur les avancées du CEC à ce jour, puis sur la dimension mondiale des CNC.

Evaluation of the Implementation of the European Qualifications Framework [EQF]

Recommendation : report

ICF GHK, Axelle Devaux (Senior Consultant/Project Manager) in association with Technopolis Ltd

Brussels : European Commission - DG Education and Culture, 17 October 2013

- **Résumé analytique** (10 p.)
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/more_info/evaluations/docs/education/eqf2013-summary_fr.pdf
- **Final report** (106 p.)
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/more_info/evaluations/docs/education/eqf2013_en.pdf
- **Annexes** (118 p.) => **Annex 9 : Case study report – France** (pages 80 à 85 du fichier)
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/more_info/evaluations/docs/education/eqf2013-annexes_en.pdf
- **Quality assessment** (3 p.)
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/more_info/evaluations/docs/education/eqf2013-ga_en.pdf

1.2 Europass, Curriculum Vitae européen, ECVET : des dispositifs d'évaluation et de valorisation des compétences acquises

A. Europass et CV européen

Europass : 10 ans au service des citoyens

Agence ERASMUS+ France Education Formation

Octobre 2015

<http://www.agence-erasmus.fr/page/europass>

EUROPASS : le passeport européen de vos compétences

Agence ERASMUS+ France Education Formation

<http://www.agence-erasmus.fr/page/europass>

- **Les magazines Europass**
<http://www.agence-erasmus.fr/page/magazines-europass>

Portail Europass : Statistiques

<https://europass.cedefop.europa.eu/fr/resources/statistics.iehtml>

Eléments chiffrés année après année, de 2007 à 2015, sur la fréquentation du site : consultation de pages, téléchargements des documents... avec précisions pays par pays, dont la France.

- **Europass website activity report since February 2005** (State of play : July 2015, 9 pages) : Visits for the Europass portal ; Europass CVs and Language Passports completed online ; Documents downloaded (Europass CV / Europass Language Passport examples, instructions and templates ; Europass Mobility,

Certificate Supplement, Diploma Supplement exemples)

https://europass.cedefop.europa.eu/Statistics/1_Activity_since_launch/Europass_Statistic_Reports_Since_Launch.PDF

- **Europass website 2015 activity report** (State of play: July 2015, 10 pages) : Visits for the Europass portal ; Downloads of examples (Europass Mobility, Certificate Supplement, Diploma Supplement) ; Downloads of Europass CV / Language Passport examples, instructions and templates
https://europass.cedefop.europa.eu/Statistics/3_Annual_activity/2015/Europass_Statistic_Reports_Year_Visits_Downloads_2015.PDF
- **Europass website activity report 2015 : Europass CVs and Language Passports completed online** (State of play: July 2015, 13 pages)
https://europass.cedefop.europa.eu/Statistics/3_Annual_activity/2015/Europass_Statistic_Reports_Year_CV_LP_online_2015.PDF
https://europass.cedefop.europa.eu/Statistics/3_Annual_activity/2015/Europass_Statistic_Reports_Year_CV_LP_online_2015.PDF

4ème Rencontre nationale du réseau Euroguidance France : « Les outils facilitateurs de la mobilité européenne » ; les actes de la conférence [16 octobre 2014]

Agence Erasmus+ France / Education & Formation ; CNCP - Commission Nationale de la Certification Professionnelle
Bordeaux : Agence Erasmus+ France / Education & Formation, mars 2015, 10 p.

http://www.europe-et-formation.eu/IMG/pdf/actes-rencontres-euroguidance_3_.pdf

DG EAC Evaluation plan 2014-2018

European Commission - DG Education and Culture

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/more_info/evaluations/docs/eac_en.pdf

Selon ce document :

- la 3ème évaluation d'**Europass** sera réalisée entre 2016 et 2017
- et l'évaluation de la **Recommandation sur la validation des apprentissages non formels et informels** entre 2018 et 2019.

Second Evaluation of Europass

Written by PPMI – Public Policy and Management Institute

Brussels : European Commission - DG Education and Culture, 1st March 2013

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/more_info/evaluations/docs/education/europass2013_en.pdf

- **Note de synthèse** (8 p.)
- **Final Report** (151 p.)
- **Annexes** (199 p.) - Survey Questionnaires for the National Europass Centres (NECs), for Europass stakeholders, for End-users ; NEC expenses ; etc.
- **Quality assessment** (4 p.)

EUROPASS – Au service de la mobilité des citoyens

Fiche de synthèse de la législation de l'UE sur Eur-Lex : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?qid=1429546472744&uri=URISERV:c11077>

- Dernière modification le 07/04/2014.

Rapport de la Commission au Parlement européen et au Conseil : Évaluation de l'initiative Europass : Deuxième évaluation de la décision du Parlement européen et du Conseil instaurant un cadre communautaire unique pour la transparence des qualifications et des compétences (Europass)

Commission Européenne

Document COM (2013) 899 final du 18 décembre 2013 - non publié au Journal officiel, 12 p.

<http://www.ipex.eu/IPEXL-WEB/dossier/files/download/082dbcc5429d1f4a014305448cee3b4a.do>

Dans ce rapport, la Commission examine les succès engrangés dans le cadre d'Europass suite à l'évaluation externe réalisée en 2012. Elle y souligne que les objectifs initiaux restent d'actualité, notamment pour le cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation (Éducation et formation 2020), et que l'Europass s'est révélé efficace pour ce qui est de permettre la comparaison des compétences, des qualifications et des acquis d'apprentissage. Europass et, en particulier, le CV Europass, est une marque reconnue et fiable de

transparence et de reconnaissance. Toutefois, le rapport met également en évidence certaines défaillances du dispositif Europass, et esquisse les pistes d'amélioration nécessaires.

B. ECVET - système européen de crédits d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnels (European Credit system for Vocational Education and Training)

Réseau Européen ECVET : transfert, reconnaissance et capitalisation des acquis individuels d'apprentissage en Europe

<http://www.ecvet-team.eu/fr>

ECVET France : équipe nationale d'experts

<http://www.agence-erasmus.fr/page/ecvet>

E² Community - ECVET Expertise : Community of Practices (CoP) Experts

<http://e2-community.ecvet-team.eu/>

ECVET (Mobility) Toolkit

<http://www.ecvet-toolkit.eu/>

Introduction to ECVET and Geographical Mobility. ECVET Toolkit : Support for integrating ECVET into new or existing Mobility Practice. Tools, examples and Further Reading to aid successful ECVET Integration.

The European Credit System for Vocational Education and Training – ECVET : Guidelines for ECVET mobility

Users' Group members of the ECVET Network ; European Commission - Directorate General Education and Culture

<http://www.ecvet-team.eu/en/guidelines-ecvet-mobility>

- **Get to know ECVET better Questions and Answers**
February 2011, 92 p. - ISBN : 978-92-79-19916-5 - DOI : 10.2766/15437
<http://www.ecvet-team.eu/en/system/files/documents/14/questions-answers-about-ecvet-21/04/2010.pdf>
(Revised version)
- **Using ECVET for Geographical Mobility : Part II of the ECVET Users' Guide**
May 2012, 42 p. - ISBN : 978-92-79-25816-9 - DOI : 10.2766/37433
http://www.ecvet-projects.eu/Documents/ECVET_Mobility_Web.pdf
<http://www.ecvet-team.eu/en/system/files/documents/15/ecvet-mobility.pdf>
(Revised version including key points for quality assurance)
- **Using ECVET to Support Lifelong Learning : annotated examples of how ECVET can be used to support lifelong learning**
<http://www.ecvet-team.eu/en/system/files/documents/16/ecvet-support-III.pdf>
March 2012, 28 p. - ISBN : 978-92-79-25003-3 - DOI : 10.2766/33599

ECVET Pilot Projects : European Credit System for Vocational Education and Training

<http://www.ecvet-projects.eu/>

The ECVET pilot projects website was developed to : Provide background information about ECVET and related activities ; Disseminate information about the pilot projects, their work and results ; Serve as a tool to help with the organisation and administration of common activities. All ECVET pilot projects were finalised by spring 2014. This website now serves as an archive for information about their work and results.

Projects 2008 to 2011 : AEROVET, Be-TWIN, CAPE-SV, CREDCHEM, ECVET ASSET, M.O.T.O, N.E.T.WORK, OPIR, RECOMFOR, SME MASTER Plus, VaLOGReg. Projects 2011 to 2014 : 2get1care, CO.L.O.R, CPU-Europe, EASY Metal, ESyCQ, I CARE, MEN-ECVET, VET-CCS. Other national projects : DECVET, FINECVET. Other European projects : European Class in Truck Maintenance (ECT), NETECVET, VQTS.

ADAM - Leonardo da Vinci Projects and Products Portal

<http://www.adam-europe.eu/>

Cette base de données recense notamment des projets et produits relatifs à l'ECVET : cf. recherche avancée avec le groupe de projet « ECVET ».

Le réseau Euroguidance fait le point sur le système d'équivalence des cursus de formation en Europe

Cédric Morin

Quotidien de la formation, 17 octobre 2014

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/une-du-sommaire/une-2014/le-reseau-euroguidance-fait-le-point-sur-le-systeme-d-equivalence-des-cursus-de.html>

La 4^{ème} rencontre nationale du réseau Euroguidance, le 16 octobre 2014, a été l'occasion de dresser un bilan des ECVET, crédits européens pour l'éducation et la formation professionnelle, alias un système d'équivalence des cursus de formation professionnelle, créé en juin 2009 par la Commission européenne. "C'est un cadre technique qui permet le transfert d'unités d'apprentissage pour favoriser une mobilité de qualité à visée certificative entre les pays membres de l'Union européenne. Nous sommes dans une phase expérimentale, nous n'avons pas de données statistiques sur les expérimentations en cours. À l'issue de l'évaluation menée récemment, la Commission européenne évoquera les inflexions qu'il conviendra de mettre en œuvre", explique Habib Marande, l'un des experts de l'équipe d'ECVET France, et représentant en son sein de la Commission nationale de la certification professionnelle.

euVETsupport - Support structures for practical EQF and ECVET application [portail de soutien du CEC et de l'ECVET]

DEKRA Akademie

<http://www.euvetsupport.eu/index.php?id=285>

<http://www.euvetsupport.eu/index.php?id=75&L=2>

Le site propose des informations sur une variété de sujets liés à l'ECVET. Une boîte à outils propose des documents rédigés dans le cadre de projets pilotes ECVET et d'initiatives similaires pour détailler des approches et des exemples de mise en œuvre de l'ECVET : Protocole d'accord, description et comparaison de qualifications, conception d'unités de formation, contrats d'études...

- **Recommandations pour la mise en œuvre pratique de la mobilité ECVET pour les apprenants**
Stuttgart : DEKRA Akademie, Septembre 2013, 12 p.
http://www.euvetsupport.eu/fileadmin/user_upload/Downloads_front/guide_mob/euVETsupport_WP2_guideline_Mobility_FR.pdf
- **Recommandations pour l'application de l'ECVET et l'ERA (évaluation et reconnaissance des acquis) en matière d'enseignement et formation professionnels**
Stuttgart : DEKRA Akademie, Septembre 2013, 20 p.
http://www.euvetsupport.eu/fileadmin/user_upload/Downloads_front/guide_plar/euVETsupport_WP2_guideline_PLAR_FR.pdf
Illustrations de la prise en compte du CEC et de l'ECVET dans le domaine du transport et de la logistique. Citations des projets EURO TRANS LOG, CENTRAL, PROLOG/ EUCOLOG (modèle SOLOS), MetaLOG, ProfDRV, ICT-DRV, KNOW-IN (adresses des sites page 18).

Evaluation externe de la mise en œuvre de la recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 sur la création d'un système européen de crédits d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET)

Bruxelles : European Commission - DG Education and Culture, 4 July 2014

- **Résumé analytique** (13 p.)
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/more_info/evaluations/docs/education/ecvet14-summary_fr.pdf
- **Final report** (131 p.)
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/more_info/evaluations/docs/education/ecvet14_en.pdf
- **Quality assessment** (4 p.)
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/more_info/evaluations/docs/education/ecvet14-qa_en.pdf

Evaluer les compétences acquises par les bénéficiaires (Europass, passeport européen de compétences ; ECVET cadre technique pour le transfert, la reconnaissance et la capitalisation des acquis d'apprentissage individuels en vue de l'obtention d'une certification) - pp. 46-50

In : **Guide de la mobilité européenne : réussir un projet d'échange de jeunes dans la branche des services de l'automobile**

ANFA - Association nationale pour la formation automobile

Sèvres : ANFA, 2013, 71 p.

<http://www.anfa-auto.fr/content/download/1700/12615/version/2/file/GuideMobiliteEuropeenne.pdf>

1.3 Youthpass ou « Passeport jeunesse »

Youthpass : recognition of non-formal learning in the youth field

Jugend für Europa - Deutsche Agentur für das EU-Programm Jugend in Aktion ; SALTO Training and Co-operation Resource Centre

<https://www.youthpass.eu/fr/youthpass/>

Le certificat Youthpass est un outil européen pour la reconnaissance des apprentissages non formels et informels dans le travail de jeunesse. Il est disponible pour les projets financés par les programmes « Erasmus + Jeunesse en action » et « Jeunesse en action ». Cf. « **Youthpass Guide** » <https://www.youthpass.eu/fr/youthpass/guide/>.

Youthpass Impact Study : Young people's personal development and employability and the recognition of youth work

Marti Taru and Paul Kloosterman

Bruxelles : Commission européenne – DG Education et Culture, Août 2013, 70 p.

<https://www.youthpass.eu/fr/youthpass/downloads/youthpass-impact-study/>

<https://www.youthpass.eu/downloads/13-62-115/Youthpass%20Impact%20Study%20-%20Report.pdf>

The Youthpass Impact Study process was advised by a Steering Group which included representatives of Youth in Action National Agencies, the European Youth Forum, the SALTO Training and Cooperation Resource Centre, the Youthpass Advisory Group, the European Training Strategy Steering Group and the European Commission.

Youthpass for ALL ! : Recognition of learning, focusing on inclusion groups

Kathy Schroeder, Ann Hendriks, Rita Bergstein ; SALTO-YOUTH Inclusion Resource Centre ; SALTO-YOUTH Training and Cooperation Resource Centre

December 2012, 114 p.

<https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-1949/YouthpassForAll.pdf>

This booklet is aimed specifically at youth workers and/or youth leaders who use European youth activities as part of their work with fewer-opportunity young people. It presents advice, tips and methods from youth workers who have used Youthpass “in the field”. The booklet then goes on to examine how the process of looking at learning outcomes can be expanded beyond Youthpass into a more comprehensive competence-based approach to youth work.

Recognising Learning in Youth Exchanges : A Hands-On Toolkit

Alan Hayes ; Eimear McNally

Youth Work Service, Léargas / Irish National Agency, November 2012, 40 p. – ISBN : 978-1-903555-02-6

<http://www.leargas.ie/wp-content/uploads/2015/05/Recognising-Learning-in-Youth-Exchanges.pdf>

It provides a hands-on approach for youth workers to support young people in reflecting on their learning, leading to Youthpass.

Europass Mobilité & Youthpass : complémentarités et synergies

AFPA - Association pour la formation professionnelle des adultes

Bordeaux : Agence Europe-Education-Formation France, Février 2012, 12 p.

http://www.agence-erasmus.fr/docs/20120213_ETUDE-YOUTH-PASS-EUROPASS-2.pdf

Cette étude a pour objectif d'identifier les complémentarités et les synergies existant entre les deux outils européens : l'Europass Mobilité et le Youthpass. Ces deux documents permettent de décrire et de valoriser les acquis réalisés lors des périodes de stage, de formation, d'expérience ou d'études en Europe. Bien que convergeant, leurs champs d'action sont sensiblement différents : l'Europass mobilité est construit essentiellement sur les apprentissages et les expériences formels tandis que le Youthpass valorise les apprentissages non formels et/ou informels. L'analyse croisée des deux documents, fait apparaître qu'ils permettent d'identifier des compétences inscrites dans le savoir, le savoir-faire et le savoir-être (compétences linguistiques, informatiques, organisationnelles, sociales et des aptitudes comportementales). La différence essentielle entre les deux documents relève du cadre dans lequel sont acquises ces compétences. L'ensemble des compétences valorisé par chacun de ces deux documents forme un corpus très large : dès lors ne serait-il pas plus opportun d'avoir recours à un seul document, ce qui permettrait d'avoir une lisibilité globale sur l'ensemble des compétences d'un individu ?

2. Autres systèmes, outils, dispositifs pour l'évaluation, la valorisation, la validation des compétences acquises : en Europe et à l'international

2.1 Répertoires d'initiatives

ADAM - Leonardo da Vinci Projects and Products Portal

<http://www.adam-europe.eu/adam/project/extendedsearch.htm>

Cette base de données recense les très nombreux projets et produits menés entre 2000 et 2015 : cf. recherche avancée notamment avec le thème de projet « Validation, Transparence, Certification ».

Erasmus + : Plateforme de diffusion des projets et de leurs résultats

<http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/>

OBSERVAL-Net observatory : European Observatory of validation of non-formal and informal learning (VNIL)

EUCEN - European University Continuing Education Network

<http://www.observal-net.eu/>

The Observatory is an exchange platform supporting the validation of non-formal and informal learning (VNIL) in Europe. It brings together a wide range of documents about validation practices of non-formal and informal learning in Europe in different educational sectors (higher education, vocational education and training, adult education), gathered initially by the project partners of the OBSERVAL (granted by the Leonardo da Vinci programme) and enhanced now by the OBSERVAL-Net project partners and community. Country profiles and Case studies (2013).

Recognition, Validation and Accreditation of Non-formal and Informal Learning in UNESCO Member States

Jin Yang ; UIL - UNESCO Institute for Lifelong Learning

Hamburg : UIL, August 2015, 68 p. - ISBN: 978-92-820-1191-1

<http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002326/232656e.pdf>

- *“The recent development of lifelong learning policies in many UNESCO Member States has shown that there is a growing demand for the knowledge, skills and competences acquired by adults and young people over the course of their lives to be evaluated and accredited within different contexts (work, education, family life, community and society). Alongside established systems for recognising formal learning, some **Member States have developed mechanisms to recognise and validate non-formal and informal learning, and many more are in the process of doing so.**”*

Le “**chapitre 3. The procedures of RVA : principles, methods and instruments**” (pages 24-30) décline des illustrations dans de nombreux pays. Thèmes abordés :

3.1 Identification of learning outcomes : Portugal [Recognition, Validation and Certification of Competency (RVCC) system, managed by the National Agency for Qualifications (ANQ)] ; **New Zealand**.

3.2 Production of evidence of learning outcomes : France ; Mauritius [portfolio of evidence] ; **Seychelles** [portfolio] ; **South Africa ; Denmark**.

3.3 The variety of assessment approaches in different learning environments : Austria [a variety of portfolio approaches] ; **France ; Canada ; Belgium ; Norway**.

3.4 Certification : Thailand [Office of Non-Formal and Informal Education has developed a Non-formal Education (NFE) Equivalency Programme through the use of the NFE Basic Curriculum] ; **Pakistan ; Uzbekistan ; Chile ; Japan ; New Zealand**.

3.5 New practices in recording, documenting and certifying credits/competences : Republic of Korea [Accounts for Lifelong Learning] ; **France ; Denmark** [My Competence Portfolio] ; **Germany** [Profil-PASS] ; **Norway** [PCD - Personal Competence Document] ; **Japan** [job card system] ; **Germany** [Employer's Reference] ; **Portugal ; Philippines** [Alternative Learning System Passport for Informal Education].

3.6 Credit transfer : Republic of Korea [Academic Credit Bank System] ; **Thailand ; Germany** [Credit for vocational competences towards higher education study programmes – ANKOM] ; **South Africa**.

Global Perspectives on Recognising Non-formal and Informal Learning : Why Recognition Matters

Madhu Singh ; UIL - UNESCO Institute for Lifelong Learning

Springer Edition, May 2015, 236 p. (Technical and Vocational Education and Training : Issues, Concerns and Prospects ; Volume 21)

<http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002336/233655E.pdf>

- Key Concepts, Definitions and Assumptions.
- Policy and Legislative Environment.
- Recognition, Validation and Accreditation - RVA's Role in Education, Working Life and Society.
- Coordination and Stakeholder Interests and Motives.
- Sharing Learning : Cross-Country Observations.
- Features of Best Practice from **Country Examples** (pages 153 à 158) : **Developed Countries** (New Zealand, Australia, Republic of Korea, Japan, United States of America, Canada, South Africa, Austria, Germany, Denmark, Norway, Finland, France, Portugal, Scotland, England) ; **Developing Countries** (Philippines, Thailand, Bangladesh, Mexico, Mauritius, Namibia, Benin, Burkina Faso).

UIL Global Observatory of Recognition, Validation and Accreditation (RVA) of Non-formal and Informal Learning

UIL - UNESCO Institute for Lifelong Learning

<http://uil.unesco.org/home/programme-areas/lifelong-learning-policies-and-strategies/recognition-validation-and-accreditation-of-non-formal-and-informal-learning-rva/news-target/observatory-on-recognition-validation-and-accreditation-of-non-formal-and-informal-learning/dd94098>

The "Global RVA Observatory" is a ePlatform providing access to information on RVA in the Member States. It brings together recent RVA developments by inviting policy makers, national experts, practitioners and all those with a professional interest in RVA to share and exchange their country's specific models of RVA. 11 **Country Profiles** and 27 **Case Studies** were launched in autumn 2014. Further profiles and case studies will be added and existing ones updated on an on-going basis...

- Africa : Mauritius ; Namibia ; South Africa.
- Arab States : Jordan.
- Asia and the Pacific : India ; New Zealand ; Republic of Korea.
- Europe and North America : Canada ; Netherlands ; Norway.
- Latin America : Mexico.

Validation of non-formal and informal learning - Compendium of projects

CEDEFOP - European Centre for the Development of Vocational Training

<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/compendium-of-projects>

Répertoire de projets (environ 120) faisant chacun l'objet d'une présentation : objectifs, liste des sujets abordés, liste des pays concernés, documents produits, adresse du site web.

The Validation of Learning Mobility : a tool to support and promote the validation and recognition of a learning mobility abroad

Europemobility Network, July 2013, 16 p.

<http://www.europemobility.eu/download/publications/007-BOOK-A4-TC5-Validation-web.pdf>

2.2 Quelques illustrations : systèmes et dispositifs nationaux, projets pilotes, initiatives sectorielles

AcroJump : 'Vers un emploi qui valorise mon expérience'

<http://freref.eu/acrojump/index.php?lang=fr>

AKI Project - Evaluation et valorisation des compétences non formelles, acquises par les jeunes dans un projet de mobilité internationale, au service de l'insertion socio-professionnelle

<http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/eplu-project-details-page/?nodeRef=workspace://SpacesStore/4e51f0ad-cff6-41e6-9587-8cff4c5b3278>

ALS - Alternative Learning System [Philippines]

Department of Education (DepEd) of the Republic of The Philippines

<http://www.deped.gov.ph/als>

AMCAT - Aspiring Minds Computer Adaptive Test

<http://www.aspiringminds.com/career-solutions>

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

Assessing Employability Is Disrupting India's Higher Education Model (12/12/2014)

<http://knowledge.wharton.upenn.edu/article/assessing-employability-disrupting-indias-higher-education-model/>

+ APL “More Flexible VET Systems based on the Assessment of Prior Learning”

<http://www.eaea.org/en/projects/disseminated-projects/apl.html>

This project aims to transfer an innovative methodology and tools on validation of non-formal and informal learning, used with recognized success in Portugal. It also aims to implement the methodologies with groups of vocational educational training professionals in Germany, Bulgaria, Spain, Italy and Poland. Duration : 1.01.2014 - 31.12.2014.

AVA - Action plan for validation and non-formal adult education

<http://www.eaea.org/en/projects/eaea-coordinated-projects/ava.html>

By analysing tools and methodologies in different European countries and proposing solutions from the civil society perspective, this project will contribute to reducing the fragmentation of validation systems on different levels, namely policy and practice. Duration : 1.09.2014 - 31.08.2016.

AWICO - Assessment of Wider Competences : Key Skills for the working world

<http://www.awico.li/>

Projet financé dans le cadre de programme Education et formation tout au long de la vie.

Brochure (mai 2011) : http://www.awico.li/fileadmin/user_upload/AWICO_Brochure_englisch_PRINT.pdf

Building Learning Societies : Promoting validation of learning outcomes of non-formal and informal learning

<http://buildinglearningsocieties.org/>

<http://buildinglearningsocieties.org/tool-box/>

This project, supported by the Lifelong Learning Programme, aims to develop an awareness-raising campaign for the validation of learning outcomes of non-formal and informal learning as a tool to further improve adults' career perspectives and stimulate their further education and training.

- **Presentation**

<http://www.solidar.org/Building-Learning-Societies,1307.html>

- **Kick off seminar 13-14 January 2014, Brussels**

Final Conference 14 October 2014, Brussels

<http://www.solidar.org/Building-Learning-Societies,1263.html>

Présentations de systèmes nationaux : **Bulgarie, France, Royaume-Uni, Suède, Espagne, Belgique (Flamande), Ecosse.**

CBQ - Competence-based qualifications system [Finlande]

- **Competence-based qualifications for adults**

FNBE - Finnish National Board of Education

http://www.opf.fi/english/curricula_and_qualifications/competence_based_qualifications_for_adults

- **Inspiring and Strengthening the Competence-based Approach in all VET in Finland - Support Material for Implementation : Guidelines for education providers**

Helsinki : FNBE, 2015, 33 p. - ISBN : 978-952-13-6050-3

http://www.opf.fi/download/167400_inspiring_and_strengthening_the_competence-based_approach_in_all_VET_in_finl.pdf

New VET statutes and the National Qualification Requirements entered into force on 1 August 2015. All education providers must ensure the implementation of a learning outcomes (competence) based approach.

The Competence Card : The Q-Card [Royaume-Uni]**The Minimum Technical Competencies (MTCs)**

<http://www.gqaqualifications.com/competence-cards/>

CQFW - Credit and Qualification Framework for Wales [Pays de Galles]

Welsh Government

<http://gov.wales/topics/educationandskills/qualificationsinwales/creditqualificationsframework/?lang=en>

- **Review and evaluation of the impact of the CQFW - July 2014**
<http://gov.wales/statistics-and-research/evaluation-impact-credit-qualifications-framework-wales/?lang=en>
- Quality Assured Lifelong Learning – QALL pillar
<http://gov.wales/topics/educationandskills/qualificationsinwales/creditqualificationsframework/qall/?lang=en>

CREATE project : Validation of self-aCquired learning and cREdits trAnSfer in web design and compuTEr animation

<http://www.create-validate.org/>

- **European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014 : Case study : validation of self-aCquired learning and credits transfer in web design and computer animation (CREATE)**
Mariya Dzhengozova ; European Commission ; CEDEFOP ; ICF International
October 2014, 9 p.
<https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2014/87243.pdf>
The Leonardo da Vinci project 'Validation of self-aCquired learning and cREdits trAnSfer in web design and compuTEr animation' (CREATE) was implemented between 2011 and 2013. It addressed skills shortages and unemployment in the ICT/multimedia sector, where learning is often informal and self-acquired. Beneficiaries were young people (aged 16-25) including early school leavers¹ (ESLs) as well as the long-term unemployed who have informally acquired knowledge, skills and competences in computer animation and web design and wish to have these skills validated.
- **Model for validation of self-acquired learning in web design and computer animation : Guidelines for Vocational Education Organisations**
November 2013, 35 p.
http://www.create-validate.org/images/pdf/model_for_validation_en.pdf
- **Guidelines for allocation of ECVET points to the units of learning outcomes, developed for qualifications "Computer animation" and "Web design" in the frame of project CREATE**
National Agency for Vocational Education and Training (NAVET)
August 2012, 9 p.
http://www.create-validate.org/images/pdf/guidelines_allocation_ecvet_points_en.pdf

CVDC - Consortium de validation des compétences [Belgique]

<http://www.cvdc.be/>

- **La validation et valorisation des compétences en Belgique francophone**
<http://www.cvdc.be/contexte-belge>
<http://www.validationdescompetences.be/>
- **2013, Année des compétences**
<http://pro.anneedescompetences.be/>
Projet commun et novateur de reconversion et relance économique de la Wallonie par les opérateurs de la formation, de l'enseignement et de la validation des compétences en Wallonie et à Bruxelles
- **Valoriser mon expérience**
<http://www.valorisermonexperience.be/>

DECVET : Development of a credit system for vocational education and training in Germany [Allemagne]

<http://ecvet-projects.eu/Projects/ProjectDetail2.aspx?id=2&type=3>

Pilot project since November 2007 until end of 2010.

DECVET pilot initiative : a credit points system in vocational education and training in Germany

<https://www.deqa-vet.de/en/DECVET-2227.php>

ECETIS - European Competencies Evaluation Training Integrated Scheme

<http://www.anfh.fr/site/anfhfr/le-projet-europeen-ecetis-leonardo>

Le projet européen Leonardo Da Vinci « ECETIS » (2011-2013) vise à proposer aux établissements du secteur de la santé et du social des pratiques innovantes en matière d'évaluation des compétences.

- **ECETIS : Formation d'évaluateur de compétences dans les secteurs du sanitaire et du social**
<http://www.agence-erasmus.fr/projet/28/ecetis-formation-devaluateur-de-competences-dans-les-secteurs-du-sanitaire-et-du-social>
 « ECETIS est un produit qui peut potentiellement être transféré sur tous secteurs. »

Ecole 42 - Born to code ? / born2code

<http://www.42.fr/>

FINECVET : Finnish initiative [Finlande]

<http://ecvet-projects.eu/Projects/ProjectDetail2.aspx?id=3&type=3>

Project in three phases : 1st phase 2004-2005 ; 2nd phase 2006-2007 ; 3rd phase began in 2009.

FINECVET as a pioneer - From piloting to implementation ! : Starting Points for Implementing the European Credit System for Vocational Education and Training

FNBE - Finnish National Board of Education ; FINECVET project

Helsinki : FNBE, October 2012, 80 p. - ISBN : 978-952-13-5276-8

http://www.oph.fi/download/143718_Finecvet_as_a_pioneer.pdf

FINECVET is a national project, supported by the FNBE - Finnish National Board of Education piloting the credit transfer system for vocational education and training. The project tests ECVET's suitability for Finnish vocational qualifications, further vocational qualifications and specialist vocational qualifications.

GR-EAT - Guidelines for Recognition European Advanced Tool

<https://www.facebook.com/greaterasmusproject>

Project managed by AEGEE, in partnership with YEU, WOSM, EUCIS-LLL, VUB and La Ligue de l'enseignement (from 2014 to 2016).

- **Presentation**
<http://www.yeu-international.org/en/publications/newsmail/news/a-great-article>.
- **Research on employers' needs and assessment methods and tools (April 3, 2015)**
<http://www.eucis-lll.eu/news/eucis-lll-news/research-on-employers-needs-and-assessment-methods-and-tools/>

IDEAL – Identifier, Evaluator, Valider

<http://www.eucis-lll.eu/good-practices/ideal-identifier-evaluator-valider/>

<http://ideal.ulb.ac.be/>

This project, implemented in the Gruntvig programme, intended to meet two objectives. Firstly, it aimed at transferring and sharing the French methodology for the Validation des Acquis de l'Expérience or VAE (Accreditation of Prior Learning or APL), in particular to reduce the noticeable shortage of teachers seen in some European countries, by reducing the training period of adults wishing to take up teaching. Secondly, the project aimed at testing and applying this methodology to the field of the continuing education of teachers.

Job Card [Japon]

- **Job Card System [Japon]**
 October 2013, 10 p.
http://www.mhlw.go.jp/english/dl/Overview_eng_05.pdf
- "In Japan, the Job Card is a document that records the individual's education, training and employment history, and can be used for further training and job searching. The Job Card system, established in 2009, provides on-the-job training in combination with classroom education (officially labelled as a programme to develop vocational ability). At the end of their training, education, and work placements, the skills and knowledge of participants are formally and objectively evaluated and recorded on the Job Cards. Participants in the programme also receive career guidance to facilitate their transition from training to employment."
 (Presentation from : **OECD Skills Outlook 2015 : Youth, Skills and Employability**, May 2015, p. 63,
<http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/internacional/1-skillsoutlook2015.pdf?documentId=0901e72b81d77c93>)
- **The "Job-Card System" in Japan**
 Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan
 2009-2010, 102 p.
http://www.mhlw.go.jp/english/policy/affairs/dl/job_card_eng.pdf

KmS - Kompetenz mit System [Autriche]

<http://www.prospectgmbh.at/project/kompetenz-mit-system-validierung-informell-und-formell-erworbener-kompetenzen-im-rahmen-von-kms/> (en allemand)

European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014 : Case study : Kompetenz mit System (KmS), Austria

Mariya Dzhenozova ; European Commission ; CEDEFOP ; ICF International

November 2014, 11 p.,

<https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2014/87242.pdf>

LLAS - Lifelong Learning Account System [Corée du Sud]

<http://uil.unesco.org/fileadmin/keydocuments/LifelongLearning/en/KoreaCaseStudy2WorldOfWorkLifelongLearningAccountSystem.pdf> (November 2014, 2 p.)

Through LLAS, “individuals are supported in developing their e-portfolios, curriculum vitae or learning records containing information on informal learning activities. LLAS can be regarded as a ‘savings account’ for lifelong learning. An individual can set up his or her own account, ‘deposit’ diverse lifelong learning experiences, and plan ahead about how to ‘invest’ learning experiences in the course of moving up the career ladder.

Ludo Ergo Sum – SkillPass

<http://id6tm.org/ludo-ergo-sum/>

<http://www.agence-erasmus.fr/projet/32/ludo-ergo-sum-un-serious-game-qui-identifie-les-competences-transversales>

Un projet pour l'identification et la reconnaissance des compétences acquises tout au long de la vie, « Ludo Ergo Sum » est un dispositif numérique basé sur un serious game (« SkillPass » game <http://cccp.fr/projet-en-developpement-ludo-ergo-sum/> ou <http://cccp.fr/game/skillpass/?tab=projets>) permettant aux jeunes d'identifier et de valoriser des compétences transversales acquises tout au long de leur vie notamment lors d'activités encadrées (sport, activités culturelles, bénévolat, mobilité internationale mais également à l'école...).

Mahara E-Portfolio

<https://mahara.org>

It is “a learner-centred form of ‘Personal Learning Environment’. It provides users with tools to create and maintain a digital portfolio of their learning, and social networking features to allow users to interact with each other.”

MSMF - My Skills, My Future [Ecosse]

<http://scqf.org.uk/education-providers-advisers/schools/my-skills-my-future/>

The project is developed by the Scottish Credit and Qualifications Framework Partnership (SCQF), Glasgow Caledonian University's Department for Learning Enhancement and Academic Development (GCU LEAD) and Skills Development Scotland (SDS), working in partnership

“My Skills, My Future” is a suite of resources aimed at supporting individuals in identifying the skills they have gained from other experiences outwith formal qualifications. The resources are aimed primarily at young people who have left, or may be about to leave school with few or no formal qualifications. However, it can also be used with young people who may have been made redundant from their first job, adult returners or the long term unemployed.

New Teachers for New Competences

<http://www.newteachers4newcompetences.eu/>

Tools to help trainers to develop, mobilize and put into value in their students the transversal competences required by companies and that may be achieved through informal learning.

NVR - Nationalt Videncenter for Realkompetence / National Knowledge Centre for Validation of Prior Learning [Danemark]

<http://www.viauc.dk/projekter/NVR/Sider/english.aspx>

Program for “Realkompetence” – cf. “Real Competencies Must Be Clarified” - The Danish Adult Education Association (DAEA) homepage on real competencies <http://www.daea.dk/themes/prior-learning/>.

PCD - Personal Competence Document [Norvège]

<http://old.nordvux.net/object/5803/validationobject.htm>

A system for mapping and documenting competencies based on self-evaluation. Cf. également

<http://observal.eucen.eu/bitcache/a73536998f0a7b1c9e07ee5bd102c7b7ff703228?vid=279&disposition=attachment&op=download>.

Portfolio européen pour travailleurs et animateurs de jeunesse

Conseil de l'Europe

https://www.coe.int/t/dg4/youth/Resources/Portfolio/Portfolio_fr.asp

Prior Learning – Tools [Danemark]

DAEA - Danish Adult Education Association

<http://www.daea.dk/themes/prior-learning/tools/>

Tools for assessment of prior learning developed in non-formal adult education.

- **Competence Game and cards**
<http://www.daea.dk/themes/prior-learning/tools/competence-game-and-cards/>
- **My Competence Portfolio**
Danish Ministry of Education
<https://minkompetencemappe.dk/>
- **Validation Tool**
<http://arkiv.dfs.dk/media/143847/validation-tool-uvm.pdf>

ProfilPASS [Allemagne]

- **ProfilPASS portfolio**
DIE - Deutsches Institut für Erwachsenenbildung ; IES - Institut für Entwicklungs-planung und Strukturforchung
<http://www.profilpass-online.de/index.php> (en allemand)
- **ProfilPASS für junge Menschen [12 à 18 ans]**
<http://www.profilpass-fuer-junge-menschen.de/> (en allemand)

PROVIDE - PROMoting the Validation of Informal and non-formal learning and the Development of key competences for professionals in vocational Education / Promouvoir la validation et le développement des compétences clés en formation professionnelle

<http://provide-eu.org/>

http://provide-eu.org/wp-content/uploads/2014/11/PROVIDE_Flyer_FR.pdf

Le projet PROVIDE, financé dans le cadre de programme Education et formation tout au long de la vie, s'appuie notamment sur le système « LEVEL 5 » spécifiquement conçu pour évaluer les compétences personnelles, sociales et organisationnelles dans des contextes d'apprentissages non-formels et informels. Le système LEVEL 5 validant les résultats d'apprentissage a été développé dans de précédents projets européens dans le cadre de l'ancien programme SOCRATES et LLP.

Recognition of competences acquired through Volunteering – Romania [Roumanie]

in : **Policy Debate “Validation of learning outcomes: opportunities and threats for non-formal education” 9 July 2015 - The European Civil Society Platform on Lifelong Learning (EUCIS-LLL) / Brussels, Belgium**

Ana- O D U L D ; VOLUM - Federation Of Organizations Supporting the Development of Volunteering in Romania

July 2015, 25 p.

<http://www.cev.be/uploads/2015/07/VOLUM-Federation-Recognition-of-Competencies-Bruxelles-July-2015.pdf>

REVEAL - Research and Evaluation Group for Validation, Evidencing and Assessing of Informal and Non-formal Learning

<http://www.reveal-eu.org/index.php?id=4>

REVEAL is a transnational group of European experts and practitioners working in 20 organisations from 16 European member states collaborating in the field of evaluation of informal and non-formal learning.

In the framework of three EU-funded projects between 2005 and 2010 the REVEAL community has been developing a

unique validation approach for informal and non-formal learning. The approach - named "LEVEL5" - has been piloted and applied in more than 40 learning projects.

Scout Leader Skills [Belgique]

<https://scoutleaderskills.lesscouts.be/fr/scoutleaderskills/public/home>

Strengthening individual learning pathways by developing skills assessment tools for workers

<http://www.eucis-ill.eu/good-practices/strengthening-individual-learning-pathways-by-developing-skills-assessment-tools-for-workers-solidar/>

<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/compendium-of-projects#pj58>

- **Recognition of non-formal and informal competences of workers' representatives**

http://solidar.org/IMG/pdf/kompetenzf_finalpublication.pdf

This publication represents for the most part the results of the project 'Promoting the agenda for new skills and jobs : strengthening individual learning pathways by developing skills assessment tools for workers'.

TCC - Tutorats & Capitalisation de compétences

<http://tcc-info.insup.org/>

Cet outil est une initiative de l'INSUP Formation. Cf. également <http://www.ofqj.org/book/les-acquis-de-la-mobilit>

Unique Student Identifier (USI) initiative for VET [Australie]

<http://www.industry.gov.au/skills/RegulationofVET/UniqueStudentIdentifierForVET/Pages/default.aspx>

<http://www.usi.gov.au/Pages/default.aspx>

In Australia, the government has re-introduced legislation to support the introduction of the Unique Student Identifier (USI), which began on 1st January 2015. The USI allows all of an individual's training records, entered in the national VET data collection, to be linked. It will make it easier for students to find, collate and authenticate their VET achievements into a single transcript. It will also ensure that students' VET records are not lost. The USI will stay with the student for life and be recorded with any nationally recognised VET course that is undertaken from when the USI came into effect. (Presentation from : **OECD Skills Outlook 2015 : Youth, Skills and Employability**, May 2015, p. 63, <http://www.mecd.gov.au/dctm/inee/internacional/1-skillsoutlook2015.pdf?documentId=0901e72b81d77c93>)

VAE - Validation des acquis de l'expérience [France]

<http://www.vae.gouv.fr/>

- **La validation des acquis de l'expérience (VAE)**

<http://www.education.gouv.fr/cid1106/la-validation-des-acquis-de-l-experience-vae.html>

<http://eduscol.education.fr/pid23196/validation-des-acquis-de-l-experience.html>

- **RNCP - Répertoire national des certifications professionnelles**

<http://www.rncp.cncp.gouv.fr/>

VALERU - Validation of non-formal/informal learning in Russian Higher Education

<http://www.valeru.eu/>

Tempus project. Presentation also available : <http://www.observal-net.eu/news/website-valeru-project-online>.

Validoss - VALIdation des acquis par approche DOSSier

Le projet Validoss porte sur l'approche dossier comme mode de validation des acquis d'apprentissage. Financé dans le cadre de Leonardo 2013-2015 - Programme Education et formation tout au long de la vie.

- **Les résultats du Projet Leonardo Validoss**

<http://www.cvdc.be/actualites/les-r%C3%A9sultats-du-projet-l%C3%A9onardo-validoss>

- **Documents concernant l'approche dossier**

<http://www.cvdc.be/document-concernant-lapproche-dossier>

Guide méthodologique (dont tableau comparatif des systèmes de Belgique francophone, Espagne-Catalogne, Luxembourg, Suisse francophone, Irlande ; Check-list des éléments de mise sur pied d'un système de validation des acquis par dossier) ; Les caractéristiques de l'approche dossier.

VQTS - Vocational Qualification Transfer System

<http://www.ecvet-projects.eu/Projects/ProjectDetail2.aspx?id=5&type=2>

<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=3415#.VfgYhZdKY8K>

Le **projet VQTS** (Vocational Qualification Transfer), financé dans le cadre du programme Leonardo da Vinci, comprend en deux phases. Il vise à développer un modèle de description et de comparaison des compétences entre différents systèmes de certification. Et à assurer le 'développement ultérieur des principes et méthodes de conception de cette matrice de compétences'. 'Il est en outre analysé dans quelle mesure le modèle VQTS peut servir à identifier les compétences/certifications qui se recoupent dans la formation professionnelle et dans l'enseignement supérieur'. Ce modèle a été testé sur des qualifications/certifications de plusieurs pays dans le domaine de la mécanique, de l'électronique et du génie électrique.

- **VQNet : towards a european workspace**
<http://www.vocationalqualification.net/>

WBA - Weiterbildungsakademie Österreich / Austrian Academy of Continuing Education [Autriche]

http://wba.or.at/english/about_us.php

A validation system for the qualification and recognition of adult educators. Adult educators' qualifications are recognised on set standard which are based on a curriculum. Launched in 2007 WBA acknowledges prior learning results and offers guidance as far as the acquisition of missing skills is concerned. In 2013 WBA won the [Observation-Net Validation Prize in the category "Bottom-Up Approach"](#).

YCCs - Youth competence centers in Antwerp [Belgique]

- **A global presentation of the Youth competence centers [YCCs] in Antwerp** (November 2011, 17 p.)
<https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-2506/YouthCompetenceCentreAntwerpJES.pptx>
Use of a digital portfolio : **C-Stick**. Cooperation with VDAB (Flemish employment service) and its e-Portfolio 'My Career'.
- **Youth Competence Centres in Antwerp, Flanders : a local case study from Belgium** (16/09/2014)
<http://skills.oecd.org/developskills/documents/youthcompetencecentresinantwerpflandersalocalcasestudyfrombelgium.html>
"The City of Antwerp in Flanders, Belgium is seeking to counter the negative long-term consequences for young people who drop out of school by emphasising the value of informal learning. Since 2004 it has sought to become a laboratory for innovative practices in the validation and recognition of non-formal learning in youth work".
- **Présentation du projet « Youth Competence Centres in Antwerp »** (31/10/2012)
<http://www.eukn.eu/e-library/project/bericht/eventDetail/youth-competence-centres-in-antwerp/>
- **Ensuring Labour Market Success for Ethnic Minority and Immigrant Youth** (June 2011, 91 p.)
http://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/ensuring-labour-market-success-for-ethnic-minority-and-immigrant-youth_5kg8g2l0547b-en