



2PFIP

PROJET EUROPÉEN LEONARDO T01

PASSERELLES POUR DES PARCOURS
D'INSERTION ET DE FORMATION
PROFESSIONNELS

**LE GUIDE
DES BONNES
PRATIQUES**

ENJEUX, PROCESSUS, CONCLUSIONS

TABLE DES MATIÈRES

ÉDITO

5

1

Intérêt et objectifs des passerelles et filières dans le contexte européen

6

- 1. Introduction 8
- 2. Contextes : De la reconnaissance des acquis vers la création des filières et des passerelles 9
 - 2.1. Un outil facilitateur pour rencontrer les objectifs de Copenhague : La méthodologie THÉSÉE 12
 - 2.2. Le Cadre Européen de Certification (ou CEC) 14
 - 2.3. Le Cadre National de Certification 14
 - 2.4. Les ECVET 14
 - 2.5. Articulation entre THÉSÉE, CEC/CNC & ECVET ? 15
- 3. Objectifs opérationnels et résultats 18
 - 3.1. Objectifs opérationnels 18
 - 3.2. Résultats 18
 - 3.3. Résultats collatéraux 18

2

Processus mis en œuvre et résultats du projet

20

- 1. Introduction 22
- 2. Processus mis en place pour le transfert de la méthodologie *Thésée* 22
- 3. Les grilles de correspondance 23
 - 3.1. Secteur de l'Aide aux personnes 23
 - 3.2. Secteur Horeca 26
- 4. Les référentiels d'évaluation 27
 - 4.1 Premier Exemple : Métier d'aide-soignante en France 28
 - 4.2 Deuxième Exemple : Métier de Couvreur en Belgique 30
- 5. Les autres résultats produits par le projet 31
 - 5.1 La plateforme corse pour les métiers du secteur sanitaire et social 31
 - 5.2 Création d'une passerelle entre le tronc commun Aide Familiale/Aide-soignante vers l'Aide-ménagère : Belgique 33
 - 5.3 Le dispositif de Reconnaissance des Compétences Acquises en Formation 36
 - 5.4 Le projet Pierre Sèche 37

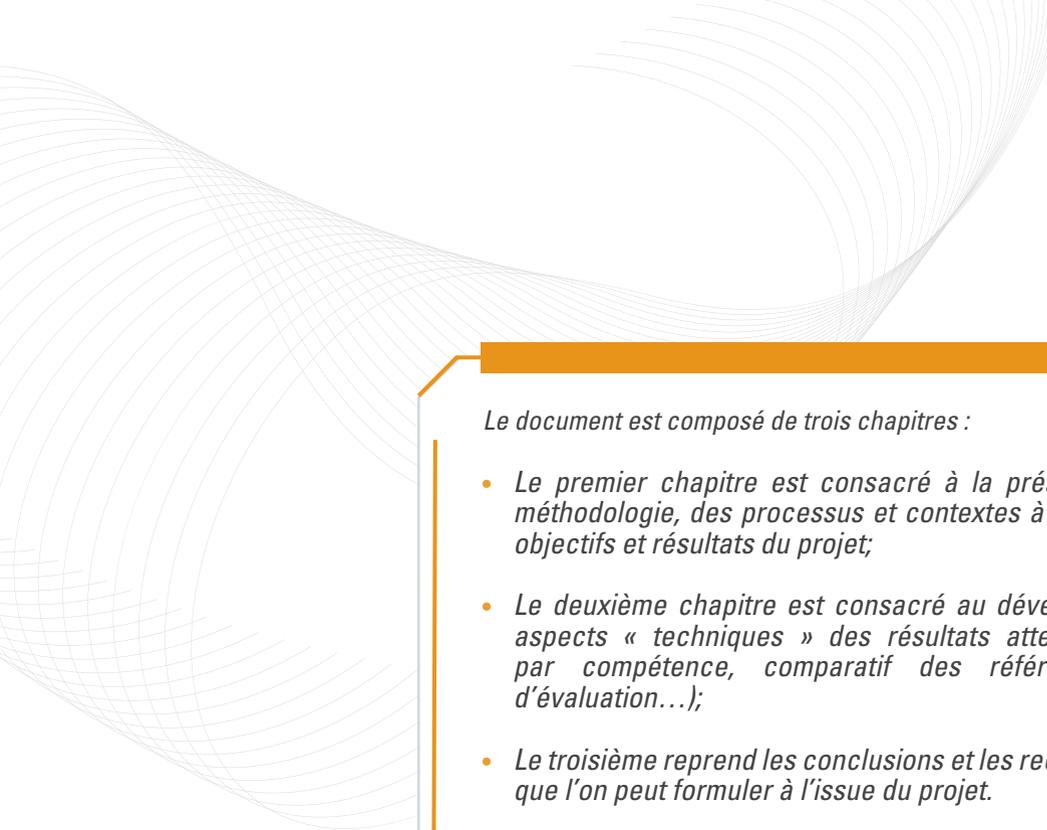
3

Conclusion, recommandations et perspectives

38

Glossaire

42



Le document est composé de trois chapitres :

- *Le premier chapitre est consacré à la présentation de la méthodologie, des processus et contextes à l'œuvre, et des objectifs et résultats du projet;*
- *Le deuxième chapitre est consacré au développement des aspects « techniques » des résultats atteints (approche par compétence, comparatif des référentiels, grilles d'évaluation...);*
- *Le troisième reprend les conclusions et les recommandations que l'on peut formuler à l'issue du projet.*

Les termes techniques utilisés dans le présent guide sont définis dans le glossaire à la fin du volume.

UN OUTIL OUVERT SUR L'INNOVATION : L'EXPÉRIMENTATION

Le guide de bonnes pratiques que vous tenez en main est la continuation directe d'un travail qui nous a conduit à élaborer la méthodologie Thésée.

Cette méthodologie est le fruit de quatre années d'analyse, de conceptualisation sur la base d'expériences de terrain. Elle a été conçue dans le cadre d'une collaboration entre opérateurs associatifs et opérateurs publics. Elle se veut un outil pour favoriser la mise en place de partenariats forts, cohérents et harmonisés, avec comme objectif de permettre aux publics d'optimiser leurs parcours de formation et d'acquérir les compétences nécessaires à leur insertion professionnelle, de fluidifier les parcours grâce la mise en place d'un système de reconnaissance automatique des acquis.

Le projet « *Passerelles pour des Parcours de Formation et d'Insertion professionnels* » vise à adapter, au niveau européen, cette méthodologie permettant la reconnaissance automatique des acquis de formation dans le cadre de parcours d'insertion de publics peu qualifiés. Ce projet s'inscrit dans le cadre des ECVET¹, du CEC, cadre européen de certification et de sa déclinaison dans les différents cadres nationaux.

L'objectif opérationnel final du projet a été de tester en grandeur nature ce dispositif de reconnaissance automatique des acquis basé sur des référentiels d'évaluation communs qui permettront la mobilité des personnes en parcours tant au niveau national que transnational. Cette reconnaissance automatique a été conçue au sein de filières de formation dans les secteurs de l'Horeca, de la Construction et de l'Aide aux personnes.

Suite à cette expérimentation de partenariats transnationaux entre acteurs de nature et de taille différentes, nous affirmons l'importance de quelques éléments :

- > La difficulté de collaborer si on ne se parle pas, si on ne se comprend pas, si on ne tient pas compte de l'autre, de sa culture, de ses contraintes, ...
- > Il n'y a de partenariat qu'à partir du moment où chacun des partenaires se sent reconnu, y compris dans ses différences. Il faut créer une réelle zone de confiance.
- > Le partenariat est bien le résultat d'une construction commune d'un projet commun et négocié.

Le public faiblement qualifié et éloigné de l'emploi ne peut pas rester sur le bord du chemin de la société de la connaissance que l'Europe a décidé de mettre en place. Forts de leur expérience, les opérateurs qui travaillent avec ce public doivent être étroitement associés aux différents travaux qui en découlent et ils doivent y prendre leur part de responsabilité. Le présent projet en démontre toute la plus-value.

Joël GILLAUX
Directeur A.I.D.

1. Voir Chapitre 1.



1

A person is walking away from the camera on a suspension bridge. The bridge has a metal mesh floor and railings. The background is a dense forest of green trees. The entire image has a light blue tint.

**INTÉRÊT ET OBJECTIFS
DES PASSERELLES ET FILIÈRES
DANS LE CONTEXTE EUROPÉEN**

1. INTRODUCTION

Ce document présente les résultats obtenus dans le cadre du projet Leonardo TOI 2PFIP.

2PFIP, pour « Passerelles pour des parcours de Formation et d'Insertion Professionnels », est un projet européen financé par l'agence Education-Formation Belge dans le cadre du programme européen LLP (Lifelong Learning Programme).

2PFIP a pour principal objectif le transfert d'une méthodologie permettant la reconnaissance automatique des acquis² de formation dans un but de création de filières et de passerelles entre des opérateurs de formation : la méthodologie *THÉSÉE*.

Cette méthodologie *THÉSÉE* est le fruit d'un partenariat privé/public³ développé dans le cadre du programme EQUAL entre 2000 et 2008. Elle vise à répondre à un double constat, à savoir :

- La quasi-inexistence d'articulation structurée entre les offres de formation des différents opérateurs de formation,
- La quasi-inexistence de reconnaissance automatique des acquis de formation.

Avec comme conséquences que les stagiaires sont contraints à articuler eux-mêmes les formations proposées, sous peine d'avoir le sentiment de tourner en rond.

Pour y remédier, nous avons expérimenté les solutions que sont la reconnaissance automatique des acquis et la construction de passerelles et filières⁴. La méthodologie *Thésée* se veut un outil pour systématiser ces expérimentations, en vue de fluidifier les parcours de formation et la création de filières de formation.

Ces constats sont partagés par différents partenaires européens qui ont souhaité se rassembler autour des solutions proposées. En vue de les expérimenter dans leurs contextes nationaux divers, l'AID, l'ACFI, le Forem (Belgique), SCF (Italie) et IDFormation (France) ont introduit un projet de transfert de la méthodologie *THÉSÉE* dans un objectif d'expérimentation dans les différents contextes européens.

(Voir tableau des partenaires pages 10-11)

2. « Dans un objectif de passerelles, les acquis de l'apprenant évalués à l'issue d'une action de formation ne sont plus réévalués à l'entrée dans l'action de formation suivante. Il y a au préalable pour ce faire, un accord qui rassemble les opérateurs du parcours sur une norme (les référentiels) et sur le dispositif d'évaluation des acquis. » *Thésée : le guide méthodologique des filières et des passerelles*, p.83

3. Partenariat entre les partenaires publics Bruxelles-Formation et le Forem-Formation d'une part, et d'autre part l'AID asbl et le Centre de Formation 2mille pour les partenaires privés.

4. La reconnaissance des acquis intervient à l'entrée en formation. Elle permet de positionner la personne candidate à une formation chez un opérateur par rapport au référentiel visé et de calibrer son parcours restant. Les filières et passerelles répondent aux difficultés rencontrées pour construire des parcours cohérents en proposant une offre de formation préalable, planifiée, coordonnée et mise en œuvre par un ou plusieurs opérateurs. Elles sont organisées pour des groupes de personnes à qui elles proposent un parcours-type. Les passerelles interviennent entre deux formations, pour garantir aux stagiaires que les contenus proposés dans les deux formations soient cohérents entre eux et ne soient pas testés deux fois. Cfr *Thésée : le guide méthodologique des filières et des passerelles*. La reconnaissance des acquis, nécessaire dans tous les mécanismes proposés, est donc centrale. Pour remplir pleinement sa fonction, elle doit être automatique, c'est-à-dire que l'attestation ou le titre de sortie seraient reconnus par le partenaire accueillant sans impliquer une nouvelle vérification. Elle intervient donc dans le cadre d'accords inter opérateurs, basés sur une norme commune et sur un dispositif d'évaluation reconnu par tous.

2. CONTEXTES : DE LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS VERS LA CRÉATION DES FILIÈRES ET DES PASSERELLES

S'appuyant sur la méthodologie THÉSÉE, l'objectif général de notre projet est de développer des systèmes expérimentaux de reconnaissance coordonnés d'acquis permettant le bon fonctionnement de passerelles entre différents opérateurs de la formation professionnelle, de l'enseignement, de l'insertion socioprofessionnelle, voire de l'emploi. Ce projet s'inscrit dans un contexte plus général au niveau européen.

Depuis environ quinze ans, le constat s'impose que la vie des Européens est soumise à une plus grande instabilité : mobilité, flexibilité, modifications rapides des contextes de travail, etc. sont des défis que les individus doivent affronter. La question devient alors d'accompagner au mieux les Européens face à ces changements, et d'adapter les structures éducatives pour ce faire.

Comment fournir aux européens les meilleures chances face au marché de l'emploi, pour garantir une économie forte et dynamique, sans abandonner les objectifs d'inclusion sociale des publics fragilisés et d'intégration d'un espace européen ?

C'est en pleine conscience de cet enjeu que l'Union a décidé, dans la déclaration de Lisbonne⁵, d'agir en vue de devenir « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde ». Pour avancer vers cet objectif, le conseil a souhaité propulser des politiques qui encouragent l'acquisition de compétences tout au long de la vie (Lifelong learning) et organisent la transparence des certifications.

Une seconde étape fondamentale dans ce cadre est représentée par le processus de Bruges-Copenhague⁶, défini en 2002 dans le sillage de la déclaration de Lisbonne, recommandant une coopération renforcée en Europe en particulier dans le domaine de l'éducation et de la formation professionnelle. Ce processus a lancé le développement de politiques et instruments pour la transparence et la transférabilité des certifications en Europe.

En effet, l'action propulsive entreprise par les Institutions communautaires a surtout mis en cause le monde de l'éducation et de la formation. S'agissant de répondre aux exigences, tant du monde du travail que de chaque individu, de garantir tout au long de la vie des opportunités de formations et des possibilités de parcours de développement professionnel flexibles, le monde de l'enseignement a été mobilisé en vue d'accroître la reconnaissance et l'acquisition des titres, l'employabilité et la mobilité professionnelle.

Tout ceci doit être rendu possible grâce à une logique de reconnaissance des titres, certifications et systèmes d'enseignement via les compétences acquises (i.e. « *Learning outcomes* »). Les publics les plus divers et les dispositifs de formation les plus variés doivent se retrouver dans ce système grâce à la capitalisation des compétences apprises dans tous les cadres, tant via la formation que dans les expériences de vie et de travail.

5. Conclusions du Conseil européen sur l'emploi, les réformes économiques et la cohésion sociale, Lisbonne, 23-24 mars 2000. A partir du Conseil de Lisbonne, on a activé le rapport entre employabilité des individus, éducation et formation tout au long de la vie et développement économique harmonieux et durable, et la gestion des compétences est devenue un des facteurs principaux sur lesquels investir pour construire « l'Europe des connaissances ».

6. Démarré en 2001 à Bruges, avec la Communication de la Commission Européenne « Réaliser un espace européen d'éducation et formation tout au long de la vie », qui a amené à l'adoption de la *Déclaration de Copenhague*, de novembre 2002, sur la coopération européenne renforcée pour l'éducation et la formation professionnelle.

LES PARTENAIRES

AID ASBL

www.aid-com.be

Le réseau Actions Intégrées de Développement regroupe trente-deux associations membres. Il est constitué d'Entreprises de Formation par le Travail (EFT) en Wallonie, d'Ateliers de Formation par le Travail (AFT) à Bruxelles, d'Organismes d'Insertion Socio-Professionnelle (OISP) en Wallonie et à Bruxelles et d'Entreprises d'Insertion (EI & ILDE) à Bruxelles et en Wallonie. Agréés et subventionnés en Wallonie, les centres de formation du réseau AID sont soutenus par la Région Wallonne, le FOREM et par le Fonds Social Européen. A Bruxelles, ils sont soutenus par la Commission Communautaire Française de la Région Bruxelles-Capitale (COCOF), Bruxelles-Formation, ACTIRIS et le Fonds Social Européen. Les centres de formation du réseau AID accompagnent la démarche d'insertion socioprofessionnelle de personnes de plus de 18 ans, peu ou pas qualifiées et qui sont en difficulté pour trouver un emploi. Les centres AID proposent des formations très variées (Alphabétisation, Horeca, Construction et Eco-construction, Aides ménagères, Horticulture, Bureautique...).

L'AID a une expertise méthodologique concernant la création de passerelles et de filières sur base de l'ingénierie de création de référentiels : emploi, métier, activité, formation et évaluation. Elle a acquis une grande expérience de travail au niveau européen grâce aux partenariats auxquels elle a participé dans le cadre des programmes EQUAL (Phases I et II).

LE FOREM

www.leforem.be

Le Forem est l'organisme public de l'emploi et de la formation professionnelle en Région wallonne.

Afin d'accomplir l'ensemble de ses missions, Le Forem est structuré en 3 entités qui travaillent en étroite coopération :

- > Forem Support : gestion des bâtiments, RH, service juridique...
- > Forem Conseil : Service Public pour l'Emploi (tous les services liés à l'Emploi)
- > Forem Formation : tous les services liés à la Formation professionnelle (y compris les Centres de compétence).

Nombre de collaborateurs : 4.100.

Le Forem dispose de 24 Centres de compétence dans 18 secteurs d'activité économique ; ses Centres sont des centres de formation et des centres d'ingénierie en formation professionnelle.

SCF

<http://scformazione.ning.com>

Scuola Centrale Formazione (SCF) est une association sans but lucratif, reconnue par le Ministère du Travail italien en tant qu'Organisme National de Formation, au sens de la Loi 40/87. SCF réunit, en effet, une quarantaine d'Organismes gérant 70 centres et structures de formation professionnelle distribués en Italie dans 10 différentes régions (du Nord au Sud de l'Italie). SCF est aussi inscrite au registre d'Etat civil national pour la recherche sous le numéro H18907U. SCF est active au sein de la CONFAP, association italienne des organismes de formation professionnelle qui regroupe les principaux réseaux italiens de formation professionnelle. La finalité principale de SCF est celle d'offrir une représentation et une coordination nationale aux organismes membres. SCF promeut et gère des programmes et actions de formation professionnelle, d'orientation et d'insertion socioprofessionnelle, en accordant une attention particulière aux aspects innovants, à la recherche dans le domaine méthodologique et se soucie de transfert des bonnes pratiques entre partenaires.

ID FORMATION

www.idf-corse.eu

Créé en 1985, l'Institut pour le Développement et la Formation (ID Formation) est une association française loi 1901.

Depuis plus de vingt ans, ID Formation, fort de son expérience, a développé des outils spécifiques pour répondre au mieux aux exigences des publics sollicitant l'Institut. Son implantation sur

l'ensemble de la Région Corse répond aux besoins de formation des habitants et des entreprises, propres à chaque bassin d'emploi.

ID Formation se compose d'une équipe pluridisciplinaire constituée de formateurs, de chargés de mission entreprise, d'éducateurs, de psychologues, de médecins, de psychiatres, de psychomotriciens, d'infirmiers, d'ergothérapeutes, de médiateurs...

ID Formation propose :

- > Des actions thématiques de formation
- > Des formations à la carte à destination de demandeurs d'emploi, de jeunes, de travailleurs handicapés, de salariés d'entreprise et de chefs d'entreprise...
- > Une démarche dynamique vers l'entreprise
- > Des bilans de compétences
- > Des actions de formation professionnelle de niveaux VI à II
- > Des relations étroites avec les institutions sociales et professionnelles
- > Un lieu de ressource pour soutenir l'orientation et l'intégration professionnelles

ACFI ASBL

www.acfi.be

L'objectif de l'ACFI est d'accroître les chances d'intégrations sociale et professionnelle d'adultes peu scolarisés exclus du marché du travail. Au travers de ses pratiques, l'ACFI inscrit cet objectif dans une perspective d'émancipation et d'éducation permanente.

Les actions menées quotidiennement à l'ACFI sont fondées sur l'objectif principal en tant que fédération et sur 4 missions essentielles :

- > Regrouper : Nous regroupons une quarantaine d'initiatives d'insertion socioprofessionnelle et d'économie sociale à Bruxelles et en Wallonie. Nous sommes un réseau actif, énergique et militant.
- > Défendre et représenter : Nous assurons une représentation active de nos membres auprès de nombreuses instances publiques et privées.
- > Soutenir et conseiller au quotidien : Pour soutenir nos membres, nous menons des actions d'étude, d'impulsion, de mise en œuvre et de développement d'initiatives centrées sur l'intérêt des personnes considérées comme actrices de changements sociaux.
- > Coordonner : Nous coordonnons des actions communes, spécifiques et complémentaires aux actions de formation : promotion de l'égalité des chances, accompagnement à et dans l'emploi, développement de partenariats constructifs avec le monde de l'entreprise, développement d'échanges transnationaux.

SPI

www.spi.pt

Sociedade Portuguesa de Inovação (SPI) est une société internationale multidisciplinaire fondée en 1997, elle propose à ses clients une variété de service et de consulting et les accompagne à penser d'une façon innovatrice et les incitent à saisir les opportunités internationales. Les services fournis par SPI s'articulent autour de 3 secteurs : L'Education/formation, le Consulting et la Recherche & Développement.

Concernant le secteur d'Education/formation, SPI est accrédité par *l'institut pour la qualité dans la formation* pour fournir et organiser une gamme d'activités de formation. SPI a développé une grande expérience en utilisant différentes méthodologies de formation pour différents groupes cibles, et en appliquant des approches pédagogiques innovatrices, y compris l'e-learning. L'expérience de son personnel dans les secteurs de l'éducation et de la formation permet à SPI d'offrir des services efficaces dans la gestion de divers programmes de formation et d'assurer elle-même des formations avec des méthodologies innovantes. SPI a également acquis une grande expérience en coordonnant et en évaluant divers projets et programmes aux niveaux local et européen. SPI possède une équipe expérimentée qui a effectué l'évaluation de plusieurs projets européens, nationaux et régionaux.

Au cours des années, on a vu ainsi le développement d'un parcours complexe qui a engagé les Institutions européennes dans la définition de nombreuses dispositions réglementaires, recommandations et outils d'exploitation. Ces outils et dispositions visent à donner de la visibilité aux compétences et aux parcours réalisés par chaque individu (*Curriculum vitae* européen ou EUROPASS), à établir des systèmes et des cadres de référence pour la comparabilité et la transférabilité des qualifications parmi les différents Pays (Cadre Européen de Certification ou CEC), à préparer la construction d'un système de crédits de modules de formation reconnaissables et utilisables dans des contextes différents (ECVET), et à donner une valeur et une mesure à l'apprentissage informel et non formel.

Capitalisation transfrontalière des compétences, comparaison des compétences professionnelles et acquis de formation, mise en regard des systèmes de validations, échange et construction de confiance entre acteurs, concourent ensemble à la construction des passerelles et des filières qui fluidifieront les parcours professionnels et éducatifs des citoyens, y compris les plus éloignés de l'emploi. Il s'agit d'un édifice complet, où chacun des éléments se répond. Et c'est à cet édifice que le présent projet se propose de travailler, en concordance avec les outils proposés par les institutions de l'Union.

Après avoir introduit la méthodologie *Thésée* plus en détail, nous détaillerons ci-dessous les instruments et orientations les plus importants par rapport à la question de la reconnaissance automatique des acquis, des passerelles et des filières : le Cadre Européen des Certification (CEC), avec sa déclinaison nationale⁷ (Cadre National des Certification ou CNC) et le système européen de crédits de modules pour la formation professionnelle (ECVET), avant de conclure sur les objectifs concrets que le projet 2PFIP s'est donné.

2.1. UN OUTIL FACILITATEUR POUR RENCONTRER LES OBJECTIFS DE COPENHAGUE : LA MÉTHODOLOGIE THÉSÉE

La méthodologie *THÉSÉE* propose une série de balises tant pédagogiques qu'organisationnelles pour aider des opérateurs de formation de toutes natures à mettre sur pied des filières et des passerelles. Du point de vue pédagogique, elle propose de partager une norme commune, le référentiel de compétences, et un système d'évaluation reconnu par tous, le référentiel d'évaluation. Du côté de l'organisation du partenariat, elle offre une série d'étapes et de balises qui doivent en permettre le bon fonctionnement et s'articuler aux référentiels.

Située à l'interface de l'emploi et de la formation, la démarche référentielle⁸ permet de fixer des balises communes aux opérateurs engagés dans un partenariat tout en laissant aux différents acteurs le soin de définir sur cette base les modalités de leurs interventions respectives. Ceci dans un but de création de filières et de passerelles pour faciliter la mobilité des stagiaires.

Cette méthodologie veut intégrer diverses problématiques souvent mises de côté, ou abordées par les opérateurs de formation dans d'autres cadres que la création de passerelles et filières.

D'abord, pour une série d'opérateurs de formation, de l'Insertion Socio-Professionnelle (ISP) notamment, les actions de formation ne se limitent pas uniquement à l'acquisition de compétences techniques professionnelles. Elles englobent également toute une série de compétences dites « non techniques » de l'ordre des « savoir faire comportementaux en situation professionnelle »⁹. La méthodologie *Thésée* les réintroduit au cœur même de la réflexion pédagogique.

7. Conformément à la méthode ouverte de coordination qui prévaut pour la construction européenne depuis la déclaration de Lisbonne citée ci-dessus.

8. La méthodologie référentielle est inspirée du schéma dit « en V » de l'AFPA : organisme d'intérêt général pour l'insertion professionnelle et le développement des compétences en France.

9. Voir avis 99 du Conseil de l'Education et de la Formation (Belgique francophone) « *Compétences non-technique : la définition du CEF* » 22 février 2008

Ensuite, il est parfois utile, sinon nécessaire, de garantir aux différents opérateurs la haute main sur leurs méthodes pédagogiques. Les parcours de formation demandent que soient adaptés aux différents publics des pédagogies différentes, pour leur donner les meilleures chances d'acquiescer les compétences visées. Mais c'est aussi l'entrée en partenariat entre partenaires de nature et d'histoire différente qui peut exiger cela. La démarche référentielle permet aux différents acteurs de garder chacun leur liberté pédagogique tant au niveau des méthodes de formation que des situations choisies pour les évaluations en cours de formation, tout en partageant les normes communes nécessaires.

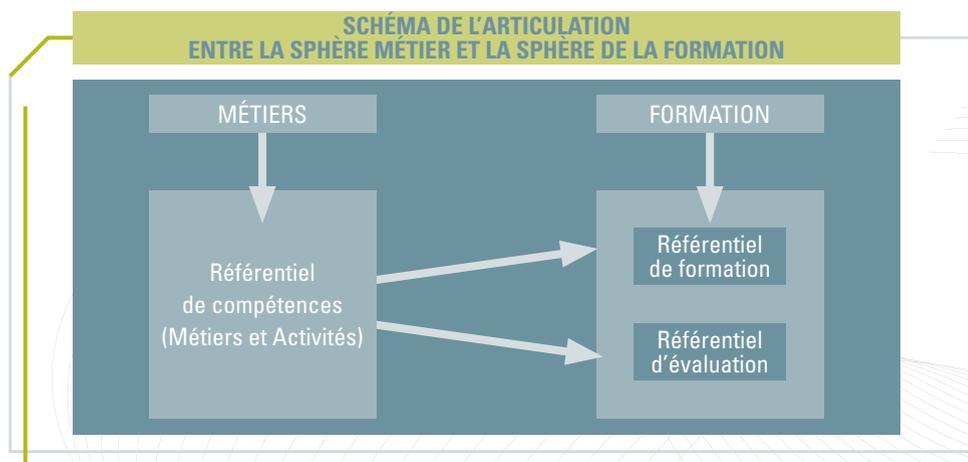
Les référentiels sont des outils articulés entre eux.

Le **référentiel de compétences** définit les compétences à maîtriser dans le cadre des activités clés du métier et les savoirs-ressources¹⁰ qui y sont liés. Il fait office de référent commun. Il n'appartient pas au secteur de la formation de définir ces référentiels métiers/compétences. En Belgique, certaines autorités regroupant les partenaires sociaux ont pour fonction de les définir en partant de sources fiables¹¹.

Ces compétences sont ensuite traduites dans un **référentiel de formation**. Ce dernier décrit l'ensemble des objectifs d'apprentissage visés par la formation et précise les durées ainsi que les modalités pédagogiques des différentes unités de formation (ou modules de formation).

Elles seront ensuite évaluées avec un degré de qualité et un niveau de maîtrise minimum grâce au **référentiel d'évaluation**. Il décrit les modalités d'évaluation des unités (ou modules) de formation. Pour chaque type d'épreuve identifiée, il précise les critères, indicateurs et niveaux de réussite attendus.¹²

Les référentiels de formation et d'évaluation sont réalisés dans le cadre de la sphère de la formation.



10. Savoirs-ressources : Ensemble des savoirs, savoir-faire et savoir-faire comportementaux en situation professionnelle mobilisés par un individu dans la mise en œuvre d'une compétence.

11. Voir « Guide Méthodologique des filières et des passerelles » p.26

12. Voir la méthodologie complète dans le « Guide Méthodologique des filières et des passerelles »

2.2. LE CADRE EUROPÉEN DE CERTIFICATION (OU CEC)

Le **CEC** constitue un instrument de référence au niveau européen pour la comparabilité de qualifications nationales et de diplômes d'un pays à l'autre.

Il englobe toutes les qualifications et diplômes : de la formation initiale au plus haut diplôme universitaire, de la formation professionnelle et de la formation continue. Le CEC est une trame constituée de **8 niveaux**.

Le CEC décrit les connaissances, les aptitudes et les compétences requises pour situer un diplôme ou une certification à l'un de ces 8 niveaux. Il offre un moyen de comparaison entre formations qui s'orientent sur les « learning outcomes » (ce dont une personne est capable à l'issue de la formation) et non sur l'institution ou la durée de formation.

Le CEC ne délivre pas de certification, il ne fait que décrire des niveaux en termes d'acquis. La certification restera de la responsabilité des organismes nationaux de certification de chaque pays membre de l'Union Européenne.

2.3. LE CADRE NATIONAL DE CERTIFICATION

Afin de pouvoir référencer les qualifications et les diplômes dans le CEC, chaque pays devra réaliser son propre **Cadre National de Certification** (ou CNC).

Le CNC est une trame composée de différents niveaux. L'ensemble du système de qualification d'un pays est schématisé dans ce CNC et réparti sur les différents niveaux qui le constituent. Le CNC reflétant donc le système d'éducation d'un pays, il est différent d'un pays à l'autre et peut ainsi comprendre plus ou moins de niveaux ou des descriptions variables.

La mise en place d'un cadre national de certifications (CNC) permet le passage à une approche fondée sur les résultats, favorisée par le CEC.

On peut dire que les nouveaux CNC opèrent selon quatre grands objectifs¹³ :

- > faciliter la définition de normes nationales en matière d'acquis de l'apprentissage (compétences),
- > établir des liens entre les certifications,
- > faciliter l'accès à l'éducation et à la formation, ainsi que les possibilités de transfert et de progression dans l'apprentissage,
- > favoriser la qualité des enseignements et formations dispensés.

La grande sagesse a donc été d'ancrer la comparabilité en termes de résultats, laissant totale la liberté pédagogique, temporelle et pratique des formations. Il est important que cette liberté reste le mot d'ordre dans la construction des cadres nationaux.

2.4. LES ECVET

Une autre mesure qui résulte de la mise en place du CEC est le **système ECVET** (European Credits for Vocational Education and Training).

Ce système est encore en cours de gestation au niveau européen. Il vise le transfert, la capitalisation et la reconnaissance des acquis des apprentissages en Europe. Il vise les mêmes finalités que le CEC (mobilité, formation tout au long de la vie) et les mêmes objectifs opérationnels (transparence, lisibilité). Tous deux sont basés sur une même approche centrée sur les résultats d'apprentissage.

Le dispositif ECVET devrait comprendre :

- > Un processus de transfert des acquis basé sur la formalisation de processus d'évaluation, de validation, de transfert, de capitalisation et donc de reconnaissance des acquis d'apprentissage par des autorités compétentes ;
- > Un principe de description (et donc de découpage) en termes d'unités (ensemble de savoirs, savoir faire et de compétences) et présenté comme une structure devant être lisible par tous ;
- > Une proposition de convention sur des points de crédits, c'est-à-dire la détermination de valeur (relative) pour chaque unité de crédit par rapport à l'ensemble de ce qui est visé.

13. Mike COLES, *Qualifications frameworks in Europe : platforms for collaboration, integration and reform*, document présenté à la conférence « Making the European learning area a reality », Munich, 3-5 juin 2007. Disponible sur Internet: http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/glacier/qual/eqf/mike_coles_eqf.pdf [visité le 3.2.2009].

2.5. ARTICULATION ENTRE THÉSÉE, CEC/CNC & ECVET ?

Il s'avère, à première vue, que le CEC et les ECVET poursuivent les mêmes objectifs terminaux que la méthodologie *Thésée*, utilisée dans le cadre du projet 2PFIP : la transparence des évaluations, la portabilité des acquis d'apprentissage pour le stagiaire, la collaboration entre opérateurs à des niveaux nationaux et transnationaux et donc, au final, la création de filières et de passerelles à ces deux niveaux. Ceci permettant la mobilité des apprenants.

La méthodologie *THÉSÉE* pourrait être notamment un outil permettant de faciliter le positionnement des formations par rapport au CEC/CNC et l'opérationnalisation du dispositif ECVET.

LES SYSTÈMES DE FORMATION NATIONAUX

LE SYSTÈME ÉDUCATIF EN BELGIQUE

L'obligation scolaire court jusque 18 ans.

L'enseignement est organisé par l'Etat au niveau des Communautés (la Communauté française pour la Belgique francophone). L'Etat a délégué aussi cette compétence à des écoles libres (privées) subventionnées.

L'enseignement obligatoire est en principe gratuit. Il comprend :

- L'école primaire de 6 à 12 ans
- L'école secondaire : 1^{er} degré, 2^{ème} degré et 3^{ème} degré.

A partir du 2^{ème} degré, différenciation entre :

- Général
- Technique
- Professionnel

La formation socioprofessionnelle

La formation professionnelle relève de la compétence des Régions (Région Wallonne, Région Bruxelles Capitale & Région Flamande). Elle accueille des personnes âgées de plus de 18 ans.

Elle est organisée par différents acteurs :

- Public
- Privé

Pour plus d'informations voir : www.enseignement.be et <http://emploi.wallonie.be>

LE SYSTÈME ÉDUCATIF FRANÇAIS

Le système éducatif et de formation français a pour objectif d'apporter à tous les enfants, puis aux adultes, une égalité des chances. L'enseignement français est national, gratuit et majoritairement laïque. L'enseignement privé, sous contrat d'association, reçoit une subvention de l'État. Il scolarise en moyenne 1 élève sur 5.

Depuis la création de l'école républicaine, au cours des années 1880, une place importante a été accordée à l'apprentissage de la citoyenneté.

La scolarité est obligatoire à partir de l'âge de 6 ans et jusqu'à 16 ans. Néanmoins, la majorité des enfants est scolarisée dès 3 ans dans les écoles maternelles.

Le système éducatif sous tutelle du ministère de l'Éducation nationale comprend trois degrés, partagés en cycles :

- >1. Le premier degré correspond à l'enseignement préélémentaire (de 3 à 6 ans) et élémentaire (de 6 à 11 ans), dispensé dans les écoles maternelles et primaires.
- >2. Le deuxième degré (enseignement secondaire) est dispensé en deux cycles:
 - un premier cycle (de 12 à 15 ans), commun à tous les élèves,
 - un second cycle général, technologique ou professionnel.
- >3. L'enseignement supérieur est dispensé dans les universités, mais aussi dans les lycées (classes préparatoires et BTS), les « grandes écoles » et certaines écoles spécialisées. L'université est ouverte de plein droit aux titulaires du baccalauréat. Les autres filières de l'enseignement supérieur sélectionnent leurs candidats.

La formation professionnelle continue des adultes

La formation professionnelle continue concerne les personnes déjà engagées dans la vie active ou qui s'y engagent.

L'État, les régions, les entreprises et les partenaires sociaux concourent à l'élaboration de la politique de formation professionnelle des adultes. L'État, les régions, les entreprises et les ménages participent au financement de la formation professionnelle.

Des dispositions spécifiques réglementent l'accès à la formation :

- des salariés du secteur privé,
- des agents de la fonction publique,
- des non salariés,
- des demandeurs d'emploi.

LE SYSTÈME ÉDUCATIF ITALIEN¹⁴

Le système scolaire national s'articule en deux cycles :

- > Premier cycle : obligatoire : durée 8 ans : de 5,5 ans / 6 ans à 13,5 / 14 ans
 - École primaire : durée 5 ans. Elle se termine par un examen d'Etat et délivre la « licence élémentaire ». L'école primaire accueille les enfants de 6 à 10 ans et est obligatoire.
 - Collège : durée 3 ans. Il conclut la période de scolarité obligatoire. Il accueille les enfants entre 11 et 13 ans et se termine par un examen d'Etat : le diplôme d'instruction secondaire du premier cycle
- > Deuxième cycle : droit-devoir à la formation jusqu'à 18 ans : durée 4 ou 5 ans de 13,5 / 14 ans à 18,5 / 19 ans

Formation classique gérée par l'Etat

- Lycée : il comprend plusieurs sections, elles-mêmes quelques fois articulées en options. Les sections classique et scientifique ont une durée de 5 ans et se terminent par le diplôme de l'Etat classique ou scientifique. La section technique a une durée de 5 ans et se divise en plusieurs options qui donnent accès à une « maturità tecnica ».

Formation professionnelle, apprentissage et alternance gérée par les Régions¹⁵ :

Il est possible de passer d'une filière à l'autre avec validation des crédits de formation acquis. Après 18 ans, les jeunes ne sont plus obligés de satisfaire à « l'obligation formative », même s'ils n'ont pas réussi à avoir un diplôme ou une qualification professionnelle.

- > L'apprentissage : ouvert aux jeunes de 15 à 18 ans dans le cadre de l'enseignement obligatoire et aux 18-29 ans depuis la loi du 30/02/2003. Il combine périodes en centre de formation et formation en entreprise dans le cadre d'un contrat de travail.
- > La formation professionnelle continue : est financée par les ressources publiques et communautaires telle que le Fonds social européen. La loi n°53/2000 reconnaît aux travailleurs un droit à la formation tout au long de la vie dans le cadre de plans de formation négociés par les partenaires sociaux ou à leur initiative.
- > La formation pour les demandeurs d'emploi : est principalement financée par le FSE et le ministère du travail, les régions et les communes. Ces formations sont financées sous forme de chèque formation ou, dans certaines régions de cartes de crédit formatives individuelles.

14. texte tiré de : www.ac-nancy-metz.fr/casnav/primo/docs_primo/sysitalie2.pdf

15. information tirée de : www.centre-inffo.fr/italie.html

3. OBJECTIFS OPÉRATIONNELS ET RÉSULTATS

3.1. OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

Les objectifs visés par le projet 2PFIP étaient les suivants :

- > Transfert et appropriation de la méthodologie *Thésée*
- > Elaboration de grilles de correspondances entre les référentiels de compétences dans les trois pays
- > Comparaison de référentiels de compétences pour les métiers :
 - De commis de salle/commis de cuisine,
 - Du secteur de l'Aide aux personnes au niveau intermédiaire,
 - Couvreur
- > Elaboration des référentiels d'évaluation des compétences communes aux trois pays pour ces trois métiers
- > Le *testing* des différents outils dans les différents pays.

3.2. RÉSULTATS

Les résultats atteints par le projet, listés ci-dessous, sont développés dans le chapitre 2 :

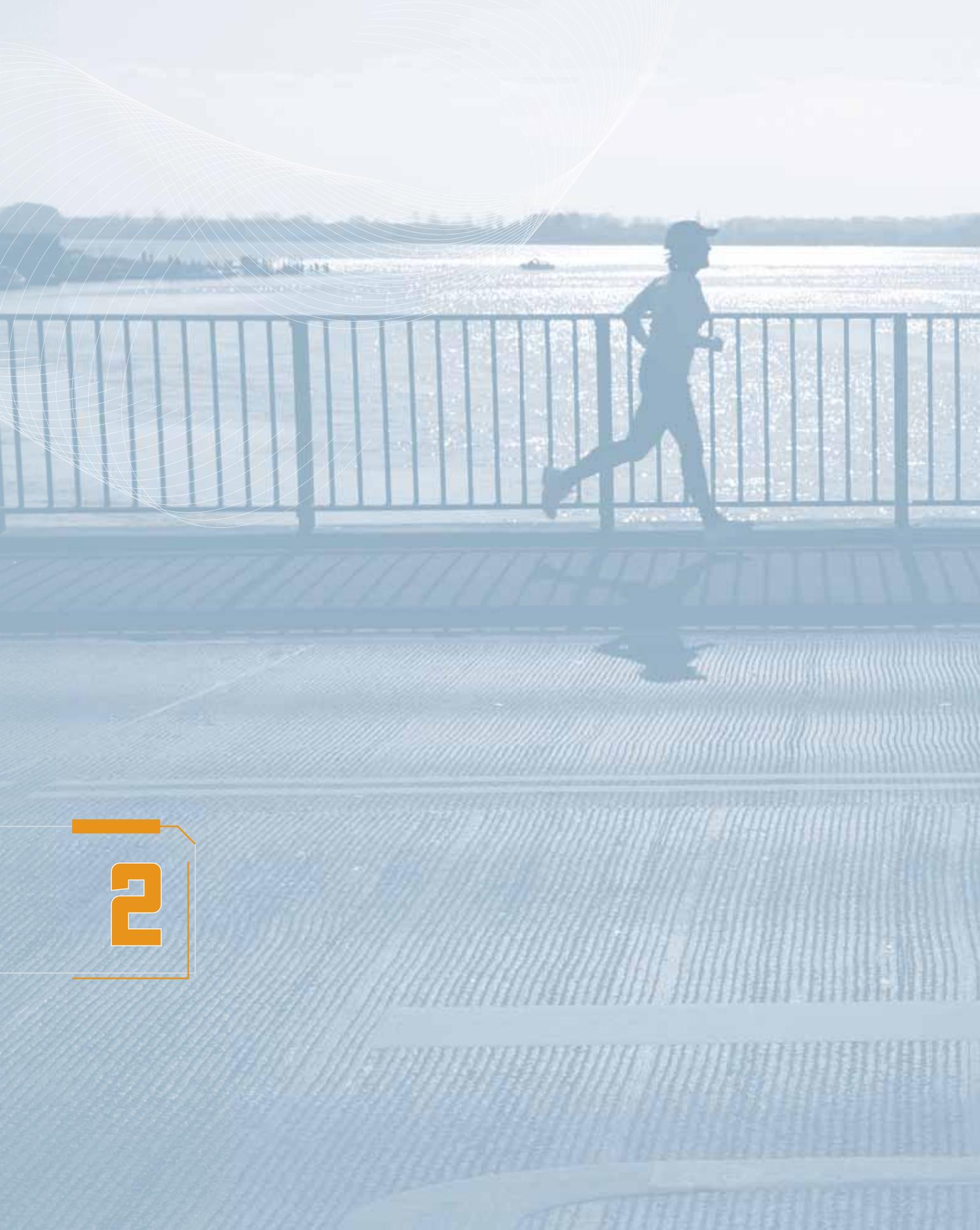
- Transfert & appropriation,
- Grilles de correspondance,
- Comparaison des référentiels,
- Référentiels d'évaluation,
- Testing.

3.3. RÉSULTATS COLLATÉRAUX

Les nombreuses discussions et les rencontres qui ont été favorisées par le projet ont également permis l'émergence d'initiatives qui n'étaient pas initialement prévues, mais qui dépassent le cadre du projet et ont permis de jeter les bases de collaborations futures ou de créer des dispositifs correspondant aux objectifs généraux du projet et qui n'existaient pas auparavant, notamment :

- >1. La création en Corse d'une plateforme pour les métiers du secteur sanitaire et social associant les acteurs du territoire et permettant d'établir pour les professionnels du secteur et les personnes en formation des filières et passerelles entre les opérateurs et les différents métiers.
- >2. L'articulation des formations aides-soignantes, d'aides-familiales et d'aides ménagères en Belgique en collaboration entre l'ISP et l'enseignement de promotion sociale.
- >3. Une contribution au développement méthodologique du dispositif de Reconnaissance des Compétences Acquises en Formation (ReCAF) au Forem.
- 4. Une collaboration entre opérateurs belges et corses pour jeter les bases d'un travail commun sur les métiers de la pierre sèche.





21



**PROCESSUS
MIS EN ŒUVRE
ET RÉSULTATS DU PROJET**

1. INTRODUCTION

2PFIP vise à développer et tester une méthodologie permettant de concrétiser des filières et des passerelles entre formations. Il est important de se baser sur des référentiels partagés par des opérateurs de formation (référentiels de compétences et d'évaluation) en vue de garantir aux stagiaires entrants et sortants une reconnaissance automatique de leurs acquis de formation entre opérateurs divers.

L'étude comparative réalisée dans le cadre du projet pourrait servir de support au développement du système ECVET (European Credit system for Vocational Education and Training).

Le site internet du projet www.thesee.be rassemble, entre autres documents, l'ensemble des référentiels métiers et d'évaluation utilisés ainsi que tous les produits du projet.

2. PROCESSUS MIS EN PLACE POUR LE TRANSFERT DE LA MÉTHODOLOGIE THÉSÉE

Le transfert de la méthode s'est déroulé suivant 4 étapes :

> **Etape 1** : Appropriation de la méthodologie Thésée, concepts et définitions.

L'AID, porteur du projet, a réalisé un travail visant à donner aux partenaires la méthodologie *Thésée* comme socle de travail commun.

> **Etape 2** : Cibler les métiers :

Les partenaires ont recherché et choisi des métiers présentant des caractéristiques similaires entre les pays partenaires. Ceci impliquait de cibler les caractéristiques communes aux différents métiers à mettre en comparaison.

> **Etape 3** : Recherche « nationale » des référentiels de compétences sources en lien avec les métiers visés et mise en commun entre partenaires. En vue des les comparer, la méthodologie Thésée préconise de mettre les sources métiers dans une forme spécifique qui en permettra la comparaison : le référentiel de compétences.

> **Etape 4** : Etude comparative des activités clés des métiers communs :

Suite à l'étape 3, les partenaires ont mis à plat les référentiels afin de dégager les points de convergence des métiers ciblés et de réalisation des grilles de comparaison. Cfr « grilles de correspondance ». (Pages 24-25)

> **Etape 5** : Réalisation dans chaque pays des référentiels d'évaluation :

Réalisation au niveau national du référentiel d'évaluation, élaboration et expérimentation d'outils d'évaluation sur les compétences transversales entre pays. (Pages 27-30)

3. LES GRILLES DE CORRESPONDANCE

Le premier travail qui a été réalisé fut de déterminer quels métiers étaient communs entre pays et partenaires.

Ces grilles sont disponibles sur le site du projet www.2PFIP.be.

Le secteur de l'aide aux personnes (3.1) et les métiers de commis de cuisine/de salle (3.2) ont pu être comparés entre pays partenaires. Des grilles de correspondance entre les référentiels de compétences ont pu être réalisées car, ces métiers étant référencés au niveau soit national soit régional, il fut possible de travailler sur des sources métier valides.

Un seul partenaire travaillant sur le métier de couvreur, le travail réalisé n'a concerné que l'élaboration de fiches d'évaluation, présentées au point 4.

3.1. SECTEUR DE L'AIDE AUX PERSONNES

- Aide-soignant en Corse
- Aide-soignant en Belgique
- Opérateur socio-sanitaire en Italie

Plusieurs constats ont été dégagés suite à l'étude comparative.

En Italie, les activités clés du métier ne ciblent pas les actes infirmiers délégués. L'opérateur socio-sanitaire serait donc plus le pendant de l'aide familiale en Belgique ou de l'ancienne auxiliaire gériatrique¹⁶ et de l'auxiliaire de vie sociale en France.

La qualification d'opérateur socio-sanitaire étant régie par une loi nationale, il est impossible d'inclure d'autres activités au métier ou à la formation.

L'intérêt du projet dans ce cas précis serait alors de permettre aux personnes ayant terminé cette qualification en Italie d'accéder au marché du travail belge ou français moyennant la réussite des modules spécifiques concernant uniquement les actes médicaux.

SECTEUR SANTÉ SOCIAL

PAYS	DÉNOMINATIONS	NOMBRE DE MODULES
Belgique	Aide soignant	6
Italie	Opérateur socio-sanitaire	4
France	Aide soignant	8

ÉQUIVALENCE

DIPLOME VALIDÉ EN BELGIQUE	EQUIVALENCE
	Italie : Modules 1-2-3
	France : Modules 1-2-3-4-5-6-7-8

16. Métier qui n'existe plus aujourd'hui.

GRILLE DE CORRESPONDANCE ENTRE LES ACTIVITÉS CLÉS DES MÉTIERS D'AIDE AUX PERSONNES

BELGIQUE : AIDE-SOIGNANT	FRANCE : AIDE-SOIGNANT	ITALIE : OPÉRATEUR SOCIO-SANITAIRE
1. Ecouter, communiquer et accompagner les personnes, psychologiquement et physiquement	6. Transmettre ses observations par oral et par écrit pour maintenir la continuité des soins	PAS DE CONCORDANCE
	CONCORDANCE PARTIELLE	
2. Conseiller et éduquer	6. Transmettre ses observations par oral et par écrit pour maintenir la continuité des soins	PAS DE CONCORDANCE
	CONCORDANCE PARTIELLE	
	7. Accueillir, informer et accompagner les personnes et leur entourage	
	CONCORDANCE PARTIELLE	
3. Participer à la qualité et à la continuité des soins dans le cadre des activités infirmières qui peuvent être effectuées sous délégation par l'aide soignant	3. Aider l'infirmier à la réalisation des soins	3. Réaliser les traitements de santé de base
	7. Accueillir, informer et accompagner les personnes et leur entourage	
	CONCORDANCE PARTIELLE	CONCORDANCE PARTIELLE
4. Aider à la vie quotidienne	1. Dispenser des soins d'hygiène et de confort	1. Répondre aux besoins de la personne
	2. Observer la personne et mesurer les principaux paramètres liés à son état de santé	
	4. Assurer l'entretien de l'environnement immédiat de la personne et la réfection des lits	2. Adapter l'environnement au confort de la personne
	5. Entretien des matériels de soins	

BELGIQUE : AIDE-SOIGNANT	FRANCE : AIDE-SOIGNANT	ITALIE : OPÉRATEUR SOCIO-SANITAIRE
5. Déontologie, identité professionnelle et formation continuée	8. Accueillir et accompagner des stagiaires en formation	PAS DE CONCORDANCE
	CONCORDANCE PARTIELLE	
6. S'intégrer dans la vie professionnelle	8. Accueillir et accompagner des stagiaires en formation	PAS DE CONCORDANCE
	CONCORDANCE PARTIELLE	
PAS DE CONCORDANCE	PAS DE CONCORDANCE	4. Réaliser des activités d'animation et de socialisation au niveau individuel et en groupe

CONCORDANCE PARTIELLE

Les cellules coupées représentent les concordances partielles avec l'activité clé du référentiel de compétence Aide soignant en Belgique. Pour une meilleure vision des contenus des activités veuillez vous référer aux référentiels complets sur www.thesee.be

PAS DE CONCORDANCE

Les cellules vides représentent les activités n'existant pas dans le référentiel du pays. Il s'agit principalement de l'opérateur socio-sanitaire de l'Italie qui n'a pas la totalité des actes de soins dans les tâches qui lui sont dévolues. Par contre il possède une activité propre n'existant ni en Belgique ni en France, il s'agit de l'animation et de la socialisation. Pour une meilleure vision des contenus des activités veuillez vous référer aux référentiels complets sur www.thesee.be

3.2. SECTEUR HORECA

- Commis de cuisine et Commis de salle en Belgique
- Opérateur de restauration en Italie

Le premier constat fut la différence entre les activités accomplies dans les différents métiers et donc visées en formation.

En Italie l'opérateur de restauration cible autant des activités des métiers de commis de cuisine que du métier de commis de salle belge alors qu'en Belgique ce sont deux métiers bien distincts.

A titre d'exemple pour le métier de commis de cuisine, la première activité-clé en Belgique « Aider à la mise en place » correspond en Italie pour le métier d'opérateur de restauration aux compétences 1.1, 1.3 et 2.3.

Pour une meilleure vision des contenus des activités ainsi que la grille de concordance complète, veuillez vous référer aux référentiels complets sur www.2PFIP.be

SECTEUR HORECA

PAYS	DÉNOMINATIONS	NOMBRE DE MODULES
Belgique	Commis de cuisine	4
	Commis de salle	6
Italie	Opérateur de restauration	4

ÉQUIVALENCE

DIPLÔME VALIDÉ EN BELGIQUE	EQUIVALENCE POUR OPÉRATEUR DE RESTAURATION EN ITALIE
Commis de cuisine	Modules 1.1, 1.3, 2.3, 2.2, 1.2, 2.4,
Commis de salle	Modules 3.1, 3.2, 3.3

4. LES RÉFÉRENTIELS D'ÉVALUATION

Des groupes de travail ont été mis en place dans chaque pays afin de réaliser des épreuves d'évaluation sur le modèle Thésée.

Ces épreuves ont pu être réalisées sur la totalité ou une partie des métiers ciblés.

> Italie

- Opérateur de la restauration :
Epreuve concernant l'activité clé 3 du référentiel de compétences
- Opérateur socio sanitaire :
Epreuve concernant l'activité clé 1 du référentiel de compétences

> France

- Aide soignant :
L'ensemble des épreuves ont été réalisées

> Belgique

- Couvreur :
L'ensemble des épreuves ont été réalisées
- Aide soignant :
Epreuve finale de l'UF Découverte des métiers de l'aide et de soins aux personnes
- Commis de cuisine :
Epreuve finale vérifiant l'ensemble des activités clé du métier

4.1 PREMIER EXEMPLE : MÉTIER D'AIDE-SOIGNANTE EN FRANCE

Epreuve d'évaluation pour la Mise en situation Professionnelle ou MSP¹⁷ en France sur activité clé 1 :

« Dispenser des soins d'hygiène et de confort »

GRILLE D'ÉVALUATION DES MSP

1. ANALYSE DE LA SITUATION : CAPACITÉ À ÉLABORER UNE DÉMARCHÉ DE SOINS

A partir du modèle conceptuel de Virginia Henderson

ÊTRE CAPABLE DE	INDICATEURS	CRITÈRES	POINTS	OBSERVATIONS
PRÉSENTER LA STRUCTURE D'ACCUEIL OU DE SOINS ET LE SERVICE	<p>Sont énoncés pour la présentation de la structure :</p> <ul style="list-style-type: none"> la situation géographique, la capacité d'accueil. <p>Sont énoncés pour la présentation du service :</p> <ul style="list-style-type: none"> la spécificité (projet de soins avec les principaux objectifs), la capacité d'accueil, le nombre de personnes présentes à ce jour, le personnel présent à ce jour. 	Exact Concis Pertinents	/0,5	
PRÉSENTER LA PERSONNE	<ul style="list-style-type: none"> Nommer les différents outils utilisés pour élaborer le recueil de données. Date d'arrivée de la personne dans la structure et son mode d'admission. Présentation physique, psychologique et sociale de la personne et de sa famille. Prise en charge sociale. Habitudes de vie, occupations antérieures. Rituels, environnement. Degré d'adaptation à l'institution. 	Exact Concis Pertinents	/2	
PRÉSENTER LES ANTÉCÉDENTS MÉDICAUX, PSYCHO-SOCIAUX	<ul style="list-style-type: none"> Antécédents médicaux en lien avec la situation actuelle. Histoire de la maladie. Déroulement de l'hospitalisation. Énoncer les constantes, les traitements en cours, l'état général. 			
ÉVALUER LA CAPACITÉ D'AUTONOMIE ET LE DEGRÉ DE DÉPENDANCE	<ul style="list-style-type: none"> Capacités cognitives et relationnelles. Capacités motrices, communication verbale. Autonomie physique, psychique. Autonomie sociale, juridique. 			
IDENTIFIER LES BESOINS	<ul style="list-style-type: none"> Évaluation du degré d'autonomie et du besoin d'aide (classification AGGIR le cas échéant). Les besoins doivent être identifiés, hiérarchisés et argumentés à ce jour. Décrire la manifestation des besoins. 	Exhaustif Pertinents Fiables Exact	/1	
METTRE EN PLACE DES OBJECTIFS ET ACTIONS EN COLLABORATION AVEC LES PROFESSIONNELS	<ul style="list-style-type: none"> Énumérer les différents objectifs personnalisés en relation avec le besoin. Évaluer et justifier les actions personnalisées correspondantes à chaque objectif. 	Cohérents Pertinents Structurés Réalizable Mesurables	/3	
ÉVALUATION ET RÉAJUSTEMENT	<ul style="list-style-type: none"> Évaluation des actions à ce jour et réajustement. 	Cohérents Pertinents Structurés Réalizable	/1	
ÉNONCÉ DU DEVENIR	<ul style="list-style-type: none"> En fonction de la situation, le devenir est énoncé à court, moyen et long terme. 	Réalistes Fiables	/0,5	
TOTAL			/8	

17. La MSP est un examen obligatoire entrant, entre autres, dans le cadre de la formation en aide-soignant en France.

2. RÉALISATION DU SOIN

ETRE CAPABLE DE	INDICATEURS	CRITÈRES	POINTS	OBSERVATIONS
ORGANISATION	<ul style="list-style-type: none"> • L'activité est organisée en fonction de l'environnement de la personne en respectant ses habitudes de vie, son état et de ses capacités psychomotrices. • L'activité est argumentée et les objectifs sont énoncés. • Le matériel préparé est spécifique et suffisant • L'organisation est réfléchie, rapide et prend en compte l'économie. • A la fin de l'activité, le matériel est rangé en fonction des habitudes du service ou de la structure et de la personne. 	Efficacité Pertinence Adaptation Logique Economie	/1	
RÉALISATION	<ul style="list-style-type: none"> • Les règles d'hygiène sont comprises et respectées. • Le choix des produits utilisés est argumenté. 	Respect de l'hygiène	/3	
	<ul style="list-style-type: none"> • Le soin est adapté à la personne et la situation. • L'activité prend en compte les ressources, les habitudes de vie et les besoin à ce jour. • L'activité répond aux objectifs énoncés de l'activité. • Respect de la pudeur. • Respect de l'estime de soi. • Dextérité gestuelle. • Respect de la priorité au moment du soin. 	Respect de la personne Respect de la sécurité et du confort de la personne	/3	
	<ul style="list-style-type: none"> • Etablir une relation adaptée entre la personne et son entourage. • Utilisation de la communication verbale et non verbale, explication du soin ou de l'activité, écoute et respect des désirs de la personne. • Relation avec l'équipe. • Action éducative lors du soin. • Le soin est réalisé en respectant les critères de sécurité confort et méthode. 	Tact Discrétion Respect Empathie	/3	
ÉVALUATION	<ul style="list-style-type: none"> • Transmissions ciblées orales et/ou écrites de l'activité au personnel. 	Pertinence Fiabilité	/2	
TOTAL			/8	

GRILLE D'ÉVALUATION DES MSP - MSP Module 1

Intitulé de la compétence : « Accompagnement d'une personne dans les activités de la vie quotidienne en tenant compte de ses besoins et de son degré d'autonomie »

Analyse de la situation	/8 points
Activité de la vie quotidienne	/12 points
TOTAL	/20 points

4.2 DEUXIÈME EXEMPLE : MÉTIER DE COUVREUR EN BELGIQUE

Épreuve d'évaluation pour l' USÉ¹⁸ 4 : Réaliser la couverture en tuiles (lattage, pose, raccords métalliques, jonctions de pénétration, noue, arêtier et crochet de service)

GRILLE D'ÉVALUATION MÉTIER DE COUVREUR EN BELGIQUE

RÉALISER LA COUVERTURE EN TUILES

CRITÈRES D'ÉVALUATION	INDICATEURS	NIV. DE RÉUSSITE INDIC.	OK / NOK IND.	NIV. DE RÉUSSITE /CRIT.	OBSERVATIONS
LE POSTE DE TRAVAIL EST GÉRÉ RATIONNELLEMENT	Les matériaux sont mis en œuvre sans surplus.	Oui/non		2/2	
	Le poste de travail est propre et accessible.	Oui/non			
L'OUVRAGE EST CONFORME AUX NORMES EN VIGUEUR (NIT DU CSTC, LE DOCUMENT DU FABRICANT DE LA FENÊTRE DE TOITURE)	Le traçage du lignage est correctement réalisé.	Oui/non		8/11	
	La rive d'égout est correctement réalisée.	Oui/non			
	La rive latérale libre est correctement réalisée.	Oui/non			
	La rive en tranchis biais est correctement réalisée.	Oui/non			
	La rive de tête est correctement réalisée.	Oui/non			
	Les tuiles sont correctement fixées autour des pénétrations.	Oui/non			
	La pose des raccords d'étanchéité (contour) est correctement réalisée.	Oui/non			
	Les dimensions de la bavette de la cheminée sont respectées et sa pose est correctement réalisée.	Oui/non			
	Les dimensions des noquets de cheminée sont respectées et leur pose est correctement réalisée.	Oui/non			
	Les dimensions de l'auget de cheminée sont conformes.	Oui/non			
	Le contour de cheminée est parfaitement étanche.	Oui/non			
LA FINITION DE LA COUVERTURE EST DE QUALITÉ	La pose des lattes est correctement réalisée.	Oui/non		5/7	
	Le plan carré est correctement réalisé.	Oui/non			
	La découpe des tuiles autour du châssis est correctement réalisée.	Oui/non			
	L'alignement horizontal est correct.	Oui/non			
	L'alignement vertical est correct.	Oui/non			
	La pose du châssis de la fenêtre de toit est correctement réalisée.	Oui/non			
	L'aspect visuel toiture, cheminée et châssis est satisfaisant.	Oui/non			
LES ÉLÉMENTS DE SÉCURITÉ LIÉS À LA POSE DE LA TOITURE SONT RESPECTÉS	Le stagiaire porte les EPI obligatoires : chaussures de sécurité, casque, gants,...	Oui/non (Attn : cause d'exclusion !)		3/3	
	La scie à eau est manipulée avec précaution.	Oui/non			
	Aucun comportement à risque n'est observé.	Oui/non			
LE TIMING EST RESPECTÉ	Le temps mis pour réaliser cette USÉ n'excède pas 40 heures.	Oui/non		1/1	

18. USÉ : pour Unité significative d'Évaluation.

5. LES AUTRES RÉSULTATS PRODUITS PAR LE PROJET

Les nombreuses discussions et les rencontres qui ont été organisées à la faveur du projet ont également permis l'émergence d'initiatives qui n'étaient pas initialement prévues. Ces initiatives dépassent le cadre du projet et ont permis de jeter les bases de collaborations futures ou de créer des dispositifs correspondant aux objectifs généraux du projet et qui n'existaient pas auparavant, et notamment :

- >5.1 La création en Corse d'une plateforme pour les métiers du secteur sanitaire et social associant les acteurs du territoire et permettant d'établir pour les professionnels du secteur et les personnes en formation des filières et passerelles entre les opérateurs et les différents métiers.
- >5.2 L'articulation des formations aides-soignantes, d'aides familiales et d'aides-ménagères en Belgique en collaboration entre l'ISP et l'enseignement de promotion sociale.
- >5.3 Une contribution au développement méthodologique du dispositif de Reconnaissance des Compétences Acquisées en Formation (ReCAF) au Forem.
- >5.4 Une collaboration entre opérateurs belges et corses pour jeter les bases d'un travail commun sur les métiers de la pierre sèche.

5.1 LA PLATEFORME CORSE POUR LES MÉTIERS DU SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL

Le dispositif concerne deux métiers : L'Auxiliaire de Vie Sociale (A.V.S) et l'aide médico-psychologique (A.M.P).

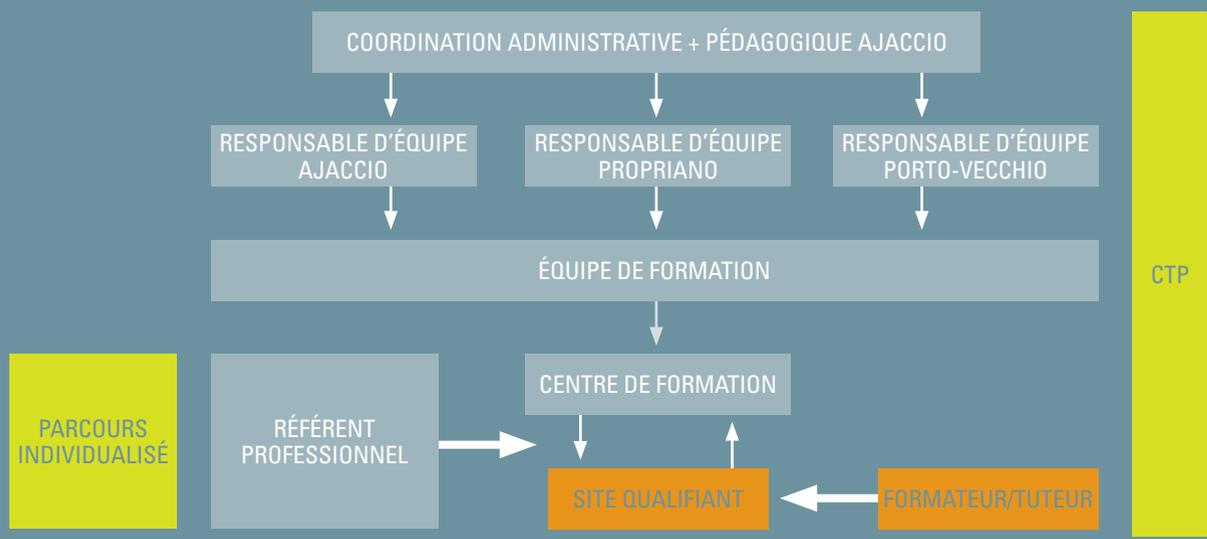
L'Auxiliaire de Vie Sociale (A.V.S) réalise une intervention sociale visant à compenser un état de fragilité, de dépendance ou de difficultés dû à l'âge, la maladie, le handicap ou les difficultés sociales par une aide dans la vie quotidienne. Il intervient au domicile de la personne aidée ou en établissement, il veille à la préservation ou à la restauration de son autonomie et l'accompagne dans sa vie sociale et relationnelle.

L'aide médico-psychologique (A.M.P) exerce une fonction d'accompagnement et d'aide dans la vie quotidienne. A ce titre, il intervient auprès d'enfants, d'adolescents, d'adultes en situation de handicap. Le rôle de l'A.M.P. se situe à la frontière de l'éducatif et du soin. Il prend soin des personnes par une aide de proximité permanente durant leur vie quotidienne, en les accompagnant tant dans les actes essentiels de ce quotidien que dans les activités de vie sociale et de loisirs.

La plateforme créée répond à 6 objectifs principaux :

- > Territorialisation de l'offre de formation sur 3 sites : Ajaccio, Propiano, Porto-Vecchio,
- > Apporter une réponse individualisée aux besoins de professionnalisation des établissements,
- > Apporter une réponse individualisée aux besoins de professionnalisation des salariés,
- > Mobiliser des établissements/mobiliser des salariés,
- > Mettre en place des parcours individualisés de formation en s'appuyant sur la reconnaissance des acquis,
- > Mobiliser des financements.

MODALITÉS D'INTERVENTION DE LA PLATEFORME



La plateforme rassemble de nombreux partenaires sur le territoire : Etablissements, salariés/DE, financeurs (OPCA¹⁹), Direction des affaires sanitaires et sociales, sites qualifiants, tuteurs/formateurs sur sites, le référent professionnel, l'équipe de formation, et la coordination.

Coordination administrative et pédagogique (IDF) s'occupe des contacts avec les financeurs mais aussi de la gestion des horaires de formation, des absences des stagiaires et des formateurs, du recrutement des stagiaires et des formateurs.

Un **Comité Technique et Pédagogique (CTP)** est mis en place par l'établissement de formation, composé du responsable de la formation, des représentants des secteurs professionnels, des apprenants et de personnalités qualifiées. Il veille à la mise en œuvre des orientations du projet pédagogique et aux conditions générales d'organisation de la formation.

L'alternance est organisée entre sites qualifiants, Référent professionnel et Formateur/Tuteur.

Un **site qualifiant (entreprise)** se définit comme une « organisation apprenante de professionnalisation », tant de la pratique professionnelle, que de l'acquisition de savoirs et de connaissances complémentaires.

La notion de site qualifiant induit la responsabilité et l'implication que l'organisme d'accueil prend dans la formation des étudiants.

Elle suppose la garantie de la qualité d'un terrain de stage.

Le **référent professionnel** de site qualifiant est désigné par ID.Formation sur la base :

- de compétences professionnelles reconnues, d'aptitudes pédagogiques
- et du souhait de promouvoir et d'animer la politique d'accueil définie par son organisme.

Il n'est pas obligatoirement un cadre.

Les professionnels qui participent au processus de professionnalisation sur les sites qualifiants sont considérés comme des formateurs sur site qualifiant.

¹⁹. Organisme Paritaire Collecteurs Agréés : organismes créés par des accords entre partenaires sociaux et agréés par l'état. Ils sont chargés de collecter les contributions financières des entreprises qui en sont membres. A noter qu'en France toute entreprise de plus de 10 salariés est assujettie à verser une portion de sa masse salariale pour participer au financement de la formation professionnelle. Elles peuvent le faire via ces OPCA.

Le **formateur/tuteur** sur site qualifiant est en proximité directe et quotidienne avec le stagiaire : Il accompagne celui-ci dans l'acquisition d'une ou plusieurs compétences.

Il suit la progression de ces acquisitions, en dresse des bilans réguliers avec le stagiaire.

Il informe le référent professionnel de site qualifiant de l'évolution du stagiaire.

Il assure la logistique nécessaire et gère les absences du stagiaire.

5.2 CRÉATION D'UNE PASSERELLE ENTRE LE TRONC COMMUN AIDE FAMILIALE/AIDE-SOIGNANTE VERS L'AIDE-MÉNAGÈRE : BELGIQUE

Le projet concerne trois métiers de l'aide et des soins à la personne : l'aide-soignante, l'aide familiale, et l'aide-ménagère.

L'aide-soignant (AS) est un professionnel de la santé spécifiquement formé en matière de soins, d'éducation et de logistique, pour assister l'infirmier et travailler sous son contrôle dans le cadre des activités coordonnées d'une équipe structurée. Il travaille sous la délégation et le contrôle d'un infirmier, conformément à une série d'actes infirmiers qui peuvent lui être délégués²⁰. Il intervient en service de collectivité (services et institutions hospitalières, maisons de repos et maisons de repos et de soins, ...) et à domicile.

L'aide familial (AF) est une personne qualifiée et compétente, appelée à intervenir dans les familles, auprès des personnes âgées, malades ou handicapées en difficulté pour accomplir tous les actes de la vie quotidienne. Son rôle social est de permettre le maintien à domicile des personnes et de leur assurer une qualité de vie. L'aide familial est intégré dans le travail social. Il est engagé par un service agréé et travaille sous la responsabilité et le contrôle de celui-ci. La spécificité de sa fonction réside dans le fait qu'il intervient sur des plans divers : individuel et collectif, préventif, éducatif et curatif (mais pas médical ni infirmier).

L'aide-ménagère (AM) intervient au domicile des bénéficiaires. Elle y assure essentiellement des tâches visant à entretenir, maintenir et améliorer

l'hygiène dans les pièces où les bénéficiaires vivent.

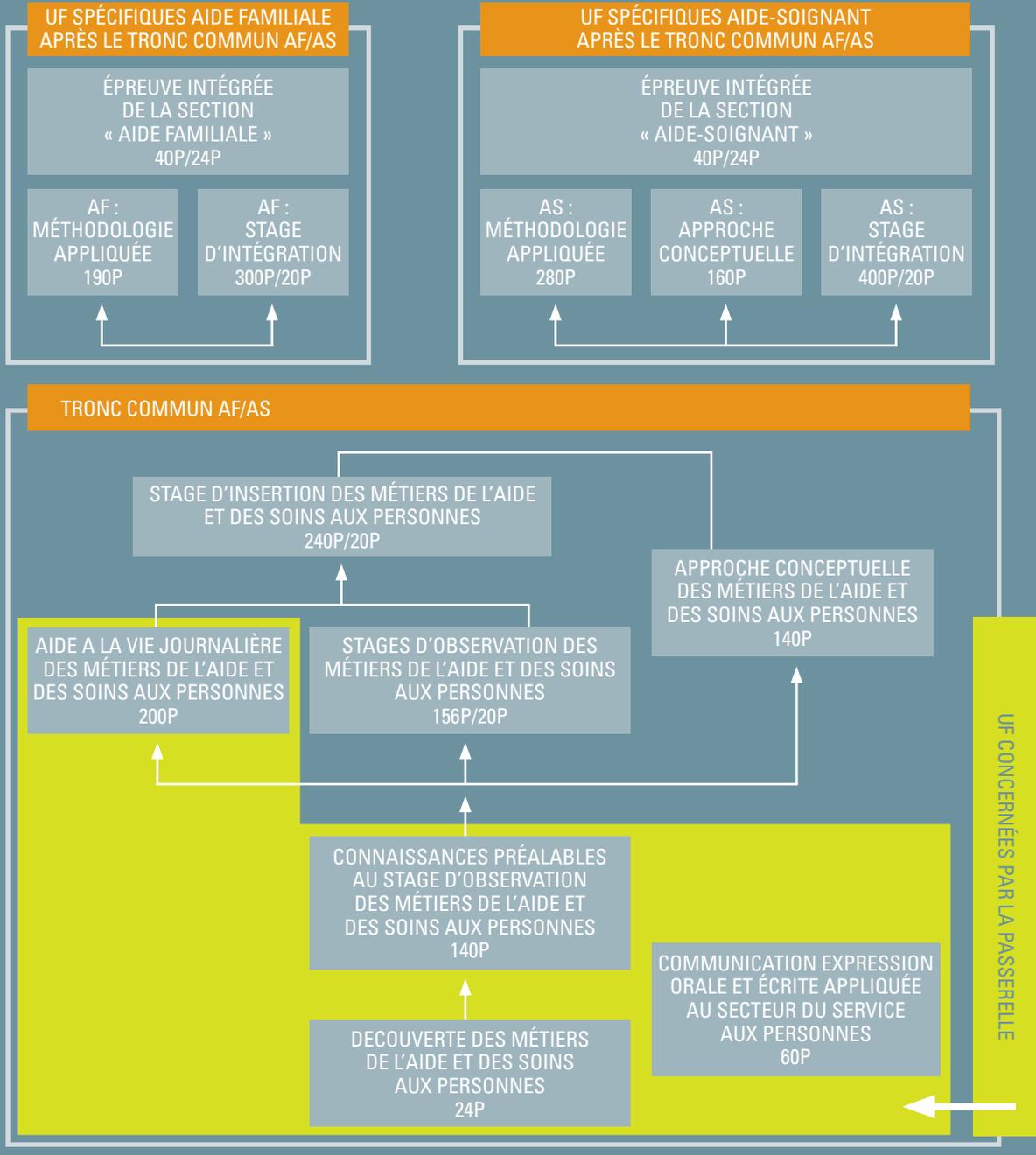
Face à l'objectif particulier de travailler sur le seul métier d'AS, les participants au groupe de travail ont rapidement demandé d'élargir le contenu aux divers métiers de l'aide et des soins aux personnes (AF et AM) en vue d'imaginer des passerelles entre eux.

Le groupe de travail vise à répondre à plusieurs objectifs :

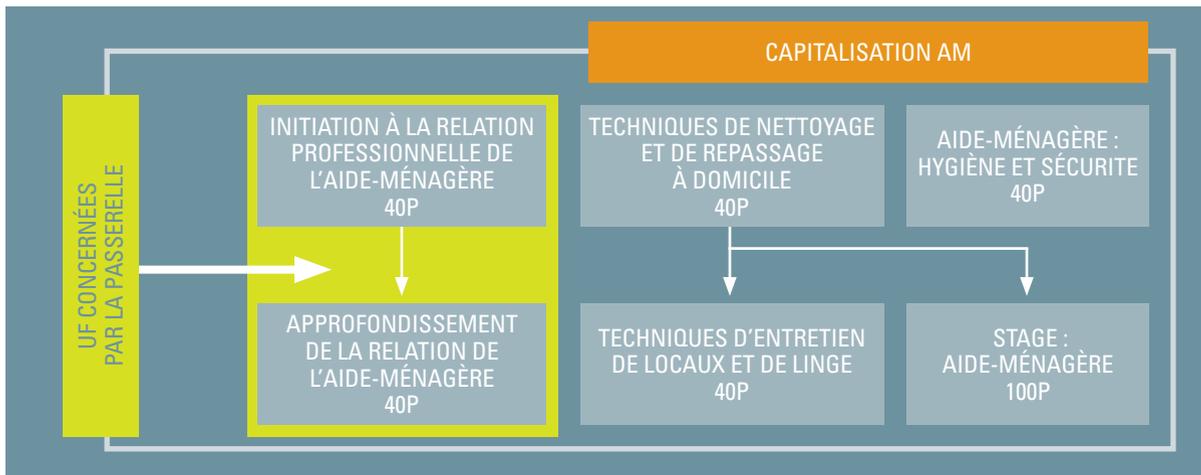
- >1. Evaluer entre pairs les implications pédagogiques de la disparition du métier d'auxiliaire gériatrique et de l'adaptation des formations au métier de l'AS.
- >2. Offrir aux stagiaires des possibilités de sorties positives tant vers le haut (poursuite de formation) qu'en termes de réorientation.
- >3. Imaginer pour les stagiaires qui devraient arrêter la formation en AF ou AS une sortie positive leur valorisant les portions de formation déjà suivies.
- >4. L'accès au métier d'AS réclamant de passer par la certification de l'enseignement (diplôme), articuler ce partenariat pour garantir l'intérêt des publics les plus fragilisés, et pour transposer les bonnes pratiques pédagogiques, organisationnelles et financières entre centres et entre formations différentes (AM, par exemple, s'organise aussi en partenariat avec l'enseignement de promotion sociale).
- >5. Passer d'une approche pédagogique centrée sur les contenus à une approche par compétences.

²⁰ Conformément à l'arrêté royal du 12 janvier 2006 fixant les activités infirmières qui peuvent être effectuées par les aides-soignants et les conditions dans lesquelles ils peuvent poser ces actes.

SCHÉMA DE LA PASSERELLE ENTRE AS/AF VERS AM



SUITE : SCHÉMA DE LA PASSERELLE ENTRE AS/AF VERS AM



Modalités de fonctionnement :

Le groupe de travail se réunit sous deux modalités :

- > Groupe de concertation : réunissant les directeurs et coordinateurs pédagogiques des centres impliqués, les directrices des écoles partenaires, et le directeur et les chargés de mission de l'AID coordination (qui en fait le secrétariat). Il s'est d'abord chargé de débayer le terrain sur les objectifs imaginables, a réalisé une sorte d'évaluation des bonnes pratiques. Il prend particulièrement en charge les aspects financiers, administratifs, réglementaires. Il se charge aussi du suivi des actions proposées par l'autre groupe.
- > Groupe pédagogique : réunissant les coordinateurs pédagogiques et les formateurs techniques de centres de formation et (quand cela est possible) des écoles, ainsi que les chargés de mission de l'AID coordination. Ce groupe a travaillé tous les aspects pédagogiques, en ce compris les évaluations finales comme d'entrée. Il a à ce jour réalisé les référentiels nécessaires à la passerelle de réorientation positive de l'AF/AS vers l'AM. Il continue de se réunir en vue de rédiger les référentiels nécessaires à une passerelle dans l'autre sens.

Les formations en AF et AS s'organisent suivant un tronc commun, avant un choix vers la formation d'AF ou d'AS. Les UF concernées reprennent la partie de formation à l'issue de laquelle un stagiaire pourrait se réorienter vers la formation AM, où il recevrait une dispense pour les UF ciblées par la passerelle.

A noter que le « stage d'observation des métiers de l'aide et des soins aux personnes » ne serait pas concerné : un stagiaire n'a pas besoin de l'avoir suivi pour se réorienter.

5.3 LE DISPOSITIF DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ACQUISES EN FORMATION

La Reconnaissance des Compétences Acquisées en Formation est un dispositif mis en place à Forem Formation, depuis 2010, qui vise à reconnaître et visibiliser la maîtrise des compétences développées par les stagiaires à travers un système d'évaluation standardisé et harmonisé. Cette évaluation porte sur les compétences de base du métier telles que décrites dans le Référentiel Emploi-Métier, ainsi que, le cas échéant, sur un certain nombre de compétences supplémentaires couvertes par la formation.

Cette reconnaissance est réalisée à travers des épreuves pratiques intégrées, aux moments stratégiques intermédiaires de la formation (fin d'unités significatives) ainsi qu'éventuellement en fin de formation.

Concrètement, tous les stagiaires sont amenés à passer ces épreuves, à la suite desquelles ils reçoivent un document attestant qu'ils maîtrisent bien les compétences évaluées. Un système de remédiation est organisé pour les candidats qui échouent.

Ce système de vérification, de type sommatif, s'articule avec l'utilisation continue, en cours de formation, d'une gestion-évaluation de type formatif.

D'un point de vue théorique, le dispositif s'inscrit dans le cadre des pédagogies de l'intégration et plus particulièrement de l'Approche par Compétences. La méthodologie Thésée a de fait fait partie des références du dispositif pour son développement et son opérationnalisation.

La méthodologie d'élaboration et de passation des épreuves fait preuve d'une souplesse lui permettant de s'intégrer dans le paysage de l'évaluation en formation professionnelle et technique et de s'adapter aux différents contextes de la gestion des compétences, que ce soit au niveau régional, national ou européen. Ainsi, le dispositif, en plus de viser l'harmonisation des fins de formation au Forem, permet :

- >1. l'articulation avec les titres de compétences délivrés par le Consortium de Validation des compétences ;
- >2. la visibilisation de ces compétences et leur adéquation au marché de l'emploi ;
- >3. la collaboration avec les autres opérateurs de formation en Communauté Wallonie-Bruxelles ;
- >4. l'utilisation et l'articulation possible avec les outils européens que sont le Cadre Européen des Certifications, les ECVET ou encore l'Europass, répondant ainsi aux recommandations européennes.

5.4. LE PROJET PIERRE SÈCHE

Dans le cadre du projet 2PFIP et au travers des échanges transnationaux, nous avons eu l'occasion également de partager à propos de nos réalités, de nos cultures différentes, de notre patrimoine. Nous nous sommes rendu compte que des constructions en pierre sèche foisonnent à travers l'Europe et témoignent d'un patrimoine rural et de modes d'organisations sociaux et économiques communs entre les états membres.

Nous avons constaté que nombre de structures en pierre sèche sont délaissées faute d'intérêt mais aussi et surtout de techniques suffisantes permettant leur restauration. Ce secteur peut être porteur d'emploi durable dans au moins trois secteurs : la formation, la construction et le tourisme.

Un projet win-win a vu le jour : d'un côté des partenaires corses et espagnols possèdent encore le savoir technique et professionnel mais celui-ci est peu structuré, peu formalisé et transmis surtout de manière orale ; d'autre part le FOREM et l'AID ont l'expertise en matière d'élaboration de référentiels et de formation mais aussi de savoirs techniques dans des métiers complémentaires : la taille de la pierre, l'aménagement des espaces verts qui intéressent nos partenaires.



3

A wide-angle photograph of a long, multi-span bridge stretching across a vast body of blue water. The sky is light blue with scattered white clouds. The bridge has several concrete piers supporting its deck. In the distance, another structure, possibly a tower or another part of the bridge, is visible on the horizon.

**CONCLUSION,
RECOMMANDATIONS ET
PERSPECTIVES**

CONCLUSION

Au vu des résultats obtenus, et à la lumière du présent rapport, tous les partenaires du projet 2PFIP sont unanimes quant à l'atteinte, au-delà des espérances, des objectifs poursuivis ; qu'ils soient opérationnels, généraux, institutionnels ou humains.

Au travers de ces deux ans de collaboration, nous avons pu identifier mais aussi réunir les conditions permettant l'émergence et l'organisation de filières et de passerelles, répondant ainsi à la nécessité d'une mobilité apprenante qui contribuera à faire de l'Europe « *l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde* ».

Les résultats atteints sont importants, qu'il s'agisse du transfert et de l'appropriation, par les partenaires, de la méthodologie Thésée, des comparaisons et correspondances réalisées entre les différents référentiels de compétences ou encore de l'élaboration et du testing de référentiels d'évaluation pour les métiers de Commis de cuisine/Commis de salle, Couvreur et du secteur de l'Aide aux personnes.

En outre, le projet a eu des effets non attendus. Il a permis l'émergence d'idées et d'activités nouvelles. Concrètement, nous parlons ici :

- > de la création, en Corse, d'une plateforme pour les métiers du secteur sanitaire et social ;
- > des bases d'un travail commun entre opérateurs corse et belges autour des métiers de la pierre sèche ;
- > de l'articulation de formations d'aide-soignante, aide familiale et aide-ménagère en Belgique ;
- > d'une contribution non négligeable au développement d'une méthodologie de reconnaissance des compétences acquises en formation au Forem, en Belgique.

Enfin, au-delà de ce bilan que nous jugeons positif, malgré les difficultés rencontrées et l'hétérogénéité des systèmes de formation, la plus grande réussite du projet aura été de permettre aux partenaires de développer, de façon pérenne - nous l'espérons - une véritable communauté d'intérêts basée sur des notions de respect, de confiance mutuelle et de transparence et dans l'intérêt des personnes en formation.

Ces éléments sont nés grâce à la volonté de chacun des partenaires de collaborer dans le respect des différences et dans l'écoute mutuelle mais aussi par la méthode de travail mise en place tant au niveau national que transnational. Ce processus coordonné et organisé a permis aux partenaires d'affronter les difficultés particulières et ce en concertation permanente. Concrètement, l'identification de personnes de référence pour le suivi de groupes de travail spécifiques, un comité d'accompagnement au niveau national en lien avec le comité transnational, une répartition des tâches et des évaluations communes du travail réalisé nous ont permis de croiser les niveaux d'action et d'analyse.

C'est fort de cette expérience commune vécue conjointement que l'AID, le Forem, l'ACFI, la SCF, l'IDF et le SPI terminent ce rapport par une série de recommandations et de perspectives visant la thésaurisation de bonnes pratiques en vue de projets futurs ainsi que la pérennisation du projet qui a été le nôtre pendant deux ans.

RECOMMANDATIONS PAR RAPPORT AU PROJET :

- > La reconnaissance automatique des acquis est un préalable à la concrétisation du CEC et des ECVET.
- > La méthodologie THÉSÉE pourrait être notamment un outil permettant de faciliter le positionnement des formations par rapport au CEC/CNC et l'opérationnalisation du dispositif ECVET.
- > Une implémentation efficace et efficiente du CEC et des ECVET au niveau des pays ne pourra se concrétiser que si tous les acteurs concernés sont associés à tous les niveaux du travail de transposition de ces dispositifs au niveau national.
- > Les partenaires invitent les différents acteurs concernés à s'appuyer sur les résultats (outils) de ce projet pour construire et adapter leurs systèmes d'évaluation de compétences et des acquis d'apprentissage.

RECOMMANDATIONS TRANSVERSALES :

- > L'encouragement et le renforcement des partenariats associatif/public au service de l'intérêt des bénéficiaires.
- > Les partenariats doivent s'inscrire dans une logique win-win et les partenaires doivent se considérer comme partenaires de même niveau. Ces partenariats engendrent des plus-values élevées s'ils sont élaborés en commun depuis la conception jusqu'à l'implémentation du projet. C'est ce que ce projet a démontré.
- > La pérennisation des acquis du projet est une nécessité faute de quoi les projets financés ne seront que des boîtes à idées dont l'implémentation est incertaine (comment ? quels financements ? mise en place d'actions communes ?...).

- > La pérennisation des équipes transnationales comme préalable et garantie de bon fonctionnement des projets.
- > La mise en place de comités nationaux, servant de lien entre le transnational et les actions sur le terrain.

PERSPECTIVES :

- > Travail nécessaire pour toutes les filières afin d'articuler les formations avec le CEC : Pierre sèche à titre d'exemple.
- > Construire des passerelles pour ouvrir aux personnes en formation une possibilité de continuer leur parcours en entrant dans une formation d'un niveau de qualification supérieur : de l'aide-ménagère vers l'aide-soignante ou l'aide familiale à titre d'exemple.
- > Les partenaires s'appuieront sur les résultats (outils) du projet pour construire et adapter leurs systèmes d'évaluation des compétences et des acquis d'apprentissage.
- > Les partenaires souhaitent revisiter le guide méthodologique THÉSÉE en l'enrichissant par les résultats de ce projet.





GLOSSAIRE

ACTIVITÉ-CLÉ » Activités indispensables pour l'exercice du métier, quel que soit son contexte d'application.

CEC » **CADRE EUROPÉEN DES CERTIFICATIONS** » Il est le document de référence européen devant permettre à chaque pays membre (et aux autres pays volontaires) de construire leur cadre national de certification, et de positionner leurs certifications et diplômes de façon transparente. Il décrit 8 niveaux de référence en termes d'acquis d'apprentissages. Il ne se substitue pas aux systèmes nationaux, ni ne participe au processus de certification. Il sert uniquement de cadre de référence. Cet outil entre dans le cadre de la stratégie de Lisbonne.

CNC » **CADRE NATIONAL DE CERTIFICATION** » Cadre de référence pour le positionnement des diplômes et certifications que chaque pays doit réaliser en regard avec le CEC. Ils doivent être rédigés pour fin 2012.

COMPÉTENCES » Savoir-agir qui combine un ensemble de ressources pour faire face à une situation de travail. Elle se construit en interaction avec les différentes composantes de l'environnement et les acquis de la personne.

CRITÈRE » Qualité que l'on attend d'un objet évalué (ou un aspect particulier de cet objet).

ECVET » **EUROPEAN CREDITS FOR VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING, OU CRÉDITS D'APPRENTISSAGE EUROPÉENS POUR L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION PROFESSIONNELS** » Basés sur des acquis d'apprentissage, ils doivent permettre, à terme, de favoriser la mobilité des stagiaires et apprenants en formation et enseignement professionnels, en leur permettant de valider leurs acquis entre pays et dans un même pays. Le système complet des ECVET, qui a été imaginé dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, est encore en gestation.

ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE » Dispositif en Belgique francophone d'enseignement adapté à un public adulte. Il vise à concourir à l'épanouissement individuel en promouvant une meilleure insertion professionnelle, sociale et culturelle, ainsi qu'à répondre aux besoins et demandes en formation émanant des entreprises, des administrations, de l'enseignement et d'une manière générale des milieux socio-économiques et culturels. Il peut être suivi en horaire complet, ou à horaire décalé. Les cursus y sont organisés sous forme de succession d'Unités de Formation capitalisables et valorisables dans tous les enseignements de promotion sociale belge, et parfois dans l'enseignement de plein exercice.

EUROPASS » Est un outil visant à favoriser la mobilité via la transparence des compétences des habitants de l'Union Européenne. Il se compose de cinq documents, dont un CV.

FILIÈRE » Offre de formation préétablie, planifiée, coordonnée et mise en œuvre par un ou plusieurs opérateurs. Elle est organisée pour des groupes de personnes à qui elle propose un parcours-type. Une filière de formation comprend une ou plusieurs passerelles.

INDICATEURS » Manifestation observable d'un critère. Il donne une indication qui permet de répondre à la question : « à quoi vais-je voir que le critère est respecté ? » ou « que va exactement observer l'évaluateur ? ». Sa formulation se fait sous forme d'une mesure ou sous la forme d'un constat que l'on doit observer.

ISP » **INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE** » Dispositif en Belgique francophone de formation et d'accompagnement des demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi. Il vise à leur offrir des formations qui suivent une pédagogie par l'action, en même temps qu'un suivi socio-pédagogique adapté et personnalisé.

MSP ▶ **MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE** ▶ En France, modalité d'examen permettant de valider les compétences en situation réelle ou reconstituée. Cette modalité de contrôle est obligatoire dans une série de formations professionnelles, dont celle d'aide-soignant.

OPCA ▶ **ORGANISME PARITAIRE COLLECTEURS AGRÉÉS** ▶ Organismes chargés de collecter les contributions financières à la formation professionnelle auprès des entreprises qui en sont membres. Ils sont créés par des accords entre partenaires sociaux et agréés par l'Etat.

PASSERELLE ▶ Mécanisme qui permet le passage entre deux actions ou opérations de formation, basé sur la RAA de l'individu. Ceci implique l'adhésion des opérateurs concernés, fondée sur une norme commune et sur un dispositif d'évaluation de ces acquis reconnu par tous.

RAA ▶ **RECONNAISSANCE AUTOMATIQUE DES ACQUIS** ▶ Dans un objectif de passerelles, les acquis de l'apprenant évalués à l'issue d'une action de formation ne sont plus réévalués à l'entrée dans l'action de formation suivante. Il y a au préalable pour ce faire, un accord qui rassemble les opérateurs du parcours sur une norme (les référentiels) et sur un dispositif d'évaluation des acquis.

RECAF ▶ **RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ACQUISES EN FORMATION** ▶ Système mis en place depuis 2010 par le Forem, en Belgique Francophone. Il permet de reconnaître et visibiliser la maîtrise des compétences développées par les stagiaires à travers un système d'évaluation standardisé et harmonisé. Le dispositif s'inscrit dans le cadre des pédagogies de l'intégration et plus particulièrement l'Approche Par Compétences dont est issue la méthodologie Thésée qui fait partie des références du dispositif pour son développement et son opérationnalisation.

RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES ▶ Il définit les compétences requises pour exercer l'emploi-métier visé et les savoirs ressources qui y sont liés.

RÉFÉRENTIEL DE FORMATION ▶ Utilisé par les opérateurs publics de formation, il décrit l'ensemble des objectifs visés par la formation et précise les durées ainsi que les modalités pédagogiques des différentes unités de formation. Il peut comprendre le référentiel d'évaluation.

RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION ▶ Il décrit les modalités d'évaluation des unités de formation. Pour chaque type d'épreuve identifiée, il précise les critères, indicateurs et niveaux de réussite attendus.

UF ▶ **UNITÉ DE FORMATION** ▶ En Belgique, ensemble articulé de cours donnés dans le cadre de l'enseignement. Ces cours sont évalués conjointement dans une même épreuve. Les UF sont définies par les autorités communautaires compétentes, de même que leur ordre de succession.

Le guide de bonnes pratiques est un document issu du projet « Passerelles pour des Parcours de Formation et d'Insertion professionnels » ou 2PFIP. 2PFIP est un projet européen Leonardo TOI.

Coordination

Et-taoufik FATHI (A.I.D.)

Equipe rédactionnelle

Joël GILLAUX (A.I.D.)
Et-taoufik FATHI (A.I.D.)
Myriam COLOT (A.I.D.)
Bérenger DUFROMONT (FOREM)
Ahmed MEKDOUR (FOREM)
Daniel THERASSE (ACFI)
Valérie VAN BESSEN (A.I.D.)
Noël CARDI (I.D.F. France)
Rita FESTI (S.C.F. Italie)

Relecture

Martin COCLE (A.I.D.)

Comité d'accompagnement

Et-taoufik FATHI (A.I.D.)
Joël GILLAUX (A.I.D.)
Bérenger DUFROMONT (FOREM)
Ahmed MEKDOUR (FOREM)
Daniel THERASSE (ACFI)
Sébastien LECCIA (I.D.F. France)
Noël CARDI (I.D.F. France)
Rita FESTI (S.C.F. Italie)
Sébatião FERREIRA (S.P.I. Portugal)

Date de publication

Septembre 2010

Lay-out

Concerto

Mise en page

www.information.be

L'APPROCHE PAR COMPETENCES : DES FILIERES ET DES PASSERELLES

La mise en œuvre, par les acteurs de la formation professionnelle et de l'insertion socioprofessionnelle, de partenariats sous la forme de filières et de passerelles est un enjeu actuel de fluidité, de cohérence et d'adéquation des offres de formation par rapport aux besoins et aux parcours des individus.

L'approche par compétences, la mise en place de référentiels d'évaluation concertés co-construits, pour permettre la reconnaissance automatique des acquis est un outil indispensable si l'on veut répondre à cet enjeu.

Ce guide de bonnes pratiques est la démonstration de la possibilité de mise en relation et d'articulation de plusieurs partenaires autour d'un objectif commun.

