

CONFÉRENCE INTERNATIONALE ERASMUS+

RECONNAISSANCE
DES COMPÉTENCES ET
EMPLOYABILITÉ EN EUROPE

13 & 14 OCTOBRE

Hôtel Thon Bristol
BRUXELLES



SYNTHÈSE

- réalisée par EurActiv -

#CONFERASMUS

www.conferasmus.eu





RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ET EMPLOYABILITÉ EN EUROPE



MARDI

13 OCTOBRE

TABLE-RONDE D'OUVERTURE

Ce moment d'échanges animé par Alexis Poulin, Directeur d'Euractiv France, a permis aux acteurs politiques de débattre sur le lien école-entreprises, l'insertion professionnelle des jeunes et la reconnaissance des compétences, et leur mobilité.

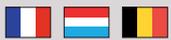
Table ronde en présence de :

- Guillaume BALLAS, Député européen, membre du Comité « emploi et affaires sociales » ;
- Sandrine DOUCET, Députée française, membre des Commissions « éducation » et « affaires européennes » ;
- Claude ROLIN, Député européen, membre de la Commission « emploi et affaires sociales » ;
- Olivier CADIC, Sénateur français représentant les Français établis hors de France, Vice-Président de la Délégation sénatoriale aux entreprises
- Modérateur Alexis Poulin, Directeur d'Euractiv France

FAVORISER LA MOBILITÉ

L'emploi ne s'arrête plus à nos frontières. Un jeune qui entre dans l'emploi est amené à bouger. **Olivier Cadic**, élu français et chef d'entreprise au Royaume-Uni, a fait un plan emploi destiné aux Français. L'idée est d'accueillir les jeunes qui arrivent en sac à dos pour trouver un premier emploi et un logement. La mobilité professionnelle demande d'apprendre une culture, une langue et comprendre toutes les démarches administratives du pays d'accueil.

Un des enjeux majeurs pour les Français qui partent aux quatre coins du monde, c'est d'initier un **Erasmus emploi**, pour sécuriser et faciliter la mobilité professionnelle des jeunes à l'international. Faire connaître EURES, ERASMUS, EUROPASS est donc nécessaire. Il faut aller de l'avant plus encore en la matière. Notre génération a la responsabilité de faire circuler les jeunes, et de les gérer dans un cadre qui s'impose.



RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ACQUISES EN CONTEXTE FORMEL ET INFORMEL

Pour **Sandrine Doucet**, c'est au niveau du bac professionnel qu'il est le plus propice de faire une mobilité, à condition que l'entreprise accueille de manière bienveillante l'expérience que les jeunes pourraient ramener de leur mobilité : une expérience qui sort du cadre de l'évaluation par un diplôme mais via l'expérience humaine par exemple. Il faut valoriser toutes les formes d'apprentissages formels et informels.

Les travaux actuels s'orientent vers une meilleure adéquation entre les entrepreneurs et les jeunes qui sont prêts à entrer dans le monde du travail grâce au programme européen de la « Garantie jeunesse ».

Le cadre européen de certification mérite d'être réprécisé et affiné. L'occasion en est donnée par Erasmus+. Il faut échanger sur les bonnes pratiques et notamment sur cette idée d'une formation tout au long de la vie. En France, des progrès ont été faits : ainsi, à partir de 2016, une année de césure sera une pratique reconnue par des crédits et intégrée au cursus. La nouvelle approche des programmes scolaires se situe dans une vision curriculaire.

La question de l'engagement citoyen est aussi sur la table, comment peut-on valoriser et valider cet engagement citoyen et le bénévolat ? Cela pose un hiatus entre l'engagement, le volontariat qui va s'inscrire dans la valeur humaine avec ce qui pourrait être réinvesti dans le monde du travail. Pour la représentante du mouvement du scoutisme, intervenant depuis la salle, l'Europass devrait inclure les compétences acquises par le bénévolat.

VALORISATION DE L'ARTISANAT ET DES MÉTIERS MANUELS

Claude Rolin fait le constat du chômage de masse et surtout de l'**inadéquation persistante entre l'offre et la demande de travail**. Les systèmes d'éducation d'un pays à l'autre sont différents et ne correspondent plus aux besoins. Il faut valoriser les métiers manuels, l'artisanat. Sortir de la logique de dévalorisation de ces métiers. Les **systèmes d'alternances** (combinant formation théorique et formation pratique) fonctionnent bien, l'idée étant d'europeaniser les métiers de l'alternance, de favoriser la mobilité dans les formations en alternance.

Employeurs et représentants des travailleurs font le même constat sur la formation en alternance : c'est un système performant.

De plus, il faut suivre l'évolution des contenus des métiers avec des processus permanents de formation. Concernant l'apprentissage : il faut rapprocher l'enseignement professionnel technique et l'apprentissage théorique. C'est une véritable convergence de ces systèmes qui amènera plus d'efficacité et d'employabilité des jeunes apprenants.

CRÉER DES CONDITIONS D'HARMONISATION SOCIALE POUR LA MOBILITÉ ET L'UNIVERSALITÉ DE LA PROTECTION SOCIALE

Pour **Guillaume Balas**, la mobilité des personnes ne doit pas être « un pansement » par rapport à la mobilité du capital et des investissements à rattraper. Les pays européens sont extrêmement loin de l'harmonisation sociale, qui permet de lutter contre la concurrence de tous contre tous et de la concurrence déloyale. La question du détachement des travailleurs est exemplaire. Il y a des manques



à deux niveaux :

- au niveau des contrôles du travail au niveau européen. Alors que des contenus intéressants dans la directive détachement des travailleurs existent (logement, accueil...), il n'y a pas d'harmonisation du contrôle, ce qui favorise la fraude massive dans les pays d'accueil des travailleurs détachés et dans les pays émetteurs qui très souvent ne remplissent pas leurs obligations en matière de paiement de cotisations sociales.
- Deuxième aspect : la législation. Le paiement des cotisations sociales est fait par les pays émetteurs et les salaires sont payés par les pays receveurs. La question est comment harmoniser ces sujets sans pénaliser les pays et les citoyens européens?

Pour que la mobilité des apprentis se passe bien, il faut prendre en compte tous ces aspects en amont : en commençant par alléger les conditions d'accueil des apprentis dans les entreprises, par lutter contre la lourdeur administrative et par harmoniser la législation.

En effet, pour **une représentante des Maisons familiales et rurales de la Région Aquitaine**, la question des apprentis est un réel problème. A quel moment l'entreprise est mise au courant des programmes de mobilité ? Si les centres de formation n'ont aucun doute sur l'intérêt de la mobilité, les chefs d'entreprise eux, ne la voient pas. Comment faire passer le message et permettre aux apprentis de partir ne serait-ce que 2 ou 3 semaines ? Il s'agit là d'une question de lourdeur administrative et de compréhension des systèmes de mobilité. Si c'est trop lourd pour les entreprises, elles ne s'engageront pas.

Concernant la protection sociale, la question qui se pose est celle de l'universalité des droits. Avec l'augmentation des professions indépendantes, il faut changer la logique même du système d'assurance sociale basée sur le salariat. Sur cette question, tous les acteurs sont frileux au niveau européen pour dépasser la vision nationale des questions sociales.

« UBÉRISATION DE L'ÉCONOMIE »

Olivier Cadic parle d'« ubérisation » de l'économie qui est le fait de mettre à disposition une force de travail soit de façon mobile, soit directement d'un lieu d'habitation. Pour pouvoir y répondre, il faut parler plusieurs langues, il faut être mobile. **Mobile aussi dans la capacité de travail, dans l'évolution des métiers, pouvoir rencontrer plusieurs entreprises.** Il faut s'ajuster aux différents droits du travail, et c'est ce à quoi il faut préparer la jeune génération.

Pour **Claude Rolin**, il faut s'adapter à la dématérialisation de l'économie et à l'individualisation extrême des relations de travail. Mais si politiquement, au travers d'un débat démocratique qui implique tous les acteurs politiques et sociaux, on ne définit pas les **règles** qui permettent de faire coexister ces nouveaux modes de fonctionnement de la société, c'est le marché qui le fera, et là tout cadre réglementaire volera en éclat, livrant l'individu au marché. Dans ce contexte, la formation est un enjeu de base, indispensable pour avoir une **économie collaborative** et non pas une **économie sauvage**.





MERCREDI
14 OCTOBRE

ATELIERS

Les travaux ont eu pour objectif d'échanger et de lister des propositions notamment en direction des autorités nationales et européennes. Les 10 principales propositions seront adressées à la Commission européenne par les 3 agences nationales Erasmus +, de France, de Belgique, et du Luxembourg.

ATELIER 1 : MOBILITÉ INTERNATIONALE, EMPLOYABILITÉ ET COMPÉTENCES TRANSVERSALES

Un intérêt croissant pour les compétences dites transversales est observé depuis 2006, en particulier pour favoriser les mobilités - internes et externes - des salariés en poste et des demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, l'évolution des métiers et les tensions du marché du travail invitent à reconnaître les compétences des individus mobilisables dans d'autres contextes afin de sécuriser leurs parcours de professionnalisation.

Trouver un consensus sur le périmètre de ces compétences et les manières de les reconnaître « hors contexte » représente un enjeu majeur, en particulier pour les personnes peu qualifiées. Le deuxième enjeu concerne le calibrage de ces compétences, car de cette graduation dépend la valorisation des compétences partielles, dans une logique d'évaluation positive et de reconnaissance des acquis.

Il est acté que l'expérience de mobilité est porteuse pour son bénéficiaire. Les compétences professionnelles ou linguistiques peuvent être formalisées à partir d'un référentiel métier ou du cadre européen de référence des langues (CECRL). La tâche est plus difficile en ce qui concerne les compétences non formelles comme par exemple la capacité à travailler en équipe, l'esprit d'initiative.

Face au contexte actuel de chômage des jeunes en Europe, il est donc impératif :

- ▶ d'aider les jeunes à identifier et évaluer les compétences non formelles qu'ils acquièrent lors des projets de mobilité ;
- ▶ de trouver un vocabulaire commun entre les situations d'apprentissage non formelles et le monde du travail ;
- ▶ de faire correspondre les compétences développées avec les compétences transversales attendues par la société et le milieu du travail pour une meilleure intégration des jeunes dans la société et l'emploi.

CONCLUSIONS :

L'intérêt premier de l'Europass est d'amener le jeune à déclencher un travail de réflexion personnel sur lui-même, son parcours, ses réalisations, ses aptitudes, afin de retranscrire cela dans l'Europass, sous la forme de compétences acquises, expérimentées, confortées.

Aujourd'hui, les outils existent pour accompagner les jeunes avec des indicateurs, des référentiels, des pratiques, et des outils... mais on pêche encore sur la question de la reconnaissance et du lien avec une forme de certification.

Il y a en même temps beaucoup d'outils, donc un problème de lisibilité : parvenir à un standard pour identifier et évaluer les compétences transversales est un enjeu crucial, à l'instar du cadre européen des compétences linguistiques dans le domaine des langues.

La simplification des outils est un prérequis pour développer l'employabilité des profils : les employeurs sont pragmatiques, et recherchent l'efficacité, parfois de manière surprenante : le savoir être sera déterminant dans plusieurs cas, avant la maîtrise du geste professionnel (être à l'heure, être poli, bien se comporter ; ensuite, l'employeur peut former l'individu).

Dans ce contexte, il est utile de développer l'appropriation des outils Europass par le monde de l'entreprise, pour que personne ne puisse considérer qu'un CV Europass est plus facile à remplir car cela est codifié, que de faire un CV « standard ». La réalisation du CV Europass est en effet plus subtile et requiert un travail spécifique, qui révèle l'individu de manière plus complète.



CONSTATS ATELIER 1

- 1 La reconnaissance des compétences doit passer par la verbalisation, l'explicitation ou la mise en situation
- 2 Expérimenter pour évaluer les compétences : il ne faut pas hésiter à réfléchir et expliciter les compétences avec les jeunes eux-mêmes ; si on le fait dès le début, c'est un gage d'évolution dans le processus de mise à l'emploi
- 3 Il y a une différence entre évaluation faite sur le vif, et évaluation faite quelques temps plus tard : il y a donc la notion de temporalité qu'il faut prendre en compte
- 4 Il faut favoriser l'échange d'expériences entre les jeunes, après analyse de leur propre parcours
- 5 La mobilité permet le développement de compétences génériques, c'est-à-dire des compétences transversales considérées comme essentielles par les employeurs
- 6 « On n'invente pas l'eau chaude tout seul ! » ; il faut favoriser les partenariats et les échanges d'expériences entre organismes de jeunesse et d'emploi (l'Institut Supérieur de Formation Permanente, par exemple)
- 7 Créer un référentiel commun entre le monde de la jeunesse et le monde de l'entreprise pour une meilleure insertion socio-économique. Les compétences transversales peuvent servir le monde professionnel et la société civile
- 8 Le meilleur indicateur est finalement la motivation et l'appropriation du métier par rapport au parcours professionnel du candidat
- 9 EUROPASS : un outil qu'il convient de moderniser ; des améliorations graphiques et d'ergonomie sont à réaliser ; il doit être plus facile d'utilisation. A noter que depuis 2012, il a évolué positivement

ATELIER 2 : DIMENSION TRANSFRONTALIÈRE : RÉALISER UNE ADÉQUATION ENTRE LES DISPOSITIFS ET LES TERRITOIRES

Commission européenne et des gouvernements nationaux pour développer une mobilité de qualité qui réponde à l'urgence de l'emploi et aux besoins économiques du territoire.

Présentation par le Ministère de l'éducation Luxembourgeois de l'**Accord-cadre relatif à la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région**. Cet accord signé le 5 novembre 2014 s'organise autour de plusieurs objectifs communs : le renforcement de l'intégration du marché du travail « grand-régional », la lutte contre le décrochage scolaire, la promotion de la qualification, de la mobilité professionnelle transnationale et de l'adaptabilité de la population active. Cet accord prévoit notamment la mise en place de formations professionnelles effectuées dans un pays voisin et conduisant à un diplôme reconnu au niveau national. Un accent particulier est porté aux personnes peu qualifiées.

Présentation de deux exemples de bonnes pratiques :

- « Training without borders » : construire un espace régional pour la formation des jeunes.

Jos Bertemes, directeur, Service de Coordination de la recherche et de l'Innovation pédagogique et technologique, MENJE



Objectifs du projet : amener les jeunes plus fragiles face au chômage à s'intéresser à l'emploi et stimuler leur volonté de s'intégrer sur le marché du travail ; établir une base commune pour la reconnaissance des diplômés.

Terrain d'expérimentation : secteur du bâtiment et de l'aide à la personne dans cinq écoles sur trois pays : la Belgique, la France et le Luxembourg.

Programme : travail en amont d'analyse sur le terrain afin d'élaborer une base commune transfrontalière pour les deux types de formation et pour les trois pays, puis parcours de formation en alternance selon des modules de formation transfrontaliers.

• En Lorraine, une approche multi-programmes et multi-acteurs au service du développement de la mobilité et de la coopération dans un contexte transfrontalier

Magali Torlotting-Ramillien, Pôle Europe - Région Lorraine

- Le développement de la mobilité européenne dans le cadre du programme Erasmus+ pour permettre la mobilité de tous les publics :

-> Accompagnement des opérateurs lorrains pour le montage, le suivi administratif et financier des projets Erasmus+

-> Coordination par le Conseil Régional de Lorraine de projets groupés de mobilité Erasmus+ pour les apprentis (ESCALE) ou les étudiants infirmiers (ISSUE)

- Une approche complémentaire par rapport aux initiatives transfrontalières comme l'accord relatif à l'apprentissage transfrontalier Sarre - Lorraine qui permet aux jeunes lorrains et sarrois, ayant le statut d'apprentis dans leur pays respectifs, de réaliser la totalité de leur formation pratique dans une entreprise du pays voisin.

- En matière de communication : une approche multi programmes pour montrer la cohérence entre les dispositifs régionaux et européens et la complémentarité des programmes européens. Ainsi les événements, les supports d'information (web, publications) proposent une entrée thématique où sont déclinées les différentes opportunités proposées par les programmes européens (programmes régionaux, sectoriels et INTERREG compris).

- installation le 12 juin 2015 du *Comité régional de la mobilité européenne et internationale des jeunes en Lorraine* pour permettre une meilleure coordination et la mise en réseau de tous les acteurs mobilité du territoire.

CONSTATS ATELIER 2

D'ORDRE GÉNÉRAL :

1 Aller vers une simplification et une meilleure lisibilité des opportunités offertes par les programmes et les dispositifs (Erasmus +, FSE, Interreg) pour inviter les acteurs à s'engager dans la mobilité européenne (renforcement du lien avec les acteurs économiques). Aujourd'hui, il n'existe pas de vraie vision globale de l'offre au service des intérêts d'un territoire ou d'une région.

2 Harmonisation des financements et des programmes pour favoriser les développements de projet sur un territoire. Les programmes doivent être plus accessibles pour les porteurs.

EN MATIÈRE DE MOBILITÉ :

3 Négocier avec les sociétés de transport et les grands groupes des tarifs européens de réduction pour les jeunes qui se déplaceraient dans le cadre des projets européens afin d'en faire bénéficier un plus grand nombre.

4 Mettre en place une carte européenne d'identité (EUROCARTE, sur le modèle de l'Europass) pour le jeune qui participe à un projet européen (puce avec les informations sur les diplômes et les formations, tarifs préférentiels).

5 Bien que les possibilités de mobilité à tous les niveaux de formation existent, il s'agit d'étendre et de rendre plus flexibles les mobilités en direction d'un public fragilisé, moins enclin à la mobilité européenne.



EN DIRECTION DES RÉGIONS :

1

Dresser un **état des lieux** dans les différentes régions afin d'identifier les acteurs et les besoins en matière de formation. Identifier avec les régions voisines les zones potentielles de convergence : « quel est le plus petit dénominateur commun dans le domaine transfrontalier pour être le plus pertinent, fort et efficace ensemble ? »

2

Structurer autour d'un engagement politique fort des objectifs conjoints et les décliner de façon concrète en actions et moyens humains et financiers. Favoriser l'engagement institutionnel qui puisse encourager la mobilité des apprenants ainsi que des enseignants, des formateurs. Nécessité de décroiser les acteurs et de créer plus d'espaces de rencontre tout au long de la coopération et à différents niveaux.

3

Mettre en place des **formations transnationales** entre plusieurs régions et répondant aux particularismes des territoires concernés. L'élaboration de formations construites conjointement entre plusieurs pays et répondant aux besoins économiques du territoire transfrontalier, créera une « zone de confiance » susceptible de faciliter la reconnaissance mutuelle du diplôme et des compétences.

MISE EN ŒUVRE

▶ Développer un pôle ressource composé de personnes chargées d'accompagner les projets. Ce pôle serait composé de personnes représentatives de la diversité des porteurs (vision panoramique) et financé par les fonds européens et/ ou régionaux.

▶ Développer des espaces de concertation transfrontaliers, constitués de l'ensemble des acteurs de la formation, de l'orientation, de l'insertion professionnelle et du monde économique.

▶ Favoriser la reconnaissance des acteurs qui jouent un rôle clé dans la mobilité.

ATELIER 3 : LES OUTILS EUROPÉENS ET LA RÉALITÉ DU MARCHÉ INTERNATIONAL DE L'EMPLOI : POINT DE VUE DES EMPLOYEURS

Par-delà leurs spécificités techniques, les outils européens de la transparence possèdent en commun des objectifs affichés visant l'établissement de la transparence des certifications, le développement de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, ainsi que la promotion de la mobilité des citoyens dans l'espace européen.

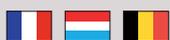
Recruter de nouveaux collaborateurs, comprendre leur parcours de formation et professionnel, développer une politique de formation cohérente sont des défis à relever lors d'une implantation à l'étranger. Les travaux de l'atelier ont montré que les défis à relever sont les mêmes qu'ils soient européens ou extra européens.

Francis Petel, représentant de la Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises à la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (FR) et Président du groupe sur les qualifications du projet ESCO a lancé les travaux des participants en mesurant l'importance de l'utilisation de ces outils européens dans un contexte extra-européen, d'où il a dégagé plusieurs éléments :

▶ leur utilisation est nécessairement liée à notre environnement macro-économique et à la globalisation de l'économie, puisque cette internationalisation a un impact sur la stratégie des entreprises en termes de ressources humaines ;

▶ ces outils sont également à prendre en compte en raison de la transformation des entreprises sous l'emprise du management technologique, puisqu'il s'agit là d'une des préoccupations majeures des entreprises à l'heure actuelle ;

▶ la mobilité actuelle des travailleurs montre bien que ce phénomène n'est plus seulement européen, mais bien international. Les nouvelles formes de commerce ouvrent véritablement les PME au marché international, et non plus uniquement au marché européen. Il est donc nécessaire d'intégrer nos outils européens dans une approche internationale.



Francis Petel a pointé du doigt la place du diplôme dans le processus de recrutement, en posant la question de savoir si c'est le diplôme ou les compétences qui constituent le premier critère de sélection lors d'un processus de recrutement. Il a, entre autres, déclaré que les recruteurs feraient une première sélection (« short list ») sur la base du diplôme et une sélection définitive sur le profil du candidat, le modèle de recrutement « Bac + x » (Bac + un certain nombre d'années d'études) restant un modèle de référence, voire même un modèle social.

A partir de ces réflexions, les participants de l'atelier ont été invités à se mettre en situation afin de comprendre comment ils identifieraient le profil recherché d'un candidat qu'ils souhaitent recruter. Examineraient-ils ses compétences, son niveau de diplôme / certification / qualification, sa capacité à exercer des activités, son expérience dans le métier ? Utiliseraient-ils les outils européens et/ou des interfaces avec d'autres outils?

Résultat de l'exercice : l'utilisation des outils européens n'est pas automatique et d'autres interfaces ont été citées par les participants (Organising Framework for Occupations du Bureau International du Travail ou Arbeitszeugnis, par exemple). Cependant, le portfolio Europass et notamment CV et Cadre européen commun de référence pour les langues ainsi que le réseau EURES se révèlent être des outils perfectibles mais utilisés et fiables. Le Cadre européen des certifications est aussi un repère efficace.

Matthieu Cisowski, Responsable Ressources Humaines de Ceratizit, groupe international dont le siège social est au Luxembourg, acteur mondial dans le domaine du carbure et Stéphane Brochier, responsable des Relations Internationales de l'Ecole Supérieure d'Agricultures d'Angers (FR), ont partagé leur expérience en matière de recrutement international.

Matthieu Cisowski a mis en évidence plusieurs difficultés. Il a notamment souligné la difficulté de trouver certains profils qui détiennent des compétences particulières pour des métiers très spécialisés. Il a également mentionné la difficulté de connecter ce type de profils avec les entreprises qui en ont besoin, ainsi que les nombreuses barrières administratives et linguistiques qui peuvent entraver l'embauche de travailleurs étrangers. Enfin, il a abordé la question de l'intelligence interculturelle, notion essentielle pour un recrutement au niveau international et qui rend difficile le recrutement de certains professionnels.

Les évolutions souhaitées des outils qu'il utilise :

- développer EURES et les salons de l'emploi européen pour faciliter la rencontre de l'offre et de la demande ;
- promouvoir encore ERASMUS+ et inciter au développement de l'apprentissage des langues ;
- travailler par l'éducation à la connaissance et à l'acceptation des autres cultures ;
- soutenir l'explicitation des contenus des diplômes.

Stéphane Brochier a fait part de son expérience dans l'accompagnement des entreprises qui recrutent au niveau international, grâce à laquelle il a établi plusieurs constats.

Les entreprises européennes qui souhaitent s'implanter hors de leur frontière où les citoyens européens qui souhaitent travailler dans un autre pays que leur pays d'origine ont la même problématique : « Comment faire coïncider leur culture (d'entreprise/personnelle) avec les savoir / savoir-faire / savoir-être (attendus/acquis) ? » Cette démarche demande un long effort d'adaptation qui va porter marginalement sur les savoirs, un peu sur les savoir-faire et principalement sur les savoir-être (la partie interculturelle). Pour le moment, la construction de l'espace européen de l'enseignement supérieur est beaucoup passée par l'utilisation des ECTS (donc principalement le savoir). Pour accompagner les mobilités, il faut développer les savoir-faire et savoir-être. Stéphane Brochier présente aux participants deux projets européens Erasmus + portés par le Groupe ESA : l'un répondant à la problématique du point de vue de l'entreprise et l'autre du point de vue du citoyen.



CONSTATS ATELIER 3

- 1 Evolution du CV Europass :** le format du CV Europass permet un accompagnement efficace du candidat dans la description de ses compétences. L'atelier propose de créer la possibilité d'une « front-page », première page qui permettrait de refléter la personnalité du candidat et rendrait lisible au premier coup d'œil (utilisation de mots-clés) ses points forts.
- 2 Meilleure lisibilité/ visibilité des savoir-être :** renforcer les échanges et les travaux communs entre les équipes qui travaillent sur les contextes d'apprentissage formels et les équipes qui travaillent sur les contextes d'apprentissage non-formels et informels.
- 3 Soutenir les projets favorisant les temps de formation à l'étranger des futurs collaborateurs des entreprises.** Ces projets de formation sont souvent financés par les entreprises elles-mêmes. Pourquoi ne pas proposer un soutien européen à la formation à l'interculturalité de futurs collaborateurs d'une PME ?
- 4 Une communication ciblée sur les outils européens à destination des recruteurs.**

ATELIER 4 : COMMENT MIEUX UTILISER LES OUTILS QUI FAVORISENT LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS ?

Dispositifs ECVET, Europass, ECTS : les entreprises ont besoin d'un standard et les individus d'un outil lisible et fiable pour identifier leurs compétences et faire le point sur leur parcours. Il y a une nécessité aussi pour les établissements de formation professionnelle et d'enseignement de comprendre les outils à disposition.

L'atelier est organisé en 3 sous-groupes qui discutent de ces questions :

- ▶ Comment assurer une meilleure cohérence de ces outils ?
- ▶ Faut-il envisager une adaptation de ces outils pour les rendre modulables selon la durée de la mobilité ?
- ▶ Est-il possible d'utiliser au niveau national ces outils conçus pour des mobilités internationales ?
- ▶ Comment permettre l'accompagnement à l'utilisation de ces outils ?
- ▶ Comment faire avancer ces outils dans l'intérêt de l'apprenant ?

Selon les publics, les objectifs ne sont pas les mêmes :

- ▶ Entreprises : reconnaissance des compétences mais validation = hausse de salaire
- ▶ Individus : objectif personnel de mobilité ou de promotion interne via une nouvelle qualification
- ▶ Autorités nationales : emplois pour tous et contrôle des certifications

Suggestions :

- ▶ Passer de la reconnaissance des acquis à la validation (certifications)
- ▶ Intégrer tous les outils dans une solution unique
- ▶ Encourager une approche ouverte et consensuelle (confiance)

Les partenaires sociaux, dans le cadre des conventions collectives abordent le thème de la validation des acquis.

Au cœur de la politique d'attractivité, la mobilité européenne par la formation est un atout. Une formation reconnue partout en Europe.

Enjeu majeur : des filières professionnelles qui proposent formation et mobilité équivalente à l'enseignement supérieur.

Mobilité au cœur de la politique des branches



RENDU SOUS-GROUPE 1

- Besoin d'un document pour les compétences non formelles
- Europass : portfolio trop conceptuel, pas assez simple (effort pédagogique), déconnecté des besoins de l'entreprise
- Révision Europass mobilité : fastidieux à remplir, et plus ou moins adapté aux diverses situations. Pour une mobilité universitaire, c'est mal compris des étudiants et enseignants. Mais adapté pour stage.
- Notoriété : pour aller plus loin, arrêter de développer des outils supplémentaires et créer un outil unique qui synthétise l'ensemble des compétences.
- Modernité du portfolio Europass ? Quid de LinkedIn et des Réseaux sociaux ?

RENDU SOUS-GROUPE 2

- Découpage plus franc des métiers sous le degré universitaire (certification de branches)
- Manque de communication en direction du monde de l'entreprise (incompréhension par ce dernier)
- Articulation des bénéficiaires et des acteurs plus simple : étudiant, entreprise, centre de formation
- CV Europass : il dessert le candidat car considéré comme antinomique par rapport aux réalités du recrutement sur le marché (national) de l'emploi (trop d'uniformisation et de standardisation)
- Manque de moyens au niveau national et régional pour appuyer ces politiques avec les acteurs locaux.
- Outil plus flexible et évolutif VAE, ou autre à intégrer.

RENDU SOUS-GROUPE 3

- Mobilité des passerelles au niveau des compétences ECVET
- Difficulté de la mise en place des mobilités d'études : le calendrier d'alternance difficile
- Comment formaliser et rendre plus accessibles les compétences non formelles ? Surtout pour les publics fragiles, sans cursus complet. Exemple au niveau militaire (reconversion vie civile).
- Mise en place de passerelles pour favoriser le dialogue entre mobilité scolaire et monde associatif (compétences non formelles)
- Mise en place d'un service de remplacement des apprentis : pour remplacer les apprentis partis en mobilité.

CONSTATS ATELIER 4

- 1 Simplification** (compétences informelles, lisibles, reconnaissance des acquis) nécessité de revoir la base légale, et offrir plus de flexibilité à la Commission pour adapter ces outils, sans passer par un processus de concertation trop lourd.
- 2 Accompagnement** des acteurs et aussi accompagnement financier : Centre de formation, enseignants et entreprises ont besoin d'une meilleure communication sur les outils
- 3 Evolution/ adaptation** technologique Europass (profil et réalité marché de l'emploi, réseaux sociaux)



TABLE RONDE DE CLÔTURE ET PERSPECTIVES



Cette table ronde a réuni des acteurs institutionnels pour développer tous les thèmes qui ont été abordés pendant les deux jours de débats et définir des pistes de travail visant à créer l'outil « idéal » pour la reconnaissance et la formalisation des compétences acquises en mobilité.

INTERVENANTS

- ▶ **Marcel Grignard** : Président du *Think Tank* Confrontations Europe
- ▶ **Ana-Carla Pereira** : Chef d'Unité à la direction Emploi, Affaires Sociales et Inclusion de la Commission Européenne
- ▶ **Noël Lassoie** : ministère de l'Emploi et de la Formation de la Région wallonne (TBC)
- ▶ **Donat Carlier** : ministère du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Economie et de l'Emploi
- ▶ **Modérateur** : Paul Germain : Rédacteur en Chef, TV5 Monde

Avec le constat d'un fossé qui s'accroît entre les institutions européennes et les citoyens des Etats membres, notamment à cause de la crise économique et des problèmes liés à l'emploi : que fait l'Europe ?!

M.G. : Du point de vue des institutions, l'Europe fait beaucoup de choses, la garantie pour la jeunesse ou le plan Juncker destiné à relancer la croissance, par exemple.

Ana-Carla Pereira : La Garantie pour la jeunesse vise à lutter contre le chômage des jeunes en proposant une offre de qualité à tous les jeunes de moins de 25 ans sortis de l'école de façon prématurée ou qui ont perdu leur emploi, donc qui ne sont ni en stage, ni en emploi, ni en formation, et ce dans les quatre mois suivant la fin de leur scolarité ou la perte de leur emploi. C'est aux autorités nationales d'établir des plans de mise en œuvre de la Garantie jeunesse, et de mobiliser les acteurs du terrain.

Qu'en est-il de l'application de la Garantie Jeunesse en Wallonie ?

Noël Lassoie : La Garantie jeunesse fonctionne comme un catalogue d'intentions pour permettre aux jeunes de rentrer dans un emploi, un stage, une formation. Il s'agit d'un plan avec une incitation financière pour les zones les plus touchées ; une enveloppe additionnelle du fond social européen a ainsi été octroyée à la Wallonie. En Wallonie, les 27 millions d'euros du fonds Garantie jeunesse seront ainsi triplés grâce à 27 millions d'euros du Gouvernement wallon et 27 millions du Fonds Social Européen.

M.G. : La Garantie jeunesse fonctionne bien globalement. Elle résulte d'une demande des partenaires sociaux ; elle part du terrain. Mais ça ne fait pas une politique de l'emploi, ni une politique européenne. Le plan Juncker non plus ne s'appuie pas sur une stratégie globale qui porterait une dynamique économique et sociale. Il ne corrige pas les errements de l'union économique et monétaire de l'Europe. En l'absence de politique européenne partagée, les différences s'accroissent entre le centre et la périphérie. Panne de vraie stratégie européenne. La vraie cause de cet écart, c'est que plus les gens sont confrontés à la précarité, celle qui s'est développée en Europe (ex : contrat zéro heure en Grande-Bretagne) plus ils sont poussés au repli. Ainsi les gouvernements nationaux, qui doivent répondre aux demandes de leur électorat, sont-ils frileux de porter des projets politiques européens ambitieux.

L'Europe favorise-t-elle la mobilité des jeunes ?

N.L. : L'Europe de la mobilité a commencé avec les programmes d'Initiatives Communautaires EQUAL, qui ont institué des mobilités de travailleurs. Outre Erasmus, il existe aussi tous les programmes Interreg qui visent à la coopération transfrontalière, transnationale et transrégionale. Trois programmes de ce type existent en Wallonie qui lui permettent d'avoir des mobilités avec ses voisins. Exemple : projet du Forum de mobilité des stagiaires, qui permet aux stagiaires d'être reconnus en Allemagne. Ces programmes



de coopération entre pays voisins, qui permettent d'avoir les mêmes compétences des deux côtés de la frontière, aident au quotidien à réduire les frontières étatiques.

La mobilité est-elle un remède au chômage ?

N.L. : Non, la mobilité permet d'aller chercher des compétences complémentaires, de conforter son savoir-faire avec ce qui se développe de l'autre côté de la frontière et de revenir enrichi. Cet enrichissement attend encore de pouvoir être reconnu par les employeurs, et c'est à cela qu'il faut travailler.

M.G. : Il faut savoir de quelle mobilité on parle, laquelle est utile et laquelle ne l'est pas. Il faut pour cela la resituer dans un contexte de développement économique et social et la penser dans le monde de demain. En effet, on assiste à une mutation rapide du marché de l'emploi. A cet égard, la numérisation de l'économie rebat les cartes.

A-C.P. : La volonté de mobilité professionnelle est là, mais il subsiste trop d'obstacle pour satisfaire la demande : notamment le problème de la reconnaissance des qualifications, et du statut du travailleur. Problème de l'absence de lien entre le monde du travail et l'enseignement.

La politique de l'emploi à Bruxelles encourage-t-elle la mobilité ?

Donat Carlier : Oui, parmi les mesures prises en application de la Garantie pour la Jeunesse, Bruxelles offre 3 000 formations, 1 000 emplois et 2 000 stages, parmi lesquels de nouvelles formules de stage à l'étranger.

D.C. : 13% des 100 000 chercheurs d'emploi en Belgique signalent qu'ils ont un projet de mobilité internationale. On ne peut pas tous les satisfaire. La volonté est présente, mais on manque de possibilités et d'opportunités, qu'il faut organiser en partenariat avec les organismes des autres pays. Il faut se concentrer aussi sur la lisibilité des certifications à l'international (ECTS, Europass).

La mobilité crée-t-elle de l'emploi ?

M.G. : Quand elle permet d'accroître ses compétences, elle est bien sûr un facteur positif sur l'emploi. La question est celle du cadre global dans lequel la mobilité s'effectue. Un jeune Espagnol peut trouver une situation en Allemagne, mais le rapport entre deux pays de l'Union s'en trouve-t-il amélioré ? Est-ce qu'on favorise l'émergence d'un marché du travail européen ? Ce n'est pas sûr. Le problème est celui de l'harmonisation sociale, pas de la mobilité. Or, la coresponsabilité des Etats membres est le plus gros frein à la construction d'un socle commun.

N.L. : Les travailleurs détachés posent problème en Wallonie, notamment dans le domaine de la construction. C'est le modèle économique qui nous impose cette situation au niveau social.

A.C.P. : La Commission est en train de préparer un paquet mobilité, elle va mettre des propositions sur la table, elle n'a pas l'intention de laisser mourir ce débat.

Qu'en est-il d'un potentiel projet d'harmonisation et de simplification des programmes et des dispositifs au niveau européen ?

A-C.P. : Nous sommes conscients du problème, des propositions seront faites sur l'Europass pour se rapprocher des besoins des individus, se moderniser et disposer d'un instrument qui puisse se moderniser dans le temps. Mais il faut rendre hommage au travail d'équivalence et de transparence des compétences qui a été mené par l'Europe et qui n'existait pas il y a 20 ans. Aujourd'hui il existe beaucoup d'outils, et c'est vrai qu'il est difficile de discerner ce qui est utile et à quelle personne. Nous sommes aussi à la recherche d'un outil plus flexible que l'Europass, qui laisserait plus de place à la créativité du citoyen, notamment pour éviter une massification des qualifications.

Est-ce compliqué de faire reconnaître ses compétences à l'étranger ?

P.G. : oui. Chaque pays a construit son propre système, qui est marqué culturellement. Il faut approfondir le contenu que l'on met derrière les mots, chacun de nous conserve un sens derrière les mots qu'on utilise mais qui n'est pas celui de l'interlocuteur. Exemple : le mot « compétitivité ». C'est un mot qui ne dit pas la même chose d'un pays à l'autre. Confrontation revendique que l'Union européenne fasse un effort pour faire de l'investissement social : former les gens, définir les compétences de manière à faire travailler les acteurs de terrain ensemble sur les métiers de demain. Fabriquer ensemble quelque chose qui n'existe pas encore et qui permettra à tout le monde de se comprendre.

D.C. : L'orientation décisive pour les politiques européennes doit venir d'un renversement de perspective. Les publics cibles et les entreprises doivent être au cœur de notre politique, c'est vers eux que doivent se diriger tous nos instruments. Il faut faire en sorte que la reconnaissance des compétences acquises lors d'un stage à l'étranger puisse parler à un employeur, soit appropriable par les personnes. Il faut un outil commun.



#CONFERASMUS : 7ème hashtag le plus tweeté au niveau national

Rechercher sur Twitter

- #RencNum**
2 253 Tweets à propos de cette tendance
- Valbuena**
32,3 k Tweets à propos de cette tendance
- #rmsconf**
4 210 Tweets à propos de cette tendance
- Lai Mohammed**
Tendance émergente
- #AvecCombalOnPositive**
1 766 Tweets à propos de cette tendance
- Emilia Clarke**
Tendance émergente
- #conferasmus**
Tendance émergente

588
tweets pendant
l'évènement

	FOLLOWERS
ALDE Group @aldegroup We are the pro - European political group in the European Parliament fighting for your freedom, stronger civil rights while securing economic growth and jobs.	30,736
Jean Arthuis @jeanarthuis Député européen, Président de la commission #BUDG Vice-Président de l'UDI, ancien ministre de l'économie et des finances http://t.co/thOVDcyFu0	14,224
Guillaume Balas @balasguillaume Député européen IDf-FFE - Titulaire EMPL, suppléant ENVI / @MotionB_AGPG / @UnMondedAvance	6,400
Henri Malosse @malossehenri Membre Comité économique et social Européen- Président intérim d'avril 2013 à octobre 2015 : Européen par conviction, Corse par mon engagement !	5,940
Fabien Cazenave @fabiencazenave Europe, Fédéralisme, PSG, etc / @EuranePlus / Porte-parole @UEF_France / @Taurillon / Passé par @touteurope @ceuropeans @EurActiv_FR @JeunesEuropeens	4,860
Délegation ADLE-FR @les_europeens Compte officiel de la délégation française des Démocrates européens au Parlement européen @pde_edp @ALDEgroup	3,803
Académie de Nice @academienice Compte de l'Académie de Nice - ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	3,589
Centre Info @centreinfo Lieu de ressources, d'analyse et d'information sur la formation professionnelle et l'apprentissage	3,413
Laurisergues @lmeduc Présidente de l'An@e. Co-fondatrice d'Educavox	3,121

Personnes les plus influentes sur l'évènement

	TWEETS
Erasmus+ Educ & Form @erasmusplusfr Agence Erasmus+ France Education & Formation, Promotion et gestion du programme Erasmus+ Education Formation en France #erasmusplus	166
Marina Burke @maireburca Head Europe Unit @CIEP http://t.co/AgJApCgtaX #TeamEuropeFR Commission EU France #erasmusplus #mobility #highereds #gaelge EN FR GA burkemarine@hotmail.com	77
Jean-Luc Prigent @jl_prigent Directeur de cabinet Agence Erasmus France @ErasmusPlusFR	31
Lucas Chevalier @kchevalierbdx Resp com Agence @ErasmusplusFR Tweets libres sur des solutions d'avenir : #Europe #ecologie #education - candi #Regionales2015 - Art tribal indien	25
Centre Info @centreinfo Lieu de ressources, d'analyse et d'information sur la formation professionnelle et l'apprentissage	24
Gilles Trichet @gillestrichet Référént ICPE&PSI Région Centre-Val de Loire Vice-Président du SYCFI Syndicat des Consultants Formateurs Indépendants en charge de la professionnalisation	18
Génération Erasmus @gen_erasmus Génération Erasmus vous permet de tout savoir sur les programmes européens d'éducation! Ce compte est géré par @ErasmusPlusFR #erasmus #erasmusplus #europass	11
Europe & formation @info_europe Toute l'information sur la #formation professionnelle, #insersion, #orientation en #Europe, #Ujpm et en #Francophonie	11
Christelle Coët @chrstelecoet Cabinet du directeur - chargée de la Prospective et Inter national Agence Erasmus France #Erasmusplus @ErasmusplusFR. Mes tweets n'engagent que moi.	10
Rousseau Claire @rousseauclaire #SocialMedia #WebMarketing #CM pr programme star de #Europe @ErasmusPlusFR #Réseaux Sociaux #inssec #ErasmusPlus Charentaise & Dordonnaise mais pas Charolaise :)	10

Personnes ayant le plus contribué à l'évènement



TABLE RONDE D'OUVERTURE



Claude ROLIN @clauderolin · 13 oct.

Erasmus est une réussite. Nous devons encourager un Erasmus de l'apprentissage en alternance #conferasmus



Sandrine Doucet @Doucet_Sandrine · 13 oct.

Échanger grâce à #Erasmus+ sur bonnes pratiques et sur idée formation tout au long de la vie #conferasmus



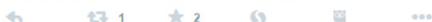
Jean Arthuis @JeanArthuis · 13 oct.

J'introduis la conférence organisée par les agences #Erasmus #FR #BEL et #LUX en l'honneur des 10 ans #Europass #conferasmus @ErasmusplusFR



Martine Reicherts @Martinereicher1 · 13 oct.

Conférence Erasmus +
Reconnaissance des employabilité en Europe



Guillaume Balas @BalasGuillaume · 13 oct.

Réussir la mobilité européenne passe par une harmonisation des procédures d'accueil des apprentis #conferasmus



Erasmus+ Educ & Form
@ErasmusplusFR



Abonné

Joyeux Anniversaire Europass!
#Conferasmus #Europass10ans
#PhotoAmbassadeurs



Joyeux anniversaire EUP



RETWEETS
11

FAVORIS
3





RETOMBÉES PRESSE

Plus de mobilité des apprentis pour lutter contre le chômage des jeunes

407 mots

13 octobre 2015

17:51

Agence Belga

BRUXELLES 13/10 (BELGA) = Un projet pilote tentera dès la rentrée prochaine de renforcer et développer le caractère européen des études en alternance et professionnelles. Un budget de 2,35 millions d'euros a été débloqué à ces fins mardi, a annoncé le président de la commission des budgets du parlement européen, Jean Arthuis, à l'initiative du projet.

L'objectif de l'initiative, soutenue également par les agences Erasmus belge, luxembourgeoise et française, est d'étendre la mobilité intra-européenne des apprentis et des élèves de l'enseignement professionnel. Si ces échanges existent déjà, ils ne dépassent qu'à de rares exceptions les deux ou trois semaines, et nécessitent un encadrement plus soutenu que les échanges Erasmus «classiques».

Une période jugée trop courte pour que les jeunes s'imprègnent de la langue et de la culture du pays accueillant, alors que des études ont démontré que les personnes ayant bénéficié de bourses Erasmus se prémunissent mieux contre le chômage. Parallèlement, dans un contexte d'inemploi «dramatique» chez les jeunes européens, ce sont les pays qui mettent en avant l'enseignement en alternance, comme l'Allemagne, l'Autriche ou encore les Pays-Bas, qui s'en sortent le mieux. «D'où l'idée de conjuguer Erasmus et apprentissage», selon l'eurodéputé.

En Belgique, ils sont environ 400 à traverser les frontières chaque année dans le cadre d'une formation professionnelle, pour 3.300 à partir lors d'un cursus d'enseignement supérieur. «Le public des apprentis est souvent moins favorisé et nécessite plus d'encadrement, et donc un financement plus conséquent», a déclaré le directeur de l'agence Erasmus belge, Albert Renard.

Pour la directrice générale Education et Culture de la Commission européenne, Martine Reicherts, l'idée d'inscrire le projet dans le cadre existant Erasmus est très important. «Erasmus c'est le phare de l'Europe, un message positif, une preuve de confiance envers la jeunesse.»

Pour chacun, il importe aujourd'hui de remettre l'apprentissage professionnel, injustement mal perçu, au cœur de l'Europe et des conversations.

Le budget dégagé mardi, qui pourrait s'épaissir d'autres subventions, le projet s'insérant dans différents carcans, servira à couvrir les frais de déplacement et d'encadrement (notamment des cours de langues) des centres d'apprentissage partenaires.

PMI/BAJ/



Emission Allô Bruxelles du 13 octobre 2015

-> Antoine Godbert, directeur de l'agence Erasmus+ France

Bonsoir Antoine Godbert, vous êtes directeur de l'Agence Erasmus+ France. Le nouveau programme Erasmus+ se veut plus proche de la vie professionnelle et parle beaucoup d'apprentissages formels, non formels, informels. De quoi s'agit-il ?

On a connu le succès d'Erasmus pour les étudiants. D'ici 2020, il faut que l'on assure la réalité de ce terme « plus ». « Plus » pour plus de budget et vous l'avez rappelé, mais ce « plus » veut aussi dire plus de publics qui peuvent en bénéficier : ce sont en effet les apprentis, les formateurs, les jeunes en difficultés qui n'ont pas immédiatement l'idée de partir en mobilité, ou encore les adultes qui sont concernés. Le « plus » c'est également la dimension internationale, puisque Erasmus+ est un programme désormais ouvert à l'ensemble du monde. Lors de notre conférence qui se tient à Bruxelles, nous avons abordé des sujets qui sont pour nous essentiels tels que la reconnaissance de la mobilité. Cette année, nous fêtons le 10ème anniversaire du dispositif Europass, le fameux CV européen, qui est bien plus qu'un CV, puisqu'il s'agit d'un véritable passeport de compétences. Et derrière cet événement anniversaire, il y a ce défi important pour l'Union européenne et qui sera en 2016 l'un des sujets politiques prioritaires. Nous espérons que ce sera pour chaque personne qui souhaite réaliser une mobilité un facteur d'espoir dans une période de crise de l'emploi.

Aujourd'hui, où en est-on justement de cette Europe des compétences. Est-ce que par exemple les formations et les diplômes français s'exportent facilement dans l'Union ?

Les débats organisés aujourd'hui en collaboration avec les agences Erasmus+ belge et luxembourgeoise ont montré très clairement que les outils pour la reconnaissance des compétences existent déjà, mais qu'il faut maintenant les diffuser pour que les entreprises, les organismes de formation, ou encore les politiques et les médias apprennent à les connaître. Il est vrai qu'Erasmus est connu, mais qu'Euroguidance, Europass ou encore ECVET sont des dispositifs encore méconnus. Ils gagnent pourtant à être connus puisque ce sont eux qui participent à la reconnaissance des compétences acquises en mobilité, au même titre que les ECTS, les fameux crédits pour les étudiants et qui ont largement contribué à créer l'Europe de l'enseignement supérieur. Aujourd'hui, l'enjeu avec Erasmus+ est de réussir à créer l'Europe de l'apprentissage, et plus largement l'Europe de la formation tout au long de la vie.



Le Quotidien de la formation



Le Parlement européen vote 2,350 millions d'euros pour accompagner la mobilité longue des apprentis (conférence internationale Erasmus+)

Le 14/10/2015

Par Knock Billy

« Lorsqu'on demande à des jeunes Européens ce qui représente selon eux l'Europe, ils citent en premier l'euro, la monnaie unique puis Erasmus. Erasmus est emblématique d'une dimension véritablement européenne. Ce programme qui favorise la mobilité des jeunes doit être promu », a plaidé Jean Arthuis, eurodéputé, président de la commission des budgets, lors de l'ouverture de la Conférence internationale Erasmus+, qui se déroule du 13 au 14 octobre à Bruxelles.

Selon l'ancien ministre français de l'Économie et des Finances (1995-1997), « le chômage des jeunes en Europe est scandaleux. Dans l'Union européenne, il atteint un jeune sur quatre. Dans les pays qui pratiquent de longue date l'apprentissage et où les relations sont étroites entre les formateurs et les entreprises (Allemagne, Autriche, Suisse), il n'y a pas de chômage des jeunes. Dans ces pays, la confiance existe entre le monde des entreprises et celui des formateurs. De plus, ceux des jeunes qui ont bénéficié des bourses Erasmus se prémunissent mieux contre le chômage que ceux qui n'ont pas eu cette opportunité ». On peut comprendre pourquoi celui qui porte comme l'une des priorités de son mandat le développement de l'apprentissage et de la mobilité européenne, se dise « enthousiaste avec l'adoption d'une enveloppe de 2,350 millions d'euros pour accompagner son projet pilote dont l'objectif est à la fois promouvoir et généraliser l'apprentissage et de remédier à la rupture d'égalité persistant entre l'apprentissage et l'enseignement supérieur en Europe. Il s'agit, selon l'eurodéputé, de répondre à une « anomalie ». En effet, malgré l'intégration dans Erasmus + de sept programmes, « la mobilité longue des apprentis se heurte à la difficulté à faire valider, dans le pays d'origine, les acquis d'apprentissage pendant les périodes à l'étranger ».

Se pencher sur la mobilité longue des apprentis, avec tous les obstacles à lever n'est pas une sinécure. « L'initiative de Jean Arthuis est excellente, car elle permet d'élargir les objectifs d'Erasmus+ », s'est réjouie Martine Reicherts, directrice générale à l'éducation et la culture de la Commission européenne. Elle plaide pour une accélération de la démocratisation d'Erasmus afin de toucher les publics les plus éloignés de l'éducation, de la formation et de l'emploi. « Une nouvelle plateforme de soutien linguistique en ligne fait tomber les barrières linguistiques et permet à chacun d'améliorer son niveau avant et pendant son séjour à l'étranger. » En effet, la mobilité professionnelle permet d'acquérir de nouvelles compétences mais aussi de maîtriser la langue du pays d'accueil et de comprendre sa culture. Dès lors, on peut comprendre pourquoi la directrice entend accompagner l'intégration des populations de migrants à travers cette vision originale. « L'apprentissage et la mise à profit des compétences des migrants peuvent constituer des moyens efficaces d'intégration », soutient Jean Arthuis.

Martine Reicherts encourage les acteurs du développement des compétences à « ne pas se limiter à des réflexions philosophiques mais de faire des propositions concrètes qui font véritablement avancer les choses ». Il faut dire que la nouvelle directrice générale déborde d'idées pour trouver des réponses aux questions concernant l'apprentissage et la reconnaissance des compétences acquises dans le cadre de la mobilité. Justement, les acteurs de la mobilité professionnelle des jeunes ont promis de faire des propositions permettant de tirer parti des pratiques en matière de reconnaissance et de formalisation de ces acquis. La rencontre de Bruxelles permettra également de recueillir les attentes et les besoins des entreprises et de formuler des recommandations à l'attention des décideurs nationaux et communautaires.



Dépêche reproduite avec l'aimable autorisation de l'AEF

Mobilité européenne des apprentis : le projet pilote porté par Jean Arthuis sera « opérationnel à la rentrée 2016 »

Paris, le 15 octobre 2015 / 16:15
Dépêche n°508662 / Par Alexandra Turpin

«Un appel à propositions va être lancé fin 2015 ou début 2016 à destination des CFA (ou équivalents européens) qui s'engagent à organiser les déplacements de leurs apprentis. Ces centres de formation vont mettre en place des cours de langue pour que les jeunes accueillis puissent se perfectionner et des cours académiques pour renforcer leur potentiel professionnel», explique le député européen Jean Arthuis, le 13 octobre 2015, à Bruxelles. Il présente son initiative pour développer la mobilité des apprentis. Ce «projet pilote» sera «opérationnel à la rentrée 2016». Le président de la commission des budgets du Parlement intervenait devant la presse, en amont de la conférence internationale Erasmus+ «Reconnaissance des compétences et employabilité en Europe», organisée par trois agences Erasmus européennes (France, Belgique, Luxembourg).

«Nous souhaitons que les jeunes apprentis puissent passer un an hors de leur pays d'origine. Il y a aujourd'hui des échanges mais ils ne durent que quelques semaines», indique le député européen Jean Arthuis, le 13 octobre 2015, à Bruxelles. Avec une quinzaine de parlementaires, il porte un «projet pilote» en ce sens.

Les CFA sont invités à travailler «en partenariat» avec plusieurs homologues européens afin de développer, entre eux, les mobilités pour leurs apprentis. «Les CFA doivent aussi être accompagnés par les chambres des métiers et être soutenus par le monde de l'entreprise», ajoute le député européen.

PREMIERE PIERRE» POUR UN DROIT DU TRAVAIL EUROPEEN

Le financement de 2,35 millions d'euros doit aider les CFA face aux «dépenses supplémentaires» liées à la mobilité : la mise en place de cours de langue et de cours académiques pour les apprentis accueillis.

«Il y a 28 pays et 28 règles de l'apprentissage», regrette le président de la commission des budgets du Parlement européen. «Quand on parle de convergence en matière sociale et fiscale, nous pourrions commencer par l'apprentissage. Et que ce soit une première pierre pour les grandes lignes d'un droit du travail et de la formation en Europe.»

UTILISER LES OUTILS EXISTANTS (MARTINE REICHERTS)

Martine Reicherts, directrice de la DG Education et Culture de la Commission européenne plaide pour une «reconnaissance mutuelle». «En matière d'apprentissage, si nous essayons de faire une harmonisation totale, nous en parlerons encore dans 20 ans. Nous devons travailler pour que les systèmes soient reconnus entre les différents pays. Être coiffeur en France ou en Italie n'est pas différent.»

Elle recommande d'utiliser «le cadre des instruments et outils existants». Elle cite notamment les cours de langue en ligne, mis en place pour les étudiants. «Nous essayons de les ouvrir aux réfugiés. Nous pourrions les utiliser aussi pour les apprentis.»

ACCOMPAGNER LES MOBILITES

«Nous nous sommes associés très tôt à l'initiative» portée par Jean Arthuis, indique Sébastien Thierry, directeur adjoint de l'Agence Erasmus France. «C'est un facteur puissant pour montrer que les filières de l'apprentissage peuvent mener loin dans un parcours professionnel.» Il ajoute qu'il existe un groupe de travail qui réunit, depuis deux ans, les principaux acteurs de l'apprentissage pour faire connaître et développer la mobilité.

Formation professionnelle : 1/3 des mobilités

«La formation professionnelle (apprentis, lycéens professionnels, demandeurs d'emploi) représente un tiers des crédits du programme et un tiers des mobilités financées», explique Sébastien Thierry.

Outre l'enseignement supérieur et l'enseignement scolaire, Erasmus+ couvre l'éducation des adultes (pour des adultes éloignés de l'emploi, plus en difficulté) et le secteur de la formation professionnelle.

«Les agences nationales ont pour mission de contribuer aux objectifs politiques européens mais aussi aux objectifs nationaux et parmi ceux-ci la capacité à valoriser l'apprentissage», note le directeur adjoint de l'agence. «Le succès repose aussi sur la capacité à accompagner ces mobilités : dans la préparation, le suivi pédagogique, l'accompagnement au retour de mobilité. La capacité à accompagner les jeunes dans la reconnaissance des compétences, des acquis, pour les faire valoir auprès d'employeurs est très importante», poursuit-il.



«Le public de la formation professionnelle est moins favorisé que dans l'enseignement supérieur. Il faut accompagner davantage et donner davantage de bourses», explique Albert Renard, directeur de l'agence Erasmus+ de la Belgique francophone. «Pour l'enseignement supérieur, nous sommes à 280 euros par mois pour un étudiant. Pour la formation professionnelle, nous donnons au minimum 380 euros, avec des disparités importantes.»

► Remplacer les apprentis partis à l'étranger

«Trouver des systèmes pour remplacer les apprentis qui partent à l'étranger». Il s'agit d'une des recommandations formulées par les participants à la conférence internationale Erasmus+, «Reconnaissance des compétences et employabilités», réunis en ateliers. Ce remplacement devrait pallier les difficultés rencontrées par les chefs d'entreprises pour laisser les apprentis partir en mobilité.

Le Quotidien de la formation 

La mobilité internationale, atout pour l'employabilité et force pour les entreprises

Le 16/10/2015

Par Knock Billy

Adopté en 2004, Europass est un portefeuille de compétences européen reconnu dans 34 pays. C'est un dossier individuel progressivement constitué de documents de nature variée, permettant à une personne d'attester des compétences acquises par la formation et l'expérience. Près de 50 millions de CV Europass ont été téléchargés sur le portail européen. Cet outil se développe et s'impose progressivement comme un standard. Selon l'Agence Erasmus+ France, 85,65 % de personnes « pensent que ce document est utile pour présenter les compétences acquises dans le cadre d'une mobilité, et qu'il aide à verbaliser les compétences pour un entretien d'embauche (78,27 %) ». Les enquêtes annuelles du Centre français Europass ont démontré que ce sont les établissements d'éducation et de formation qui font essentiellement connaître Europass auprès des bénéficiaires. À l'occasion des 10 ans de ce programme, les agences Erasmus + de France, de Belgique et de Luxembourg ont mobilisé plus de 200 acteurs, les 13 et 14 octobre 2015 à Bruxelles, pour un bilan des outils européens au service de l'employabilité.

Compétences transversales

Les expériences de mobilité permettent de développer des compétences transversales recherchées par les employeurs. Si la définition de ces compétences diffère d'un interlocuteur à l'autre, elles comportent des éléments communs, tels que l'autonomie, la capacité d'adaptation, la créativité, la maîtrise d'une langue, les compétences interculturelles. D'ailleurs, les études réalisées auprès des publics bénéficiaires (étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi) font ressortir que « les expériences de mobilité génèrent un ressenti positif chez eux » (amélioration des qualités personnelles et des chances de trouver un emploi via l'acquisition de nouvelles compétences notamment linguistiques...). Mais, quel peut être le lien entre l'acquisition de ces compétences dites transversales (ou soft skills) et l'augmentation de l'employabilité qui en résulte ? Les acteurs sont formels, « plusieurs études démontrent que la mobilité internationale est un accélérateur dans l'acquisition de ces compétences acquises dans le cadre informel ou non formel ». La tolérance à l'ambiguïté, la confiance en soi, la sérénité, la détermination et la vivacité sont notamment citées parmi les compétences directement liées à l'employabilité et particulièrement développées en mobilité. La plupart des bénéficiaires estiment que cela a un impact important sur leur vie professionnelle. La mobilité internationale n'est pas qu'un levier d'insertion professionnelle, elle comporte également de fortes et nombreuses conséquences positives pour les employeurs. En effet, selon l'étude Faktaa [4], « les entreprises qui veulent rester compétitives dans un contexte économique globalisé, et toujours en mouvement doivent s'intéresser dans leur processus de recrutement aux compétences dites internationales (productivité, curiosité et résilience, des compétences particulièrement développées lors d'une expérience de mobilité ».

Échanges d'expériences

Cependant, un travail d'accompagnement des bénéficiaires après leurs séjours de mobilité à l'étranger se révèle indispensable pour l'identification et la formalisation des acquis, rappellent les acteurs. Il faut donc « favoriser les partenariats et les échanges d'expériences entre organismes de jeunesse et d'emploi », a indiqué Mariella De Ferrari, de Co-Alternatives. On doit aussi « créer un référentiel commun entre le monde de la jeunesse et le monde de l'entreprise pour une meilleure insertion socio-économique ».



Il est aussi important que se développent entre les régions transfrontalières des partenariats permettant de relever les défis et d'appuyer les politiques de mobilité avec les acteurs locaux.

Alors, comment mieux utiliser les outils qui favorisent la reconnaissance des acquis lors d'une mobilité internationale ? En effet, les outils Europass, le système ECVET (European Credit system for Vocational Education and Training [5]) et celui des ECTS (European Credits Transfer System [6]), sont conçus pour favoriser la reconnaissance des acquis des apprenants. Ces outils sont nombreux et complexes, fastidieux à remplir, et plus ou moins adaptés aux diverses situations. Il est important de procéder à une simplification, notamment d'Europass. La mise en place d' « un outil unique qui synthétise l'ensemble des compétences » s'avère donc nécessaire. Europass doit également évoluer et s'adapter aux nouvelles technologies, notamment aux réseaux sociaux.

Une série de recommandations a été faite à l'attention de la commission européenne qui s'est engagée, par la voix de Martine Reicherts, la Directrice générale Éducation et Culture, à les examiner avec attention.

Notes

[1] Étude réalisée entre avril 2012 et avril 2013 par l'agence finlandaise CIMO (Center for international mobility) intitulée "Hidden competences/Compétences cachées".

[2] En Français : Système européen de crédit d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels

[3] En français : système européen de transfert et d'accumulation de crédits

[4] Étude réalisée entre avril 2012 et avril 2013 par l'agence finlandaise CIMO (Center for international mobility) intitulée "Hidden competences/Compétences cachées".

[5] En Français : Système européen de crédit d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels

[6] En français : système européen de transfert et d'accumulation de crédits



Dépêche reproduite avec l'aimable autorisation de l'AEF

La reconnaissance des compétences et leur rôle dans l'employabilité débattus à la Commission européenne

Paris, le 19 octobre 2015 / 12:29

Dépêche n°508811 / Par Alexandra Turpin

Les États membres de l'Union européenne doivent mettre en place avant 2018 des modalités de validation de la formation non formelle et informelle et «la France se réfugie trop facilement derrière la VAE alors qu'il faudrait explorer différentes pistes de travail». C'est ce qu'explique Sandrine Doucet, le 13 octobre 2015. La députée (PS) souligne le rôle de la VAE mais note qu'elle est «très critiquée car longue, coûteuse et peu utilisée». La «reconnaissance des compétences et l'employabilité en Europe» étaient au centre d'une conférence organisée à Bruxelles à l'occasion des dix ans du dispositif Europass. Ce portefeuille de cinq documents, dont un CV, doit aider à exprimer les compétences et qualifications en Europe. Mais il devrait être «plus connu», selon Martine Reicherts, directrice de la DG Éducation et Culture de la Commission européenne.

«Il serait bon que nous, institutionnels, trouvions une façon de valoriser les entreprises qui s'engagent pour les compétences de leurs salariés. Celles qui ont le souci de l'apprentissage, de la promotion des jeunes, de la VAE doivent être mises en valeur et être ressources pour les autres», explique la députée Sandrine Doucet (PS, Gironde), auteure d'un rapport sur la validation de l'apprentissage non formel et informel.

Elle intervenait au cours de la conférence internationale Erasmus +, organisée à Bruxelles. Cette rencontre, à l'initiative de trois agences européennes Erasmus + (France, Belgique, Luxembourg), porte sur la reconnaissance des compétences et l'employabilité.

RECONNAÎTRE DES NIVEAUX INFÉRIEURS AU BREVET

Pour valoriser les compétences, Sandrine Doucet mise sur une «politique du pas à pas» : «Il faut essayer de valoriser les compétences pour qu'elles soient une porte d'entrée à une formation. Et que cette formation se rattache à un diplôme. [...] Nous avons intérêt à avoir cette coexistence entre reconnaissance des compétences et diplômes.»

«Il faut arrêter de mettre à l'index ceux qui décrochent. Ils ont quand même appris quelque chose et c'est cela qu'il va falloir valider», poursuit la députée. «En France, le premier niveau validé est le brevet. Au Royaume-Uni, on reconnaît des niveaux bien inférieurs. Cela permet aux personnes de raccrocher le système de formation.»

FAIRE RECONNAÎTRE LES COMPÉTENCES PAR LES EMPLOYEURS

Une mobilité, tout comme un engagement associatif ou sportif permet de développer des compétences transversales (ou soft skills). «Nous sommes outillés pour accompagner la personne : il y a des référentiels, des pratiques, quand on a les moyens de les mettre en œuvre. Mais on pêche encore sur la question de la reconnaissance et comment ce travail peut être compris à l'extérieur par un employeur», explique Sébastien Thierry, directeur adjoint de l'Agence Erasmus France et rapporteur d'un atelier sur ce sujet, le 14 octobre.

«Les travaux sur les compétences transversales sont de très grande qualité mais il y a beaucoup d'outils. Ce n'est pas très lisible. Nous n'avons pas de standard, comme le cadre européen de référence pour les langues», note Sébastien Thierry. «Un niveau B2 en langue, on sait ce que cela veut dire. En matière de compétences transversales, c'est plus compliqué mais c'est peut-être ce vers quoi il faut tendre si on veut avoir un impact sur le recrutement.»

Révéler les compétences «latentes» d'une personne est «complexe» mais du côté des employeurs, il faudra que ce soit «simple et pragmatique», poursuit Sébastien Thierry. Les recruteurs souhaitent tout savoir «sur un format carte de visite».

«EUROPASS EST TRÈS CONNU MAIS DEVRAIT L'ÊTRE ENCORE PLUS»

«Europass est très connu mais devrait l'être encore plus. Nous devons améliorer sa visibilité», indique par ailleurs Martine Reicherts, directrice de la DG Éducation et Culture de la Commission européenne. L'Union européenne a développé Europass, un portefeuille de cinq documents. Deux sont complétés par les citoyens : un CV et un passeport de langues. Trois sont délivrées par les autorités : l'Europass Mobilité (pour des savoirs et compétences acquis dans un autre pays européen), le supplément au certificat (qui décrit les compétences



acquises au cours d'une formation technique ou professionnelle) et le supplément au diplôme (pour les diplômés de l'enseignement supérieur).

Près de 48 millions de CV Europass ont été téléchargées, indique un document de l'agence Erasmus + France, distribué à l'occasion des dix ans de l'outil. Pour la France, ce nombre s'élève à 1,4 million.

EUROPASS : ACCOMPAGNER QUELQU'UN A FORMULER SES COMPETENCES

«Ce sont des documents dont l'objectif est de rendre compréhensible le parcours d'un individu. Ils sont valables pour des décrocheurs ou les demandeurs d'emploi. Ce n'est pas que pour les jeunes diplômés concernés par une mobilité», explique à l'AEF Marie-Pierre Chalimbaud, directrice du département développement de l'agence Erasmus + française.

«Les documents Europass ouvrent le regard des recruteurs, qui peuvent se libérer un peu du diplôme grâce aux informations sur les compétences. Ils peuvent ainsi être intéressés par des candidats qui n'ont pas le diplôme auquel ils sont habitués», ajoute-t-elle. Elle cite ainsi un travail mené avec Bouygues qui «avait des difficultés pour recruter sur certains métiers et recrutait toujours les mêmes profils dans les mêmes formations».

«C'est un très bon outil en termes de méthodologie, pour accompagner quelqu'un à formuler ses compétences. Mais il peut y avoir plus de difficultés sur le format, pour les recruteurs», indique la directrice du département.

«L'outil a été créé avec les partenaires sociaux, qui ont demandé un cadre», rappelle Laurent Lascrou, chargé de développement à l'agence.

«Le portfolio n'est plus exclusivement en version papier. Il existe en version numérique. Le candidat peut ainsi l'envoyer à l'employeur et cela devient un dossier consultable», ajoute-t-il.

Compétences transversales

Douze compétences transversales ont été identifiées par un groupe de travail mis en place dans le cadre de l'AEFA (Agenda européen pour l'éducation et la formation des adultes). Cela concerne la communication à l'oral et à l'écrit dans le monde professionnel, le travail en groupe, l'organisation ou encore la gestion des informations, explique Mariela de Ferrari, qui a réalisé le rapport de synthèse du groupe de travail.



▼
Consultez la webographie sur
www.conferasmus.eu

© Agence Erasmus+ France / Education Formation
EurActiv France

Octobre 2015

