

## ENVOL

Reconnaissance des  
compétences transversales  
et professionnelles des  
premiers niveaux de  
qualification du CEC.

IO4 : Guide de  
recommandations  
pour les parties prenantes



Erasmus+

---

## Table des matières (INDEX)

---

Introduction	<b>3</b>
<b>1</b> Analyse des cadres nationaux de qualification actuels par rapport au modèle ENVOL	<b>7</b>
1.1 BELGIQUE	9
1.2 ITALIE	12
1.3 PORTUGAL	18
1.4 ESPAGNE	22
<b>2</b> Recommandations au niveau national	<b>25</b>
2.1 BELGIQUE	25
2.2 ITALIE	26
2.3 PORTUGAL	30
2.4 ESPAGNE	31
<b>3</b> Recommandations au niveau européen	<b>32</b>
Conclusions	35

## INTRODUCTION

Le projet ENVOL vise à :

- fournir un aperçu des approches et des méthodologies mises en œuvre au niveau national pour la reconnaissance et la validation des acquis de l'apprentissage non formel et/ou informel pour les groupes peu qualifiés aux niveaux 1 et 2 du CEC ;
- décrire et analyser des exemples de bonnes pratiques pour développer le positionnement et la reconnaissance des acquis de l'apprentissage non formel et informel aux niveaux 1 et 2 du CEC ;
- identifier les problèmes transnationaux communs, proposer des recommandations politiques.

L'objectif général de ce projet visera donc à renforcer les mécanismes existants de valorisation, de reconnaissance et de validation des acquis d'apprentissage afin de permettre le positionnement des offres de formation et des acquis d'apprentissage pour les groupes peu qualifiés dans les cadres nationaux de certification (en lien avec le CEC) au niveau 1,2 via le développement d'un système reconnu par les autorités compétentes permettant aux apprenants de bénéficier de la reconnaissance et du positionnement de leurs acquis d'apprentissage au sein des systèmes de formation non formels et informels.

L'IO1 donne un aperçu des différents systèmes de qualification dans les pays faisant partie du consortium. Le CEC permet de définir des termes clés communs et des profils globaux, mais les différents cadres nationaux et la structure des certifications, ainsi que les différentes procédures utilisées dans chaque pays, ont représenté un défi énorme pour atteindre l'objectif fixé pour cet IO1.

Dans l'IO2, le partenariat a identifié les "caractéristiques communes entre les études de cas" et en a déduit un modèle pour positionner les acquis de l'apprentissage non formel/informel aux niveaux 1 et 2 du cadre de qualification des pays partenaires sur la base des bonnes pratiques identifiées.

Dans l'IO2, les partenaires ont, dans un premier temps, expliqué de leur point de vue la nécessité de la reconnaissance des niveaux 1 et 2 et identifié les principaux groupes cibles et utilisateurs finaux du modèle. Ensuite, ils ont décrit et présenté les résultats des ateliers développés dans chaque pays analysant les profils professionnels exécutifs/de base et ont comparé leurs caractéristiques avec les descripteurs du CEC et du CNC dans les niveaux 1 et 2.

Comme référence pour les rôles professionnels aux niveaux les plus bas du CEC, dans l'IO2 et l'IO3, les partenaires se sont servis de la description faite par la Classification internationale type des professions (CITP) des professions élémentaires du groupe 9.

Le résultat de cette analyse a servi de base à la 3<sup>e</sup> production : l'IO3 a été conçu pour proposer un guide d'utilisation qui aide à comprendre et à appliquer le modèle dans des cas réels.

Pour ce faire, les partenaires ont utilisé un exemple d'application du modèle aux unités de compétence au niveau CEC1 et 2 dans les travaux élémentaires de cuisine.

Il s'agit donc d'un instrument qui vise à fournir une assistance aux utilisateurs finaux qui encadrent le groupe cible (c'est-à-dire les personnes peu qualifiées) engagé dans un processus de reconnaissance des compétences acquises par différents moyens, y compris les expériences d'apprentissage formel, non formel et informel. Il peut également aider et faciliter les utilisateurs finaux à positionner une qualification spécifique grâce à l'analyse des réalisations attendues dans chaque unité de compétence.

Gardez à l'esprit que dans le projet ENVOL, les utilisateurs finaux sont identifiés comme suit :

- Les organismes de formation qui travaillent avec le groupe cible (personnes peu qualifiées) ;
- Les organisations chargés de développer et de concevoir des parcours de formation ;
- Les associations représentant des organismes de formation ou des organismes spécifiques dans un secteur professionnel donné.

L'objectif de cette dernière production (IO4) est d'identifier des recommandations spécifiques pour les pays partenaires du projet et des recommandations communes au niveau européen.

C'est pourquoi nous avons identifié deux destinataires finaux spécifiques dans le cadre de IO4 :

- Les autorités compétentes de chaque partenaire du projet
- Le système de formation professionnelle des adultes (via les plateformes EPALE et ERASMUS+).

## APPROCHE

Les partenaires ont convenu d'adopter l'approche suivante :

1. Comparaison entre le modèle ENVOL et les structures actuelles pour la description des profils professionnels et des unités de compétences/acquis d'apprentissage correspondants
2. Analyse des réalisations des systèmes actuels (structures pour la description des profils professionnels et des unités de compétences/acquis d'apprentissage correspondants, ...) et remarques sur la situation nationale/régionale
3. Proposition de suggestions/recommandations pour l'amélioration des structures actuelles dans chaque pays
4. Identification de suggestions communes à adresser au niveau européen.

Ces recommandations ont pour vocation de contribuer au débat en cours au niveau européen pour atteindre les objectifs de développement fixés par les politiques européennes, notamment en ce qui concerne les parcours d'amélioration des compétences des adultes, les microcrédits pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité, ainsi que la Stratégie européenne en matière de compétences pour la compétitivité durable, l'équité sociale et la résilience et le rôle de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) dans ce processus.

Afin de faciliter la compréhension des sections suivantes du document, nous mentionnons ci-dessous certains des concepts clés auxquels il est fait référence dans les recommandations d'ENVOL.

### *Parcours de renforcement des compétences*

Par la définition « Parcours de renforcement des compétences » de la recommandation du Conseil du 19 décembre 2016 (2016/C 484/01), on entend « des possibilités flexibles d'améliorer les compétences en lecture, en écriture, en calcul et numériques des adultes ayant un faible niveau de savoirs, d'aptitudes et de compétences et qui ne remplissent pas les conditions pour obtenir une aide au titre de la garantie pour la jeunesse ». Ces parcours de renforcement des compétences leur permettraient d'accéder à des niveaux plus élevés du cadre européen des certifications (CEC) pertinents pour le marché du travail et à une participation active à la société.

### *Micro-crédits*

À ce jour, il n'existe pas de définition commune des micro-crédits ni de normes pour décrire et reconnaître les micro-crédits.

Au sens large, les micro-crédits sont la reconnaissance des résultats d'apprentissage qu'un apprenant a acquis à la suite d'une petite expérience d'apprentissage (par exemple, un certificat, un prix).

Selon cette définition, un microcrédit peut soutenir des formes d'éducation et de formation ciblées, flexibles et centrées sur l'apprenant dans tous les domaines de la vie, afin d'améliorer et élargir les compétences de tout type de personne, y compris les groupes défavorisés et vulnérables de la population, tels que les personnes handicapées, les personnes âgées, les personnes à faible niveau de qualifications/compétences, les minorités, les personnes issues de l'immigration, les réfugiés et les personnes moins favorisées en raison de leur éloignement géographique et/ou de leur situation socio-économique défavorable), dans différents contextes (au travail, au domicile, parmi les personnes ayant déjà un emploi et parmi les personnes actuellement sans emploi) afin de répondre aux besoins nouveaux et émergents de la société et du marché du travail.

Le débat actuel cherche à trouver le meilleur équilibre entre les pôles suivants : d'un côté, les micro-crédits peuvent offrir un éventail de possibilités pour les utiliser de la manière la plus flexible possible afin de promouvoir l'inclusion et de faciliter l'accès à l'éducation, à la formation et aux opportunités professionnelles pour une plus grande diversité d'apprenants, mais, d'un autre côté, un excès de flexibilité peut soulever des inquiétudes quant à leur valeur, leur qualité, leur reconnaissance, leur transparence et leur « transférabilité » (transférabilité entre et au sein des secteurs de l'éducation et de la formation, transférabilité sur le marché du travail et transférabilité entre les pays).

### *Classification des professions : ESCO et ISCO*

Dans le cadre de l'OI3, les partenaires ont décidé de se référer aux normes de classification des professions, telles que la CIP, pour se référer à des profils professionnels ayant une terminologie commune et clairement identifiables au sein d'une structure hiérarchique reconnue au niveau international.

La CIP est la Classification internationale type des professions (CIP). La CIP est un outil permettant d'organiser les emplois en un ensemble clairement défini de groupes en fonction des tâches et des fonctions exercées dans l'emploi.

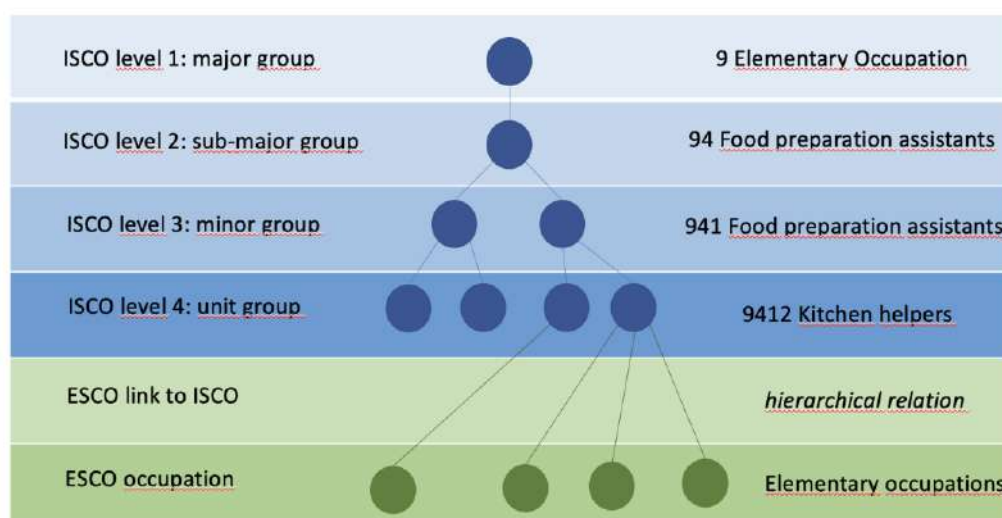
Il existe une autre norme de classification des professions qui est également pertinente pour le projet, à savoir la classification ESCO.

ESCO<sup>1</sup> est la classification multilingue des aptitudes, compétences, certifications et professions européennes. Elle identifie et classe les aptitudes, les compétences, les qualifications et les professions pertinentes pour le marché du travail, l'éducation et la formation dans l'UE, dans 25 langues européennes. Le système donne des profils professionnels montrant les relations entre les professions, les aptitudes, les compétences et les qualifications.

Dans les paragraphes suivants, nous allons préciser comment les deux normes sont liées l'une à l'autre.

Dans ESCO, chaque profession est associée à un seul code CIP-08. La CIP-08 peut donc être utilisée comme une structure hiérarchique supplémentaire pour le pilier des professions.

Le schéma suivant illustre le rôle de la CIP-08 dans la structure hiérarchique du pilier des professions de l'ESCO. La CIP-08 fournit les quatre niveaux supérieurs du pilier des professions. Les métiers de l'ESCO se situent aux niveaux 5 et inférieurs.



ESCO mapped for the Elementary Occupation of ISCO in <https://www.esco-projects.eu/esco/portal/escopedia/>, adapted by ENVOL

<sup>1</sup> [http://ehea.info/media.ehea.info/file/ESCO/56/4/en\\_ESCO\\_Booklet\\_612564.pdf](http://ehea.info/media.ehea.info/file/ESCO/56/4/en_ESCO_Booklet_612564.pdf).

La CIP étant une classification statistique, ses groupes de professions ne se chevauchent pas. Chaque profession ESCO est donc mise en correspondance avec un seul groupe d'unités de la CIP. Il découle de cette structure que les concepts de professions de l'ESCO peuvent être égaux ou plus étroits que les groupes d'unités de la CIP, mais pas plus larges. Le résultat est une structure strictement mono-hiérarchique où chaque élément de niveau 2 ou inférieur a exactement un parent.

Quelques groupes de la CIP-08 ne contiennent pas de professions ESCO. Il s'agit généralement de groupes de professions qui n'ont pas d'activité économique dans l'UE, comme les « Porteurs d'eau et ramasseurs de bois de feu ».

Source: [https://www.esco-projects.eu/esco/portal/escopedia/International Standard Classification of Occupations 40 ISCO 41](https://www.esco-projects.eu/esco/portal/escopedia/International%20Standard%20Classification%20of%20Occupations%2040%20ISCO%2041)

## 1 ANALYSE DES CADRES NATIONAUX DE QUALIFICATION ACTUELS PAR RAPPORT AU MODÈLE ENVOL

Les éléments permettant d'analyser les cadres nationaux de certification actuels ont été identifiés en suivant une série de six questions directrices.

Les six éléments sont les suivants :

1. Exhaustivité
2. Structure de l'unité de compétence
3. Conformité avec les descripteurs du CEC
4. Outils d'encadrement
5. Cohérence des niveaux des profils professionnels et des unités de compétence
6. Adéquation des outils actuels de reconnaissance et de validation.

Les questions directrices correspondantes sont les suivantes :

1. Exhaustivité : tous les niveaux du CEC sont-ils correctement pris en compte dans le système national de certification ainsi que dans les sous-systèmes pertinents ?
2. Structure de l'unité de compétence : tous les éléments clés nécessaires à l'identification du niveau du CEC sont-ils explicitement analysés ? Veuillez garder à l'esprit que ces éléments (et les sous-domaines associés), selon le modèle ENVOL, sont :

Niveau CEC	Niveau CNC	
<b>Titre</b>		
<b>Description</b>		
<b>Savoirs</b>	Profondeur des savoirs	Complexité des savoirs
		Type de savoir prédominant
	Compréhension et esprit critique	Processus cognitif prédominant
<b>Aptitudes</b>	Compréhension et objectif	Savoirs mis en œuvre
		Complexité de la tâche
		Objectif
<b>Autonomie et responsabilité</b>	Autonomie	Degré d'autonomie
	Responsabilité	Degré de responsabilité de son propre travail
		Degré de responsabilité du travail des autres
<b>Contexte</b>	Compréhension/objectif	Contexte de la mise en œuvre
		Prévisibilité et complexité
<b>Évaluation</b>	Activités dont l'exécution démontre que la personne a atteint l'unité d'aptitude + critères de performance	

3. Conformité aux descripteurs du CEC : les verbes directeurs sont-ils respectés (adaptés dans le projet ENVOL de la taxonomie de Bloom (1956) telle que révisée par Anderson-Krathwohl (2001)) ?
4. Outils d'encadrement : des outils d'encadrement, tels que des lignes directrices, des manuels méthodologiques, des listes de contrôle (check-lists) ... sont-ils disponibles ? Sont-ils suffisamment clairs, détaillés et utiles ?
5. Cohérence des niveaux des profils professionnels et des Unités de Compétence : après un contrôle croisé avec d'autres pays et d'autres profils professionnels du même pays, ainsi qu'avec la classification CITE/ESCO, pensez-vous que le niveau du profil professionnel de cuisinier et d'aide-cuisinier dans le CNC de votre pays est référencé de manière cohérente ?
6. Adéquation des outils de reconnaissance et de validation actuels : les outils de reconnaissance et de validation actuels sont-ils adéquats pour favoriser l'amélioration des compétences des groupes les plus vulnérables/à risque d'exclusion ?

Pour chacun de ces éléments, les partenaires ont réfléchi aux réalisations et ont émis leurs remarques, le cas échéant.

A partir de ces réflexions, les partenaires ont identifié des besoins qu'ils souhaiteraient partager et des recommandations spécifiquement liées aux objectifs et à l'axe du projet ENVOL : promouvoir la valorisation des compétences professionnelles aux niveaux 1-2 du CEC acquises par des personnes peu qualifiées à travers des parcours d'apprentissage formels/non formels/informels.



## 1.1 BELGIQUE

1. Exhaustivité	
AVANCEMENTS	REMARQUES
<p>Tous les niveaux du CEC (8) sont pris en compte dans le CNC Befr et chaque niveau est expliqué par la description des acquis d'apprentissage (savoirs, aptitudes et contexte, autonomie et responsabilité) dans chacun des 8 niveaux liés aux descripteurs du CEC.</p>	<p>Les descripteurs de niveau des acquis d'apprentissage du CNC BEfr (savoirs, aptitudes et contexte, autonomie et responsabilité) pourraient être mieux détaillés afin de mieux comprendre les différences de niveaux comme dans le CNC portugais qui offre, en plus des descripteurs génériques, des descripteurs détaillés (voir IO1 chapitre 3.3.4 DESCRIPTEURS DE NIVEAU DU CNC PORTUGAIS 1 &amp; 2).</p> <p>Bien qu'il existe des descripteurs de niveau 1 dans le CNC Befr, aucune qualification professionnelle n'est positionnée pour le moment. Seules les qualifications de l'enseignement obligatoire au niveau primaire sont identifiées à ce niveau (CEB).</p>

2. Structure de l'unité de compétence	
AVANCEMENTS	REMARQUES
<p>Actuellement le catalogue des profils professionnels / compétences n'est pas structuré en unités de compétences mais en activités-clés composées de compétences professionnelles et de compétences détaillées qui ne décrivent pas les acquis d'apprentissage. Les acquis d'apprentissage sont décrits dans le profil de formation au sein des unités d'acquis d'apprentissage composant la qualification d'un métier.</p> <p>Actuellement, un projet pilote travaille à la création d'une certification commune des compétences professionnelles pour quatre opérateurs publics de formation (Bruxelles Formation, Le Forem, IFAPME, Sfpme) &amp; le Consortium de Validation des Compétences.</p>	<p>Des travaux sont actuellement en cours et nous ne disposons pas encore d'infos plus précises pour déterminer si la structure des Unités de Compétences certifiées sera totalement comparable à celle identifiée dans le projet ENVOL. Le Plan de relance wallon en cours de mise en œuvre en Belgique francophone (2022-2024), prévoit de développer la reconnaissance des acquis d'apprentissage des stagiaires ayant suivi une formation dans un centre de formation en insertion socioprofessionnelle (apprentissage non formel). Les travaux entrepris dans le cadre du projet ENVOL pourront enrichir les réflexions et actions à mener pour permettre la reconnaissance des apprentissages non formels.</p>

<p>Cette certification serait basée sur la certification d'unités de compétence.</p> <p>Ces unités de compétence représentent le "premier" ensemble cohérent d'unités d'acquis d'apprentissage qui sont conjointement indispensables dans le contexte des activités professionnelles, couvrant ou composant un profil d'emploi particulier, et donnant accès à l'emploi.</p> <p>L'unité de compétence peut couvrir toutes les unités d'apprentissage d'un profil de formation ou plusieurs unités de compétence peuvent composer un profil professionnel.</p>	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

3. Conformité avec les descripteurs du CEC	
AVANCEMENTS	REMARQUES
<p>La description des descripteurs du NQF est uniquement liée à la description des descripteurs génériques du CEC mais pas aux verbes guides de la taxonomie des savoirs adaptée dans le projet ENVOL (dérivée de la taxonomie de Bloom (1956) et révisée par Anderson-Krathwohl (2001).</p>	<p>Voir les remarques du point 1. Exhaustivité.</p>

4. Outils d'encadrement	
AVANCEMENTS	REMARQUES
<p>Tous les profils professionnels et de formation sont disponibles sur le site officiel du SFMQ<sup>2</sup> et un autre site permet d'accéder au registre des certifications (CFC<sup>3</sup>).</p> <p>Les deux sites web donnent beaucoup d'informations sur la structure du SFMQ et du CFC.</p>	<p>La méthodologie du profil du SFMQ pourrait être plus explicite et donner quelques options et/ou illustrations en termes de production du profil professionnel et de formation, comme dans le guide portugais de l'ANQEP.</p>

<sup>2</sup> Service francophone pour les métiers et les qualifications.

<sup>3</sup> Cadre francophone des certifications (CFC).

### 5. Cohérence des niveaux des profils professionnels et des unités de compétence

AVANCEMENTS	REMARQUES
<p>Un nouveau profil professionnel et de formation vient d'être produit par le SFMQ pour le poste de 1er commis de cuisine en 2021 et il permet de donner plus d'informations sur le niveau de qualification qui est référencé dans le CNC au niveau 2.</p>	<p>La méthodologie de référencement n'est pas claire et il est difficile d'identifier la différence de niveau de qualification entre le 1er commis de cuisine et le commis de cuisine. Il pourrait être nécessaire de développer le profil professionnel du commis de cuisine dans le SFMQ (service officiel qui développe les profils professionnels et de formation) pour voir si cette qualification est inférieure à celle du 1er commis de cuisine.</p>

### 6. Adéquation des outils actuels de reconnaissance et de validation

AVANCEMENTS	REMARQUES
<p>En 2021, le nombre de qualifications positionnées au niveau 2 du CNC a augmenté et permet l'accès à 16 qualifications ou titres de compétences.</p> <p>En 2022, le gouvernement wallon a débloqué des fonds pour permettre une augmentation de la validation des compétences aux premiers niveaux de qualification.</p>	<p>Le système de tests mis en place pour la validation des compétences n'est pas toujours adapté au public vulnérable, très éloigné de l'emploi et qui a rencontré de fortes difficultés au cours de son parcours scolaire.</p> <p>Même si les épreuves permettant la délivrance d'un titre de compétence (validation des compétences en Befr) sont basées sur la réalisation de tâches, elles peuvent comporter une partie plus théorique nécessitant des compétences de base pas forcément indispensables aux compétences techniques évaluées.</p> <p>Le gouvernement wallon, dans le cadre de son plan de relance, a identifié la nécessité de renforcer la validation des compétences aux premiers niveaux de qualification et des actions seront entreprises pour trouver des solutions afin de renforcer cette validation aux premiers niveaux de qualification.</p>

## 1.2 ITALIE

1. Exhaustivité	
AVANCEMENTS	REMARQUES
<p>Le CNC est articulé en 8 niveaux, chacun correspondant exactement à son homologue du CEC.</p> <p>Les niveaux du CNC sont spécifiés par des descripteurs adoptant comme dimensions de référence les savoirs, les aptitudes, l'autonomie et la responsabilité (se référant à la complexité du contexte dans lequel la compétence est mise en œuvre, au niveau de contrôle sur ses propres actions et résultats et sur ceux des autres).</p> <p>Le référencement au CNC des certifications de l'offre publique d'éducation et de formation tout au long de la vie permet l'inclusion des certifications (y compris celles délivrées par les régions dans leurs systèmes régionaux) dans le répertoire national des certifications d'éducation et de formation et des certifications professionnelles.</p> <p>Il est prévu que toutes les qualifications soient référencées au CNC pour la validation et la certification dans le cadre du système national de certification des compétences.</p> <p>Dans la proposition de réforme 2020, l'existence des qualifications professionnelles du CEC2 est clairement soulignée.</p>	<p>Tous les niveaux du CEC ne sont pas couverts pour les certifications professionnelles : CEC 1 uniquement pour les qualifications de l'enseignement général (scolaire) qui "certifient" des compétences de base/des axes culturels.</p> <p>Il n'est pas nécessaire d'avoir des qualifications professionnelles au niveau CEC1, mais il est important d'avoir des compétences décrites au niveau CEC1, là où cela a du sens (comme par exemple dans les tâches de cuisine/préparation des aliments), afin qu'elles puissent être reconnues pour ceux qui les ont atteintes et, par conséquent, être valorisées à la fois pour un placement professionnel de base et pour le choix d'un niveau supérieur d'éducation.</p> <p>Le marché du travail de l'économie sociale peut également inclure des personnes ayant des besoins spécifiques ou en parcours d'insertion socioprofessionnelle qui ont un niveau de compétence (notamment en termes d'autonomie, de responsabilité et de stabilité/prévisibilité du contexte) inférieur à celui requis par les qualifications professionnelles actuelles.</p>

2. Structure de l'unité de compétence	
AVANCEMENTS	REMARQUES
<p>Les niveaux du CNC sont spécifiés par des descripteurs qui adoptent les savoirs, les aptitudes, l'autonomie et la responsabilité comme dimensions de référence.</p> <p>Le répertoire de la région du Frioul Vénétie Julienne adopte une structure organique pour la description des unités de compétences, basée sur les savoirs et les aptitudes. Il rend explicite le niveau du CEC et, à travers le code de l'unité de compétence ("RPQ"), le macro-secteur de référence, ce qui facilite la comparaison avec les domaines d'activité (ADA) de l'Atlas des professions. Il utilise la même unité de compétence (RPQ) pour plus d'une qualification professionnelle lorsque cela est approprié, sans duplication, en rendant facilement compréhensible la "famille professionnelle" dans laquelle l'unité de compétence (RPQ) a été générée.</p> <p>Les fiches de typologies des situations de travail (TST) pour chaque unité de compétence (RPQ) sont très utiles pour faciliter la communication avec les entreprises (via un langage qu'elles peuvent comprendre). De plus, la visualisation graphique avec la ligne rouge qui souligne le "niveau de professionnalisme" requis pour chaque fiche de typologies de situations de travail (TST) propose une progressivité de la maîtrise des compétences, au fur et à mesure que la complexité, la profondeur, l'étendue, le type de savoirs et d'aptitudes augmentent. Dans l'Atlas du travail, le niveau CEC attribué aux profils professionnels et aux unités de compétence n'est pas toujours clairement indiqué. Les "fiches de cas" relatives aux résultats attendus se réfèrent à différents "degrés de complexité" et donnent une indication facilement compréhensible d'une gradualité du niveau de maîtrise.</p>	<p>Dans l'Atlas du travail, le niveau du CEC attribué aux profils professionnels et aux unités de compétence n'est pas toujours clairement indiqué. Les "fiches de cas" relatives aux résultats attendus sont référencées à différents "degrés de complexité" et donnent une indication facilement compréhensible d'une gradualité du niveau de compétence.</p> <p>Malheureusement, ils ne sont pas liés de manière unique et univoque aux niveaux du CEC et aux descripteurs correspondants.</p> <p>Si, à des fins de corrélation nationale, l'Atlas peut permettre une comparaison entre les systèmes régionaux basés sur les domaines d'activité (ADA), lorsqu'une comparaison avec d'autres certifications européennes est souhaitée, l'explication du niveau CEC des résultats attendus liés aux profils/unités de compétences pourrait être utile pour faciliter la comparaison et, le cas échéant, l'égalisation ultérieure.</p> <p>La structure de la description des qualifications n'est pas homogène entre les différents répertoires régionaux.</p> <p>Le répertoire régional du Frioul-Vénétie Julienne ne prévoit pas de champs spécifiques pour le Contexte, l'Autonomie et la Responsabilité, qui sont en quelque sorte implicites dans le niveau du CEC attribué à l'Unité de Compétence (RPQ). Si cela peut être suffisant pour un opérateur expert, il serait plus difficile d'être clair pour un bénéficiaire d'un processus d'identification, de reconnaissance, de validation et de certification des compétences ou pour une entreprise.</p>

Malheureusement, ils ne sont pas liés de manière unique et univoque aux niveaux du CEC et aux descripteurs correspondants.

Si, à des fins de corrélation nationale, l'Atlas peut permettre une comparaison entre les systèmes régionaux basés sur les domaines d'activité (ADA), lorsqu'une comparaison avec d'autres certifications européennes est souhaitée, l'explication du niveau CEC des résultats attendus liés aux profils/unités de compétences pourrait être utile pour faciliter la comparaison et, le cas échéant, l'égalisation ultérieure.

La structure de la description des qualifications n'est pas homogène entre les différents répertoires régionaux.

Le répertoire régional du Frioul-Vénétie Julienne ne prévoit pas de champs spécifiques pour le Contexte, l'Autonomie et la Responsabilité, qui sont en quelque sorte implicites dans le niveau du CEC attribué à l'Unité de Compétence (RPQ). Si cela peut être suffisant pour un opérateur expert, il serait plus difficile d'être clair pour un bénéficiaire d'un processus d'identification, de reconnaissance, de validation et de certification des compétences ou pour une entreprise.

3. Conformité avec les descripteurs du CEC	
AVANCEMENTS	REMARQUES
<p>Le répertoire de la région Frioul Vénétie Julienne s'est inspiré d'un travail d'analyse réalisé par la Région Lombardie (voir ses "Directives pour la description des qualifications professionnelles régionales") concernant les verbes-guides à utiliser dans la description des compétences. Ce travail a mis en œuvre l'idée proposée par l'INAPP (Institut national pour l'analyse des politiques publiques) de relier les compétences aux phases du processus de production d'un produit/service.</p> <p>Plus précisément, une matrice a été construite où l'on a placé d'un côté les étapes du processus (par exemple, la conception du produit/service, la planification du processus de production/mise en œuvre, l'exécution pratique du travail, le suivi en cours de processus et le contrôle final, la récupération des anomalies et les actions d'amélioration), et de l'autre côté les niveaux du CEC (3 à 7). Une série de verbes directeurs appropriés à chaque niveau pour chaque étape du processus ont été identifiés dans les cases d'intersection.</p> <p>En outre, d'un point de vue méthodologique, les compétences uniques ont été articulées en bandes de maîtrise progressives sur des échelles à 3 niveaux (plus précisément aux niveaux 3-4-5, 4-5-6 ou 5-6-7).</p>	<p>Dans le travail effectué en Lombardie, aucune gamme de compétences dans les niveaux inférieurs (1 et 2) n'a été incluse.</p> <p>Par rapport au travail de la région Lombardie, une simplification a été apportée au développement du répertoire régional du Frioul-Vénétie Julienne.</p> <p>Plus précisément, les verbes caractérisant les actions de la compétence ont été directement associés aux niveaux du CEC, éliminant ainsi l'étape intermédiaire liée aux phases du processus.</p> <p>Le répertoire du Frioul Vénétie Julienne a comme point de départ les unités de compétence (RPQ) à un niveau central et il les redéfinit comme "partielles" aux niveaux inférieurs et "étendues" dans les niveaux supérieurs.</p> <p>Pour l'instant, les listes de connaissances et de compétences n'ont pas été expurgées des éléments faisant référence à des niveaux supérieurs, ni redéfinies dans l'utilisation des verbes guides et des descripteurs de connaissances.</p> <p>La seule différence réside dans la position de la ligne rouge dans les fiches de typologie des situations de travail (TST), qui n'est pas signalée dans le certificat de compétence.</p>

4. Outils d'encadrement	
AVANCEMENTS	REMARQUES
<p>Il existe des indications méthodologiques dans le document expliquant le CNC pour l'utilisation, dans la définition des unités de compétences, de formules correspondant au niveau approprié du CEC.</p>	<p>Les indications méthodologiques du document expliquant le CNC sont trop générales et sans exemples comparatifs du même "objet" à différents niveaux du CEC.</p> <p>La limite est établie par le niveau de profondeur/précision avec lequel les éléments de la compétence sont décrits. P.ex. si j'indique "Principes du merchandising alimentaire" au niveau 2 du CEC, que dois-je indiquer au niveau 3 du CEC ?</p>

5. Cohérence des niveaux des profils professionnels et des unités de compétence	
AVANCEMENTS	REMARQUES
<p>Le répertoire du Frioul Vénétie Julienne associe un niveau CEC à toutes les qualifications.</p>	<p>Comme le souligne également l'Inventaire européen sur le CNC 2020 Italie du CEDEFOP, le système d'éducation et de formation italien est fragmenté : il existe 21 régions et 2 provinces autonomes.</p> <p>Suite à la réforme du titre V de la Constitution en déc. 2001, les régions ont vu leurs compétences en matière d'éducation, maintenu leurs compétences s'accroître dans le domaine de la formation professionnelle et dans la définition des profils et des qualifications professionnelles.</p> <p>L'intégration des différents niveaux d'éducation et de formation tout au long de la vie dans un système national de qualification cohérent et la mise en place d'une coordination interrégionale efficace, la reconnaissance des systèmes de qualification régionaux et la mobilité interrégionale ont représenté un défi.</p> <p>Certaines qualifications représentant différents niveaux de professionnalisme sont incluses dans le répertoire du Frioul Vénétie Julienne au même niveau CEC.</p>



	<p>Entre les systèmes régionaux, il existe une multitude de nomenclatures de profils professionnels qui sont par ailleurs difficiles à comparer au niveau national, ce qui nécessite une analyse approfondie basée sur les "résultats attendus" (=&gt; les acquis d'apprentissage / compétences acquises) qui peuvent correspondre à un même profil.</p> <p>Au niveau national et dans certaines régions, les profils professionnels ne sont pas explicitement associés à un niveau du CEC.</p> <p>Les compétences associées aux domaines d'activité (où s'articulent les qualifications professionnelles) dans l'Atlas du travail ne se réfèrent pas explicitement au CEC.</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

#### 6. Adéquation des outils actuels de reconnaissance et de validation

AVANCEMENTS	REMARQUES
<p>Il existe déjà la possibilité (et dans certains cas c'est pratique courante) de valoriser les éléments des fiches de typologies de situations de travail (TST) réalisées pour les unités de compétence (RPQ) non complétées dans les certificats à la fin des cours de formation qui n'ont pas atteint tous les acquis prévus pour l'obtention d'une qualification ou d'une unité de compétence (RPQ) entière.</p> <p>Dernièrement (Lignes directrices pour la délivrance de certificats à la fin des parcours formels ou à la suite d'un service IVC - Janvier 2022), la même possibilité a été introduite également dans les processus de validation de l'apprentissage non formel, pour valoriser également les parties de l'unité de compétences non complétées (micro-crédits).</p>	<p>Certaines compétences requises par le marché du travail sont trop spécifiques pour être incluses en tant qu'unités de compétences autonomes dans le CNC.</p> <p>Le processus de révision / mise à jour / intégration des répertoires de qualification et des processus de validation nécessite une médiation entre différentes perspectives et exige beaucoup de travail, donc de temps, compte tenu des unités de compétence déjà présentes dans le système, il.</p> <p>La délivrance des qualifications est complexe et régie par de nombreuses législations relevant d'autorités régionales et nationales distinctes. L'un des principaux défis de l'harmonisation du système de qualification en un seul CNC est le nombre élevé de parties prenantes ; les différents référentiels de qualification et systèmes d'assurance qualité aux niveaux national et régional sont gérés de manière autonome par les organismes de certification<sup>4</sup>.</p>

<sup>4</sup> Voir l'inventaire européen sur le CNC 2020 Italie.

### 1.3 PORTUGAL

1. Exhaustivité	
AVANCEMENTS	REMARQUES
<p>Le CNC portugais comprend les mêmes 8 niveaux de qualification que le CEC, avec une correspondance directe.</p> <p>Tous les niveaux sont décrits à l'aide d'une échelle d'indicateurs qui caractérisent l'acquis d'apprentissage attendu pour chaque niveau, en termes de savoirs, d'aptitudes, d'attitudes et de contexte.</p>	<p>Cf. IO1 et IO2 : le CNC prend en compte les 8 niveaux prévus dans le CEC, mais tous n'ont pas de correspondance en ce qui concerne la qualification. Selon le cadre de qualification portugais, le premier niveau de qualification professionnelle est le niveau 2, suivi du niveau 4. Quant aux niveaux 1 et 3, ils ne comportent qu'une qualification académique et aucun cadre professionnel ne leur est associé.</p>

2. Structure de l'unité de compétence	
AVANCEMENTS	REMARQUES
<p>L'unité de compétence est composée de divers éléments : les réalisations (actions par lesquelles l'individu démontre la maîtrise de l'unité de compétence) ; les savoirs, les aptitudes et les attitudes ; les critères de performance (l'ensemble des exigences de qualité de l'unité de compétence associées à la performance) ; les ressources externes (l'ensemble des ressources disponibles qui aident au développement des réalisations attendues) et les conditions contextuelles (elles concrétisent les différentes actions / réalisations dans un espace et un temps donnés et dans une situation concrète).</p> <p>La structure permet aux utilisateurs de lire et d'utiliser adéquatement l'unité de compétences dans un contexte professionnel.</p> <p>Le processus d'élaboration d'une unité de compétence est décrit étape par étape dans le Guide méthodologique.</p>	<p>Malgré certaines mises à jour, pas toutes les unités de compétence disponibles dans le catalogue des certifications se conforment la structure définie dans le guide méthodologique.</p>

3. Conformité avec les descripteurs du CEC	
AVANCEMENTS	REMARQUES
<p>Le cadre national des certifications présente une relation claire et directe entre les niveaux et les descripteurs du cadre européen des certifications, comme le montre le rapport de référençant le CNC au CEC de juillet 2011.</p> <p>Dans le cadre de son applicabilité et de sa traduction pour les différents utilisateurs (opérateurs du système d'éducation et de formation professionnelle, étudiants à différents niveaux d'éducation et de formation, professionnels travaillant dans le système, techniciens des ressources humaines et employeurs), les descripteurs de niveau ont été déconstruits.</p> <p>Dans ce processus, des sous-domaines de savoirs, d'aptitudes et d'attitudes ont été créés avec des caractéristiques spécifiques qui sont articulées à l'aide de la taxonomie de Bloom, révisée par Krathwohl.</p> <p>L'utilisation de cette taxonomie permet aux utilisateurs de mieux comprendre le CNC, contribuant ainsi à une pratique efficace lors de la conception des unités de formation et du positionnement des unités de formation.</p> <p>La lisibilité des acquis d'apprentissage associés à chaque niveau de certification du CNC fait que les utilisateurs le considèrent effectivement comme un cadre de référence unique pour classer toutes les certifications, indépendamment de la manière dont elles ont été acquises, c'est-à-dire dans des contextes formels, non formels ou informels.</p>	<p>Le nombre de sessions de formation pour les équipes sur l'interprétation du CNC.</p>

4. Outils d'encadrement	
AVANCEMENTS	REMARQUES
<p>Au fil des ans, dans un processus de mise à jour constante, la direction du système national de certification a développé un intense travail de formation continue des professionnels qui travaillent dans le processus de qualification. Outre les formations en face à face et en ligne, ils ont édité des guides d'utilisation du CNC, tels que le Guide interprétatif du CNC et le Guide méthodologique - Conception de certifications basées sur les acquis de l'apprentissage. Les manuels cités, en plus de présenter les fondements théoriques, fournissent également des exemples concrets et des outils d'encadrement.</p>	<p>Absence de groupes de travail de l'Agence en présence permanente pour soutenir et éclairer les équipes des différents dispositifs de qualification.</p> <p>(Recommandation - création de communautés de connaissance)</p>

5. Cohérence des niveaux des profils professionnels et des unités de compétence	
AVANCEMENTS	REMARQUES
<p>Les unités de compétence n'ont pas de niveau assigné, donc certaines peuvent apparaître dans des référentiels de différentes formations et de différents niveaux selon les besoins de chaque qualification.</p> <p>Comme mentionné ci-dessus, les unités de compétence n'ont pas de niveau, ce sont les qualifications qui déterminent le niveau. Ainsi, il existe des unités qui peuvent intégrer à la fois des qualifications de niveau 2 et des qualifications de niveau 4.</p>	<p>Comme indiqué dans le tableau 1 "Exhaustivité", l'inexistence de qualifications professionnelles de niveau 1 et la demande d'exigences académiques minimales pour accéder à une filière de formation professionnelle de niveau 2 empêchent les personnes ayant un faible niveau de scolarité et d'alphabétisation d'accéder aux formations professionnelles.</p> <p>Si l'on considère les différents profils et catégories professionnels existant dans le domaine de la cuisine, par exemple, et si l'on considère le niveau de complexité et d'autonomie requis dans les qualifications de niveau 2 existantes, on constate qu'il existe un large éventail de possibilités pour la création de qualifications de niveau 1, car il s'agit d'activités qui demandent des compétences élémentaires et sont donc moins exigeantes.</p>

## 6. Adéquation des outils actuels de reconnaissance et de validation

AVANCEMENTS	REMARQUES
<p>Au Portugal, les processus de reconnaissance et de validation des compétences sont basés sur la combinaison de l'application de l'approche autobiographique, du bilan de compétences et de la construction d'un portefeuille d'apprentissage réfléchi. Pour l'application de ces méthodologies, il existe des outils et des instruments qui contribuent à la formulation de questions qui soutiennent l'identification des expériences formatives en exemples de compétences, à travers des entretiens, des références, des orientations réflexives, des grilles avec des consignes, entre autres. Ces instruments sont appliqués en fonction de l'étape à laquelle se trouvent les processus.</p> <p>Dans le cadre de la formation professionnelle, le système fournit un kit d'instruments à utiliser dans le cadre de tests pratiques.</p> <p>Les instruments de travail intègrent des guides pour les références de base et professionnelles.</p>	<p>La méthodologie des récits autobiographiques implique des capacités de réflexion qui ne sont pas à la portée de tous ceux qui ont les compétences pour se voir certifier. Surtout lorsqu'il s'agit de candidats de niveau 1 et 2. Il est très important de le souligner.</p>

## 1.4 ESPAGNE

1. Exhaustivité	
AVANCEMENTS	REMARQUES
<p>Tous les niveaux du CEC sont pris en compte dans le CNC espagnol et chaque niveau est expliqué par des acquis d'apprentissage : Savoirs, aptitudes et contexte, autonomie et responsabilité. L'enseignement professionnel est une option très attrayante parmi les possibilités d'éducation et est aussi de qualité. En outre, il s'adapte aux besoins personnels des personnes qui étudient pour améliorer leur vie professionnelle.</p>	<p>L'Espagne est le seul pays d'Europe à unifier les niveaux 1 et 2 du CEC, ce qui pourrait créer une confusion pour le grand public ou les utilisateurs finaux de notre guide d'utilisation.</p>

2. Structure de l'unité de compétence	
AVANCEMENTS	REMARQUES
<p>En Espagne, l'enseignement professionnel est bien développé depuis plus de 30 ans et tous les domaines de compétence sont décrits dans la qualification professionnelle. En effet, chaque unité de compétence possède les détails suivants : nom, niveau et code alphanumérique.</p>	<p>L'Espagne ayant été l'un des premiers pays à développer le système de qualification professionnelle, la structure de l'unité de compétence est différente : à savoir, une qualification professionnelle est initialement formée par la réalisation professionnelle, le contexte professionnel et les critères d'évaluation du résultat. En outre, au sein de chaque unité de compétence, il existe également des modules formatifs qui sont décrits par la compétence, le contexte et les critères d'évaluation. Si les descripteurs utilisés pour positionner l'unité de compétence dans ce projet sont effectivement nommés dans la description de l'unité de compétence, ils ne sont toujours pas utilisés comme descripteur principal de l'unité de compétence.</p>

3. Conformité avec les descripteurs du CEC	
AVANCEMENTS	REMARQUES
<p>La programmation et l'évaluation des compétences sont bien développées dans la législation espagnole, il est donc facile de voir si les apprenants les maîtrisent à chaque niveau.</p>	<p>Les enseignants doivent être formés à la programmation et à l'évaluation des compétences, car avec le nouveau système de formation professionnelle, il y a une certaine évolution de la nomenclature et ceci peut donc engendrer une certaine confusion lorsqu'il s'agit de vérifier si les descripteurs sont bien atteints.</p>

4. Outils d'encadrement	
AVANCEMENTS	REMARQUES
<p>L'Espagne pourrait servir d'exemple car tous les outils permettant de prouver les aptitudes et les savoirs sont très bien développés dans la législation qui régit ces qualifications.</p>	<p>Comme point faible, nous pourrions souligner d'autre part que la législation espagnole permet cependant parfois de reconnaître des compétences professionnelles en ne présentant aucune qualification officielle à examiner, avec d'autres outils comme des tests pratiques ou d'autres types d'outils d'examen.</p> <p>Par exemple, le projet « Acredita<sup>5</sup> » est peu ou pas connu des personnes qui pourraient être intéressées par ce projet, comme, par exemple, la population sans qualification officielle.</p> <p>Il est donc nécessaire de diffuser davantage l'information sur Acredita afin que les personnes non qualifiées puissent accéder et valider leur expérience professionnelle.</p>

<sup>5</sup> Acredita est la procédure légale et officielle permettant de reconnaître et de valider un enseignement non formel en un enseignement formel. Pour en savoir plus, consultez le [décret royal 1224/2009 du 17 juillet](#).

### 5. Cohérence des niveaux des profils professionnels et des unités de compétence

AVANCEMENTS	REMARQUES
<p>En Espagne, l'enseignement professionnel est bien développé depuis plus de 30 ans et tous les domaines de compétence sont décrits dans la qualification professionnelle. En outre, l'Espagne dispose d'un projet spécifique, appelé « Acredita » (« Validation »), par lequel une personne qui n'a pas de qualification officielle est conseillée et évaluée afin d'obtenir une qualification officielle.</p> <p>Actuellement, l'EFP est l'enseignement professionnel le plus proche de la réalité du marché du travail et répond au besoin de personnel qualifié spécialisé dans les différents secteurs professionnels pour répondre à la demande actuelle d'emploi.</p>	<p>En ce moment, le législateur espagnol unifie l'enseignement professionnel en un seul parcours (jusqu'à présent, il y avait deux types de qualifications professionnelles, l'une reconnue par le ministre de l'éducation et l'autre par le ministre de l'emploi et du travail), ce qui pourrait conduire à intégrer dans la qualification professionnelle un peu plus de concepts théoriques, éloignant la qualification professionnelle des besoins réels du marché du travail.</p>

### 6. Adéquation des outils actuels de reconnaissance et de validation

AVANCEMENTS	REMARQUES
<p>À l'heure actuelle, les outils sont adéquats pour le groupe de travailleurs les plus vulnérable, car ils offrent la possibilité de valider une qualification non officielle en une qualification officielle.</p>	<p>Le problème de la législation espagnole est que la procédure de reconnaissance des compétences n'est pas ouverte toute l'année, mais l'autorité administrative doit l'ouvrir, et c'est généralement tous les deux ans.</p> <p>Il est également nécessaire d'informer les utilisateurs finaux des outils de validation et de reconnaissance fournis par le système espagnol afin de diffuser la culture de la validation de l'expérience professionnelle. Il est vrai aussi que la procédure est longue parce que les acteurs chargés de sa mise en œuvre ne sont pas bien formés pour conseiller et valider les compétences.</p>



## 2 RECOMMANDATIONS AU NIVEAU NATIONAL

Vous trouverez ci-dessous les recommandations que chaque partenaire a proposées pour son propre pays.

### 2.1 BELGIQUE

Pour mieux comprendre ces niveaux, le point de départ de leur définition est clarifié, à savoir le cadre européen des certifications (CEC).

#### Exhaustivité et conformité aux descripteurs du CEC

Même si tous les niveaux sont compris dans le cadre national des certifications, aucune qualification n'a été identifiée au niveau 1 pour la formation professionnelle ou les titres délivrés dans le cadre de la validation des compétences et encore très peu au niveau 2. Le secteur de la formation non formelle propose cependant des formations professionnelles pour les qualifications dites de premier niveau. Il serait intéressant de pouvoir prendre en considération les résultats des acquis d'apprentissage obtenus dans le cadre de ces formations afin de vérifier si certains acquis d'apprentissage ne pourraient pas être positionnés aux niveaux 1 et/ou 2 même s'il n'existe pas encore de qualifications formelles positionnées à ces niveaux de qualification.

#### Structure de l'unité de compétence

Dans le cadre du projet pilote en cours concernant le développement de la certification des compétences professionnelles pour les opérateurs publics de formation et la validation des compétences, il serait intéressant d'impliquer le secteur de la formation non formelle afin d'identifier les possibilités de faire reconnaître les micro-crédits comme des éléments potentiels à haute valeur ajoutée des unités d'acquis d'apprentissage structurant une unité de compétence.

#### Outils d'encadrement

Un nouveau guide méthodologique pour la création des différents profils d'emploi/compétences, la formation et l'évaluation devrait être créé afin de mieux identifier les liens entre ceux-ci (catalogue SFMQ) et les futures qualifications de compétences professionnelles composées d'unités de compétences comme dans le guide portugais ANQEP (voir : [https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/mg-design\\_qualifications\\_based\\_learning\\_outcomes.pdf](https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/mg-design_qualifications_based_learning_outcomes.pdf)).

#### Cohérence des niveaux des profils professionnels et des unités de compétence

La méthodologie de référencement n'est pas claire et il est difficile d'identifier la différence de niveau de qualification entre le premier commis de cuisine et le commis de cuisine. Il faudrait peut-être développer le profil professionnel du commis de cuisine dans le SFMQ (service officiel qui élabore les profils professionnels et de formation) pour voir si cette qualification est inférieure à celle du premier commis de cuisine.

#### Adéquation des outils actuels de reconnaissance et de validation

Le gouvernement wallon, dans le cadre de son plan de relance, a identifié la nécessité de renforcer la validation des compétences aux premiers niveaux de qualification et des actions seront entreprises pour trouver des solutions afin de renforcer cette la validation à ces niveaux.

## 2.2 ITALIE

### Exhaustivité

#### *Au niveau national :*

Introduire des unités d'acquis d'apprentissage (ou unités de compétences) décrites au niveau 1 du CEC pour les activités professionnelles qui peuvent faire partie d'un emploi sous supervision directe (comme par exemple dans les tâches de cuisine/préparation des aliments dans le secteur HORECA, ou les services de cantine).

Inviter toutes les Régions à inclure les unités d'acquis d'apprentissage (ou unités de compétences) de niveau 1 et 2 du CEC dans leurs répertoires régionaux de qualifications professionnelles.

#### *Au niveau régional :*

Dépasser, dans le Répertoire régional des certifications, la logique de réalisation "partielle" des unités de compétences (QPR : Qualifications professionnelles régionales) et fournir, pour chaque unité de compétences, un nombre de niveaux CEC cohérent avec sa nature professionnelle et construit dans une logique incrémentale, où chaque unité de compétences (QPR) est complète et auto-cohérente (elle est autonome dans sa description et reconnaissable/exploitable sur le marché du travail).

Cette approche est déjà utilisée dans la description des unités de compétence (QPR) pour les "services numériques" qui est cohérente avec ce qui est attendu du Digi.Comp.2.2, qui est organisé en 5 domaines, 21 compétences et 8 niveaux de compétence, qui rappellent les 8 niveaux du CEC.

Avoir la possibilité de reconnaître les acquis d'apprentissage aux niveaux CEC 1 et du CEC 2 comme des "unités complètes" dans une échelle organique et progressive de compétences peut permettre à ceux qui les ont atteints d'être valorisés à la fois pour un placement professionnel de base et pour le choix d'un niveau supérieur d'éducation (professionnelle). Sinon, uniquement pour le niveau 1, au lieu d'"unités complètes", utiliser la construction de micro-crédits, réglementés de manière appropriée.

Cela peut également contribuer à accroître la conscience de soi des personnes peu qualifiées confrontées à la recherche d'un emploi et à les motiver à suivre des parcours d'apprentissage tout au long ou de renforcement des compétences.

### Structure de l'unité de compétence

#### *Au niveau national*

Adopter un modèle commun et standardisé pour la description des unités de compétences dans toutes les certifications comprises dans le référentiel national de compétences, reprenant tous les répertoires nationaux, régionaux et sectoriels existants de certifications référencées au CEC dans l'enseignement scolaire (général, technique et professionnel) et supérieur (sous l'autorité du ministère de l'éducation, de l'université et de la recherche), le système régional d'EFPP (sous l'autorité des régions et des provinces autonomes de Trente et de Bolzano), et les certifications pour les professions réglementées et non réglementées.

Ceci afin de promouvoir une "collection" plus transparente, portable et superposable d'unités de compétences (ou d'acquis d'apprentissage, qui, à petite échelle, peuvent également être considérés comme des "micro-crédits") et de faciliter la perméabilité interrégionale et internationale entre les systèmes.

Le modèle fourni dans l'OI3 d'ENVOL peut représenter une norme à suivre, car il organise clairement tous les éléments de base qui caractérisent une unité de compétence et la rendent référençable aux descripteurs et niveaux du CEC.

La création d'un répertoire national de compétences, en tant qu'évolution du travail de collecte, d'analyse et de comparaison entre les différents cadres régionaux de qualifications, pourrait aider à surmonter l'obstacle de la juridiction des régions individuelles sur la question des "qualifications professionnelles" et donner une impulsion à la lisibilité et à la reconnaissance des qualifications et des compétences.

#### *Au niveau régional du FVJ :*

Consacrer un champ spécifique à l'"autonomie et à la responsabilité" dans le modèle de description de l'unité de compétence et mettre également en évidence le type de contexte dans lequel elle est exercée, ainsi que son degré de familiarité, de prévisibilité ou de diversification des situations, des tâches et des activités.

Ceci, en suivant l'exemple fourni dans l'ENVOL IO3 basé sur la comparaison avec d'autres systèmes nationaux.

Intégrer de manière plus structurée dans la description de l'unité de compétence Autonomie, responsabilité et contexte est particulièrement pertinent pour les niveaux les plus bas du CEC et pour distinguer le niveau 1 du niveau 2.

Pour les niveaux 1 et 2 du CEC, le modèle ENVOL propose/rappelle des terminologies clés qui peuvent représenter de manière claire et facilement identifiable les caractéristiques du contexte, ainsi que les niveaux d'autonomie et de responsabilité par rapport au résultat et au processus individuels, ce qui peut fournir un schéma utile pour rendre ces éléments plus transparents dans la description de la compétence.

### **Conformité avec les descripteurs du CEC**

#### *Au niveau national*

Renforcer les connaissances et les capacités des opérateurs chargés de la conception et de la "mise à jour/maintenance" des qualifications, de l'élaboration des programmes de formation et/ou de l'identification, de la reconnaissance, de la validation et de la certification des compétences sur les concepts à classer et la terminologie à utiliser pour décrire tous les éléments composant la structure de l'unité de compétence, en se référant aux différents niveaux du CEC et aux typologies /profondeur/étendue des connaissances correspondantes, aux capacités, tâches/activités/responsabilités typiques, ainsi qu'à l'autonomie et au contexte d'application de ces compétences.

Ceci afin de garantir la plus grande lisibilité sur le critère d'attribution du niveau CEC et de s'assurer que la compétence reflète clairement le niveau qui lui a été attribué.

Cette recommandation est liée à la recommandation concernant l'élément suivant (outil d'encadrement).

Promouvoir la formation continue des opérateurs et la révision périodique des référentiels de qualifications pour résoudre les problèmes de non-conformité ainsi que pour renouveler la description des unités de compétences de manière cohérente avec l'évolution du marché du travail et dans la perspective d'une plus grande harmonisation et portabilité des qualifications au niveau interrégional et international.

#### *Au niveau régional du FVJ :*

Réviser le contenu de l'Unité de Compétence (QPR) de manière décroissante du niveau 4 au niveau 1, en respectant les directives sur les descripteurs (verbes directeurs associés aux actions et aux phases du processus, taxonomie des connaissances et des compétences...).

Rendre "autonomes" (non partielles) et "certifiables" (comme complètes) les unités de compétence du niveau inférieur par rapport aux unités "mères" du niveau supérieur.

Relire de manière critique les fiches de typologie des situations de travail (TST) et vérifier si de déplacer la ligne rouge suffit à délimiter les niveaux de compétence, ou s'il est nécessaire de revoir également le contenu des différentes "cases" (typologie des situations de travail) par rapport au niveau du CEC où la situation typique est traitée.

Évaluer si, dans la perspective de QPR évolutives liés à la même compétence, il convient de développer une seule TST "multiniveau" (avantage : vue d'ensemble - inconvénient : grande taille) ou une TST pour chaque QPR identifiée (avantage : possibilité d'ajuster les descriptions au niveau du CEC - inconvénient : manque de vue d'ensemble)

## Outils d'encadrement

### *Au niveau national*

Élaborer un "dictionnaire taxonomique" illustrant une classification des verbes, des adjectifs, des noms, des adverbes, des exemples de phrases, des définitions expliquant le sens de certains mots (par exemple, principes de, éléments de, indices de) qui peuvent être liés à chaque descripteur de niveau du CEC.

Ceci afin de représenter les éléments formant une unité de compétence de manière correcte selon le niveau CEC approprié, tel qu'illustré dans l'exemple dans ENVOL IO3.

Voir s'il convient de définir, au niveau national, un ensemble de verbes descriptifs des compétences professionnelles liés, d'une part, aux niveaux du CEC et, d'autre part, aux étapes du processus (par exemple, la conception du produit/service, la planification du processus de production/mise en œuvre, l'exécution pratique du travail, le suivi en cours de processus et le contrôle final, la récupération des défauts et les actions d'amélioration).

### *Au niveau régional du FVJ :*

Idem que pour le niveau national.

## Cohérence / Cohérence des niveaux des profils professionnels et des unités de compétence

### *Au niveau national*

Associer explicitement pour chaque profil le niveau du CEC.

Attribuer un niveau CEC à chaque unité de compétence (en considérant que dans un profil de niveaux il peut y avoir des unités de compétences d'un niveau inférieur ou supérieur, tout en respectant le caractère de prévalence).

Associer la révision des contrats de travail au niveau du CEC du profil professionnel, afin que les appels/concours pour l'accès au poste fassent également référence à des exigences compatibles avec le rôle professionnel et le niveau de compétence.

Utiliser la classification ESCO pour identifier les profils à comparer et entre lesquels vérifier les éventuelles incohérences à corriger.

Compléter le parcours entamé de comparaison entre les qualifications, les résultats attendus pour les différentes unités de compétence dans les répertoires régionaux associés aux domaines d'activité de l'Atlas des professions. Ceci afin d'identifier les éventuelles disparités à résoudre sur la base des descripteurs.

Favoriser l'uniformité nationale des qualifications professionnelles et la délivrance de titres de qualification issus du répertoire national. Ces qualifications pourraient être combinables et combinées entre plusieurs centres régionaux (sur base de leur définition initiale au niveau national), comme c'est le cas pour le Licei, afin de réduire la fragmentation des qualifications, qui ne reflète pas un besoin réel sur le marché du travail.

#### *Au niveau régional du FVJ :*

Différencier dans tous les secteurs le niveau CEC pour les profils professionnels ayant un rôle d'assistant de ceux qui ont la pleine responsabilité du processus (par exemple commis de cuisine VS cuisinier).

Attribuer des niveaux CEC inférieurs (par rapport au profil complet) aux profils "assistants", qui jouent un rôle EXECUTIF et réalisent un nombre RESTREINT d'activités SIMPLES, sous SUPERVISION, en assurant la CONFORMITE du RESULTAT dans un contexte de travail structuré avec un nombre limité de situations différentes, par rapport au profil qui a un niveau plus élevé d'autonomie et de responsabilité dans le processus.

### **Adéquation des outils actuels de reconnaissance et de validation**

#### *Au niveau national*

Redéfinir les ensembles d'unités de compétences sur des niveaux CEC progressifs (idéalement au moins 3 niveaux de compétence différents). Valoriser en tant que micro-crédits les parties des unités de compétences non complétées.

#### *Au niveau régional du FVJ :*

Revoir le répertoire régional du Frioul Vénétie Julienne, en dépassant la logique des résultats d'apprentissage "partiellement" atteints dans les unités de compétences (ou atteints en mode "étendu").

Remplacer ce mode par la définition d'unités de compétence d'un niveau inférieur (ou SUPÉRIEUR) selon une logique décrémentationale (ou INCREMENTALE), comme c'est déjà le cas dans son référentiel du secteur "Services numériques".

## 2.3 PORTUGAL

### **Exhaustivité & Cohérence des niveaux des profils professionnels et des unités de compétence**

Révision du cadre national de qualification en collaboration avec tous les conseils sectoriels de qualification et les parties prenantes concernées, notamment les employés, afin d'identifier les catégories professionnelles qui pourraient être intégrées au niveau 1. Ce niveau pourrait être le "point d'entrée" dans notre système national de qualification pour beaucoup d'adultes qui ne n'atteignent pas un niveau supérieur, ou pour les adultes étrangers sans aucune qualification. Pour le marché du travail, il pourrait s'agir d'un moyen de "proposer" des travailleurs qualifiés spécifiques, même au niveau de spécialisation le plus bas, de réduire les coûts liés à la formation spécifique sur le lieu de travail et de favoriser une plus grande mobilité de la main-d'œuvre vérifiable sur le marché de l'emploi pour les travailleurs peu qualifiés.

### **Structure de l'unité de compétence**

Cohérence de toutes les unités de compétences incluses dans le répertoire de qualifications selon la structure définie dans le guide méthodologique

### **Conformité avec les descripteurs du CEC et les outils d'encadrement.**

La restructuration de l'encadrement technique aux différents acteurs sur le terrain qui opèrent dans le cadre du système national des qualifications, permettant la création de forums et de groupes de travail pour le partage et la clarification avec des programmes de formation continue dans le cadre des différentes interprétations et de la mise en œuvre des divers instruments et lignes directrices existants.

### **Adéquation des outils existants de reconnaissance et de validation**

Malgré la consolidation et l'expérience existante dans le cadre des instruments soutenant le processus de reconnaissance et de validation au Portugal, les niveaux d'exigence de l'application des méthodologies, à savoir la capacité de réflexion implicite dans les récits autobiographiques, ne sont pas toujours atteignables dans le cadre des niveaux 1 et 2.

Il sera important de réfléchir à la construction et à la définition d'autres instruments et méthodologies pour soutenir le processus de reconnaissance des compétences pour ces premiers niveaux de qualification permettant de ne pas exiger, par exemple, des niveaux d'autonomie et de réflexion critique supérieurs aux descripteurs généraux des niveaux de qualification eux-mêmes.

## 2.4 ESPAGNE

En Espagne, le secteur de l'éducation a subi de nombreux remaniements à tous les niveaux d'enseignement, mais la formation professionnelle est peut-être celle qui a le moins fait l'objet de ces modifications et, dans certains cas, elle est peut-être restée stagnante et aurait besoin d'une nouvelle vision que la nouvelle loi sur la formation professionnelle, qui est en cours d'examen au Parlement, est en train de mettre en place.

La nouvelle loi (loi organique 3/2022 du 31 mars sur l'intégration et l'organisation des études professionnelles) stipule que les deux systèmes actuellement en vigueur, celui des qualifications professionnelles et celui des études professionnelles (dans lequel les jeunes étudiants entrent normalement pour suivre une formation professionnelle) seront intégrés dans un seul système, sous la responsabilité du ministre de l'éducation. Cela signifie que les qualifications informelles et l'expérience professionnelle pourront donner accès aux études professionnelles sans avoir besoin d'une reconnaissance de la part des autorités de l'éducation. En d'autres termes, chaque unité de compétence aura un code qui reconnaîtra une série d'acquis d'apprentissage que les utilisateurs finaux ou les apprenants pourront atteindre en suivant des formations professionnelles ou cours d'études de qualification professionnelle, ou en validant leur qualification informelle ou leur qualification professionnelle. Il en découle, par conséquent, que chaque unité, avec son code, va être enregistrée dans le dossier d'apprentissage tout au long de la vie de chaque personne ayant étudié en Espagne.

D'autre part, il faut noter que la nouvelle réforme de l'EFP commence à introduire le concept de micro-formation qui serait peut-être ce qui ressemble le plus au travail développé dans ENVOL et qui n'est pas encore bien réglementé ou dans le projet de loi. Certainement, la reconnaissance de la micro-formation impliquerait encore plus de flexibilité dans le système de sorte que non seulement la formation professionnelle et non officielle seraient reconnus, mais aussi l'enseignement supérieur universitaire partagerait les micro-crédits comme une unité minimale dans leur cadre.

En outre, aujourd'hui, la possibilité de validation des compétences informelles et non officielles ne peut être reconnue ni automatiquement ni de manière continue. Les procédures d'accréditation sont ouvertes dans chaque région espagnole pour une certaine période qui, même si elle est longue, n'est pas suffisamment diffusée auprès de la population cible. De plus, comme si cela ne suffisait pas, il s'agit de procédures longues qui doivent passer par deux phases, celles de l'appréciation et de l'évaluation, et elles ne disposent pas de professionnels spécialisés, ce qui réduit les possibilités de développement professionnel des moins favorisés.

D'autre part, bien que les procédures souffrent d'un manque de personnel qualifié, il est également vrai que la législation développée sur le sujet de l'évaluation et les outils d'accréditation sont très bien conçus et développés.

Une autre question en suspens est la concrétisation des niveaux du système national espagnol qui ne coïncident pas avec tout le reste des pays de l'UE : cela devrait cesser avec la micro-formation puisqu'elle a une origine européenne et que les petites briques qui constituent la base de la formation professionnelle de chaque personne seraient les mêmes dans un pays européen comme dans un autre.

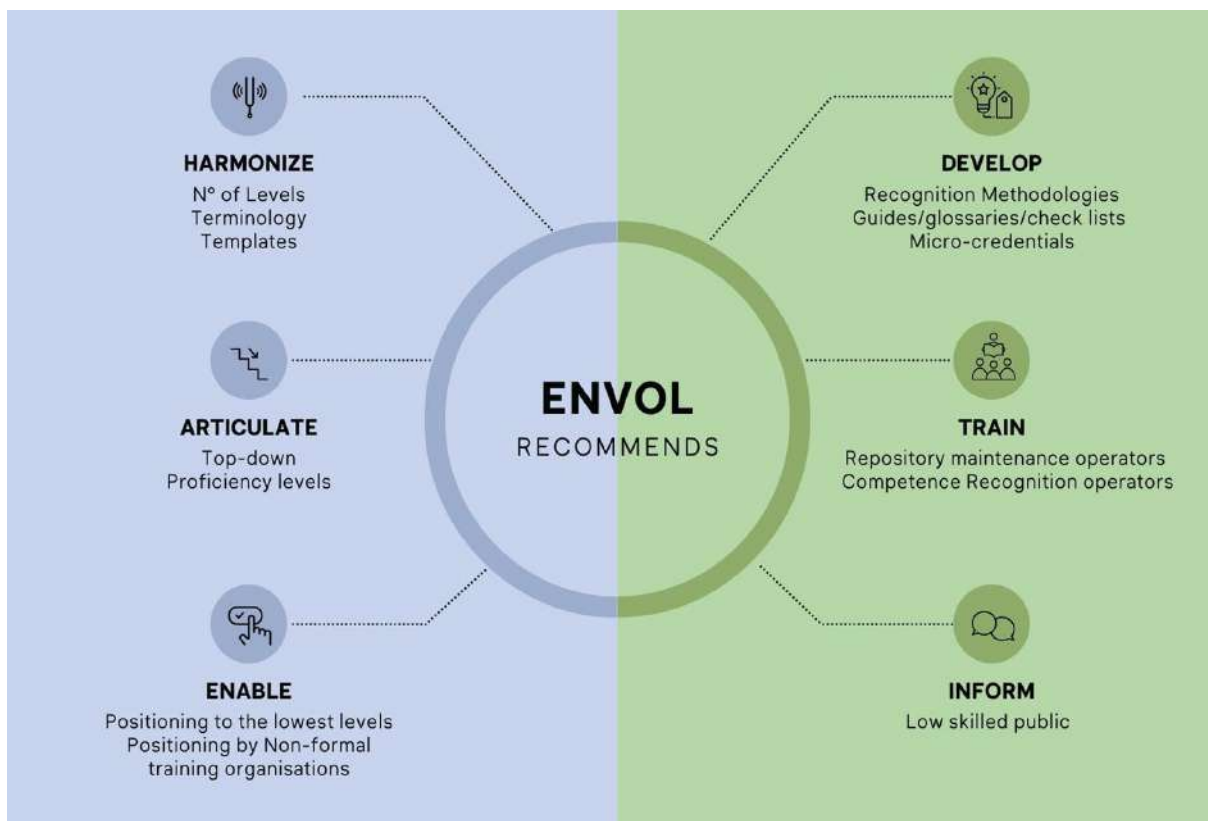
Du côté des points forts, nous pouvons certainement affirmer que, bien que le système national de qualifications soit différent de celui de tous les autres pays de l'UE, le système espagnol présente un degré de spécificité et un énorme développement puisque la formation professionnelle et notamment les qualifications professionnelles sont très bien décrites dans la législation et que sa proximité avec le monde du travail est notable, ce qui implique plus de possibilités pour les travailleurs non formés d'obtenir la reconnaissance de leurs compétences.

### 3 RECOMMANDATIONS AU NIVEAU EUROPEEN

Les partenaires ont identifié **six verbes clés** pour rassembler les recommandations communes qui ont émergé de leurs échanges et de leur collaboration dans le projet et qu'ils aimeraient proposer de leur point de vue d'opérateurs dans le domaine de la formation et de la promotion des ressources humaines travaillant avec le groupe cible d'adultes ayant de faibles niveaux de compétences et peu (ou pas) de qualifications.

Ces recommandations sont spécifiquement liées aux objectifs du projet ENVOL et se concentrent sur : la promotion de la **valorisation** des **compétences professionnelles** aux **niveaux 1-2 du CEC** acquises par des **personnes peu qualifiées** à travers des parcours d'apprentissage **formels/non formels/informels**.

Ils représentent une **contribution** du travail effectué dans le cadre du projet ENVOL pour promouvoir l'**harmonisation** des différents systèmes nationaux et favoriser l'**identification**, la **transparence et la portabilité** des compétences CEC aux niveaux 1-2.



#### Verbe clé : HARMONISER

- HARMONISER LE **NOMBRE DE NIVEAUX** : tous les systèmes nationaux de certification devraient être articulés sur 8 niveaux, chacun correspondant au niveau équivalent du CEC pour faciliter un référencement univoque.
- HARMONISER LA **TERMINOLOGIE** de l'**ÉLÉMENT MINIMUM CERTIFIABLE** : des terminologies et des définitions standardisées (en anglais) facilitent la transition des personnes d'un système à l'autre, même au sein des pays européens.

Le projet ENVOL a adopté le terme "unité de compétence" comme dénomination commune de l'élément minimum certifiable et a proposé de créer un référentiel européen des unités de compétence pour soutenir la reconnaissance et la portabilité des compétences en Europe.



- HARMONISER LES **TITRES ET LES DÉFINITIONS DES PROFILS PROFESSIONNELS ÉLÉMENTAIRES** : au moins pour les profils professionnels de niveau 1 à 3, et au moins dans certains domaines professionnels, une dénomination unique du profil faciliterait la mobilité des travailleurs (transnationale, nationale, interne...). Compte tenu de la forte mobilité enregistrée sur le marché du travail et au sein des travailleurs peu qualifiés et non qualifiés, l'harmonisation des profils adoptés dans différents pays pour la profession élémentaire (et au sein des niveaux 1 et 2 du CEC) contribuerait au cadre commun européen pour les travailleurs peu qualifiés. En particulier, ENVOL a utilisé la CIP (intégrée également dans la classification ESCO) pour définir un profil commun pour un rôle professionnel élémentaire : un test a été effectué par les partenaires concernant le profil de commis de cuisine, en utilisant le modèle ENVOL pour sélectionner et décrire les unités de compétence qui pourraient correspondre à ce profil, ce qui a abouti à une description de profil conforme au niveau 2 du CEC (voir Introduction).
- HARMONISER LES **MODÈLES** pour l'**ÉLÉMENT CERTIFIABLE MINIMAL** : adopter dans tous les pays le même modèle pour la description des unités de compétence, en s'assurant que tous les éléments nécessaires qui permettent le positionnement de l'unité de compétence dans l'échelle du CEC sont correctement explicités. Les partenaires suggèrent d'adopter le modèle de "l'élément minimum certifiable" développé par les partenaires d'ENVOL (voir Production intellectuelle n.3).

#### Verbe clé : ARTICULER

- ARTICULER LES **COMPÉTENCES** selon une **APPROCHE DE HAT-EN-BAS (TOP-DOWN)** à partir du secteur économique : les processus de production et les activités clés d'un secteur économique devraient servir de point de départ à la création d'un répertoire commun d'"unités de compétence" pour tous les pays de l'UE, qui peuvent être combinées pour composer des profils professionnels et des cours de qualification/formation.
- ARTICULER DES **NIVEAUX DE MAÎTRISE** pour les compétences : établir une gamme de déclinaisons des compétences sur des niveaux CEC consécutifs (explicitement indiqués) pour graduer la maîtrise dans l'application de la compétence dans une échelle incrémentale de largeur, de profondeur, d'autonomie, de responsabilité et de complexité des activités de travail/apprentissage. Les partenaires d'ENVOL ont conçu un exemple de cette articulation de quelques unités de compétences sur des niveaux progressifs de maîtrise du niveau 1 à 2 dans IO3. Le même principe est également utilisé dans le référentiel Digi.Comp., où toutes les compétences numériques ont été déclinées sur 8 niveaux de maîtrise.

#### Verbe clé : FAVORISER

- FAVORISER LE **POSITIONNEMENT DES RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE** aux **niveaux les plus bas du CEC** : encourager le positionnement des ACQUIS D'APPRENTISSAGE au niveau 1 du CEC et encourager les organismes habilités à concevoir des normes de qualification à développer des profils sur les plus bas niveaux de qualification en coopération avec les parties prenantes (représentants du secteur économique, parties sociales, institutions...).
- FAVORISER LE **POSITIONNEMENT DES FORMATIONS** par les **ORGANISMES DE FORMATION NON-FORMELLE** : permettre aux organismes de formation non formelle qui mettent en œuvre une méthodologie spécifique - adaptée à leurs propres stagiaires mais liée aux lignes directrices pour la conception des unités d'apprentissage (voir le modèle de l'IO3) afin d'atteindre les normes définies par leur CNC - de positionner leur formation dans ce CNC afin d'autonomiser les apprenants et d'encourager les parcours de montée en compétence.

### Verbe clé : DEVELOPPER

- DEVELOPPER DES **OUTILS** tels que des GUIDES/GLOSSAIRES/CHECK-LISTS : fournir des outils qui aident les opérateurs à comprendre et à utiliser les descripteurs du CEC et du CNC pour positionner les résultats de la formation et de l'apprentissage au niveau approprié. Un exemple peut être l'IO3 développé par les partenaires d'ENVOL, qui guide les opérateurs du système de formation et les opérateurs du système d'identification, de reconnaissance, de validation et de certification des compétences dans leur travail pour les aider à mieux gérer et exécuter leurs tâches de conception et de certification des acquis d'apprentissage aux niveaux les plus bas du CEC, grâce à un ensemble d'organigrammes, de check-lists, de tableaux et d'explications.
- DÉVELOPPER L'UTILISATION DE **MICROCREDITS** DANS LE **SYSTÈME DE QUALIFICATION** : Développer et intégrer l'utilisation de micro-crédits dans le système de qualification afin de mieux refléter la modularisation des parcours d'apprentissage, d'aider les individus à obtenir la reconnaissance de leurs savoirs, aptitudes et compétences et de motiver un comportement d'apprentissage tout au long de la vie. Le modèle développé par les partenaires d'ENVOL identifie des unités de compétence qui peuvent être certifiées par elles-mêmes et reflètent le principe de l'organisation de la modularisation des parcours d'apprentissage. Chaque unité de compétence peut faire partie d'une qualification et être développée et intégrée dans le principe des micro-crédits.

### Verbe clé : FORMER

- FORMER les **OPERATEURS en charge** de l'**ENTRETIEN des RÉFÉRENTIELS** DE QUALIFICATIONS / COMPETENCES : renforcer les capacités dans l'application/utilisation des niveaux CNC / CEC dans la conception/révision des éléments minimaux certifiables (Unités de Compétences) en conformité avec les descripteurs CEC.
- Former les **OPERATEURS** en charge du **PROCESSUS d'IDENTIFICATION, de RECONNAISSANCE, de VALIDATION ET DE CERTIFICATION DES COMPETENCES** : renforcer les capacités d'analyse des expériences de travail/de vie qui peuvent permettre d'obtenir des acquis d'apprentissage et de dégager des preuves des compétences/aptitudes/connaissances acquises et de leur référencement aux normes de compétences.

### Verbe clé : INFORMER

- INFORMER LE **PUBLIC À FAIBLE NIVEAU DE COMPÉTENCE** de la possibilité de faire valoriser les **ACQUIS D'APPRENTISSAGE** de son **expérience de vie/de travail** :
  - diffuser les informations sur la possibilité d'accéder aux services d'identification, de reconnaissance, de validation et de certification des compétences ;
  - aligner tous les services ciblant les adultes peu qualifiés en offrant des services d'orientation efficaces et intégrés et en rendant disponible la validation de l'apprentissage non formel et informel ;
  - sensibiliser le public par des campagnes visant à promouvoir l'importance des parcours de montée en compétence tout au long de la vie.

## CONCLUSIONS

Les recommandations ci-dessus sont le résultat de ce qui est ressorti des analyses effectuées par les partenaires du projet ENVOL concernant la valorisation des compétences professionnelles de niveau 1 et 2 du CEC, en particulier (mais pas seulement) dans leurs pays.

Ils souhaitent contribuer à résoudre certains des problèmes qui entravent la reconnaissance des compétences professionnelles (surtout celles de bas niveau) acquises par des expériences d'apprentissage formelles, non formelles ou informelles.

Les recommandations proposent un ensemble de changements possibles qui, ensemble, pourraient aboutir à :

- ✓ une plus grande uniformité des CNC, afin que tous comprennent les mêmes 8 niveaux du CEC et le développement de normes de compétences pour chaque niveau afin de pouvoir positionner chaque acquis d'apprentissage du niveau 1 au niveau 8 du CEC ;
- ✓ une meilleure harmonisation des normes nationales de compétences et de profils professionnels (titres, structure et définitions), afin de rendre le processus de reconnaissance plus facile et plus lisible, même entre les pays, tant pour les compétences individuelles que pour les profils professionnels ;
- ✓ le développement de systèmes qui incluent également des micro-crédits pour permettre la reconnaissance même de parties d'une compétence et l'évolutivité de différents niveaux de compétence pour certaines compétences (comme c'est déjà le cas pour les langues et les compétences numériques, par exemple) ;
- ✓ une meilleure connaissance par les opérateurs de la tenue à jour des normes de compétence et du processus de reconnaissance ;
- ✓ une diffusion efficace de cette opportunité, comme moyen de soutenir l'inclusion et de faciliter l'accès/la réinsertion dans l'éducation et la formation et les opportunités professionnelles pour un plus grand nombre d'apprenants, y compris les groupes défavorisés et vulnérables (tels que les personnes handicapées, les personnes âgées, les personnes peu qualifiées/formées, les minorités, les personnes issues de l'immigration, les réfugiés et les personnes ayant moins d'opportunités en raison de leur situation géographique et/ou de leur situation socio-économique défavorisée).

Un projet Erasmus + "Partenariats stratégiques dans l'éducation des adultes" en partenariat avec :

 <p>AID Actions Intégrées de développement</p>	<p>Belgique : Coordinateur</p>
 <p>EFAS Castilla-La Mancha y Madrid</p>	<p>Espagne : Partenaire</p>
 <p>SANTA CASA Misericórdia de Lisboa</p>	<p>Portugal : Partenaire</p>
 <p>SCF SCUOLA CENTRALE FORMAZIONE</p>	<p>Italie : Partenaire</p>
 <p>Erasmus+</p>	<p><i>Ce projet a été cofinancé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue pour responsable de l'utilisation qui pourrait en être faite de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.</i></p>