

REPONSE A L'APPEL A PROPOSITIONS « ACTIONS CONJOINTES »

Thème 1 «La construction de passerelles de qualifications : un système de transfert et d'accumulation de crédits de formation pour une éducation et formation tout au long de la vie ».

TRANSFINE

TRANSfer between Formal, Informal and Non-formal Education

DESCRIPTION DETAILLEE

ANALYSE DU CONTEXTE

Le système ECTS

Un grand nombre d'établissements d'enseignement supérieur (les rapports récents rédigés par Stephen Adam¹ évaluent leur nombre à plus d'un millier, le programme Erasmus parle « de plus de 1200 établissements, entre 5000 et 6000 facultés ou départements d'établissements situés dans l'UE, l'EEE et les pays associés d'Europe centrale et orientale) utilisent depuis plusieurs années, avec le soutien et l'aide de la Commission Européenne, le dispositif ECTS (European Credit Transfer System) dont l'objectif est de faciliter la mobilité des étudiants et la reconnaissance des périodes d'études effectuées dans d'autres établissements d'enseignement supérieur, notamment à l'occasion d'échanges (en particulier dans le cadre du programme Erasmus), quel que soit le système éducatif de référence. Ce système, initié à la fin des années 80 par près de 150 établissements dans cinq champs disciplinaires, a été progressivement élargi jusqu'à devenir une référence².

¹ S. Adam, V. Gemlich, Report for the European Commission : ECTS extension feasibility project, January 2000

S. Adam, Report for the Confederation of European Union Rectors' Conferences: Transnational Education Project, report and recommendations, March 2001

² Dans l'annexe à la décision du 15 juin 1987, cette action est décrite comme suit : « la promotion d'un système européen d'unités capitalisables (crédits académiques) transférables dans toute la Communauté (ECTS) sur une base expérimentale et volontaire, en vue de permettre aux étudiants suivant ou ayant accompli un cycle d'enseignement et de formation supérieurs d'obtenir des crédits au titre de ces formations accomplies dans une université d'autres Etats membres ».

Le système se présente sous forme de crédits que l'étudiant peut capitaliser. Une année universitaire correspond à 60 crédits. Le nombre de crédits attribués par un module de formation peut être variable. Il n'est pas proportionnel à la durée du module, du nombre d'heures d'enseignement, mais de la charge de travail que représente ce module pour l'étudiant : participation aux cours, travaux pratiques, séminaires, travail personnel, travail en bibliothèque, temps d'évaluation et d'examen...

Ces dernières années, les promoteurs de ce système ont amorcé une réflexion pour étudier quelle pourrait être la contribution du système ECTS à la formation tout au long de la vie et comment prendre en compte d'autres acquis que les acquis de formation académique. A partir du moment où un dispositif est constitué de crédits qu'il est possible d'accumuler, pourquoi en effet réserver la période d'accumulation de crédits aux formations supérieures, à la formation initiale, aux premiers âges de la vie ? Pourquoi ne pas envisager pour toute personne la possibilité de continuer à accumuler des crédits quand elle le souhaite, tout au long de son parcours personnel et professionnel ? Pourquoi ne pas faire du système ECTS un support fondamental du processus de formation tout au long de la vie ?³

Au début de l'année 1999, la Commission Européenne a mis en place un Groupe de travail pour envisager l'évolution d'ECTS en un système global permettant la capitalisation et le transfert de crédits dans une perspective de formation tout au long de la vie. L'objectif est de mettre l'accent moins sur le transfert que sur l'accumulation. Cette perspective traverse les deux rapports de Stephen Adam précédemment cités. Adam et Gemlich pensent que l'évolution du système ECTS « devrait aboutir à un dispositif de formation tout au long de la vie appuyé sur un système de crédits, aussi simple et transparent que possible », prenant en compte, entre autres, les diplômes et reconnaissances professionnelles et la validation des acquis de l'expérience. Cela nécessitera de redéfinir la notion de crédit, prenant beaucoup plus en compte les compétences, et de repenser le processus d'évaluation par l'introduction de mesures plus qualitatives. Elle a fait l'objet en novembre 2000 du Séminaire international à Leiria (Portugal) « Credit Accumulation and Transfer Systems » réunissant une centaine de responsables institutionnels et universitaires. Actuellement une étude de faisabilité est en cours de réalisation. Elle est coordonnée par la Fachhochschule d'Osnabrück.

Le système ECTS enfin est pris en compte dans le processus de réflexion initié par les Ministres européens en charge de l'enseignement supérieur à Bologne en juin 1999 et réaffirmé à Prague le 19 mai 2001 visant à créer un espace européen de l'enseignement supérieur. La déclaration de Bologne recommande l'adoption d'un socle de références communes, reposant sur un système de crédits tel que l'ECTS et affirme que les crédits peuvent être acquis en dehors d'un système éducatif formalisé et être reconnu par les Universités. Prague préconise la généralisation de ce système, appuyé sur l'idée de parcours de formation et de diversification des modes de participation.

La perspective de formation tout au long de la vie

L'idée de formation tout au long de la vie est désormais au centre des préoccupations des instances européennes. Le mémorandum qui vient d'être publié ainsi que la discussion qui va s'ouvrir dans les prochaines semaines avec les Etats et les acteurs éducatifs cristallisent cette préoccupation.

³ Conclusions et recommandations du rapport de Stephen Adam et Volker Gemlich

Selon nos analyses, cinq éléments entre autres contribuent à la montée en puissance de cette préoccupation :

- l'évolution de la vie professionnelle qui se présente de moins en moins comme un parcours linéaire, dans une même entreprise ou dans un même secteur économique, organisée selon une progression repérée tant en ce qui concerne le niveau de responsabilité que la rémunération, mais comme un parcours souvent haché par les ruptures, voulues ou non, sanctionnées ou non par le chômage;
- la mobilité s'impose comme une nouvelle règle du jeu : mobilité interne ou externe, mobilité géographique, changement de métier ;
- le développement des technologies complexes, la mise en œuvre d'organisations du travail plus réactives et plus autonomes font que nos activités « incorporent », le plus souvent de façon inconsciente, de plus hauts niveaux de savoirs, sollicitent de plus en plus nos capacités intellectuelles et, finalement, constituent de réelles opportunités d'apprentissage ;
- le volume d'informations et le stock des connaissances disponibles s'accroissent de manière exponentielle et la formation continue ne peut plus, telle qu'elle est aujourd'hui encore largement conçue (à savoir un processus d'adaptation continue), faire face à cette accroissement ;
- le paradoxe des extrêmes avec d'un côté une élévation du niveau moyen de formation d'une grande partie de la population et de l'autre une population qui reste durablement à l'écart de cette progression.

La diversité et la complémentarité des lieux d'apprentissage

Les réflexions des décideurs politiques et économiques mettent le plus souvent l'accent sur ce qui se passe dans la sphère du travail. Pourtant l'idée que ce qui se passe hors du travail, dans la vie personnelle et collective, est tout aussi porteur d'apprentissage, commence à s'imposer. Elle est portée par des dispositifs qui cherchent à valider les acquis de l'expérience quels qu'ils soient.

Le mémorandum, premier élément, définit trois modes d'apprentissage :

- ***l'éducation formelle*** qui se déroule dans des établissements d'enseignement et de formation et débouche sur l'obtention de diplômes et de qualification reconnus ;
- ***l'éducation non formelle*** qui couvre toutes les activités éducatives qui ne conduisent pas à des certifications officielles et qui sont proposées par une grande diversité d'institutions, des entreprises comme des associations à but non lucratif, des organismes privés comme des organisations syndicales ou des partis politiques ;
- ***l'éducation informelle*** qui s'inscrit dans la vie quotidienne et qui n'est pas forcément intentionnelle.

« Jusqu'ici, poursuit le mémorandum, c'est l'éducation formelle qui a dominé la réflexion politique, façonnant les modes d'éducation et de formation et influençant la conception qu'ont les individus de ce qui compte en matière d'apprentissage ». Mais si l'on admet que les espaces, les lieux dans lesquels les individus évoluent sont de plus en plus « intelligents », si l'on admet que les activités qu'ils réalisent, quelles qu'elles soient, réclament de plus en plus d'interventions réflexives, même elles sont le plus souvent inconscientes, il faut reconnaître à ces espaces et ces activités une dimension éducative. Certes tous ces espaces et activités

n'offrent pas les mêmes possibilités de « formation », mais ils jouent un rôle certain dans la construction de savoirs qui sont dédiés à l'action.

Il devient donc essentiel de *reconnaître la diversité des lieux d'apprentissage et leur contribution à la construction d'un individu tout au long de sa vie.*

Le mémorandum insiste, deuxième élément, sur un autre point, celui de la **complémentarité entre les trois modes d'apprentissage**. Dans une démarche de formation tout au long de la vie, ce qui est important est-il précisé, c'est « la complémentarité de l'éducation formelle, non formelle et informelle ». Cette perspective est essentiellement une question structurelle et culturelle, étant donnée l'organisation des systèmes éducatifs et la hiérarchie des savoirs qu'ils proposent. Si nous abordons la question du point de vue de l'individu, on constate que tout individu, quel que soit son niveau de formation initiale et sa situation personnelle et professionnelle, réalise « sa » synthèse entre ces différentes catégories de savoirs et qu'il se construit à partir de ces apprentissages diversifiés et multiformes une représentation du « monde » et des capacités d'intervention dans sa vie quotidienne comme dans sa vie professionnelle et de réaction par rapport aux événements, notamment imprévus. Les messages stratégiques adressés par European Association for the Education of Adults (EAEA) dans le rapport qu'elle vient de publier suite à une étude d'un échantillon de 200 projets européens soutenus par la Commission Européenne dans le cadre de Socrates entre 1995 et 1999 vont d'ailleurs dans ce sens :

- « Tous les acteurs et intervenants doivent être en mesure de faire appel à l'éducation informelle et non formelle, de la promouvoir et la soutenir, ce qui peut être fait dans de nombreux contextes ».
- « Si l'on veut mettre sur pied des stratégies en faveur de l'éducation tout au long de la vie qui aient des chances de réussir, il faut obtenir une collaboration étroite et effective entre les prestataires de l'éducation formelle et non formelle, les autorités publiques, les partenaires sociaux et les ONG ».

Les processus de reconnaissance des acquis personnels et professionnels

Nous avons tous conscience d'apprendre par nos activités au travail, dans des associations, dans la famille, de progresser dans la maîtrise des problèmes ou des situations auxquels nous avons à faire face. Mieux, nous avons parfois le sentiment que ces « apprentissages » se complètent et s'amplifient les uns les autres pour accroître nos capacités, notre potentiel. Et pourtant, certainement parce que le contexte évolue, c'est tout récemment qu'on a commencé à se poser la question de la reconnaissance officielle de ces acquis nés et construits dans l'expérience au même titre que les savoirs académiques proposés par l'école ou les organismes de formation continue. Plusieurs pays européens ont mis en place ou commencent à construire des dispositifs permettant de reconnaître et de valider les compétences ou les connaissances acquises par les individus en dehors de toute situation formelle d'apprentissage. Ces dispositifs permettent effectivement de donner une valeur, dans un système de référence, qui est le plus souvent le système de certification, à l'expérience d'un individu qu'elle soit personnelle ou professionnelle.

Cette préoccupation tend donc à devenir une préoccupation plus généralement partagée. On passe de dispositifs cherchant à répondre à des problèmes particuliers ou résultant d'initiatives de « militants », des dispositifs de portée nationale, portés par les gouvernements, à l'élaboration de méthodologies et d'outils appropriés. Cette préoccupation est présente

également dans le mémorandum. Elle a été présente, dans les années précédentes, dans de nombreux programmes Leonardo, Socrates, Jeunesse, même si elle a été jusqu'ici relativement peu valorisée et peu coordonnée.

Aujourd'hui, les promoteurs du système ECTS le lient tout à fait explicitement à la demande de validation des acquis de l'expérience. Dans un texte « questions-réponses » concernant l'extension de l'ECTS, il est dit notamment que « la mesure de l'expérience acquise hors des établissements d'enseignement supérieur (sur le lieu de travail) peut être exprimée en unités de cours et confrontée aux programmes d'apprentissage formels ».

PROBLEMATIQUE

Des rapports et dossiers que nous avons analysés dans cette phase préalable de construction d'un projet de réponse à l'appel à propositions « Actions conjointes », émergent progressivement deux idées transversales qui se confortent mutuellement :

- L'affirmation de la nécessité, dans une perspective de formation tout au long de la vie, de ***construire des passerelles entre les systèmes éducatifs formels et les approches éducatives non-formelles et informelles*** afin de proposer des systèmes de reconnaissance continue (accumulation) et d'assurer les transferts d'un pays européen à un autre en vue de favoriser la mobilité tant géographique que professionnelle. La mise en place de telles passerelles est perçue comme susceptible d'avoir un impact fort sur la motivation de la population et de déclencher un accroissement de la participation.
- Le choix envisagé de s'appuyer sur l'expérience réussie avec ***ECTS comme méthodologie*** dans cette perspective d'élargissement des modes de reconnaissance, en particulier en direction des publics les plus éloignés de la formation ou les plus réticents à s'engager dans des processus classiques. Ce qui motive ce choix ce sont les avantages reconnus de ce système (Adam, Gemlich, 2000) : flexibilité, mobilité, prise en compte de différents types de modes d'acquisition (en particulier les stages de formation continue, facilitateur pour la validation des acquis, meilleure compréhension réciproque et collaboration entre partenaires éducatifs ou entreprises).

Elles constituent la trame du thème 1 de l'appel à propositions « Actions Conjointes » qui pose la question de la possibilité de ***construire une approche européenne trans-institutionnelle d'accumulation et de transfert de « crédits », appuyés sur des connaissances et aptitudes d'ordre différent, à tous les niveaux et quels que soient les lieux et modes d'acquisition de ces crédits, s'appuyant sur les expériences développées dans les trois programmes cités en référence (Socrates, Leonardo, Jeunesse) et d'en étudier la faisabilité.*** Socrates a permis d'expérimenter puis de développer sur une base aujourd'hui très large un système de transfert de crédits entre établissements d'enseignement supérieur. Dans le cadre de Leonardo ont été étudiés, conçus, expérimentés différentes méthodologies et plusieurs outils visant à reconnaître dans une perspective de transfert les compétences et aptitudes acquises notamment dans le cadre de la formation continue, mais aussi par l'expérience professionnelle. Le programme Jeunesse a permis de mettre l'accent sur les apprentissages informels, sur les compétences sociales à posséder tant pour être un citoyen à part entière que pour s'insérer durablement dans la vie professionnelle.

OBJECTIFS DU PROJET

Compte tenu de l'analyse préalable que nous avons mené, compte tenu de l'expérience des programmes européens et des compétences acquises par les différents partenaires mobilisés par ce projet, compte tenu de notre compréhension de la problématique de l'appel à propositions et de la lecture que nous faisons des enjeux affichés, nous donnons six objectifs principaux à notre proposition.

Objectif n°1 Poursuivre l'approfondissement de la réflexion sur les orientations affichées et sur les effets à court et moyen terme sur les dispositifs éducatifs et mettre au même niveau de réflexion les partenaires du projet. Approfondir la réflexion sur les points-clés qui sous-tendent ce projet et leurs articulations : la notion de « *crédit* », ce qui est mis concrètement par les acteurs sous les notions d'éducation formelle, non-formelle et informelle, la notion « d'*intégration* » (prise en compte des modalités et des lieux d'acquisition), les *principes méthodologiques* des outils à construire pour identifier, évaluer et rendre lisibles les acquis, la notion de « *transfert* » entre institutions, niveaux et pays, les notions « d'*accumulation* » et de « *parcours individuel et professionnel* » dans une perspective de formation tout au long de la vie.

Objectif n°2 Repérer, décrire et analyser dans les champs couverts par les programmes Socrates, Leonardo et Jeunesse les expériences les plus significatives, les travaux d'analyse et de comparaison déjà réalisés, les initiatives prises tant au niveau européen qu'au niveau des structures nationales pour essayer de construire des approches transversales. Repérer et analyser des dispositifs d'initiative nationale susceptibles d'offrir des pistes de réflexion et d'expérimentation. Identifier des expériences menées, même de portée réduite, susceptibles de nourrir notre réflexion.

Objectif n°3 Vérifier les attentes par rapport à cette démarche intégrée de reconnaissance, d'accumulation et de transfert généralisé : attentes des décideurs politiques, des responsables institutionnels, des partenaires sociaux (organisations professionnelles, syndicats, mais aussi entreprises), des acteurs mobilisés par les trois programmes européens concernés, des individus. Vérifier la compatibilité avec les systèmes nationaux. Prendre en compte les législations et les réglementations existantes.

Objectif n°4 Evaluer la faisabilité de l'expérimentation d'un tel dispositif. En particulier identifier les problèmes que risque de rencontrer la mise en œuvre de cette démarche. Localiser les réticences et les résistances par rapport à cette approche, qui ont toutes les chances d'être multipliées compte tenu de l'augmentation des acteurs concernés et de la diversité des conceptions en présence. Mesurer les conditions d'acceptabilité de cette approche par les différentes catégories d'acteurs concernées. Vérifier les possibilités d'ouverture de nouveaux modes sociaux de reconnaissance pour cette approche et identifier les difficultés éventuelles d'implantation de ces nouveaux modes de reconnaissance.

Objectif n°5 Concevoir, élaborer et proposer les principes, les modalités et les conditions de réalisation d'un dispositif expérimental intégré de transfert et d'accumulation de crédits appuyés sur des connaissances et aptitudes d'ordre différent, à tous niveaux, quels que soient les lieux et modalités d'acquisition.

Objectif n°6 Construire un cahier des charges d'actions expérimentales susceptibles de constituer la base d'un nouveau programme intégrateur. Proposer quelques actions types pouvant être mises en place dans de courts délais.

PROGRAMME DE REALISATION

Le partenariat que nous avons réuni est central dans la façon dont nous avons construit le projet. Il s'appuie essentiellement sur des réseaux constitués, couvrant de nombreux pays européens et sur des réseaux couvrant les trois champs du dispositif – éducation formelle, informelle et non-formelle -. Cela constitue, de notre point de vue, une garantie pour atteindre effectivement les expérimentations qui sont les plus susceptibles de contribuer à l'avancée de notre projet. La définition du rôle de chacun des partenaires est présentée dans la cinquième section « Organisation du partenariat ».

Nous avons prévu d'organiser notre programme de réalisation en trois phases, chacune de ces phases visant à atteindre deux des six objectifs du projet.

1 La première phase visera à atteindre les deux premiers objectifs. Elle comprendra cinq temps.

- Un temps d'échange entre les partenaires pour confronter l'état de leur réflexion sur les thèmes qui sous-tendent le projet et d'ajustement sur les concepts-clés que nous avons identifiés. Il sera mis au point un glossaire définissant les principaux concepts utilisés et leur articulation.
- Un temps de collecte des documents, rapports, dossiers, études, réalisations en possession des partenaires et des membres de leurs réseaux respectifs.
- Un temps de localisation et de recueil des matériaux existant sur le thème : rapports études commanditées par la Commission Européenne, actes de Conférences ou de Colloques, ...
- Un temps d'échanges avec des personnes ou institutions relais ayant pris des initiatives localement ou nationalement dans le champ visé par le projet.
- Un temps d'analyse pour identifier les contributions potentielles à la définition d'une approche intégrée :
 - analyse de la documentation recueillie ;
 - description et analyse de dispositifs de portée européenne ou nationale ;
 - description et analyse des expériences significatives repérées
 - analyse des outils développés et de leurs résultats.

Cette première phase mettra plus particulièrement l'accent sur l'analyse des principes, des méthodes et des outils qui ont été utilisés :

- soit dans la mise en œuvre du système ECTS,
- soit dans modalités de reconnaissance et de validation des acquis de formation ou de l'expérience professionnelle ou sociale.

S'agissant du système ECTS, une attention plus particulière sera apportée à l'analyse et à la compréhension de son mode d'organisation et surtout de son mode d'implantation, qui a conduit à son acceptation par la communauté universitaire. Avec la notion de « crédit »

comme référence fondamentale qu'il porte, avec son affranchissement de la référence à des durées de formation, de programmes pour s'appuyer sur la charge de travail de l'apprenant, avec l'évolution récente de l'organisation du dispositif du transfert d'un établissement dans un autre à l'accumulation en support d'un projet de parcours individuel, il ouvre des perspectives à notre sens transférables hors de la sphère de l'enseignement supérieur.

S'agissant des modes de validation des acquis, nous disposons à la fois d'expérimentations menées dans le cadre de projets Leonardo. On a pu constater au fur et à mesure de l'avancée de ce programme que le nombre de projets couvrant le champ de la reconnaissance et de la validation des compétences et des aptitudes nées des situations de travail croissait. On a vu naître également de nombreuses expériences cherchant à mettre en application les recommandations du Livre Blanc, ou cherchant à mettre en place des outils de reconnaissance des compétences à dimension européenne soit spécifiques à un secteur professionnel, soit généralistes. Nous disposons également des dispositifs qui commencent à se généraliser dans plusieurs pays européens de validation des acquis de l'expérience. La France est en passe de faire une avancée significative avec l'adoption d'une législation et d'une réglementation audacieuses, mais il faut aussi souligner le travail de fond réalisé par le Royaume-Uni et l'Irlande, par les pays nordiques et plus récemment par des pays comme les Pays-Bas et la Belgique. Lors de la rencontre en avril à Paris des Ministres de l'Education des pays de l'OCDE, la question de la validation de l'expérience a fait l'objet d'une demi-journée de travail au cours de laquelle la plupart des pays représentés ont pu faire état d'avancées dans ce domaine.

Enfin, les expériences et les travaux conduits par les partenaires du projet, les démarches de validation des acquis de l'expérience mobilisées dans certains dispositifs, nous confirment dans notre conviction qu'au delà des apprentissages objectivables ce qui devient essentiel dans la construction d'une qualification individuelle ce sont les « savoirs » intransmissibles qui résultent effectivement de l'expérience et qui rendent possible ou facilitent tout processus ultérieur d'apprentissage, toute démarche d'insertion professionnelle ou sociale, toute évolution professionnelle. Le problème est qu'ils sont rarement pris en compte en tant que tels. Ils apparaissent souvent comme une sorte de « supplément d'âme », un « plus » qui fait la différence et non comme un élément constitutif de l'identité sociale et professionnelle. Il faut porter au crédit de nombreux projets développés dans le cadre de Jeunesse d'avoir mis l'accent sur cette dimension de la construction de l'individu et sur sa contribution fondamentale à l'employabilité et à la citoyenneté. En outre ces expériences ont l'avantage de nous permettre d'atteindre une population qui n'est pas la plus accessible pour les programmes « traditionnels » et qui fait parfois l'objet de rejet.

A l'issue de cette première phase, nous avons prévu d'organiser un séminaire à Lille réunissant le Groupe de projet, les institutions et les experts sollicités pour apporter des informations et aider à l'analyse, des représentants de la Commission Européenne, des représentants des Ministères de l'Education, de la formation Professionnelle et du travail intéressés par la problématique et des représentants des Agences nationales Socrates, Leonardo, Jeunesse ayant collaboré à la première phase. L'objectif de ce séminaire est de présenter, de discuter et de valider le rapport réalisé et d'aider à la préparation de la seconde phase.

2 La seconde phase cherchera à atteindre les objectifs 3 et 4 du projet. Elle comprendra trois temps.

- Un temps de rencontre dans chacun des 5 pays faisant l'objet de l'analyse avec les différentes catégories d'acteurs identifiés : décideurs politiques, responsables institutionnels et experts, partenaires sociaux, responsables d'institutions de formation ou d'associations impliqués dans les programmes concernés, individus, pour identifier leurs attentes par rapport à une perspective de reconnaissance élargie des compétences et aptitudes, qui va au-delà des dispositifs ou expérimentations existants et qui ouvre une dimension européenne.
- Un temps de discussion avec l'ensemble de ces acteurs pour mesurer les résistances, les problèmes de niveau national ou régional d'ordre politique, juridique, social, économique, technologique, ... qu'ils identifient, en vue de définir le degré de viabilité de la démarche et les conditions minimum de mise en œuvre.
- Un temps d'analyse des législations et réglementations concernant l'organisation des systèmes de certification, des systèmes de reconnaissance et de validation des acquis et des compétences dans les différents pays, des modes de reconnaissance et de valorisation dans les entreprises.

C'est une phase extrêmement sensible pour ce projet. En même temps, il ne doit pas être complètement soumis aux résultats de cette analyse et cette consultation. Il faudra porter une attention particulière aux points acquis qui peuvent constituer les bases consensuelles de la mise en place d'une expérimentation. Il faudra bien repérer les conditions de faisabilité avancées et les « espaces » laissés libres. Il faudra identifier les points de blocage qui constitueront autant de limites à ne pas dépasser. Il faudra enfin tenir compte du facteur temps et construire la démarche en tenant compte de l'évolution préalablement acceptée (et parfois déjà affichée) des mentalités de la part des décideurs ou des efforts qui seront faits par les promoteurs pour les faire évoluer, ou encore des négociations qui pourraient être menés au plus haut niveau des responsables politiques ou économiques.

Une attention particulière sera portée aux besoins des individus, en particulier ceux des groupes exclus ou désavantagés. Un effort important sera demandé ici aux partenaires travaillant dans le programme Jeunesse. Un dispositif inscrit dans une perspective de formation tout au long de la vie est d'abord un dispositif qui s'appuie sur les individus et les rend bénéficiaires de la démarche. Il est donc nécessaire de s'appuyer aussi sur les participants potentiels et de les inciter à exprimer leurs besoins. Cependant comme nous savons tous qu'il est particulièrement difficile de mener ce type d'analyse. Notre proposition est de nous appuyer en priorité sur les résultats des travaux existants et identifiés par les partenaires : les analyses des besoins préalables au lancement de certains dispositifs expérimentaux, les analyses des besoins des publics ayant participé ou participant à ces dispositifs expérimentaux ou ayant bénéficié déjà de décisions de validation.

D'un point de vue méthodologique plusieurs outils seront utilisés durant cette phase :

- des travaux documentaires pour tout ce qui concerne la législation et la réglementation ;
- des entretiens approfondis avec un échantillon à constituer de décideurs, de responsables institutionnels ou d'experts ;
- des panels réunissant des responsables d'organismes de formation ou d'associations ;

- des résultats d'enquête ou de travaux sur les besoins des publics potentiels réalisés par les partenaires ou identifiés par eux ;
- des rencontres avec des groupes de stagiaires ou de participants dans les organismes ou les institutions repérées dans la première phase, des rencontres avec des bénéficiaires de décisions de « validation » ;

A l'issue de cette seconde phase, nous avons prévu d'organiser un second séminaire à Lille réunissant des acteurs-clé d'autres pays, des décideurs, des représentants des groupes d'acteurs sollicités lors de la deuxième phase, afin de réagir aux analyses proposées, de les compléter éventuellement et de valider les contraintes à prendre en compte dans la perspective de la proposition d'une démarche nouvelle.

3 La troisième phase cherchera à atteindre les objectifs 5 et 6 du projet. Elle comprendra six temps.

C'est la phase la plus importante du dispositif et fera appel aux compétences d'ingénierie de haut niveau des partenaires. Durant cette phase, nous souhaitons travailler de façon très étroite avec les responsables de la Commission Européenne promoteurs du projet pour en définir avec nous les principes de base et les conditions de faisabilité.

- Un temps de synthèse des réflexions menées en commun et des données recueillies dans les deux premières phases.
- Un temps de construction d'une approche intégrée de reconnaissance des acquis, processus et procédure.
 - Celle-ci devra être simple d'utilisation pour les acteurs, compréhensible pour les bénéficiaires, lisibles pour les entreprises.
 - Elle devra également offrir des garanties en termes de qualité afin de construire les bases d'une confiance réciproque entre les institutions concernées et de lui laisser toutes les chances d'extension ultérieure.
 - Elle devra être accessible, ouvert à l'expression individuelle, comme à l'expression collective portée par des entreprises, des associations, des communautés locales, des groupes.
 - Elle devra ne pas remettre en cause les systèmes existants et établir les passerelles nécessaires.
 - Elle devra être applicable à toutes les formes de « formation »

Elle sera complétée :

- Troisième temps, par un travail de définition de ce qu'on pourrait appeler une « monnaie commune », de ce qui pourrait être l'équivalent, dans cette approche intégrée, de la notion de « crédit » transférable utilisée dans ECTS.
- Quatrième temps, par un travail de définition des outils supports qui pourraient être mobilisés dans les premières expérimentations.
- Un cinquième temps de définition d'un cahier des charges ouvrant la mise en œuvre des premières expérimentations.
- Un sixième temps de lancement de la dissémination des résultats du projet par un colloque à Brno (CZ)

ORGANISATION DU PARTENARIAT (cf. Schémas)

Un premier cercle (cercle intérieur)

Le premier cercle du partenariat est constitué de réseaux européens, qui peuvent s'appuyer sur des réseaux nationaux ou des organisations de dimension nationale.

EUCEN (European University Continuing Education Network) : est un réseau européen qui rassemble 170 Universités implantées dans 35 pays de l'Europe de l'Ouest et de l'Europe Centrale. Un grand nombre d'entre elles sont actives dans la mise en œuvre d'ECTS. Ses champs de préoccupation couvrent les activités de formation continue et de validation de l'expérience personnelle et professionnelle, et tout ce qui touche à l'organisation pédagogique des formations en vue de faciliter l'accès et la participation à l'enseignement supérieur. Le travail mené par les établissements d'enseignement supérieur dans le cadre d'ECTS, pour l'organisation en crédits, est tout à fait essentiel pour le développement de la formation continue et la contribution des Universités à la formation tout au long de la vie. C'est pour cette raison qu'il intéresse particulièrement les services de formation continue même s'ils ne sont pas toujours les acteurs les plus directement impliqués.

Promoteurs de nombreux projets européens au cours des dernières années, EUCEN veut être un acteur influent dans l'évolution des pratiques des Universités, en liaison avec l'EUA (European University Association), dans une perspective de formation tout au long de la vie et de reconnaissance des acquis de l'expérience. En outre EUCEN fédère 9 réseaux nationaux de Services universitaires de formation continue : Allemagne, Autriche, Finlande, France, Irlande, Portugal, Suisse, Royaume-Uni (2), qui pourront constituer en tant que de besoin autant de relais directs auprès des établissements que nous ne pourrions pas toucher directement.

EUCEN sera le réseau « pilote » du projet. C'est Pat Davies, Secrétaire Général Exécutif de EUCEN qui assurera la coordination et l'animation du projet

EUCEN a confié à l'**Université des Sciences et Technologie de Lille**, et en particulier à son Vice-Président chargé de la formation continue, Michel Feutrie, également Vice-Président de EUCEN, la gestion administrative et financière du projet

L'Université des Sciences et Technologies de Lille possède une expérience forte à la fois dans le développement du dispositif ECTS, dans la formation continue (elle est la première Université de France pour le volume de ses activités de formation continue), en organisant en particulier ses parcours de formation en vue de faciliter le retour des adultes à tout moment de leur trajectoire sociale et professionnelle, et dans la validation des acquis jouant un rôle leader dans l'enseignement supérieur national et international sur ce champ.

Cette triple expérience associée à une longue pratique de gestion de projets européens a fait qu'elle a été choisie par EUCEN pour assurer la gestion de ce projet.

EAEA (European Association for the Education of Adults) est une association internationale ayant pour objet de relier et de représenter les organisations européennes directement engagées dans la formation des adultes. Elle regroupe essentiellement des ONG dont l'objectif principal est la formation des adultes. Elle a été fondée en 1953 et regroupe

quelque 110 organisations issus d'une trentaine de pays. EAEA a pour mission d'œuvrer à la création d'une société cognitive en encourageant la demande de formation de la part des personnes, des organisations et des communautés, notamment les femmes et les personnes exclues ou faiblement représentées, et en améliorant la réponse des prestataires et des administrations à tous niveaux.

Les objectifs d'EAEA sont :

- De promouvoir le développement de l'éducation des adultes ;
- D'encourager la coopération dans le domaine de l'éducation des adultes au niveau européen ;
- De développer un lobbying international en vue de l'adoption de politiques répondant aux besoins des adultes en Europe ;
- De faciliter la coopération entre les ONG et jouer un rôle actif sur la scène internationale.

Ses membres sont soit des organisations nationales coordinatrices ou têtes de réseau dans les pays européens, des organisations locales, régionales ou transnationales.

AEFP (Association Européenne pour la formation professionnelle) est un réseau qui réunit 15 grands organismes de formation professionnelle européens : AFPA en France, AIKE Group en Finlande, AMS au Danemark, COLO aux Pays Bas, ENAIP en Italie, FAS en Irlande, FOREM pour la communauté française de Belgique, IB en Allemagne, IEFP au Portugal, INEM en Espagne, LERNIA en Suède, MENFP au Luxembourg, OAED en Grèce, VDAB pour la communauté flamande de Belgique et HRDA à Chypre. Ces différents organismes sont fortement connectés dans leurs pays respectifs avec les Services de l'Emploi.

L'objectif de ce réseau est d'échanger des informations et des expériences dans le champ de l'orientation et de la formation professionnelle, de travailler à l'amélioration de la qualité et de l'efficacité de la formation professionnelle, le partage de méthodes et d'outils grâce à des groupes thématiques de travail, d'échanger des formateurs et des stagiaires pour favoriser une meilleure connaissance mutuelle, répondre à des appels d'offres communautaires.

Au cours des dernières années l'AEFP a été engagée dans deux projets Leonardo dont l'un s'inscrit parfaitement dans les objectifs de la présente proposition. Il s'agit du projet « Développement d'un modèle commun pour la reconnaissance et/ou la certification des compétences acquises ». Ce projet avait pour but l'élaboration d'une méthodologie commune pour favoriser la reconnaissance des acquis issus de l'expérience et la transparence des qualifications professionnelles et pour promouvoir la formation tout au long de la vie.

FIEEA (Fédération Internationale pour les Echanges Educatifs d'Enfants et d'Adolescents) est un réseau créé en 1983 qui regroupe 25 organisations européennes, dans 19 pays, dont 15 dans l'Union Européenne et 3 dans les pays d'Europe centrale : Ampli Junior et Accueil Jeunes en Belgique, KNL et SNL en Finlande, Francas en France, Deutsche Schreberjugend, Solidaritätsjugend et Kindervereinigung Leipzig en Allemagne, Typet en Grèce, Arci Ragazzi en Italie, Esplac Catalan et Tiempos libres en Espagne, Congleton Youth Community Centre au Royaume Uni, Kantorparkens Fritidscenter et SBBU au Danemark, la Fédération bulgare des loisirs desjeunes, ELO en Estonie, Fondation culturelle éducative « Amitié » en Roumanie.

Ses objectifs sont : de faciliter les échanges de jeunes au plan international entre les organisations adhérentes et de développer une coopération pédagogique permettant d'optimiser ces échanges.

Forte de son expérience de rencontre d'enfants, de jeunes et d'animateurs volontaires ou professionnels dans le secteur socioculturel, la FIEEA a acquis une connaissance des différents systèmes scolaires et extra-scolaires, ainsi que des systèmes de formation des animateurs dans nos différents Etats.

Les organisations membres de la FIEEA participent au travers de leurs activités :

- A l'éducation non-formelle des enfants et des jeunes pendant leur temps de loisirs ;
- A l'éducation non-formelle des jeunes adultes impliqués dans le prise en charge des enfants et des jeunes pendant leur temps libre.

Ces actions contribuent à la fois à développer :

- Des apprentissages nécessaires à la formation du citoyen européen et donc à la construction d'un espace social et économique européen : adaptabilité, réactivité, multilinguisme, mobilité, flexibilité...
- Des compétences transversales qui doivent être reconnues dans les parcours individuels de formation globale des citoyens.

SEFI (Société Européenne pour la Formation des Ingénieurs)

SEFI, fondée en 1973, est une association internationale sans but lucratif de droit belge. Le réseau de SEFI comprend 474 membres répartis en 45 pays, dont 230 universités et écoles d'ingénieurs, ce qui représente environ 4500 contacts individuels. Son siège est situé à Bruxelles. Les activités menées par SEFI, que ce soit sa conférence annuelle, ses groupes de travail permanents ou ad hoc, ses projets européens, ses séminaires, ses publications et périodiques etc., correspondent bien à ses objectifs qui sont de développer et renforcer la formation et la situation des ingénieurs en Europe, de fournir les services adéquats et d'améliorer la circulation des informations quant aux formations d'ingénieurs en Europe, de renforcer le communication et les échanges entre les enseignants, les étudiants, les chercheurs, développer la coopération entre les différents types d'institutions de formations d'ingénieurs, de renforcer la coopération entre l'industrie et tous ceux engagés dans les activités de formation d'ingénieur et de promouvoir la dimension européenne dans les programmes de formation d'ingénieurs.

SEFI souhaite participer à ce nouveau projet européen en apportant son aide d'abord pour ce qui est de la collecte d'informations (documents, rapports, dossiers, etc.) et de matériaux de travail existants quant à l'objet de ce nouveau projet, de la diffusion des développements du projet ainsi que de ces résultats. SEFI est un partenaire dans le premier cercle et désignera un représentant dans le 'Groupe de Pilotage' et deux représentants dans le 'Groupe du projet' qui sera responsable pour la réalisation du projet et l'organisation des activités prévues. SEFI souhaite participer à ce nouveau projet européen en apportant son aide d'abord pour ce qui est de la collecte d'informations (documents, rapports, dossiers, etc.) et de matériaux de travail existants en rapport avec les objectifs de ce nouveau projet, de la diffusion des développements du projet ainsi que de ses résultats. Elle apportera l'expérience acquise au

cours de nombreux projets européens en lien avec le thème, parmi lesquels on peut citer pour ce qui est de la formation tout au long de la vie le projet Eurorecord, mené dans le cadre du groupe de travail SEFI-Formation continue, présidé par Mr. Montesinos, UP Valencia (E), EuroRecord (European Record of Achievement for Professionals in the Engineering Industry), il s'agit d'un processus de développement accompagné d'un software, qui aide les Ingénieurs à identifier leurs besoins pour un développement professionnel continu et de prendre en considération la formation qu'ils ont acquise qu'elle qu'en soit les formes (formation académique et formation continuée). Le projet réunit un grand nombre de partenaires européens, essentiellement de l'Europe de l'Est (EE,PL,SK,RO).

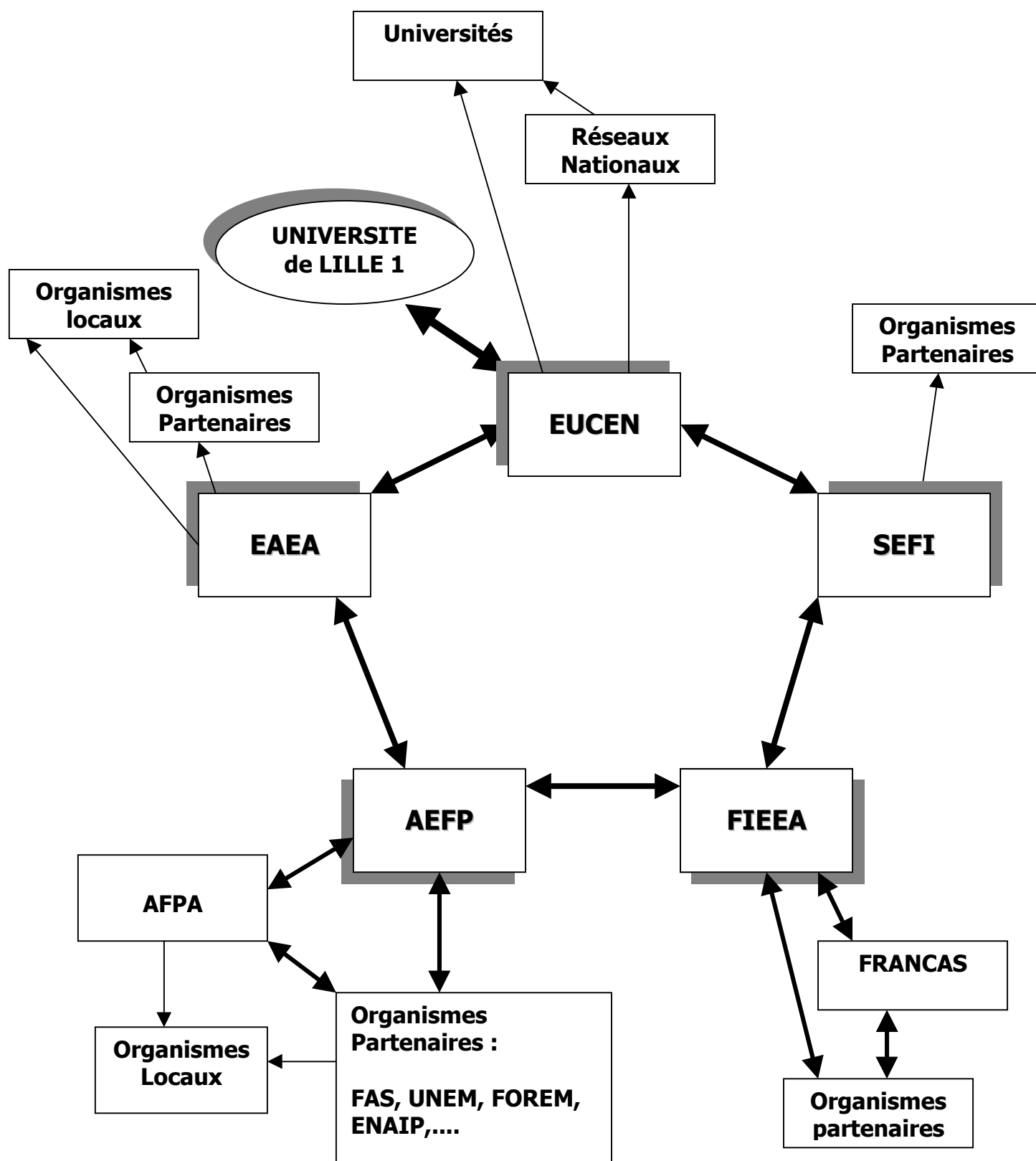
Chacun des partenaires du premier cercle désignera un représentant pour constituer un « **Groupe de Pilotage** » auquel sera associée l'Université des Sciences et Technologies de Lille en tant que porteur administratif et financier du projet. Ce Groupe de Pilotage aura pour mission d'orienter le projet, d'assurer les contacts avec les promoteurs et les autorités nationales et de mobiliser les institutions les plus adaptées à la réalisation du projet. Il se réunira trois fois durant le projet ; entre-temps il recevra des rapports réguliers du coordinateur et lui donnera des conseils et communiquera par e-mail et par l'espace interne du site web.

Chacun des partenaires du premier cercle désignera deux représentants des institutions possédant une expérience et une expertise reconnue dans le champ, notamment l'AFPA pour l'AEFP, Francas pour la FIEEA. Ces institutions constitueront le « **Groupe de projet** ».

C'est le Groupe de projet qui assurera la réalisation du projet et organisera les activités prévues au programme. Il assurera également, sous la conduite du coordinateur du projet, Pat Davies, une partie des activités prévues.

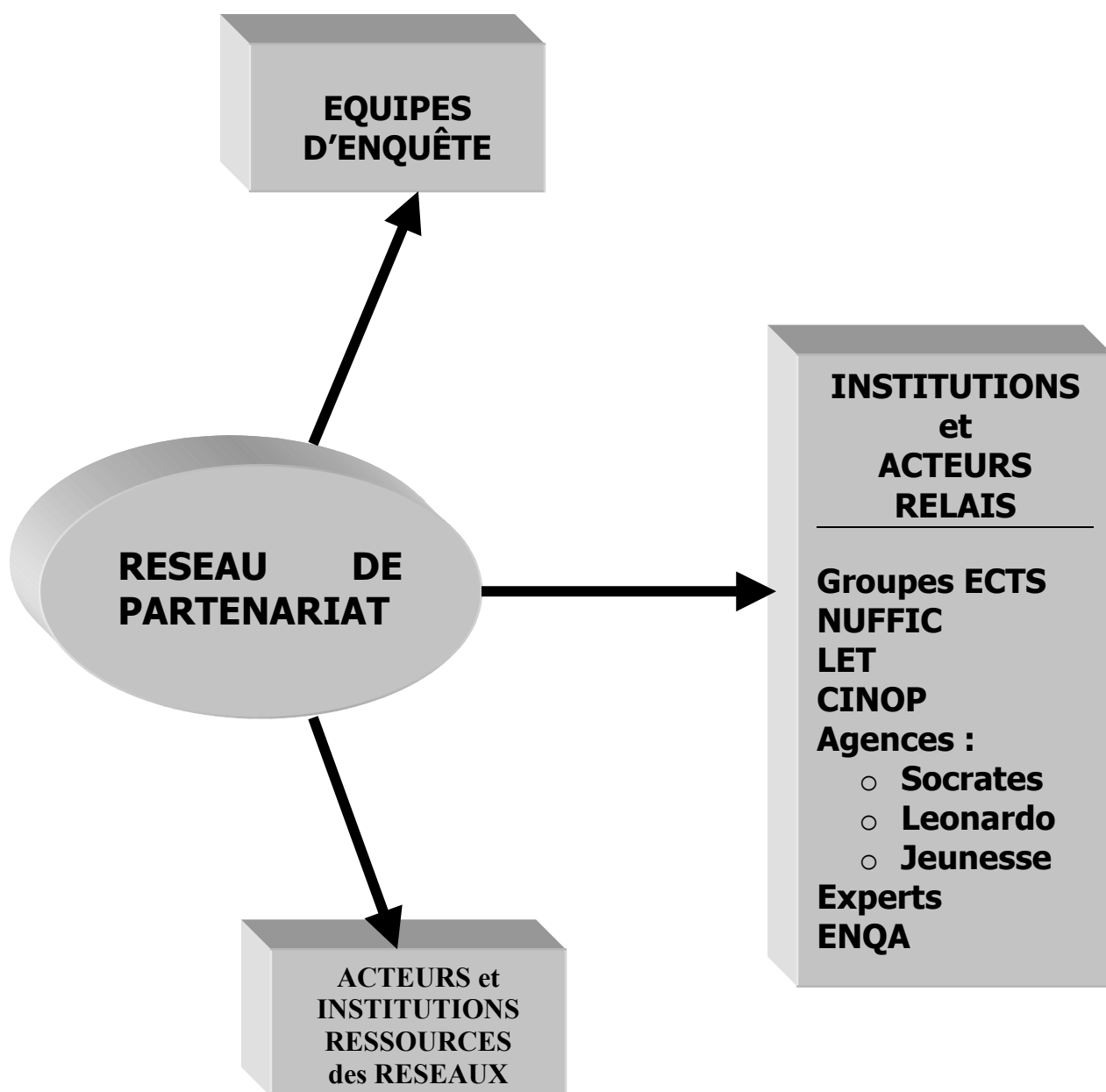
Ce Groupe de projet constituera dans la deuxième phase, dans chacun des 6 pays ayant été retenus pour l'étude approfondie de terrain, une **équipe d'enquêteurs** qui sera placée sous la responsabilité d'une Université partenaire de EUCEN.

SCHEMA D'ORGANISATION DU PARTENARIAT EN RESEAU



SCHEMA DE RELATION

PARTENARIAT ELARGI



Un deuxième cercle

La problématique du projet oblige à mobiliser des institutions, des acteurs, des experts qui ne font pas partie du partenariat au sens étroit ou ne peuvent en faire partie, mais que nous souhaitons associer parce qu'ils peuvent apporter une contribution décisive à la réussite du projet et ultérieurement de la démarche.

La liste ne peut être exhaustive à cette étape du processus, mais nous en avons déjà identifié plusieurs et nous avons reçu de certains d'entre eux des accords de principe pour collaborer à notre projet :

EUA
 NUFFIC (Netherlands Organisation for International Cooperation in Higher Education) à La Haye
 CINOP (Centrum voor innovatie van opleidingen) à Hertogenbosch aux Pays Bas
 LET (Learning from Experience Trust) à Londres
 Experts ECTS: Stephen Adam, Richard Whewell
 Experts qualité: en particulier ENQA (European Network of Quality Agencies)
 Tuning Project
 Agences Leonardo, Socrates, Jeunesse
 ...

Le partenariat souhaite les solliciter dans les différentes phases du projet, de façon formelle ou informelle, afin de recueillir leurs points de vue, leurs remarques, leurs critiques, leurs propositions. Ils seront aussi invités à un ou aux deux séminaires (cf. le plan de travail).

Site web

Un site web sera créé proposant :

- Un espace « interne » : base de données, stockage des documents, forum de discussion, administration et gestion.
- Un espace « externe » : information sur les travaux, diffusion des rapports, espace de sensibilisation aux questions introduites par la problématique, forum de discussion, contributions,....

PLAN DE TRAVAIL

Phase 1 – Etat des lieux

Cette première phase a une portée européenne. L'objectif est de recueillir et analyser des données sur la base la plus large possible.

Etape 1 : Repérage et identification des informations et des données

Quatre activités sont envisagées

- 1) Collecter les dossiers, rapports, documents disponibles ayant un rapport direct avec la problématique du projet. [tous les partenaires]

- 2) Collecter les données sur ECTS, sur les pratiques développées par les Universités avec pour objectif de repérer les pratiques les plus avancées. [EUCEN]
- 3) Faire le point de l'existant sur les pratiques de validation des acquis de l'expérience dans les pays de l'Union Européenne.[EUCEN]
- 4) Identifier, à l'aide des réseaux sollicités et celle des Agences nationales, à l'aide des synthèses ou des analyses des programmes antérieurs, à l'aide des compendium pour les programmations les plus récentes, les projets les plus intéressants, c'est à dire ayant développé des approches transversales en mixant plusieurs champs ou ayant conçu des outils ou des méthodologies susceptibles d'être réutilisées.[tous les partenaires]

Etape 2 : Analyse des données

Analyse des documents et visites de terrain, notamment pour analyser plus finement les résultats obtenus par tel ou projet.[Groupe de projet]

Cette analyse sera réalisée par les partenaires du Groupe de projet à l'aide d'une grille unique de questionnement . L'objet de cette analyse est d'analyser les résultats, positifs et négatifs de ces initiatives et de comprendre quelles conditions, conditions institutionnelles, culturelles, matérielles,..., quelles compétences il a fallu réunir, pour mettre en œuvre et conduire un processus de transfert, voire d'accumulation et de mobilisation de « savoirs » diversifiés.

A l'issue de cette première phase, le Groupe de projet rédigera un premier rapport intermédiaire. [Groupe de projet]

Ce rapport intermédiaire servira de base à un séminaire de deux jours à Lille sur invitation qui réunira une centaine de personnes [USTL /EUCEN] :

- Le Groupe de projet
- Les institutions et les experts du « second cercle »
- Des représentants de la Commission Européenne
- Des représentants de Ministères concernés (Education, Travail, Jeunesse) et intéressés
- Des représentants d'Agences intéressés

Phase 2 – Analyse des besoins

A l'issue de la première phase nous identifierons 5 pays, dont au moins un pays d'Europe Centrale, auprès desquels nous conduirons l'analyse concrète des besoins. Le choix de ces pays se fera en fonction des résultats de l'analyse des données de cette première phase, en retenant trois niveaux (important, moyen et faible) de développement de pratiques en faveur d'ECTS, de la validation des acquis de l'expérience et de tentatives de prise en compte de différentes catégories de « savoirs » formels, informels et non-formels.[Groupe de projet]

Etape 1 : Repérage des données

Nous avons identifié quatre catégories d'acteurs que nous souhaitons rencontrer durant cette phase au cours d'entretiens individuels ou collectifs, réunions de travail, panels de discussion, ou que nous solliciterons éventuellement par questionnaire. Cette enquête de terrain sera

réalisée, dans chaque pays par une « équipe d'enquête » inter-institutionnelle, constituée avec le support du partenariat. [Equipe d'enquête]

Ces quatre catégories d'acteurs sont :

- Les décideurs politiques :cabinets ministériels, responsables de Services dans les Ministères, responsables d'organisations gouvernementales, éventuellement députés influents,...
- Les partenaires sociaux :
 - Organisations professionnelles,
 - Syndicats
 - Entreprises
- Les « offreurs » de formation ou de réponses éducatives : universités, organismes de formation professionnelle, vocational education, associations de jeunesse, éditeurs, ...
- Des experts représentatifs, pouvant être considérés comme des personnes-relais de la demande du public

Notre idée de départ est que ces acteurs ont mené leur propres analyses ou se sont construit des représentations des besoins des catégories de publics visées, qu'ils ont parfois pris des décisions, fait des choix ou envisagent d'en faire, qu'ils ont élaboré des réponse ou l'envisagent.

Nous n'envisageons pas d'approche directe du public. En effet, outre le fait qu'il s'agit de démarches lourdes, nous avons le sentiment qu'elles risquent d'être peu productives dans le cadre de notre problématique. Nous avons donc choisi de nous appuyer sur les acteurs et sur les travaux qu'ils ont parfois produits, qui peuvent nous restituer une « image », certes déformée mais accessible, de la demande du public.

Nous prévoyons de rencontrer 30 personnes au moins dans chaque pays.

Cette approche directe sera complétée par une analyse de la presse spécialisée du pays et par une attention aux résultats de conférences ou de séminaires ayant lieu dans le pays, sur des thèmes identiques ou proches, dans la période.

Etape 2- Analyse des données

Chaque équipe à l'issue de sa démarche conduira une analyse des données rassemblées. Elle visera [Equipe d'enquête] :

- L'identification des freins, des résistances à une démarche intégrée d'accumulation d'acquis différenciés ;
- L'identification des opportunités qui se présentent, des contraintes qui se font jour, des nécessités nouvelles,....
- Le repérage des conditions de faisabilité d'une telle démarche ;
- Le repérage des étapes et des procédures à respecter.

Etape 3- Analyse de réglementation

Chaque équipe enfin mènera une analyse de la législation et de la réglementation en vigueur dans le pays, identifiera éventuellement les points de blocage ou au contraire les avancées.[Equipe d'enquête]

A l'issue de ces trois étapes l'équipe d'enquête produira une monographie. Les monographies réunies serviront de base de réflexion à un second séminaire, organisé à Lille [USTL], qui réunira des représentants de ces groupes d'acteurs, sur invitation, issus des pays enquêtés mais aussi des autres pays. L'objectif est triple. Il est à la fois :

- de valider les travaux des équipes d'enquête,
- d'aider les autres pays à se situer dans les typologies présentées,
- de mesurer les efforts à accomplir et les contraintes à prendre en compte pour avancer dans la proposition d'une nouvelle approche.

Phase 3 Propositions

Elle revient au Groupe de projet, et plus particulièrement au sein de cette équipe à un groupe restreint (2 à 3 personnes) qui aura à :

- construire l'architecture d'un dispositif
- définir des processus d'installation et de mise en œuvre
- élaborer des méthodologies et des outils
- établir un cahier des charges d'appel d'offres

Cette troisième phase sera conduite en étroite collaboration avec les représentations de la Commission Européenne qui nous auront accompagné.

Elle donnera lieu à la production d'outils, de dossiers, de cahiers de charges et de recommandations.

Un colloque sera organisé à Brno [EUCEN] pour lancer la dissémination des résultats

CALENDRIER

Phase 1 : durée 6 mois, de 30 avril 2002 à 31 octobre 2002

Une réunion du Groupe de pilotage en mars pour préparer le travail.

Trois réunions du Groupe de projet (10 participants) sont programmées durant cette première phase durant 2 jours :

- en mars : réappropriation du projet, préparation et organisation du travail de la première phase ;
- en mai : point d'avancement des travaux, réajustements éventuels, préparation des grandes lignes du premier rapport intermédiaire
- en août : valider le rapport intermédiaire, préparation du séminaire, préparation de la deuxième phase, en particulier identification des cinq pays servant de base à l'analyse des besoins.

Un premier séminaire de 2 jours est programmé en septembre 2002 à Lille.

Il sera suivi d'une réunion du Groupe de pilotage à Lille après le séminaire pour préparer la deuxième phase

Phase 2 : durée 5 mois, de 1 novembre 2002 à 31 mars 2003

Une réunion de 2 jours du Groupe de projet est programmée en janvier 2003. Elle aura pour but :

- de valider les rapports nationaux des équipes d'enquête
- de préparer le second séminaire de Lille
- de préparer la phase 3

Un second séminaire de deux jours est programmée en février 2003 à Lille.

Il sera suivi d'une réunion du Groupe de pilotage à Lille après le séminaire pour préparer la troisième phase

Phase 3 : durée 4 mois de 1 avril au 31 juillet 2003

Une réunion de confrontation sur l'état d'avancement du projet entre le Groupe de projet et l'équipe restreinte chargée de la production de la procédure et des outils est programmée en octobre pour définir le cadre méthodologique général et les schémas des produits finaux. Cette réunion sera ouverte aux représentants de la Commission Européenne. Elle pourra être suivie de réunions restreintes entre l'équipe de production et les commanditaires pour mesurer l'avancement et ajuster ponctuellement les outils et dossiers produits

Un colloque à Brno en mai 2003 pour diffuser les résultats

RESULTATS ATTENDUS

1. Adoption d'un langage commun transversal et production d'un glossaire.
2. Elaboration d'une démarche, d'une méthodologie et d'outils communs en vue d'une expérimentation.
3. Sensibilisation des décideurs et des acteurs-clés et diffusion d'une « culture » de la reconnaissance d'acquis diversifiés
4. Identification des besoins en matière de reconnaissance et de validation
5. Repérage des points de passage obligé et des contraintes dont il faudra tenir compte
6. Ouverture à des catégories de publics exclues actuellement du processus de reconnaissance grâce à la mobilisation de l'expérience d'organisations qui parviennent à toucher ces publics.
7. Coopération entre réseaux appartenant à différents champs, apprentissage d'un travail en commun, adoption de méthodologies communes.
8. Définition de recommandations en vue d'une extension
9. Ouverture de perspectives pour les programmes européens actuels ou à venir

INNOVATION ET DISSEMINATION

Caractère innovant du projet

Cette proposition nous semble innovante sur plusieurs points :

- La structure du partenariat : un cercle intérieur de réseaux européens couvrant à la fois l'éducation formelle, non formelle et informelle et un cercle extérieur d'experts et d'acteurs institutionnels à un niveau national et à un niveau européen. Ensemble ces deux niveaux de ressources nous ouvre l'accès à une large part de l'expérience et de l'expertise disponible en Europe.
- L'étendue et la portée des objectifs et résultats attendus.
- La variété et la qualité de l'expertise mobilisée.
- La variété des méthodes et des outils qui seront mobilisés pour atteindre les résultats visés par le projet.
- La nature interactive de la démarche qui associera les acteurs-clés et les représentants institutionnels à l'élaboration d'une proposition finale reposant sur un consensus.

Dissémination

La dissémination fait partie intégrante du projet. Les acteurs-clés au niveau national comme au niveau européen seront mobilisés dans le recueil des données de la phase 1 et dans l'analyse des besoins de la phase 2. Deux séminaires seront organisés aux moments stratégiques du projet (fin de la phase 1 et de la phase 2) pour démultiplier les résultats intermédiaires et recevoir les réactions sur les propositions en vue des phases suivantes du travail. La troisième phase ne comporte pas d'opérations mobilisatrices au-delà du partenariat et du commanditaire, mais elle constitue une phase de préparation en vue d'une expérimentation, voire d'une généralisation. La production de cette troisième phase sera mise à la disposition du commanditaire à qui il appartiendra de dire le prolongement qu'il entend lui donner. La troisième phase se terminera avec un colloque à Brno (CZ) pour lancer la dissémination. Le partenariat sera bien évidemment à sa disposition pour aider à la mise en place des actions concrètes qui seront éventuellement décidées