

SME MASTER Plus



SME MASTER Plus

Tester le système européen de crédits d'apprentissage pour la formation et l'enseignement professionnels (ECVET) dans le cadre du brevet de maîtrise.

Guide



Impression

Editeur :

Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)
Confédération allemande de l'artisanat
Mohrenstraße 20/21
10117 Berlin

Redaction :

Dr. Christian Sperle (Zentralverband des Deutschen Handwerks, ZDH)

Sabine Tritscher-Archan (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, ibw)

Sabine Weger (Assemblée Permanente des Chambres de Métiers et de l'Artisanat, APCMA)

Dr. Rolf Aslaksrud Kristiansen (Mesterbrev)

Mise en page :

gh b Georg Hauke, Berlin

Traduction :

Michael Reiterer, AHA Translation Office (www.aha-translations.at)

Le projet SME MASTER plus (147735-LLP-1-2008-1-DE-ECVET (2008-3992)) est financé par la Commission européenne. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'éditeur. La Commission décline toute responsabilité quant à son contenu ou utilisation.

Partners



Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH), Germany



Assemblée Permanente des Chambres de Métiers et de l'Artisanat (APCMA), France



Fédération nationale de la Coiffure française (FNC), France



Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw), Austria



Mesterbrevnemnda, Norway



Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije (OZS), Slovenia

Experts et autres partenaires

Autriche:

- Wirtschaftskammer Niederösterreich, St. Pölten
- Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ), Bundessparte Gewerbe und Handwerk, Vienna

France:

- CAPEB, Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment
- Chambre de Métiers et de l'Artisanat d'Ile-et-Vilaine, Rennes
- CNBF, Confédération Nationale de la boulangerie –pâtisserie française
- Faculté des Métiers, IFA Bruz
- Faculté des Métiers, IFA Saint Malo
- FLORIFORM
- FNFF, Fédération Nationale des fleuristes de France
- INBP, Institut national de la boulangerie pâtisserie

Allemagne:

- Akademie des bayerischen Bäckerhandwerks, Lochham
- Handwerkskammer Düsseldorf
- Handwerkskammer für München und Oberbayern, Munich
- Landesinnungsverband des bayerischen Bäckerhandwerks, Munich
- Landesinnungsverband des bayerischen Friseurhandwerks, Munich

Norvège:

- BLOK Florist Apprentices Learning Centre
- Interflora Norway
- Norwegian Confederation of Food and Bio Industries
- Oslo and Akershus University College of Applied Sciences
- Veia State College for Floristry and Gardening

Slovénie:

- Srednja frizerska šola, Ljubljana
- Strokovna sekcija frizerjev Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije
- Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje

Contenu

1. Introduction
2. Le brevet de maîtrise
3. Système européen de crédits d'apprentissage pour la formation et l'enseignement professionnels (ECVET)
 - 3.1 Principes et instruments d'ECVET
 - 3.2 Application d'ECVET dans le cadre des projets de mobilité transnationale
4. La méthode SME Master Plus dans le cadre de la mobilité transnationale
 - 4.1 Introduction
 - 4.2 Étape 1 : Transparence
 - 4.3 Étape 2 : Partenariat
 - 4.4 Étape 3 : Préparation de la mobilité transnationale
 - 4.5 Étape 4 : Évaluation des acquis d'apprentissage
 - 4.6 Étape 5 : Validation et documentation des acquis d'apprentissage et évaluation des projets de mobilité
5. Conclusions
6. Structures d'information et de support pour la mobilité transnationale en formation professionnelle initiale et continue

1. Introduction

La mobilité transnationale au coeur de la coopération européenne en matière d'enseignement

La promotion de la mobilité transnationale dans la formation professionnelle initiale et continue (IVET et CVET) est un objectif essentiel du processus de Copenhague, qui vise à améliorer la coopération européenne dans la formation et l'enseignement professionnels (VET). Ceci ressort particulièrement dans la [Stratégie Europe 2020](#) – une stratégie européenne qui promeut une croissance intelligente, durable et inclusive – qui a été adoptée en 2010 et dont l'initiative phare de politique éducative porte le titre éloquent de [Jeunesse en mouvement](#). Dans ce contexte, la mobilité transnationale fait explicitement office d'instrument efficace avec lequel les jeunes peuvent améliorer leur employabilité, acquérir de nouvelles compétences professionnelles et élargir leurs compétences en langues étrangères et interculturelles.

Avantages de la mobilité transnationale

Cependant, pour être acceptée le plus largement possible, la mobilité transnationale doit apporter une valeur ajoutée spécifique à tous les acteurs du domaine de la formation professionnelle et de la formation continue. Cela s'applique tout autant aux entreprises et aux employés qu'aux apprenants.

Les entreprises, par exemple, seront plus à même de faire face aux demandes accrues d'une économie mondialisée en employant du personnel possédant une expérience internationale et interculturelle. Les périodes de formation ou de travail à l'étranger sont une excellente opportunité pour qualifier le personnel à l'international. En même temps, les projets de mobilité des artisans facilitent l'établissement de contacts commerciaux à l'étranger et l'ouverture de nouveaux marchés. En outre, les entreprises se rendent attractives sur le marché du travail. Dans une période de pénurie imminente de main d'œuvre spécialisée, il est particulièrement important de pouvoir recruter du personnel bien formé, compétent et motivé.

Pour les jeunes, l'acquisition de compétences internationales et interculturelles est un prérequis pour une carrière professionnelle réussie. La meilleure façon d'acquérir ces compétences et de se distinguer des autres candidats sur le marché du travail est d'effectuer un séjour à l'étranger. Outre l'amélioration de la maîtrise des langues étrangères lors de séjours à l'étranger, les jeunes apprennent de nouvelles techniques et procédures de travail, de nouvelles formes de travail et d'organisation des entreprises, et découvrent de nouveaux produits. Ils acquièrent une expérience de première main sur ce que veulent dire apprendre, travailler et surtout être compétitif dans un environnement professionnel international. Cette richesse d'expérience unique profitera aux jeunes non seulement dans leur future vie professionnelle, mais aussi dans leur développement personnel.

Problèmes dans la mise en oeuvre de la mobilité transnationale

La mise en œuvre concrète de la mobilité transnationale dans la VET implique cependant des efforts administratifs et organisationnels considérables. Il faut par exemple accomplir les tâches suivantes : trouver des organisations de formation et des entreprises partenaires adaptées à l'étranger ; conclure des contrats de coopération avec un partenaire d'accueil capable de former aux compétences attendues ; résoudre les questions d'assurance ; déposer la demande pour le financement ; ... et bien plus. En règle générale, on se heurte au manque de structures de conseil et de soutien, mais également au manque de correspondance entre les systèmes pour faciliter l'organisation, la réalisation et le suivi des projets de mobilité.

Un autre « obstacle à la mobilité » est le manque de transparence des qualifications au sein de l'Union européenne et les difficultés de reconnaissance à travers l'Europe. Les obstacles sont dus aux différences entre les systèmes d'enseignement, entre les bases légales, entre les responsabilités et les profils des apprenants, ainsi que les différentes procédures pour évaluer et valider les acquis d'apprentissage.

Instruments de transparence européenne

Afin de rendre les qualifications intelligibles dans toute l'Europe dans le futur et ainsi faciliter les séjours d'apprentissage à l'étranger, la Commission européenne a recommandé que les Etats membres de l'Union européenne appliquent un ensemble d'instruments de mise en œuvre pour renforcer la promotion de la mobilité transnationale en IVET et CVET. Ces instruments sont interdépendants. Les composants clé de la boîte à outils 'VET EU' sont les suivants :

- **Les documents Europass**. Les documents Europass standardisés et uniformisés dans toute l'Europe comprennent le Curriculum Vitae (CV) Europass, le Passeport linguistique Europass, les suppléments de Certificats Europass et la **Mobilité Europass**¹. Ces documents permettent aux citoyens européens de documenter toutes les compétences et qualifications qu'ils ont acquises dans le passé – quelle qu'en soit l'origine.
- **Cadre européen des certifications pour la formation tout au long de la vie** (EQF/CEC). Le CEC est un cadre de référence européen qui relie les divers systèmes nationaux de qualification dans l'ensemble des secteurs de l'enseignement. En pratique, il fait office « d'instrument de traduction » rendant les profils de qualification nationaux plus intelligibles dans toute l'Europe. D'une part, il soutient les apprenants et les employés qui désirent effectuer des séjours d'apprentissage et/ou de travail à l'étranger. De l'autre, le CEC fournit

¹ Dans le cadre de l'initiative européenne New Skills for New Jobs, il est prévu de transformer l'Europass mobilité en un passeport de compétences, dans lequel les éléments d'apprentissage acquis formellement et non formellement seront documentés.

des informations de base aux professionnels sur le niveau de qualification d'un demandeur d'emploi.

- [Cadre de référence européen pour l'assurance qualité de la formation professionnelle](#) (EQAVET). EQAVET est un instrument de référence qui aide les Etats membres de l'Union européenne à promouvoir et à suivre l'amélioration continue de leurs systèmes VET au moyen de normes de référence européennes communes. Les principaux objectifs poursuivis à l'aide d'EQAVET incluent l'amélioration de la qualité de la VET au sein de l'Union européenne et la promotion de la transparence, de la cohérence et de la confiance mutuelle entre les Etats membres de l'Union européenne.
- [Le système de crédit européen pour l'enseignement et la formation professionnelle](#) (ECVET, voir le chapitre 3).

Tester ECVET

C'est avec ECVET en particulier que l'on entend mettre en route une dynamique majeure dans la promotion de la mobilité transnationale dans la formation professionnelle. En 2012, ECVET est piloté par les Etats membres de l'Union européenne sur la base du volontariat. Puis il sera mis en place étape par étape. Pour soutenir ce processus, depuis la fin 2008, la Commission européenne a financé [11 projets pilotes](#) qui conduiront au développement de suggestions concrètes pour mettre en oeuvre l'ECVET dans divers domaines de la formation professionnelle initiale et continue.

Objectifs du projet SME MASTER Plus

L'un de ces projets pilotes est [SME MASTER Plus](#), par lequel la [Confédération allemande de l'artisanat](#) (Zentralverband des Deutschen Handwerks or ZDH) en coopération avec des institutions partenaires d'[Autriche](#), de [France](#), de [Norvège](#) et de [Slovénie](#) teste l'utilisation d'ECVET dans le cadre de la formation au brevet de maîtrise. Le but est d'apporter une contribution active à l'eupéanisation de la qualification au niveau du brevet de maîtrise. Les compétences internationales deviennent de plus en plus importantes au vu du nombre sans cesse croissant d'entreprises artisanales développant des contacts commerciaux à l'étranger. De plus, on peut espérer créer un effet positif à long terme sur le taux de mobilité dans la formation professionnelle initiale (IVET). L'expérience prouve que les artisans qui ont effectué des séjours d'apprentissage ou professionnel à l'étranger tendent à encourager davantage la mobilité d'apprentissage de leurs apprentis.

SME MASTER Plus s'est construit en capitalisant sur l'expérience du projet pilote européen SME MASTER de 2007, qui a produit des premières recommandations à propos de l'application de ECVET.

SME MASTER Plus concerne les brevets de maîtrise suivants :

- Brevet de maîtrise de boulanger
- Brevet de maîtrise de fleuriste
- Brevet de maîtrise de coiffure
- Brevet de maîtrise de menuiser

2. Le titre du brevet de maîtrise

Qu'est-ce que c'est le brevet de maîtrise?

Le brevet de maîtrise fait référence à une formation d'entrepreneur en activité dans les domaines de l'artisanat, de l'industrie, du commerce ou des métiers d'art. **C'est donc dans la plupart des pays une qualification de type formation continue.**

Le titre – Meister (A), Brevet de maîtrise (F), Mester (NO), Mojster (Si) – est décerné après la réussite d'un examen de brevet de maîtrise. La règle veut que l'admission à l'examen requière l'obtention d'un diplôme de formation initiale dans les professions concernées par apprentissage formel. La réussite à l'examen du brevet de maîtrise permet aux lauréats, en particulier, de gérer une PME ou un atelier d'artisan à leur compte. De plus, le titulaire peut également exercer une fonction d'encadrement dans une entreprise.

Les titulaires sont qualifiés pour travailler dans un domaine spécialisé d'activité et de connaissances correspondant à la filière en question. Ce domaine comprend – en tenant compte des précautions relatives à la sécurité et à la santé – des connaissances théoriques et des aptitudes pratiques avérées dans cette activité. La formation du brevet de maîtrise aide également à développer l'aptitude à intégrer les dernières innovations dans le profil de qualification individuel afin d'exercer le métier.

En résumé, du fait de leur qualification, les *titulaires du brevet de maîtrise* sont :

1. spécialistes dans un domaine particulier de l'artisanat, de l'industrie, du commerce ou des métiers d'arts
2. des instructeurs (maître apprentissage) dans les entreprises
3. et des entrepreneurs.

Compétences de base du titre brevet de maîtrise

Fondamentalement, la qualification comprend les compétences et aptitudes suivantes :

- l'établissement et la gestion indépendante d'une entreprise à caractère artisanal, en prenant spécialement en compte les dispositions légales pertinentes, les normes techniques et les règles de l'art reconnues,

- l'accomplissement de tâches techniques, commerciales et entrepreneuriales liées à la prise de décision,
- la gestion et la motivation du personnel
- la planification, l'organisation et la mise en oeuvre de la formation des apprentis,
- la conception des processus opérationnels et commerciaux sous sa propre responsabilité conformément aux spécifications des diverses commandes du client, à savoir les plans, les calculs, la planification, la conception et le chiffrage des commandes clients et l'exécution productive, technique et créative de ceux-ci selon les normes de qualités définies,
- l'ajustement du portefeuille de produits et de services à l'évolution des marchés nationaux et internationaux et des normes techniques,
- l'intégration de nouvelles méthodes de procédure, d'information et de communication dans les flux des tâches et les offres de services.

Mobilité transnationale dans la formation au brevet de maîtrise

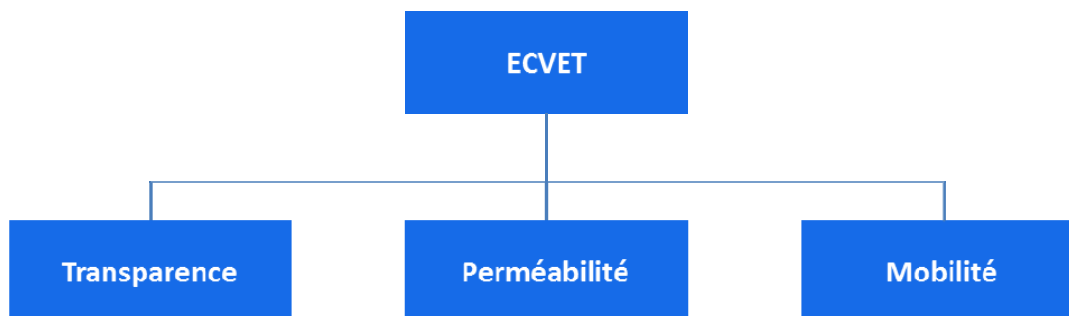
La demande croissante de travailleurs spécialisés munis d'un savoir-faire international ne se limite pas aux grands groupes internationaux. Les petites et moyennes entreprises sont également de plus en plus actives sur les marchés internationaux. Dans le secteur de l'artisanat pourtant principalement actif localement ou régionalement, les relations de commerce extérieur ont plus que doublé dans les 20 dernières années. Ceci implique en retour que les processus opérationnels et commerciaux demandent de plus en plus de compétences internationales. Dans les entreprises artisanales, cette demande affecte de façon primordiale la direction de l'entreprise, à savoir l'artisan.

L'acquisition d'expériences à l'étranger au cours de la formation du brevet de maîtrise est une approche tout à fait traditionnelle. Pendant de nombreuses années, la tradition voulait que les compagnons partent à l'étranger pour une période de trois ans afin d'apprendre de nouvelles techniques de travail innovantes. Ce n'est qu'avec l'émergence des Etats nationaux modernes et les règles nationales associées concernant la formation professionnelle dans le secteur de l'artisanat aux XIXe et au début du XXe siècle que l'aspect international de la formation a été progressivement oublié. Dans une certaine mesure, ECVET offre une opportunité de redécouvrir à nouveau cette "tradition transnationale" de la formation des artisans.

3. Système européen de crédits d'apprentissage dans la formation et l'enseignement professionnels (ECVET)

Le 9 avril 2008, la proposition recommandant la création du Système européen de crédits d'apprentissage dans la formation et l'enseignement professionnels (ECVET) a été publiée, afin de créer un cadre améliorant la **transparence** des qualifications et facilitant le transfert des crédits en Europe. Les principaux objectifs d'ECVET consistent à promouvoir la **mobilité transnationale** des apprentis et jeunes salariés qualifiés à des fins de formation et à améliorer la **perméabilité** entre les systèmes de qualification nationaux. Tout ceci contribue à la mise en application de la formation toute au long de la vie.

Figure 1 : principaux objectifs d'ECVET



Il est bien sûr possible d'effectuer des séjours à l'étranger dans le cadre de formations sans passer par ECVET. Les apprenants peuvent déjà partir à l'étranger pendant une certaine période sans interrompre leur programme de formation. **La valeur ajoutée d'ECVET** réside cependant dans la mise à disposition « d'outils » permettant de faciliter la mise en place de séjours de mobilité et la reconnaissance des acquis de formation obtenus à l'étranger dans le pays d'accueil.

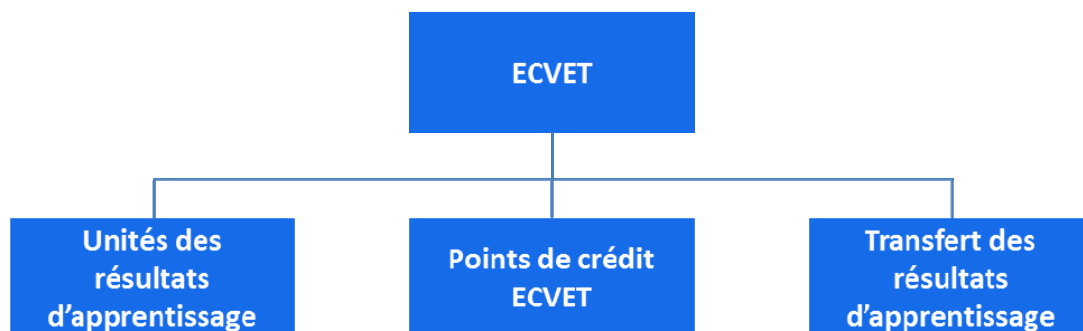
3.1 Principes et instruments d'ECVET

ECVET s'appuie sur le principe de la confiance mutuelle et comprend un ensemble d'instruments qui facilitent

- la description des qualifications basée sur les « résultats d'apprentissage»,
- la structuration des qualifications en ce que l'on appelle les « unités de résultats d'apprentissage » ;
- la mise en place de périodes d'apprentissage à l'étranger dans le cadre de partenariats institutionnels entre les services responsables et autorités compétentes et/ou des organismes de formation ;
- de même que l'évaluation, la reconnaissance et le transfert des résultats d'apprentissage obtenus à l'étranger.

Sous une forme légèrement simplifiée, on pourrait parler des **trois piliers d'ECVET**.

Figure 2 : les trois piliers d'ECVET



Que sont les résultats d'apprentissage ?

Au même titre que le Cadre européen de certifications pour la formation tout au long de la vie (EQF/CEC), ECVET s'appuie sur une approche basée sur des « résultats d'apprentissage ». Toutefois, alors que l'EQF constitue un instrument de traduction pour faire le lien entre des qualifications de huit niveaux différents dans toute l'Europe, ECVET se focalise sur l'évaluation, la reconnaissance et la capitalisation de crédits pour des résultats d'apprentissage individuels.

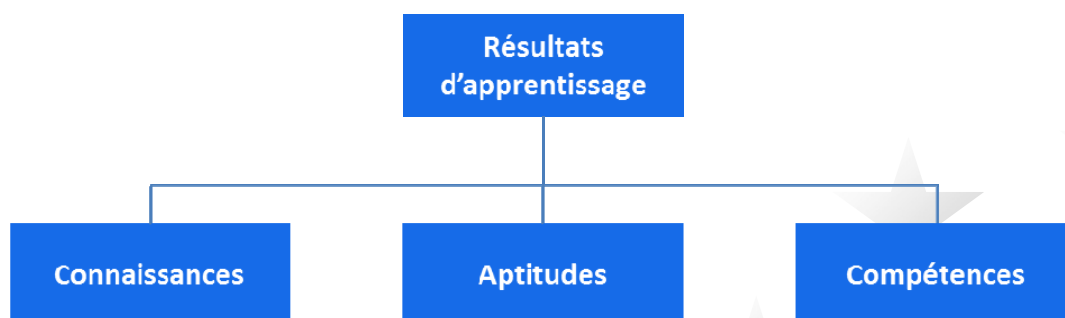
Par « résultats d'apprentissage » on entend une description de ce qu'un apprenant sait, comprend et est capable de faire à l'issue d'un processus d'apprentissage, ce qui se définit en termes de connaissances, d'aptitudes et de compétences (appelés descripteurs EQF) :

Connaissance signifie le résultat de l'assimilation d'informations par apprentissage. C'est le corps de faits, principes, théories et pratiques liés à un domaine de travail ou d'étude. Dans le contexte du Cadre européen de qualifications (EQF), la connaissance est décrite comme étant théorique et/ou factuelle.

Aptitude signifie la capacité à appliquer la connaissance et à utiliser le savoir-faire pour accomplir des tâches et résoudre des problèmes. Dans le contexte d'EQF, les aptitudes sont décrites comme étant cognitives et pratiques.

Compétence signifie la capacité démontrée d'utiliser la connaissance, les aptitudes et les capacités personnelles, sociales et/ou méthodologiques, dans des situations de production ou d'étude, et dans le développement professionnel et personnel. Dans le contexte du Cadre de qualifications européen, la compétence est décrite en termes de responsabilité et d'autonomie.

Figure 3 : Eléments des acquis d'apprentissage



Dans le futur, la description d'une qualification ne sera plus basée uniquement sur des critères de contenus étudiés (input) mais sur des résultats d'apprentissage identifiables (output). Par conséquent, cette approche par résultats d'apprentissage ne se base plus sur le lieu et la durée de la formation, mais sur ce que l'individu est effectivement capable de faire à l'issue de la formation.

Ainsi, les résultats d'apprentissage constituent en quelque sorte « d'esperanto européen » grâce auquel différentes qualifications des systèmes d'enseignement européens peuvent devenir plus intelligibles. De cette façon, il est considérablement plus facile d'identifier les dénominateurs communs que de comparer les curriculums nationaux existants, ce qui tend à faire ressortir les différences.

Lorsque l'on formule les résultats d'apprentissage, il respecter les points suivants :

- utiliser des verbes actifs,
- spécifier et contextualiser le verbe actif,
- éviter les formulations vagues.

Comment sont structurés les résultats d'apprentissage ?

Dans le cadre d'ECVET, les résultats d'apprentissage sont regroupés en « unités ». Une unité consiste en un ensemble cohérent de connaissances, d'aptitudes et de compétences nécessaires pour accomplir une tâche professionnelle.

Selon les recommandations d'ECVET, les spécifications d'une unité de résultats d'apprentissage incluent les informations suivantes :

- le titre générique de l'unité,
- le titre générique de la qualification (ou des qualifications) à laquelle (auxquelles) l'unité se rapporte,
- le niveau de la qualification selon l'EQF/CEC,
- les résultats d'apprentissage contenus dans l'unité,
- les points ECVET associés à l'unité.

Les unités constituant une qualification doivent être :

- lisibles et compréhensibles,
- construites et organisées d'une manière cohérente,
- construites d'une manière qui permet une évaluation et une validation point par point des résultats d'apprentissage.

Le nombre total des unités incluses dans une qualification dépend de la complexité d'une qualification.

Points ECVET

Les points ECVET représentent des descriptions quantitatives concernant le poids d'une unité au regard de la qualification globale. Ils décrivent sous forme numérique le « poids global » des résultats d'apprentissage au sein d'une qualification et le poids relatif des unités individuelles par rapport à la qualification globale.

En dehors de la qualification et des unités auxquelles les points de crédit ECVET sont reliés, ils n'ont pas d'utilisation en soi. Selon la version préliminaire de la recommandation ECVET de la Commission européenne, 60 points de crédit équivaldraient à une année d'enseignement dans un contexte d'apprentissage formel.

Cependant dans la mesure où aucun des pays participants au projet n'utilise de points pour transférer les acquis d'apprentissage dans un contexte national, les points ECVET ne seront pas transférés dans le cadre du SME MASTER Plus.

3.2 Mise en oeuvre d'ECVET dans le cadre de la mobilité transnationale

Afin de réussir la préparation et la mise en oeuvre des périodes d'apprentissage à l'étranger, tous les institutions et les individus impliqués doivent tout d'abord clarifier les aspects centraux de la période d'apprentissage. L'objectif est que les résultats d'apprentissage obtenus à l'étranger soient reconnus dans le pays d'origine comme composantes de la qualification. Ceci nécessite de conclure des accords préalables permettant d'établir un climat de confiance mutuelle.

Dans le cadre d'ECVET, les instruments concernés sont les suivants :

- Le Memorandum of understanding (MoU – protocole d'accord),
- Le contrat pédagogique

Protocole d'accord

Le protocole d'accord (Memorandum of understanding) constitue le cadre institutionnel des partenariats pour développer la mobilité transnationale. Ce sont des contrats élaborés sur une base de volontariat dans lesquels deux ou plusieurs institutions responsables de la formation initiale ou de formation continue (par exemple les chambres de métiers et de l'artisanat, les centres de formation, etc.) spécifient de quelle manière les résultats d'apprentissage évalués par l'une des deux institutions peuvent être reconnus par l'institution partenaire.

Un protocole d'accord inclut, par exemple :

- les coordonnées pertinentes de toutes les institutions impliquées (entreprises d'accueil, chambres de métiers et de l'artisanat, centres de formation, écoles professionnelles, etc.)
- les fonctions et responsabilités de toutes les institutions impliquées dans le partenariat de mobilité,
- les critères et procédures d'évaluation, de validation, de reconnaissance et de transfert des résultats et des unités d'apprentissage,
- les critères et procédures d'assurance qualité.

Dans ce contexte, l'assurance qualité est particulièrement importante. La qualité améliore l'attrait des projets de mobilité et constitue par conséquent le facteur clé qui produira une augmentation durable de la participation des organismes de formation et des apprenants en mobilité transnationale dans le futur.

Le contrat pédagogique

Le contrat pédagogique est conclu entre l'institution d'origine, l'institution d'accueil et l'individu bénéficiaire du séjour. Il précise les conditions particulières d'une période individuelle de mobilité.

Le contrat pédagogique doit préciser les points suivants :

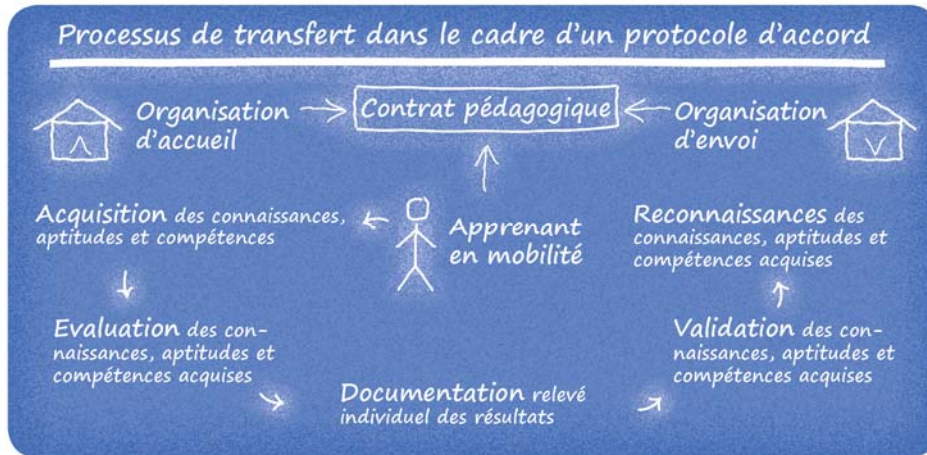
- les renseignements concernant l'apprenant effectuant la période de mobilité,
- les informations concernant le programme de formation,
- les informations sur les institutions d'origine et d'accueil,
- la durée de la période de mobilité,
- les résultats d'apprentissage censés être obtenus au cours du projet de mobilité,
- les informations sur l'évaluation, la validation et la reconnaissance des acquis.

Le transfert des résultats d'apprentissage

Les acquis obtenus dans le pays d'accueil sont alors reconnus dans le pays d'origine par un processus de transfert en trois étapes :

- **Evaluation** : les résultats d'apprentissage sont évalués par l'institution d'accueil dans le pays d'accueil. L'évaluation est consignée dans un **relevé individuel de résultats** de l'apprenant. Ce transcript est communiqué à l'institution d'origine à l'issue de la période de mobilité.
- **Validation** : L'institution d'origine compare le relevé individuel de résultats avec les acquis d'apprentissage stipulés dans le contrat pédagogique. Elle examine si les résultats d'apprentissage identifiés peuvent être validés comme composantes de la certification visée.
- **Reconnaissance** : enfin, les résultats d'apprentissage obtenus à l'étranger sont formellement confirmés et reconnus.

Figure 4 : Transfert des acquis d'apprentissage dans le cadre d'un partenariat de mobilité



Source: 3s / ibw

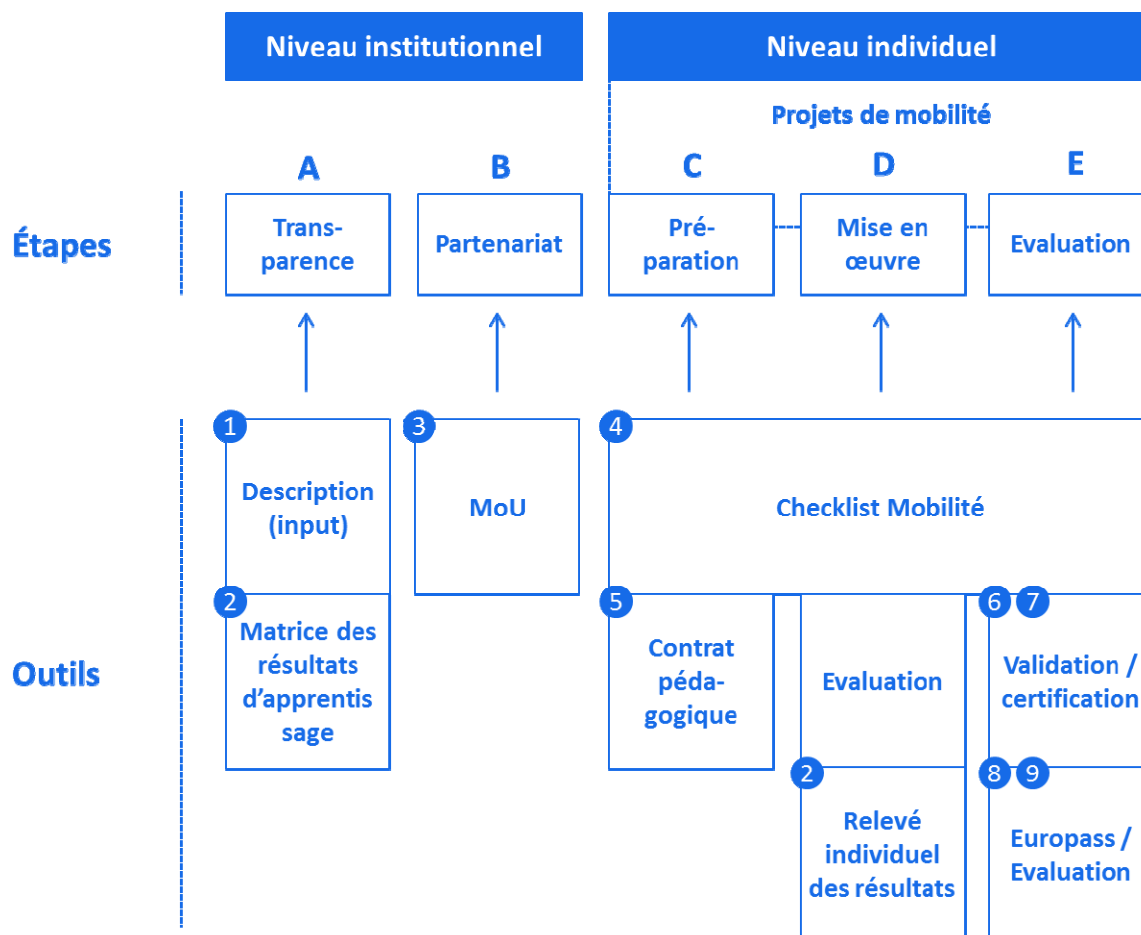
4. La méthode SME MasterPlus dans la mobilité transnationale

4.1 Introduction

Les principes et instruments ECVET peuvent venir en appui dans l'organisation et la mise en oeuvre du processus de mobilité. Grâce à la description des certifications en résultats d'apprentissage – ou des composantes d'une certification éligibles pour une mobilité – en **unités d'acquis d'apprentissage** (► Chapitre 3.2), se crée un « langage commun » qui constitue la base de communication à l'échelle européenne entre les institutions d'origine et les institutions d'accueil. Tous les accords qui ont été conclus sont décrits dans les **documents concernant le processus de mobilité** (► Chapitre 3.2) afin d'assurer la reconnaissance dans le pays d'origine des acquis d'apprentissage obtenus à l'étranger . Ceci pour éviter que l'apprenant ne soit obligé de repasser des examens ou de prolonger son temps de formation dans le pays d'origine.

Comme le décrit la Figure 5, le processus de mobilité comprend une série de phases ou d'étapes – concernant aussi bien le niveau institutionnel qu'individuel – où il est possible d'utiliser les « outils » ECVET. Ces phases et outils seront présentés et expliqués dans les chapitres suivants sur la base d'expériences conduites dans le cadre du projet SME MASTER Plus.

Figure 5 : les outils ECVET dans le processus de mobilité



Source: SME MASTER Plus

Niveau institutionnel

Les institutions VET telles que les entreprises, les écoles ou les centres de formation professionnelle qui envisagent d'offrir des opportunités à leurs apprentis ou à leurs étudiants de participer à des stages de mobilité doivent tout d'abord rechercher des institutions partenaires appropriées à l'étranger. Dans ce but, il est nécessaire de présenter la qualification qui est obtenue dans le pays d'origine de manière **transparente [A]** (→ Chapitre 4.2). Cela peut être fait, tout d'abord, en décrivant simplement **les conditions de mise en œuvre et le contenu (input) (1)**. Ici, des aspects tels que les temps de formation, les lieux de formation, les conditions d'examens et le niveau des titres obtenus sont énumérés dans le but de pouvoir les comparer avec la qualification étrangère. Les possibilités de comparaison entre ces descriptions sont toutefois limitées : même lorsque les qualifications

revêtent une appellation identique et que le contenu se recoupe, des contenus différents – à savoir les connaissances, les aptitudes et les compétences – peuvent se « cacher » derrière les qualifications.

Grâce à ses descriptions structurées, ECVET permet une meilleure comparaison des contenus des qualifications. Ceux-ci peuvent, par exemple, être présentés en fonction des résultats d'apprentissage qui les composent sous la forme d'une **matrice des acquis d'apprentissage** (❷). Elle affiche les unités en axe vertical et les résultats d'apprentissage (obtenus par ordre ascendant) sur l'axe horizontal. Le format « matrice » facilite considérablement la visualisation des caractéristiques communes de même que les différences entre deux qualifications.

Lorsque une transparence suffisante concernant la qualification a été établie, le **partenariat** [B] devrait être formalisé entre les institutions en signant un **protocole d'accord** (memorandum of understanding, MoU, ❸, ➔ Chapitre 4.3). Ceci constitue un accord cadre par lequel les institutions d'origine et d'accueil acceptent mutuellement les conditions et procédures applicables concernant l'assurance qualité, l'évaluation, la validation et la reconnaissance des résultats d'apprentissage dans le but de les transférer dans l'autre contexte d'apprentissage concerné.

Niveau individuel

Le partenariat constitue la base de l'organisation des séjours individuels de mobilité. Chaque projet de mobilité comprend trois phases : la préparation, la mise en oeuvre, et le suivi ou évaluation du projet de mobilité. Pour obtenir un panorama de toutes les étapes d'un processus de mobilité, la **checklist décrivant les tâches pour l'organisation de la mobilité** (❹) peut s'avérer très utile.

Dans la phase de **préparation** [C], les partenaires doivent conclure un **contrat pédagogique** (LA, ❺, ➔ Chapitre 4.4) (les personnes responsables du séjour de mobilité dans les deux institutions de formation, l'apprenant et ses parents le cas échéant). Ces accords incluent des renseignements sur l'apprenant, la durée du séjour à l'étranger et des informations sur les domaines de compétence des parties prenantes.

Il importe également que le contrat pédagogique spécifie les résultats d'apprentissage que l'apprenant a déjà acquis ou qu'il/elle veut acquérir dans l'institution / l'entreprise d'accueil. La matrice des résultats d'apprentissage, qui est rédigée en amont, peut considérablement faciliter la communication sur ce point.

Au cours de la **mise en oeuvre** [D] d'un séjour de mobilité, il est vital que soient transmises les connaissances, aptitudes et compétences permettant de valider les résultats d'apprentissage tels que stipulés dans le contrat pédagogique. Ces acquis doivent être **évalués** et documentés par l'institution d'accueil.

Lors de l'évaluation [E], le **relevé individuel de résultats** (PT, ⑥, ➔ Chapitre 4.5) sert de support de documentation; le PT énumère les connaissances, aptitudes et compétences évaluées dont l'apprenant peut démontrer l'assimilation au cours de son séjour à l'étranger. Avec sa signature, l'institution d'origine **valide** (⑥, ➔ Chapitre 4.5) l'acquisition de ces acquis d'apprentissage, ce qui signifie qu'elle les reconnaît comme des composantes de la qualification dans le pays d'origine. De manière facultative, il est également possible d'émettre un **certificat de présence** (⑦) à l'apprenant. De plus, afin de documenter les expériences acquises au cours du séjour de mobilité, les documents **Europass** pertinents (⑧, en particulier le document Europass Mobilité et le passeport Europass Langues) peuvent être remplis. A la fin de tout projet de mobilité, celui-ci doit être **évalué** (⑨) pour s'assurer de l'amélioration continue de la qualité du travail.

4.2 Etape 1: Transparence

Introduction

L'ignorance mutuelle des programmes VET et de leurs contenus constitue un obstacle majeur dans la mise en œuvre de la mobilité transnationale. Il est difficile d'identifier des dénominateurs communs dans le cadre de projets de mobilité, en comparant uniquement les curriculums nationaux, par exemple. Par conséquent, la mobilité requiert l'utilisation d'**instruments de transparence**, celle-ci constituant une condition préalable essentielle pour la mobilité transnationale.

Grâce à ECVET, il est possible de présenter les qualifications d'une manière plus transparente, c'est-à-dire plus intelligible au niveau international. Ceci permet à son tour de créer une base opérationnelle pour plus de mobilité transfrontalière dans la formation professionnelle. Si par conséquent deux institutions partenaires potentielles veulent offrir des séjours de mobilité à leurs apprenants ou étudiants, elles doivent au départ trouver un « langage commun ».

Au début de la « recherche d'un langage commun » dans le projet SME MASTER Plus, l'on disposait de la description des qualifications du brevet de maîtrise en vigueur dans les pays du projet. Cette description revêtait la forme des « **des conditions et contenus (input)** ». Dans ce processus, chaque institution partenaire caractérisait la qualification à l'issue du brevet de maîtrise à l'aide des données clés suivantes :

- Nom / titre de la qualification
- Niveau dans le cadre national des qualifications / niveau ISCED²
- Aspects légaux
- Conditions d'admission
- Autorités compétentes / institutions responsables de la qualification
- Informations sur les modalités d'examen
- Durée des programmes de formation
- Informations sur les contenus des programmes

Ce sont des suggestions ; cette liste peut être étendue si nécessaire.

² ISCED = International Standard Classification of Education. Ceci est actuellement la classification la plus fréquemment utilisée pour la comparaison des qualifications.

Bien que cette description fournisse un bon **panorama des titres du brevet de maîtrise** disponibles dans les différents pays, elle ne donne pas d'informations sur les compétences acquises à l'issue de la formation. Par conséquent, une **matrice des résultats d'apprentissage** a été élaborée dans le cadre du projet SME MASTER Plus pour le brevet de maîtrise de boulanger, de coiffeur, de menuisier et de fleuriste, créant ainsi un « langage commun » pour l'organisation, la réalisation et le suivi des séjours de mobilité.

Matrice des résultats d'apprentissage

La matrice³ énumère tous les résultats d'apprentissage – à savoir les connaissances, les aptitudes et les compétences – dans un format structuré.


Dans ce contexte, une première étape a consisté à identifier les **unités des résultats d'apprentissage**. Conformément à la recommandation ECVET, une **unité** constitue une composante d'une qualification comprenant un ensemble cohérent de connaissances, d'aptitudes et de compétences. Dans le projet SME MASTER Plus, une unité comprend différentes compétences nécessaires à la conduite des tâches essentielles dans le domaine d'activité concerné par le brevet de maîtrise, qui couvrent aussi bien l'aspect « management » que la « partie technique » propre à l'activité. Ceci a permis d'identifier entre 10 et 18 unités suivant les qualifications. L'étendue d'une unité dépend à son tour de la complexité du domaine d'activité.

Pour la qualification BM de boulanger, par exemple, des résultats d'apprentissage ont été définis et regroupés en 11 unités, qui peuvent être identifiées dans tous les pays partenaires du projet. De plus, chaque pays a eu l'opportunité d'ajouter des unités spécifiques au pays ; il s'agit d'unités qui, tout en s'appuyant sur le « dénominateur commun européen », forment également une composante de la qualification nationale. Dans le cas de la matrice de la boulangerie il existe deux unités spécifiques nationales. Ceci a permis de visualiser les caractéristiques communes et les différences dans la composition des unités de qualification.

La figure ci-dessous représente la page de couverture de la matrice des résultats d'apprentissage du « BM de boulanger ». En guise d'introduction, la page de couverture énumère toutes les unités des acquis d'apprentissage. Ceci inclut aussi bien des unités spécifiques au métier telles que la « production de pain et petit pains » que des unités de management telles que l'unité « entrepreneuriat ».

³ La matrice des résultats d'apprentissage se construit sur les principes du modèle VQTS (<http://www.vocationalqualification.net/vqts/>). Pour davantage d'informations sur ce modèle : Luomi-Messerer, Karin et Markowitsch, Jörg (2006) : le modèle VQTS. Proposition pour une description structurée des compétences dans le travail et de leur acquisition. Vienne : laboratoire de recherche 3s. Téléchargement : <http://www.vocationalqualification.net/mmedia/2008.05.07/1210162936.pdf> (18.05.2011).

Figure 6 : Présentation des unités de la qualification BM boulangerie

Title of qualification	Master baker		
Units of learning outcomes	U1	Comptabilité et contrôle	
	U2	Gestion budgétaire et financière	
	U3	Entrepreneuriat	
	U4	Gestion des ressources humaines	
	U5	Tutorat	
	U6	Gestion des ventes et marketing	
	U7	Production de pain et petit pain	
	U8	Production de pâtisseries boulangères et viennoiseries	
	U9	Hygiène, Sécurité alimentaire et qualité alimentaire	
	U10	Qualité et gestion de sécurité	
	U11	Gestion et calcul appliqué au métier	
	U12	Production des snacks et sandwich (spécificité pays)	
	U13	Communication dans un contexte international (spécificité pays)	

Source: SME MASTER Plus us

Sur la base des curriculums nationaux mais en tenant compte des processus techniques et entrepreneuriaux typiques pour l'activité étudiée, les contenus ont ensuite été formulés jusqu'au plus petit détail et d'une manière holistique sous forme **de résultats d'apprentissage**. Cela signifie que, dans le projet SME MASTER Plus, il a été délibérément convenu de ne pas subdiviser les contenus d'apprentissage suivant les trois descripteurs EQF connaissances, aptitudes et compétences.

Cela a permis d'éviter des redondances et des problèmes d'affectation, particulièrement entre les descripteurs « aptitudes » et « compétences ». De plus, cette approche holistique correspond largement au principe de la compétence et de l'aptitude professionnelle.

Ensuite, pour pouvoir visualiser le développement de la compétence de l'apprenant, les résultats d'apprentissage ont été présentés sous la forme **d'étapes d'acquisitions**. Cette présentation progressive des acquis sert essentiellement à promouvoir la mobilité dans la formation.

De cette façon, il est également possible de visualiser le niveau de performance d'un apprenant pendant qu'il/elle participe à la formation, ce qui à son tour facilite la définition des contenus des projets

de mobilité. Le nombre des étapes d'acquisition est fonction de la complexité des acquis d'apprentissage. Il peut ainsi arriver que, par exemple, un acquis d'apprentissage (moins complexe) ne nécessite pas d'être subdivisé en étapes, alors qu'un autre acquis d'apprentissage fasse l'objet de plusieurs étapes. De plus, deux résultats d'apprentissage peuvent être mentionnés « en parallèle », ce qui signifie qu'ils ne représentent pas une séquence dans le temps mais figurent au même niveau d'apprentissage. Toutefois, les deux peuvent constituer une phase préalable pour un autre / d'autres résultats d'apprentissage.

Le tableau ci-dessous détaille l'unité « Enseignement et formation professionnels » de la matrice des acquis d'apprentissage du « BM boulangerie », dans laquelle les résultats d'apprentissage ont été disposés suivant trois étapes (de gauche à droite).

Figure 7 : Résultats d'apprentissage de l'unité « Enseignement et formation professionnels »

Titre de la qualification	Brevet de maîtrise Boulangerie					U5 
Niveau CEC						
Titre générique de l'unité	Tutorat					
Points ECVET / Poids relatif	AT	DE	FR	NO	SI	
Résultats d'apprentissage						
Il/elle est capable <ul style="list-style-type: none"> d'appliquer la réglementation et la législation formelle concernant l'enseignement et la formation professionnelle, d'établir un contrat d'apprentissage. 	Il/elle est capable d'évaluer l'adéquation de l'entreprise pour la formation de jeunes travailleurs.		Il/elle est capable <ul style="list-style-type: none"> d'organiser les processus de formation, de mettre en oeuvre un plan de formation de l'entreprise, d'organiser des projets de coopération en formation avec des écoles, des centres d'apprentissage, des entreprises et d'autres fournisseurs de VET. 			
	Il/elle est capable <ul style="list-style-type: none"> de planifier le processus de formation, d'examiner les conditions préalables à la formation des jeunes, de recruter des apprentis. 		Il/elle est capable de préparer des apprentis pour leurs examens.			
	Il/elle est capable <ul style="list-style-type: none"> de former des apprentis en termes de spécialisation et de pédagogie, de faire preuve de responsabilité face aux besoins spéciaux des jeunes. 		Il/elle est capable de résoudre des conflits avec des apprentis ou entre eux.			

Source: SME MASTER Plus

Pour s'assurer que la matrice des résultats d'apprentissage est aussi lisible que possible, les unités et les résultats d'apprentissage sont décrits explicitement sans inclure de détails techniques ou d'autres spécifications. Cela signifie également qu'une matrice ne peut pas remplacer le curriculum national. Par conséquent, il peut être nécessaire d'ajouter des spécifications nationales aux unités ainsi que

des résultats d'apprentissage individuels dans des annexes complémentaires, telles que des techniques de production spécifiques, l'utilisation d'outils, de matériaux spécifiques, etc.

Les points de crédit ECVET

Selon la recommandation ECVET, les points de crédit ECVET ou les crédits d'apprentissage visent à donner des informations supplémentaires sous forme numérique à propos du poids relatif d'une unité d'apprentissage par rapport à la qualification complète. SME MASTER Plus n'a pas pu respecter la convention consistant à décerner 60 points de crédit ECVET pour une année dans un contexte d'enseignement formel selon la proposition de la recommandation ECVET, car dans certains pays, la qualification est entièrement ou largement acquise en empruntant des voies non formelles. Le développement d'une classification permettant de mettre en relation ces séquences d'apprentissage informelles et non formelles avec les activités formelles aurait largement dépassé la portée de ce projet.

Pour cette raison, une solution intérimaire pragmatique a été choisie dans laquelle les points de crédit devaient servir d'indicateurs proportionnels. Sur la base d'entretiens avec des experts, les partenaires du projet ont réparti le nombre total des points de crédits ECVET (100 = 100 %) séparément entre les différentes unités de résultats d'apprentissage afin de visualiser le poids relatif d'une unité par rapport à la qualification dans le pays partenaire concerné. Bien que cela ait permis de tirer des conclusions – sur une base limitée – sur les différents poids relatifs d'une unité dans les référentiels, cela n'a pas démontré de valeur ajoutée réelle pour la promotion des projets de mobilité. De plus, des doutes sont apparus sur l'approche subjective en consultant des experts. Aussi, cette procédure a été abandonnée, (du moins pour l'instant) bien que « l'approche proportionnelle » s'avère plus adaptée à la formation professionnelle que l'orientation en termes de charge de travail.

Une autre fonction des points de crédit – leur accumulation et leur transfert dans le contexte d'enseignement du pays d'origine – a été complètement écartée car il n'existe à présent pas de systèmes de points de crédit dans la formation professionnelle – et par conséquent également dans le brevet de maîtrise – dans aucun des pays partenaires. Toutefois, dès qu'il sera question d'introduire des points de crédit ou lorsque d'autres pays utilisant déjà un système de points de crédit voudront utiliser cette classification, ceux-ci pourront être utilisés. Mais l'affectation des points doit être effectuée dans le cadre des autorités compétentes des pays respectifs et sous leur responsabilité exclusive.

4.3 Etape 2: Partenariat

ECVET stimule la mobilité transnationale dans la formation professionnelle, sur la base de **partenariats ou de réseaux durables**. Afin de développer ces partenariats durables, il est recommandé d'élaborer un protocole d'accord (Memorandum of Understanding, MoU).

Qui est concerné ?

Le protocole d'accord (Memorandum of Understanding, MoU) peut être élaboré au niveau institutionnel entre des institutions dites compétentes, qui *“ont le pouvoir, dans leur fonction propre, de délivrer des qualifications ou des unités ou de donner des crédits correspondant à l'obtention d'acquis d'apprentissage, dans un but de transfert et de validation.”*⁴.

Si un protocole d'accord est conclu entre l'institution compétente dans un pays A et l'institution compétente dans un pays B, un organisme de formation tel qu'une école, un centre de formation ou une entreprise du pays A doivent pouvoir se référer à celles-ci lorsqu'ils organisent des projets de mobilité avec leur organisation dans le pays B. Le protocole d'accord doit également énoncer des règles claires concernant la reconnaissance des résultats d'apprentissage obtenus par un apprenant lorsqu'il retourne dans son pays.

En pratique, le protocole d'accord est plus souvent signé à un niveau dit intermédiaire par les institutions impliquées dans l'organisation de la mobilité. Il peut s'agir d'institutions compétentes en termes de reconnaissance, mais pas nécessairement. Dans la phase de test SME MASTER Plus, le protocole d'accord a été signé entre la Chambre de métiers et de l'artisanat de l'Ille-et-Vilaine et la Chambre de l'artisanat de Slovénie.

⁴ Recommandation ECVET, juin 2009, 2009/c155/02 – Annexe 1 – définitions - et “Mieux connaître l'ECVET – Questions et réponses – conférence de lancement EQARF-ECVET” page 25

Étapes de la préparation d'un protocole d'accord

Les partenaires doivent conduire une réflexion sur les éléments suivants avant de signer un protocole d'accord :

Quels sont les objectifs des partenaires (promotion de la formation tout au long de la vie, mobilité transnationale, confiance mutuelle, reconnaissance des acquis d'apprentissage...) ?
Peut-on identifier des objectifs spécifiques de mobilité pour les individus, professions, secteurs (acquisition de compétences techniques, interculturelles et compétences clés) et se mettre d'accord sur ceux-ci ?
Le partenariat doit-il être basé ou non sur un principe de réciprocité quant à l'envoi et à l'accueil ?
Les partenaires disposent-ils de toutes les informations nécessaires au sujet du rôle des institutions compétentes, du système de qualification et de formation, etc. ?
Est-ce que les partenaires prévoient une durée pour l'accord et une procédure de renouvellement ?
La qualification concernée est-elle clairement identifiée ?
Est-ce que les informations concernant les procédures d'évaluation et de validation et les mesures d'assurance qualité utilisées par les partenaires sont complètes et claires pour tous ?
Existe-t-il un accord sur l'utilisation de méthodes et d'outils communs (matrice des acquis d'apprentissage commune, contrat pédagogique et relevé individuel de résultats) ?
Est-ce que les interlocuteurs de l'organisation de la mobilité sont identifiés et nommés ?
Les partenaires ont-ils besoin de spécifier les devoirs et responsabilités généraux des partenaires dans l'organisation de la mobilité ?
Existe-t-il un accord sur l'utilisation d'autres outils que l'EUROPASS mobilité ?

Contenu d'un protocole d'accord

Dans l'étape suivante, les éléments suivants doivent être formalisés :

→ **Contexte et objectifs de la coopération**

Le protocole d'accord fournit des informations sur le contexte général et les objectifs de la coopération.

Des institutions compétentes peuvent exprimer leur soutien aux partenariats entre les institutions d'envoi et d'accueil et spécifier le mode d'évaluation, de validation et de reconnaissance des acquis d'apprentissage obtenus au cours d'un séjour de mobilité à l'étranger.

→ **Durée et renouvellement de l'accord**

Les partenaires conviennent de la période et de la durée d'éligibilité, et des procédures envisagées pour le renouvellement de l'accord.

→ **Informations sur les partenaires**

Les protocoles d'accord fournissent des informations essentielles sur les partenaires impliqués (contacts) de même que leurs fonctions au sein du partenariat.

→ **Informations sur la qualification concernée**

La(les) qualification(s) concernée(s) sont clairement identifiées et décrites. Des indications sur l'ISCED ou le niveau EQF/NQF peuvent être utiles.

→ **Informations sur les procédures d'évaluation**

Le protocole d'accord résume la façon dont les acquis d'apprentissage sont évalués par l'institution d'accueil et pourraient être reconnus par l'institution d'origine. Par conséquent, les partenaires doivent rendre leurs procédures d'évaluation et de reconnaissance transparentes et accepter ces procédures réciproquement. Les partenaires conviennent également d'avoir recours à une description des qualifications concernées basé sur les résultats d'apprentissage (telle que la matrice), le contrat pédagogique, le relevé individuel de résultats et l'Europass mobilité.

→ **Accords additionnels concernant les responsabilités dans l'organisation de la mobilité**

Le protocole d'accord pourrait également aider à définir les rôles et responsabilités des partenaires dans l'organisation pratique de la mobilité transnationale, tels que l'organisation logistique des projets de mobilité, les aspects administratifs et les arrangements financiers, etc. De plus, le protocole d'accord peut spécifier les éléments de coopération entre les partenai-

res (accord sur des règles communes dans le partenariat, méthodes d'évaluation des projets de mobilité, dissémination des résultats du projet, etc.). Dans tous les cas, le partenariat devrait mentionner les normes de qualité nécessaires pour l'organisation de parcours de formation, au même titre que dans l'Europass mobilité et la "*Charte de qualité européenne*"⁵.

⁵ Recommandation (EC) No 2006/961 du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 concernant la mobilité transnationale au sein de la Communauté dans un but d'enseignement et de formation : la Charte de qualité européenne pour la mobilité [Journal officiel L 394 du 30.12.2006].

4.4 Etape 3: Préparation de la mobilité

Les périodes à l'étranger doivent être utilisées comme des outils didactiques permettant de développer les aptitudes professionnelles, interculturelles et linguistiques, de même que des compétences plus larges et personnelles. Cependant les compétences nouvelles ne se matérialisent pas automatiquement, simplement par le fait de séjourner à l'étranger. Afin d'exploiter le plein potentiel des placements, il est important de respecter des étapes essentielles pour s'assurer de la qualité du processus d'apprentissage.

Habituellement, les projets de placement transnationaux sont divisés en trois phases : en amont, pendant et après le projet de mobilité. En d'autres termes, on peut distinguer la phase de préparation, suivie par la phase de mise en œuvre, et enfin la phase d'évaluation (cf. Fig. 5). La **checklist de mobilité** (4) fournie par SME MASTER Plus expose plus en détail chaque étape à l'intérieur de ces trois phases. Le Contrat pédagogique joue un rôle prépondérant car il couvre les phases depuis la préparation jusqu'au projet l'évaluation.

Qui est concerné ?

Le contenu du contrat pédagogique reflète le processus de négociation entre les institutions d'origine et d'accueil. Il est négocié séparément pour chaque apprenant participant à la mobilité transnationale. Il est par conséquent signé par l'institution d'origine, par l'institution hôte et par l'apprenant.

Etape de la préparation et contenu du contrat pédagogique

La fonction du contrat pédagogique est de fournir les détails d'un projet de mobilité au niveau individuel. Il doit spécifier les conditions de la période d'apprentissage à l'étranger, clarifier les responsabilités de toutes les parties impliquées et fournir des informations sur les compétences que l'apprenant peut acquérir. Il est utile de trouver des synergies avec des contrats mobilité déjà existants, surtout s'ils sont obligatoires pour des raisons administratives. Par conséquent, il n'y a pas de modèle standard de contrat pédagogique. Néanmoins les éléments suivants doivent être vérifiés ensemble par les institutions d'origine et d'accueil avant de signer le contrat pédagogique :

Les interlocuteurs au sein des institutions d'origine et d'accueil ont-ils été désignés ?
L'institution d'accueil dispose-t-elle de toutes les informations importantes au sujet de l'apprenant ? Les compétences déjà acquises par l'apprenant sont-elles identifiées ?
Est-ce que des objectifs généraux et spécifiques (tels que la durée et les dates des périodes de mobilité) sont arrêtés ?
Les lieux de formation et les personnes responsables sont-ils identifiés ?
Les compétences développées (référence à l'unité ou aux résultats d'apprentissage censés être obtenus) sont-elles reliées au(x) programme(s) d'apprentissage / activités d'apprentissage / tâches ?
Les procédures d'évaluation qui seront utilisées sont-elles identifiées et clairement expliquées ?

→ **Identification des interlocuteurs (origine / accueil)**

Les partenaires doivent désigner les interlocuteurs de l'apprenant pour toutes les futures questions organisationnelles ou pédagogiques, aussi bien dans l'institution d'origine que d'accueil.

→ **Identification de l'apprenant et de ses antécédents**

L'organisme d'origine doit organiser la collecte des renseignements et l'identification des candidats à la mobilité. Dans le cadre de SME MASTER Plus, un dossier d'inscription a été utilisé pour sélectionner, mais aussi pour présenter le profil des candidats à l'institution d'accueil, qui aura besoin d'un délai suffisant pour identifier des lieux de placement appropriés. L'institution d'origine doit décrire la qualification de l'apprenant (par exemple en CFA, en entreprise ou en apprentissage). Les contraintes administratives requièrent davantage d'informations (âge, nationalité, etc.). Dans SME MASTER Plus, le dossier permettait de décrire également d'autres informations sur le profil telles que :

- Les objectifs professionnels de l'apprenant et sa motivation concernant sa participation,
- ses attentes concernant le projet de mobilité,
- les caractéristiques de l'entreprise d'origine (par exemple le nombre d'employés, la spécialisation, etc.).

On peut également ajouter un CV Europass pour des informations complémentaires.

→ **Identification de la période, de la durée de la mobilité et des lieux de formation**

Les partenaires d'accueil doivent clairement décrire quand et où la formation se déroule. Les projets de mobilité peuvent être organisés entre entreprises, entre entreprises et centres de formation d'apprentissage, entre entreprises et écoles de formation professionnelle, etc.

Par conséquent le contrat pédagogique doit énumérer tous les lieux et personnes chargées de l'apprentissage ainsi que les durées respectives. En outre, une présentation des entreprises ou institutions d'accueil avec un plan, des photos, une présentation de l'équipe, etc. donnera une idée à l'apprenant de ce qui l'attend.

→ **Accord sur les acquis d'apprentissage attendus**

Les institutions d'origine et d'accueil doivent se mettre d'accord sur la situation de formation et s'assurer que l'apprenant sera confronté à des situations correspondant à son niveau de compétence et aux objectifs d'apprentissage convenus. Il est nécessaire de déterminer les résultats d'apprentissage devant être atteints (attentes / objectifs de formation) liés à une situation ou à des tâches d'apprentissage concrètes, par exemple sous la forme d'une situation de travail dans une entreprise. Le contrat pédagogique doit décrire clairement ce qui doit être accompli. Bien sûr, il peut être difficile de trouver un lieu de travail où l'apprenant aura l'opportunité d'être formé sur tous les aspects d'une unité ou d'un acquis d'apprentissage, spécialement si la période de mobilité ne s'étend que sur une (très) courte période. Les partenaires doivent être conscients de ce qui peut être réalisé et doivent trouver une manière d'intégrer des accomplissements partiels dans le processus d'apprentissage. Si le processus d'apprentissage débute dans le pays d'origine, le processus de développement de la compétence et l'évaluation finale peuvent être réalisés à l'étranger. Si l'apprentissage débute à l'étranger, l'acquisition de compétences peut se terminer de retour au pays.

→ **Stade de développement des compétences de l'apprenant – positionnement de l'apprenant**

L'institution d'accueil a généralement besoin de renseignements sur le niveau de compétence de l'apprenant afin d'organiser des conditions d'apprentissage appropriées. La matrice des résultats d'apprentissage permet d'identifier le stade de développement des compétences de l'apprenant au moment du départ (étapes des acquis).

→ **Accord sur les procédures d'évaluation utilisées**

Enfin, l'apprenant doit comprendre comment chaque situation et acquis d'apprentissage sera évaluée. Il serait bon d'ajouter des explications sur le type et les méthodes d'évaluation utilisés.

4.5 Etape 4: Evaluation des acquis d'apprentissage

L'institution d'accueil conduit l'évaluation des résultats d'apprentissage obtenus par un apprenant durant un séjour de mobilité ; celle-ci constitue un élément essentiel d'ECVET et constitue un **instrument efficace d'assurance qualité concernant la mobilité transnationale**. D'une part, l'évaluation met en évidence la valeur des projets de mobilité, en particulier dans le contexte d'apprentissage national. La mobilité transnationale, qui véhicule souvent l'image négative de stagiaires prenant des sortes de "vacances professionnelles", sera mieux reconnue comme un outil pédagogique et une composante régulière du système de formation professionnel national si les compétences acquises à l'étranger sont évaluées, appréciées et documentées. D'autre part, l'évaluation crée une confiance mutuelle entre les différentes institutions participant au partenariat de mobilité internationale.

Les partenaires du projet SME MASTER Plus ont décidé de ne pas appliquer de procédure standardisée pour l'évaluation et l'appréciation des acquis d'apprentissage obtenus dans le cadre de la mobilité transnationale. Chaque partenaire possède ses propres principes, méthodes et instruments, qui peuvent également être appliqués dans le cadre d'ECVET. Le **relevé individuel de résultats** permet de documenter les résultats d'apprentissage.

Avant de démarrer le projet de mobilité, les institutions partenaires doivent spécifier les méthodes et les instruments servant à déterminer les acquis en accord avec les procédures communément utilisées dans les institutions hôtes. Il en est de même avec les critères d'évaluation. Dans ce contexte, les principes généraux suivant doivent être pris en compte :

- Les méthodes, les instruments et les critères d'évaluation des acquis qu'une institution désire appliquer dans le cadre d'un partenariat de mobilité doivent être rendus transparents pour l'institution partenaire (par exemple au cours d'une visite d'échanges éducatifs) et acceptée par celle-ci.
- Les accords des institutions partenaires relatifs à l'évaluation doivent être stipulés par écrits dans le protocole d'accord / memorandum of understanding (dans le contrat pédagogique par exemple).
- Les principes de proportionnalité doivent être respectés concernant la complexité de l'évaluation mise en œuvre. Les projets de mobilité à court terme (jusqu'à deux semaines) ne feront peut-être pas l'objet de procédure d'évaluation spécifique, alors que les projets de mobilité de moyen ou long terme nécessiteront une évaluation plus intensive.
- La procédure d'évaluation doit être compréhensible et claire pour toutes les personnes impliquées dans la mobilité, particulièrement les apprenants.
- L'évaluation doit se focaliser exclusivement sur les résultats d'apprentissage spécifiés dans le contrat pédagogique.

- Les résultats de l'évaluation doivent être documentés en conséquence (dans le relevé individuel de résultats) pour permettre la validation des acquis d'apprentissage par l'institution d'origine.

Pour l'évaluation des résultats d'apprentissage, il est possible d'utiliser une large gamme **d'instruments**, tels que :

Les examens écrits

Les candidats travaillent par écrit sur des tâches qui sont typiques de leur profession. L'évaluation peut couvrir la correction des solutions liées au sujet, la compréhension par le candidat des questions annexes liées au sujet, de même que des aspects formels lorsque c'est approprié.

Test pratiques / échantillons de travail

Les candidats mènent une activité typique de leur profession, telle que la maintenance, la production, un service, etc. L'évaluation peut porter sur leur méthode de travail et le résultat de leur travail.

Simulation informatique

Les candidats mènent une activité typique de leur profession par des moyens virtuels à l'aide d'un programme d'examen spécialisé. L'évaluation peut porter sur leur méthode de travail et le résultat de leur travail.

Entretien

Les entretiens se focalisent sur des questions de sujets spécifiques, des situations, des problèmes et leurs solutions.

Présentation

Dans une présentation, en se servant d'aides techniques si nécessaire, les candidats exposent des situations qui sont typiques de leur profession ou la solution à une tâche qui leur a été communiquée auparavant. Si nécessaire, ils répondent à des questions de compréhension liées à leur présentation. L'évaluation peut porter sur des compétences liées au sujet et à la communication, de même que la forme et la technique de présentation.

Conversation simulée

La conversation simulée se présente sous forme de jeu de rôle. Les candidats incarnent ici leur position professionnelle future tandis que l'examineur assume le rôle d'un client, d'un partenaire en affaires, d'un collègue, etc. L'évaluation peut porter sur la relation client de l'apprenant, ses compétences communicatives et ses compétences liées à un sujet spécifique, par exemple.

Méthode du portefeuille

La méthode du portefeuille s'applique à une combinaison de différentes méthodes et instruments, si nécessaire au cours de plusieurs étapes.

4.6 Étape 5 : Validation et documentation des acquis d'apprentissage et évaluation des projets de mobilité

Les résultats de l'évaluation, tels que documentés par l'institution d'accueil dans le relevé individuel de résultats, sont validés par l'institution d'origine à l'issue du séjour de mobilité. L'objectif est de confirmer que les acquis d'apprentissage atteints par un apprenant en mobilité et évalués par l'institution d'accueil peuvent être reconnus dans le contexte de l'enseignement national.

Les résultats d'apprentissage pertinents doivent alors être transférés sur le document [Europass Mobilité](#). L'institution d'origine peut en outre émettre un certificat de présence à l'apprenant.

La phase de suivi d'un projet de mobilité devrait également comporter des évaluations. Pour s'assurer que le processus tout entier – depuis la préparation jusqu'à la mise en œuvre et la procédure de suivi – est constamment optimisé, il est nécessaire que toutes les parties prenantes – l'institution d'origine, l'apprenant, l'institution d'accueil, possiblement la(les) organisation(s) d'échange – se transmettent mutuellement leur feedback sur ce qui s'est passé durant la période de mobilité. C'est ainsi que la qualité du programme pourra profiter d'une amélioration durable. L'évaluation peut être effectuée à l'aide d'un questionnaire écrit ou oralement dans des discussions personnelles ou des conversations par téléphone. De nombreux modèles de formulaires d'évaluation sont disponibles, tels que ceux utilisés dans le Projet Pro Mobility (www.pro-mobility.net). Afin d'améliorer la qualité des séjours de mobilité, il importe que les feedbacks rassemblés soient pris en compte lors des projets d'échange futurs. De cette façon, la qualité sera assurée sur une base durable.

5. Conclusions

La mise en œuvre pratique d'ECVET dans le cadre du projet SME MASTER Plus a permis un éventail d'observations, qui a mené aux **conclusions** suivantes :

- Les projets de mobilité représentent un **capital important** pour les apprenants en formation professionnelle : en fréquentant un centre de formation ou en effectuant un stage professionnel en entreprise dans un autre pays, les jeunes peuvent apprendre à s'adapter à de nouvelles situations. Ils sont confrontés à différentes méthodes et techniques de travail, à de nouveaux matériaux et produits, de même qu'à des cultures et mentalités différentes. Cela leur permet non seulement d'élargir leurs horizons, mais également de développer plus de tolérance et d'ouverture d'esprit envers de nouvelles situations qui ne leur sont pas familières. De plus, par la mobilité des apprenants peuvent améliorer leur maîtrise des langues, ce qui peut leur servir dans leur future vie professionnelle.
- Malgré les nombreux avantages, un nombre assez restreint d'apprenants profitent actuellement de l'opportunité de continuer leur formation dans un autre pays ou d'effectuer une période de stage professionnel à l'étranger. Une des raisons est probablement le **manque de compréhension des systèmes de formation**. Ce problème peut être résolu avec ECVET. Comme l'a montré l'expérience gagnée dans SME MASTER Plus, ECVET peut contribuer à une meilleure transparence lorsqu'il est mis en œuvre de manière appropriée et peut constituer la base d'un « langage commun ». De plus, ECVET peut faciliter l'organisation de la mobilité. Bien que, indéniablement, la mise en œuvre d'ECVET exige d'abord des efforts additionnels d'organisation, mais ces efforts seront d'autant plus payants si le nombre de séjours de type ECVET augmentera. De même, ECVET contribue clairement à l'amélioration de la qualité de la mobilité : avec ECVET, il est possible d'alléger de manière décisive les « problèmes d'interface », à savoir le lien entre les contenus appris dans le pays d'origine et les acquis d'apprentissage visés à l'étranger. Cela procure des avantages à toutes les parties impliquées – à la fois l'institution d'origine et l'institution d'accueil – et en particulier à l'apprenant. La description des qualifications crée un « langage commun » qui constitue une base pour tout accord.
- La mise en œuvre des projets dans le cadre d'ECVET demande, comme nous l'avons déjà mentionné, des **efforts supplémentaires** pour l'organisation au début. Cela requiert un degré très élevé de coordination entre les institutions d'origine et d'accueil pendant la phase de préparation du séjour de mobilité. Il est par conséquent recommandé d'appliquer ECVET lors de l'organisation de **séjours réguliers et/ou à long terme** (mobilité qualifiante) qui se focalisent sur l'acquisition d'acquis d'apprentissage (expertises techniques).

Les séjours de mobilité plus courts permettent de renforcer les compétences sociales et personnelles. Bien qu'ECVET puisse également apporter une meilleure qualité dans ce cas, ECVET n'est pas une condition essentielle requise pour leur mise en œuvre.

- La **formulation des résultats d'apprentissage** revêt une importance majeure dans la mise en œuvre d'ECVET. Ceux-ci forment la base du « langage commun ». Bien que les caractéristiques principales des acquis d'apprentissage soient connus – utilisation d'un verbe actif devant être spécifié et mis en contexte, la perspective de l'apprenant, etc. –, leur description pose néanmoins quelques **défis** : avec quelle « largeur » et « profondeur » doit-on formuler les résultats d'apprentissage ? Comment les présenter – ventilés en connaissances, aptitudes et compétences, ou formulés de manière globale en combinant ces éléments ? SME MASTER Plus ne fractionne pas les acquis d'apprentissage entre ses composantes, ce qui assure une meilleure lisibilité et évite les redondances. Il est vital que les partenaires du processus de mobilité conviennent d'une procédure spécifique afin de s'assurer que les descriptions des qualifications peuvent réellement être comparées. Il est également recommandé de définir conjointement les éléments qui sont présents dans les deux qualifications. Plus les descriptions sont proches, plus il est aisé de détecter les aspects communs et les différences dans les contenus des qualifications.
- La définition des unités est également très importante. Sur ce point également, il est utile de parvenir à un accord sur la « largeur » et la « profondeur » avec le partenaire de mobilité. En travaillant sur le projet SME MASTER Plus, il est apparu qu'il est préférable de définir les unités d'abord, puis de formuler les résultats d'apprentissage concernés. Les définitions ne devraient pas se focaliser uniquement sur le curriculum mais plutôt sur les activités spécifiques associées à la qualification. Le curriculum sert plutôt à « traduire » en contenus d'enseignement les résultats d'apprentissage relatifs aux unités. Le nombre d'unités dépendra largement de la complexité de la qualification, mais devraient être compris entre 10 et 20. Un trop grand ou un trop petit nombre d'unités pourrait contredire les intentions de la transparence qui est recherchée en structurant la qualification à l'aide de ces éléments.
- La présentation des résultats d'apprentissage de même que les unités au sein d'une **matrice des résultats d'apprentissage** s'est avérée très utile dans le cadre de SME MASTER Plus. La représentation du **'développement des résultats d'apprentissage'** en particulier constitue un avantage décisif quand il s'agit de décider de la mobilité de l'apprenant : la représentation peut être utilisée pour présenter les résultats d'apprentissage que l'apprenant doit avoir maîtrisés au terme de la qualification globale, de même que les « résultats d'apprentissage intermédiaires ».

Cela peut clarifier le statut des connaissances / aptitudes / compétences d'un apprenant lorsqu'il se rend dans un autre pays à un moment donné de sa formation. Cela facilitera la communication entre les partenaires de mobilité.

- Bien que l'affectation de **points de crédit** aux unités ait été testée dans SME MASTER Plus, les points ne sont pas représentés dans les descriptions de la qualification parce qu'ils n'ont pas de signification dans les pays partenaires impliqués. Selon la recommandation ECVET, les points de crédit ECVET devraient servir à mesurer le poids relatif de l'unité par rapport à la qualification globale. Aussi, ils constituent simplement des informations numériques additionnelles sur les unités, sans lesquels ils n'auraient pas de sens. En résumé, les points seuls n'ont pas de valeur dans ECVET. Globalement, la mise en application des points s'est révélée problématique : dans la mesure où il n'existe pas de règle stricte pour identifier le nombre de points et pour distribuer les points aux unités individuelles, chaque fournisseur de qualification peut appliquer son propre mode. Ceci amène des difficultés dans l'interprétation des points. Au vu de l'expérience de SME MASTER Plus, on peut affirmer que les points ECVET ne sont pas absolument nécessaires pour améliorer la transparence.
- Les **documents** suggérés dans le cadre d'ECVET - le protocole d'accord, le contrat pédagogique, et le relevé individuel de résultats – sont tout à fait adaptés pour conclure par écrit tous les accords entre les institutions d'origine et d'accueil, de même qu'avec l'apprenant. Ils créent une base sûre pour tous les partenaires impliqués et contribuent à la reconnaissance des projets de mobilité dans le contexte d'apprentissage du pays d'origine.
- Concernant la **reconnaissance et le transfert des unités et résultats d'apprentissage**, ECVET se heurte aux réglementations nationales lorsqu'il s'agit d'attribuer des points ou valider des crédits dans le cadre des examens nationaux. En revanche, la documentation et reconnaissance des périodes d'apprentissage et des contenus d'apprentissage s'est avérée moins problématique. Par conséquent, nous recommandons une approche flexible sur ce point.

Le travail effectué dans le cadre de SME MASTER Plus suggère qu'ECVET peut constituer une **base intéressante** pour l'organisation et la mise en œuvre des projets de mobilité en particulier à moyen et long terme. Grâce aux outils constituant la « boîte à outils d'ECVET, il est possible d'améliorer la **qualité des projets de mobilité**. Même si l'on ne peut appliquer tous les principes d'ECVET en pratique ; les éléments clés – les unités et les résultats d'apprentissage – améliorent la transparence et compréhension des qualifications.

6. Structures d'information et de support pour la mobilité transnationale en IVET et CVET

Cette présentation énumère, en particulier, les références aux organisations et réseaux qui sont engagés dans la promotion de la mobilité des apprentis dans le secteur de l'artisanat et des PME et auxquels les acteurs (tels que les organisations professionnelles, les centres de formation d'apprentis, les écoles professionnelles, les entreprises d'accueil, etc.) peuvent faire appel. Le site web EuroApprenticeship (voir ci-dessous) contient un panorama exhaustif de différents sites web en lien avec la mobilité – y compris dans les pays qui n'ont pas participé au projet SME MASTER Plus.

Europe :

EuroApprenticeship – www.euroapprenticeship.eu

EuroApprenticeship est un réseau européen visant à promouvoir la mobilité transnationale dans la formation professionnelle avec une attention particulière sur l'artisanat et les PME. Cette plateforme Internet cible principalement les autorités compétente et organismes responsables de la formation professionnelle et offre l'opportunité de créer des réseaux européens.

Autriche :

IFA (Association pour la promotion des échanges internationaux des apprentis, des jeunes travailleurs et des formateurs de l'économie) – www.ifa.or.at

IFA est le service qui promeut la mobilité des apprentis, des étudiants à temps partiel des écoles professionnelles, des employés et des tuteurs de la formation professionnelle initiale. En tant que point de contact central concernant l'information et le conseil pour toutes les institutions et les personnes impliqués dans les projets de mobilité, l'IFA fournit un soutien dans l'organisation de placements professionnels à l'étranger, fait la demande et accorde les financements nécessaires, et s'assure de la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger. Les membres d'IFA sont les Chambres économiques autrichiennes, la Fédération autrichienne de l'industrie, la chambre des jeunes artisans et industriels d'Autriche.

France :

Euroapprentissage – www.euroapprentissage.fr

Sur ce site web, les chambres et les centres d'apprentissage de l'artisanat en France trouvent des ressources pour organiser et mettre en œuvre des projets de mobilité. Le site web donne également accès au financement des projets de groupe, à l'aide de fonds administrés par l'APCMA dans le cadre de LEONARDO DA VINCI.

Allemagne :

Formation sans frontières – www.mobilitaetscoach.de

« Formation sans frontières » est le réseau des « coach de la mobilité » à la Chambre de métiers et de l'artisanat et des chambres de l'industrie et du commerce allemandes. Les coachs en mobilité aident les entreprises, formateurs, tuteurs, travailleurs qualifiés et stagiaires dans la mise en œuvre des projets de mobilité.