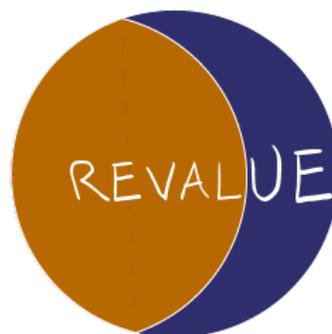


# REVALUE

L'accompagnement des réfugiés grâce à la formation continue  
Dans une Europe inclusive

**ReStart – un outil & processus**  
iriv Conseil, Paris, juillet 2018



n° 2016-1-IT01-KA202-005445





Erasmus+

	<b>N° 2016-1-IT01-KA202-005445</b> .....	<b>1</b>
<b>1.</b>	<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>OBJECTIFS DU PROJET REVALUE</b> .....	<b>5</b>
<b>3.</b>	<b>PUBLICS : MIGRANTS, RÉFUGIÉS, DEMANDEURS D’ASILE ET PROFESSIONNELS TRAVAILLANT AUPRÈS D’EUX</b> .....	<b>6</b>
	<i>Spécificités des réfugiés, demandeurs d’asile et migrants humanitaires</i> .....	<i>6</i>
<b>4.</b>	<b>APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE POUR CONSTRUIRE L’OUTIL ET LE PROCESSUS RESTART</b> .....	<b>7</b>
4.1	L’APPROCHE DU PORTFOLIO .....	8
	<i>L’exemple du Migrapass</i> .....	<i>8</i>
3.2	COMBINER L’APPROCHE VET & L’APPRENTISSAGE LINGUISTIQUE .....	9
	<i>L’exemple du projet Vintage</i> .....	<i>9</i>
3.3	L’APPROCHE PAR LES COMPETENCES .....	10
3.4	L’APPROCHE DU VPL.....	11
	<i>L’exemple Allinhe</i> .....	<i>11</i>
<b>5.</b>	<b>UN OUTIL POUR AIDER LES MIGRANTS – LE RESTART</b> .....	<b>12</b>
<b>6.</b>	<b>L’APPROCHE DU RESTART – APPLICATION</b> .....	<b>13</b>
<b>7.</b>	<b>ANALYSE SWOT</b> .....	<b>14</b>
<b>8.</b>	<b>ANNEXES</b> .....	<b>15</b>
A.	TESTS & PILOTAGE DE L’OUTIL DANS LES CINQ PAYS – DE LA THEORIE A LA PRATIQUE (REMARQUES).....	15
B.	CADRE EUROPEEN - 8 COMPETENCES CLES.....	15
C.	AUTRES PROJETS EUROPEENS SUGGERES COMME SOURCE D’INSPIRATION.....	15
D.	UNE EQUIPE EUROPEENNE.....	15
E.	GLOSSAIRE.....	15
F.	BIBLIOGRAPHIE.....	15

Editrice: dr Bénédicte Halba,  conseil (Paris, France)

Traduction : Samira Nedzibovic (2018) & Mayline Martin (2018) relue et corrigée par Bénédicte Halba (Septembre-décembre 2018)

Cette publication accompagne le projet Revalue , un projet financé par la Commission européenne dans le cadre du programme ERASMUS+



- Projet n° 2016-1-IT01-KA202-005445

©Erifo (Rome, Italie) avec Institut de recherche et d'Information sur le Volontariat conseil – IRIV Conseil (Paris, France), juillet 2018

Avertissement : Cette publication n'engage que leurs auteurs et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

un weblog a été développé en français: <http://projet-revalue.blogspot.com/>

projet en anglais: <https://revalueproject.wixsite.com/revalue>

## 1. Introduction

Le projet REVALUE est un projet ERASMUS + (2016-2019) dirigé par l'organisation italienne ERIFO dans 5 pays européens : Italie (leader et partenaire), France, Allemagne, Hongrie et Grande Bretagne. Un de ses objectifs est d'offrir un portrait des migrants arrivant en Europe avec la crise des réfugiés (depuis 2015) en combinant à la fois des approches éducatives et du marché du travail. Dans les études démographiques et géographiques publiées depuis 2015, il manque des informations détaillées sur les niveaux d'études et professionnels de certaines catégories de migrants tels que les réfugiés. Bien que la portée du projet soit limitée à 5 pays et un échantillon de 250 migrants (incluant les réfugiés), le projet REVALUE permettra de fournir des éléments-clés sur les profils et attentes des migrants qui pourront être utiles aux décideurs publics dans la mise en œuvre des politiques publiques pertinentes dans le domaine de l'insertion professionnelle.

Le premier résultat de REVALUE est le projet ReStart, un kit d'outils visant à évaluer la connaissance, les compétences, les aptitudes et le niveau d'éducation tant dans leur forme formelle, non-formelle qu'informelle. Il combine différents outils et guides qui ont déjà été pensés pour soutenir les migrants dans leur intégration du marché du travail. Il s'adresse aux professionnels, à savoir aux fournisseurs de service et conseillers emploi, pour les aider à évaluer l'expérience, le niveau d'éducation et les compétences des migrants, en incluant l'apprentissage formel, informel et non-formel. Cette trousse d'outils a été conçue par iriv Conseil (France) et testée auprès de professionnels et de migrants (Cité des Métiers, Paris, de septembre à décembre 2017) afin d'être testée par la suite au sein de l'équipe REVALUE par les 5 pays partenaires : Italie, France, Hongrie, Grande-Bretagne et Allemagne (Janvier-Février 2018). Les tests ont un double objectif : d'un côté, il s'agit d'un test pour mesurer l'efficacité de la trousse d'outils et fournir une première ébauche pour les potentiels usagers ; et de l'autre, cela permet de donner aux participants migrants un CV plus réaliste et un plan d'action pour les aider dans la recherche d'emploi et l'avancement de leur projet de carrière. Le CV résultant de la trousse d'outils ReStart devrait mieux refléter les connaissances, compétences et aptitudes des migrants, en donnant ainsi aux employeurs des informations plus détaillées, efficaces et validées. Le CV sera « certifié » par les partenaires du projet - Erifo & Programma Integra (Italie), iriv Conseil & FISPE (France), Ashley and Rinova (Grande-Bretagne) et Jovokerek (Hongrie) – afin de garantir la véracité et la qualité des informations fournies. L'objectif est de surmonter les barrières culturelles et de prévenir toute forme de scepticisme de la part des employeurs lorsqu'ils recevront des candidatures de personnes migrantes.

Ainsi, l'approche REVALUE s'avère être une situation gagnant-gagnant :

- 1 Pour les professionnels, il s'agit d'une opportunité pour expérimenter un outil et de l'ajuster si nécessaire ;
- 2 Pour les migrants d'augmenter leurs chances de trouver un emploi en phase avec leurs aptitudes, expériences et compétences

## 1. Objectifs du projet REVALUE

REVALUE a pour objectif de promouvoir l'intégration des publics migrants (incluant les réfugiés, les personnes bénéficiant de la protection subsidiaire et les demandeurs d'asile) au marché de l'emploi. Il entend construire et expérimenter les cours VET afin de répondre aux besoins des migrants en termes de compétences professionnelles combinées aux aptitudes basiques et transversales (référence aux 8 compétences-clés, cadre européen, EC, Bruxelles, 2006). Les outils développés seront accessibles gratuitement pour promouvoir une dissémination à travers l'Europe.

Le projet REVALUE se réfère aux recommandations de la communauté internationale. Le HCR déclare que les communautés d'accueil doivent faciliter le développement de la langue et des compétences professionnelle des migrants et les assister dans leur recherche d'emploi (Note sur l'intégration des réfugiés dans l'Union européenne, 2007). De même, l'OCDE (2016 & 2017) soutient un accès facilité du marché de l'emploi pour les migrants, une meilleure évaluation et reconnaissance des qualifications étrangères, de l'expérience professionnelle et des compétences, et le développement de solutions individualisées dans le cadre des approches d'intégration. Les travailleurs migrants sont un atout des marchés de l'emploi européens.

La crise des réfugiés (2016) a mis en évidence que tous les pays européens sont concernés, et pas uniquement les premiers pays d'accueil de migrants (principalement la Grèce et l'Italie). Ainsi, toute action devrait être partagée et transnationale. De plus, il serait utile d'utiliser des outils et procédures communs pour l'évaluation des aptitudes des migrants et des méthodes de formation. Les pays européens ont mis en place au niveau national différents niveaux de politiques publiques pour les migrants qui pourraient bénéficier de fertilisation croisée et d'échanges de bonnes pratiques. Finalement, comme l'immigration a une dimension européenne, il serait utile que l'expérience et les résultats du projet REVALUE soient appliqués à l'ensemble de l'Union européenne.

Les principaux objectifs du projet REVALUE :

- 1) Faciliter la reconnaissance des connaissances, compétences et aptitudes des migrants (incluant les réfugiés, des personnes bénéficiant de la protection subsidiaire et les demandeurs d'asile) dans son aspect formel, non-formel et informel à travers la conception et l'implantation d'un kit d'outils d'évaluation des aptitudes des migrants – KA2 priorité horizontale 2 « éducation inclusive, formation et jeunesse » et 5 « transparence et reconnaissance des aptitudes et qualifications » ;
- 2) Transférer de nouvelles compétences hautement qualifiées aux migrants (incluant les réfugiés, des personnes bénéficiant de la protection subsidiaire et les demandeurs d'asile) par des cours VET personnalisés correspondant à leurs besoins et caractéristiques spécifiques d'apprentissage, particulièrement linguistiques – KA2 priorité horizontale 1, 2 et 3 et VET priorité spécifique de domaine 3 et 4 ;
- 3) Fournir aux migrants (incluant les réfugiés, des personnes bénéficiant de la protection subsidiaire et les demandeurs d'asile) avec une expérience pratique à travers la création et l'implantation de laboratoires s'appuyant sur le travail – VET priorité spécifique de domaine 1.

Partenaires européens :

ERIFO, leader (Italie)

Programma Integra, partenaire (Italie)

Iriv conseil, partenaire (France) - <http://www.iriv.net>

FISPE, partenaire (France) - <http://www.fispe.fr>

Gsub, partenaire (Allemagne)

Ashley, partenaire (Grande-Bretagne)

Rinova, partenaire (Grande-Bretagne)

Jovokrek, partenaire (Hongrie)

## 2. Publics : migrants, réfugiés, demandeurs d'asile et professionnels travaillant auprès d'eux

Le premier groupe cible de REVALUE sont les migrants incluant les réfugiés, les détenteurs de la protection subsidiaire et les demandeurs d'asile récemment arrivés en Europe. La seconde phase du projet s'adresse principalement aux migrants les plus qualifiés, les femmes migrantes bénéficieront d'une considération particulière en intégrant une approche du genre dans la conception et implantation des productions du projet.

Le second groupe cible de REVALUE sont les professionnels travaillant de près avec les personnes migrantes – à la fois les fournisseurs de services et les conseillers emploi. Ils sont issus de différents milieux selon les différents pays : travailleurs sociaux, dans les associations et ONG, fonctionnaires publics dans les organismes publics dédiés à l'accueil des migrants, éducateurs (enseignants et formateurs) dans les associations et organismes publics. Ils ont également différents statuts : plusieurs volontaires travaillant avec les équipes salariées dans les associations et ONG en charge de migrants.

Afin de répondre de manière pragmatique aux attentes de ces deux publics, la conception du kit d'outils de ReStart a été combinée avec l'expérimentation d'une première version de ce dernier par l'Iriv Conseil (partenaire français en charge de I01) dans le cadre de ses clubs mensuels à la Cité des Métiers (depuis 2012). Des professionnels, principalement des travailleurs sociaux soutenant des migrants dans leur transition vers le marché de l'emploi, ont été associés avec des migrants venant de différents pays (Afrique, Amérique latine et Europe). Cette expérimentation a débuté entre septembre et décembre 2017 réunissant une moyenne de 10 participant (entre 8 et 12 personnes lors de chaque club). Les migrants ont assisté à 4 sessions décrites dans la méthodologie.

### *Réfugiés, demandeurs d'asile et migrants humanitaires*

Le nombre de migrants humanitaires cherchant à trouver protection en Europe est en augmentation constante. Fin 2015, le nombre de demandeurs d'asile était de 460 000 (+ 130% par rapport à 2014). 50% des demandeurs d'asile bénéficient d'une protection humanitaire - ils deviennent membres de la société européenne mais à condition qu'il y ait eu une intégration sociale.

Selon une étude du HCR, une personne réfugiée se sent intégrée dans une société grâce à l'emploi. Un article de l'OCDE, « Faire d'une intégration un succès » (2016), affirme que « plus tôt les migrants rentrent sur le marché du travail, meilleures sont les perspectives d'intégration à long terme ». Les réfugiés ont davantage de difficultés à s'intégrer professionnellement que les autres migrants. Même lorsqu'ils trouvent un emploi, ils sont souvent surqualifiés pour la fonction occupée : le taux de surqualification des immigrants (et encore plus des réfugiés) est 12% plus élevé que celui des nationaux. Selon une étude du HCR, les réfugiés qualifiés sont plus affectés que les autres migrants pour plusieurs raisons. Premièrement, les réfugiés ont rarement les preuves matérielles de leurs diplômes, et il est toujours difficile d'obtenir une reconnaissance officielle du pays d'accueil. Deuxièmement, les expériences professionnelles dans le pays d'origine ne sont pas reconnues, voire ignorées, par les employeurs locaux qui tendent à valoriser uniquement l'expérience professionnelle acquise dans le pays d'accueil. Les réfugiés font également face à de longues périodes d'inactivité, ce qui les conduit à une démotivation et à une déqualification. Les réfugiés acceptent alors des emplois peu qualifiés qui les enferment dans un cercle socioéconomique plus bas. Face à un manque de connaissance de la langue nationale (du pays d'accueil), les employeurs ont souvent une attitude discriminatoire vis-à-vis d'eux.

### 3. Approche méthodologique pour construire l'outil et le processus ReStart

Dans le cadre général de la validation de l'apprentissage non-formel, il est nécessaire de rendre les compétences non-formelles plus transparentes. La transparence des aptitudes non-formelles et informelles représente un segment du « processus d'identification et de validation » des compétences.

Ce processus est un service visant à reconnaître les aptitudes acquises par une personne en évaluant l'apprentissage formel, même lorsqu'il y a des ruptures dans les parcours de formation formelle, non-formelle et informelle. Il est nécessaire de garder à l'esprit que l'élément fondamental de la validation réside dans le « processus de confirmation par l'autorité compétente de l'acquisition de l'apprentissage selon les critères appropriés » (Conseil EU, 2012, p.5).

La validation vise à montrer la richesse et la diversité de ce qui a été appris par un sujet. L'apprentissage a bien souvent lieu en dehors de l'éducation formelle et des contextes de formation, généralement dans l'environnement de travail ou dans des activités récréatives qu'on tend à sous-estimer ou ignorer. Ensuite, la validation a pour objectif d'attribuer une valeur à ce que le sujet a appris, indépendamment du contexte dans lequel cet apprentissage s'est déroulé.

Ainsi, REVALUE ne peut pas être défini comme un parcours menant à une validation formelle de l'apprentissage parce que le processus de jugement n'est pas suivi par un sujet autorisé à valider. Néanmoins, il est possible d'imaginer qu'au-delà de la durée du projet, le plan méthodologique peut être acquis et exploité par des sujets autorisés à effectuer une validation formelle de l'apprentissage.

Le processus formel d'identification et de validation des aptitudes s'articule en 4 étapes :

- 1) Identifier les acquis de la personne à travers les apprentissages non-formels et informels ;
- 2) Documenter les acquis de la personne à travers les apprentissages non-formels et informels ;
- 3) Évaluer les acquis de la personne à travers les apprentissages non-formels et informels ;
- 4) Certifier les acquis de la personne à travers les apprentissages non-formels et informels, sous forme de qualifications ou de crédits qui contribuent à obtenir une qualification ou, le cas échéant, dans d'autres formes (Conseil de l'Union européenne, 2012, p.3, points 2a-2d).

En présentant ce parcours au sein de l'expérimentation de REVALUE, les phases 1 et 2 sont effectuées sur la base de la méthodologie de Migrapass, tandis que les phases 3 et 4 sont confiées à des entreprises accueillant ou employant des réfugiés.

Ainsi, au sein de REVALUE, l'évaluation de l'apprentissage sera régulée par le marché, pendant que la certification sera prise en charge par l'entreprise. En d'autres termes, le résultat de l'évaluation est réalisé pendant le recrutement, alors que le contrat de travail assume la fonction de certification.

Les phases 1 et 2 sont basées sur la Classification européenne des Aptitudes, Compétences, Certifications et Professions (ESCO). Chaque profil du répertoire met en évidence les acquis se rapportant à l'évaluation des apprentissages non-formels et informels du répertoire. L'ESCO, dans REVALUE, représente la référence d'identification et d'évaluation de l'apprentissage.

Source : ERIFO, Rome, Juillet 2017.

### 3.1 L'approche du portfolio

Un portfolio est « un recueil de justificatifs structurés qui présente et vérifie les compétences et connaissances acquises par l'expérience. Il se prête particulièrement à la validation des acquis non formels et informels parce qu'il permet à chaque candidat de contribuer activement à recueillir les preuves de ses expériences, et qu'en combinant différentes démarches, il renforce la validité globale du processus » (Cedefop, 2009). Un portfolio peut inclure des documents comme des « CV, témoignages d'expériences, références ou recommandations d'employeurs actuels ou passés, de supérieurs ou de collègues, et des photocopies de réalisations certifiées par des personnes de références » (B. Liétard, CNAM, 2005)

Cet outil de gestion des ressources humaines emplit cinq fonctions :

- 1- Une mémoire active,
- 2- Un outil évolutif pour identifier et comprendre des compétences,
- 3- Un outil de collecte et d'archive,
- 4- Une auto-évaluation,
- 5- Une base de données personnelles, une valeur donnée à des compétences informelles.

Un portfolio est à la fois et un outil et une méthode pour identifier et valoriser des apprentissages formels, informels et non, formels pour les inclure dans un parcours professionnel. A court terme, il propose un outil et une méthode pour identifier et valoriser les compétences acquises et développées ; à la fois les apprenants et les professionnels (bénévoles et salariés) travaillant avec les migrants. A long terme, il permet une formation des professionnels pour utiliser le portfolio, l'enrichir en tenant compte des profils différents (sociaux et professionnels) et des parcours (différents statuts et pays d'origine)

### L'exemple du Migrapass (2010-2012)

Le portfolio proposé par Migrapass propose le processus suivant aux publics migrants :

- a) Détailler les situations les plus difficiles auxquelles les migrants ont pu faire face dans leur vie, dans une approche holistique : expériences professionnelles, sociales, migratoires et personnelles ; en se concentrant sur leur statut/fonction, leur domaine de responsabilité ; les principaux éléments, tâches accomplies, moyens pour surmonter les difficultés (dans leur parcours migratoire) ;
- b) Faire le lien entre leurs différentes expériences et les compétences qu'ils ont développées grâce à leur riche passé : douze compétences principales sont proposées : faire les choses, gérer et s'organiser ; développer un projet ; travailler en équipe ; communiquer ; développer des réseaux ; collecter et utiliser efficacement l'information ; surmonter une situation difficile ; s'adapter à un environnement culturel différent ; transférer son expérience ; intégrer une nouvelle communauté ; défendre des droits ;
- c) Proposer un plan d'action : un passage sur le marché du travail axé sur un objectif à atteindre en considérant une compétence spéciale, une action à entreprendre, temps consacré à atteindre l'objectif et résultat attendu (calendrier personnel).

Source : dr. Bénédicte HALBA, 2012, publication finale du Migrapass

### *3.2 Combiner approche VET & apprentissage linguistique*

La globalisation des flux migratoires entrave l'usage traditionnel des langues parlées par les migrants dans une communication et une coopération ordinaires d'un environnement de travail. Les nouveaux modèles organisationnels et les nouvelles technologies augmentent parallèlement les aptitudes linguistiques requises par n'importe quel type de travailleur, même les moins qualifiés. Cela concerne à la fois la compréhension, la lecture, l'oral, et une certaine maîtrise de la communication écrite en lien avec l'usage de rapports et stockage de données. Le projet Vintage requiert une prise en compte de deux cadres européens : le ECFR pour le niveau linguistique (Conseil de l'Europe, Strasbourg, depuis 1991) et l'approche des compétences-clés (Parlement européen & Commission européenne, depuis 2006).

L'apprentissage de la langue, comme toute activité humaine, dépend de plusieurs facteurs : des potentiels cognitifs aux modes d'apprentissage personnels (les formations doivent être adaptées aux différents besoins), aux dimensions et motivations effectives (l'apprentissage dépend des acquis, intérêts et préoccupations des apprenants, ainsi que de leur participation à la définition de ce qui est réalisable en termes de résultats), des éléments facilitateurs d'apprentissage (relationnels et sociaux : les interactions jouent un rôle fondamental dans l'apprentissage linguistique). Il faut passer d'une « perspective de formation » simple, impliquant des stratégies didactiques consolidées, à une approche axée sur l'apprenant. Ce déplacement conceptuel et pratique permet de mettre en place des approches innovantes au sein de l'apprentissage linguistique en le rendant plus efficace et plus adapté à un rapide changement de contexte – à la fois en prenant en compte les besoins des entreprises et les attentes des apprenants.

**Source :** ECAP (Genève, Suisse, 2014)

### *L'exemple du projet Vintage (2014-2016)*

Un projet d'Erasmus+ dirigé par la Fondation suisse ECAP inclut une approche d'apprentissage en ligne avec une plateforme digitale - centre de ressource avec une sélection de bonnes pratiques en formation continue et apprentissage linguistique disponible pour les formateurs qui maîtrisent deux formes d'apprentissage : l'approche basée sur les aptitudes et les compétences requises sur le marché du travail et correspondant au profil professionnel (position, expérience, qualification) et l'approche linguistique basée sur les aptitudes linguistiques (référence : Cadre européen commun de référence pour les langues – CECR). Il existe deux stratégies principales : justifier en d'un niveau linguistique (langue maternelle) et construire un parcours de formation qui intègre les opportunités linguistiques et professionnelles (langue et VET).

La première séance explique les deux approches d'apprentissage – linguistique et VET. La première utilise le référentiel CECR (Conseil européen, Strasbourg 1991) qui est pleinement utilisé par les formateurs. La seconde approche (VET) est plus récente pour les apprenants migrants, surtout l'approche par la compétence.

La seconde séance concerne une pédagogie conçue dans la perspective de l'apprentissage tout au long de la vie qui est orientée sur les ressources des apprenants. Les formateurs sont formés aux stratégies d'apprentissage pour dépasser les freins du marché de l'emploi après avoir rappelé les principes linguistiques généraux.

La troisième séance répond aux attentes des apprenants – migrants et travailleurs nomades. La quatrième séance insiste sur la nécessité d'actualiser les outils et stratégies pour augmenter les opportunités professionnelles des migrants. Enfin, la cinquième séance suggère que la formation soit enrichie par les retours des participants. Et l'expérience des professionnels formateurs) travaillant avec les deux domaines permet d'enrichir l'approche Vintage.

**Source :** Halba (B), 2016, conférence EAPRIL, Lisbonne (Portugal).

### 3.3 L'approche par les compétences

Chaque citoyen a besoin de compétences clés pour s'adapter de manière flexible à un monde en évolution rapide et fortement interconnecté. L'éducation joue un double rôle, social et économique pour s'assurer que les citoyens européens acquièrent les compétences clés nécessaires pour s'adapter avec souplesse à de tels changements. Les compétences sont définies comme une combinaison de connaissances, de compétences et d'attitudes adaptées au contexte. Les compétences clés sont celles dont tous les individus ont besoin pour l'épanouissement et le développement personnel, la citoyenneté active, l'inclusion sociale et l'emploi.

Les principaux objectifs du cadre de référence européens sont :

- 1) Identifier et définir les compétences nécessaires pour un épanouissement personnel, une citoyenneté active, une cohésion sociale et l'employabilité dans une société de connaissances ;
- 2) Soutenir le travail des États membres pour faire en sorte qu'à la fin de leur formation initiale, les jeunes aient développé les compétences clés à un niveau qui les prépare à la vie adulte, et qui constituent une base pour de futurs apprentissages et leur vie professionnelle. Enfin, que les adultes soient capables de développer et de mettre à jour leurs compétences clés tout au long de leur vie ;
- 3) Fournir un outil de référence au niveau européen pour les décideurs politiques, les fournisseurs d'éducation, les employeurs et les apprenants eux-mêmes afin de faciliter les efforts au niveau national et européen en vue d'atteindre des objectifs communs
- 4) Fournir un cadre pour de nouvelles actions au niveau communautaire à la fois dans le cadre du programme de travail Éducation et formation et dans le cadre des programmes communautaires d'éducation et de formation.

### L'exemple des tuteurs clés – Key Tutors (2015-2017)

Le Key Tutors est un projet européen initié dans le cadre du programme Erasmus+ qui a regroupé cinq pays entre 2015 et 2017 : la France (chef de file), la Finlande, la Lituanie, la Pologne et l'Espagne. Il avait pour objectif de promouvoir le développement, tester et mettre en place des pratiques innovantes dans le domaine de l'éducation pour les adultes. Il a conçu un outil pour permettre aux apprenants adultes ayant moins d'opportunités (chômeurs de longue durée, personnes handicapées, migrants, etc.) d'avoir une méthode leur permettant d'identifier et d'évaluer les compétences clés (cadre européen publié par la Commission, Bruxelles, 2006). La stratégie pédagogique était de combiner compétences basiques et complexes. Sur cette base, le projet Key Tutors a conçu un accompagnement pédagogique pour les professionnels (formateurs et formateurs dans les entreprises, collectivités locales, associations ...) travaillant dans le domaine de l'éducation pour adultes pour mieux les accompagner et permettre une transition de ces apprenants entre le monde de l'éducation/formation et celui du travail (emploi dans les associations, les autorités locales ou les PME).

Chaque pays a reçu une combinaison compétence clé de base/ compétence clé complexe, en tenant compte de la spécificité du pays (approche par compétence, formation professionnelle ...) mais aussi du contexte socioprofessionnel du pays. France- communication en langue maternelle (KC1)/ compétences sociales et civiques (KC 6) ; Finlande- compétences numériques (KC4)/ sens de l'initiative et de l'entrepreneuriat (KC7) ; Lituanie- Compétences mathématiques et compétences de base en science et technologie (KC3) & Apprendre à apprendre (KC5) ; Pologne- communication dans la langue maternelle (KC1) & Apprendre à apprendre (KC5)- ; Espagne - communication dans une langue étrangère (KC 2) et sensibilisation et expression culturelles (KC8).

Source : Halba (B), 2017, publication finale.

### 3.4 L'approche VAE

Dans l'introduction de ses lignes directrices européennes, le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop, 2009) écrit que « Valider l'apprentissage non formel et informel est de plus en plus considéré comme un moyen d'améliorer l'apprentissage tout au long de la vie. De plus en plus de pays européens soulignent l'importance de rendre visible et de valoriser l'apprentissage qui se déroule en dehors des institutions formelles d'éducation et de formation, par exemple au travail, dans les activités de loisirs et à la maison ».

D'une part, les décideurs politiques doivent proposer un cadre légal/officiel pour améliorer le processus (approche descendante). D'autre part, ils doivent proposer un outil concret et une méthode pour soutenir le processus sur le terrain afin de le concrétiser (une approche en profondeur). L'interdépendance de la validation des apprentissages formels et informels et de la certification dans le système formel d'éducation et de formation, avec un éventail plus large d'acteurs clés requis par l'apprentissage formel sont des questions clés avec la comparabilité et la transparence des approches et méthodes de validation.

Le concept de système national de certification est maintenant accepté (OCDE, 2007) comme « tous les aspects de l'activité d'un pays qui aboutissent à la reconnaissance de l'apprentissage. Ces systèmes comprennent les moyens d'élaborer et de mettre en place une politique nationale ou régionale de qualification, des arrangements institutionnels, des processus d'assurance qualité, des processus d'évaluation et d'attribution, la reconnaissance des compétences et d'autres mécanismes reliant l'éducation et la formation au marché du travail et à la société civile »

**Source :** CEDEFOP, 2009

### L'exemple Allinhe

La valeur ajoutée du projet Erasmus dirigé par l'Université Inholland aux Pays-Bas, en Finlande, au Danemark, en France, en Roumanie, en Slovénie, au Royaume-Uni et en Corée du Sud (2011-2014, [www.ALLinHE.eu](http://www.ALLinHE.eu)) consiste à lier les méthodes de validation des acquis de l'expérience (VAE) à une stratégie pratique pour l'inclusion sociale d'apprenants sous-représentés: migrants et minorités ethniques, personnes âgées de plus de 50 ans et personnes handicapées. L'Europe a besoin d'une éducation supérieure dynamique pour rester compétitive, mais il lui manque une « politique de la porte ouverte ». Des dispositifs descendants sont en place mais la méthode pratique (pratiques descendantes) échoue souvent. La VAE qui soutient les opportunités d'apprentissage pour les citoyens, est trop sous-développée et sous-utilisée. Une VAE innovante devrait faciliter l'accès à l'enseignement supérieur d'apprenants atypiques et combler le fossé entre les pratiques descendantes et ascendantes.

L'hypothèse du projet est que la VAE doit intégrer une approche multi-ciblée innovante qui ouvre l'enseignement supérieur à un apprentissage pour tous. Le projet propose: un modèle VAE multi-ciblé avec un diagnostic personnalisé, une approche formative et sommative ; une analyse comparative des méthodes et approches VAE pour les trois publics identifiés ; une formation pour les professionnels de l'enseignement supérieur pour appliquer le modèle VAE; un modèle VAE multi-ciblé avec une synthèse des résultats des tests, en mettant l'accent sur la gestion de la diversité en Europe ; une analyse transversale des nouvelles stratégies aboutissant à une sélection des meilleures pratiques pour les professionnels de l'enseignement supérieur (multi-ciblées) ; un réseau d'experts pour les recherches, tests et évaluations de pratiques VAE inclusives; et une proposition de système de crédit bancaire européen.

**Source:** Halba B (2014), 1ère Biennale européenne sur la VAE (Rotterdam)

## 4. Un outil pour aider les migrants – ReStart

### Approche circulaire en 4 étapes

#### 1<sup>ère</sup> étape – Identifier les expériences et apprentissages acquis par les migrants

Expériences personnelles et professionnelles  
 Apprentissages formels avec un accent sur le non-formel et l'informel  
 Outils suggérés : portfolio Migrapass & guide pour les évaluateurs de qualifications (ENIC-NARIC)

#### 2<sup>ème</sup> étape – Exprimer ces expériences en termes de compétences

Sur la base des 12 compétences suggérées par le portfolio Migrapass combiné avec des outils liant VET & langage (KT & Vintage) et fournissant toutes les informations pertinentes pour préparer un CV certifié

**Outils suggérés : Migrapass & Key Tutors (KT) & Vintage + Key competences(EC, 2006 & 2018)**

#### 3<sup>ème</sup> étape – Évaluer le niveau de compétences

*Niveau 0 – Je suis incompetent-e – Je ne sais pas*

*Niveau 1- Je sais si je suis soutenu-e – Niveau de compétence assistée*

*Niveau 2 – Je sais si je travaille avec les autres – Niveau de compétence collective*

*Niveau 3 – Je sais faire seul-e – Niveau d'autonomie*

*Niveau 4- Je sais transférer mes connaissances et mon expérience – Niveau d'expertise*

*Niveau 5 – Je sais créer une nouvelle activité ou une nouvelle expérience – Niveau de création*

#### 4<sup>ème</sup> étape – Construire un plan d'action

Option 1 – Expérience à acquérir/améliorer pour atteindre un meilleur niveau de compétences

Option 2 – Formation à suivre pour valider une compétence afin d'enrichir son CV

Option 3 – Processus de Validation des acquis de l'expérience pour exprimer une expérience en termes de diplôme ou de qualification

Garder à l'esprit le ESCO ESCO – Classification Européenne des aptitudes/compétences, certifications et professions

**Outils suggérés : Migrapass & Key Tutors & l'approche Allinhe pour la validation des acquis...**

## 5. L'approche du ReStart – Application

Tout au long du processus, différentes méthodes et stratégies d'apprentissage sont proposées, prenant en compte le profil des apprenants – réfugiés & demandeurs d'asile, ainsi que le profil des professionnels travaillant avec eux.

Points à expliquer durant les sessions d'apprentissage :

**1er point** : expliquer les composantes d'une expérience personnelle, professionnelles, sociale (Migrapass, 2012) ;

**2<sup>ème</sup> point** : expliquer l'approche des compétences (cadre européen, 8 compétences clés, CE, Bruxelles, 2006) ;

**3<sup>ème</sup> point** : travailler en petits groupes avec les apprenants sur leurs expériences, les problèmes rencontrés pour trouver un emploi et dans quelle mesure ils peuvent être liés à leur statut ;

**4<sup>ème</sup> point** : présenter le travail fait en petits groupes dans le but d'expliquer le processus) – du problème rencontré à l'identification des plans d'actions les plus pertinents.

**5<sup>ème</sup> point** : discuter les différentes façons d'évaluer une compétence – auto-évaluation, évaluation par un professionnel and critères qui doivent être pris en compte

**Travail à faire par le tuteur/formateur** : synthèse des impressions et des problèmes rencontrés.

**Résultats d'apprentissage pour les apprenants** : être capable d'exprimer une expérience en termes de compétence, de l'identifier et de l'évaluer en prenant en compte l'ESCO (classification européenne des aptitudes/compétences, certifications et professions).

**Exemples de test conduit en France ) : Club de l'iriv à la Cité des Métiers – [www.club-iriv.net](http://www.club-iriv.net)**

Pour la conception de la boîte à outils ReStart (IO1), iriv conseil a mis en œuvre les tests suivants :

Contexte des tests - club de l'iriv à la Cité des Métiers

**Principe** : chaque participant est potentiellement appelé à devenir un tuteur/formateur à long terme - par exemple un professionnel ou un migrant ayant assisté à au moins 3 sessions peut devenir un tuteur pour les futurs clubs

**Conditions** : une variété d'apprenants, femmes/hommes migrants, français parlé ou non mais avec un niveau linguistique minimum de A2-B1 (requis sur le marché du travail), qualifié ou peu qualifié, venant de n'importe quel pays dans le monde.

**Groupe** : nombre moyen de 10 participants (8 à 12 personnes)

**Récompense** : après avoir assisté à au moins 3 sessions et avoir envoyé leur CV, un certificat de participation officiel leur est délivré, iriv Conseil est officiellement reconnu comme un organisme de formation professionnelle au sein de la Direction de l'Emploi et du Travail en Ile de France (DIRECCTE).

**Suggestions sessions : Septembre à décembre 2017**

**Session 1 – L'approche des compétences clés**: 8 compétences clés à expliquer enrichies par d'autres cadres se référant aux compétences ;

**Session 2 – De l'expérience à la compétence – processus du portfolio de référence – portfolio Migrapass ou autre portfolio (valable en ligne tel que YouPass) ;**

**Session 3 – Évaluer ses compétences de référence – typologie des 5 niveaux de compétences avec l'exemple du CECR cadre européen commun de référence linguistique (niveaux A1 à C2) ;**

**Session 4 – Bâtir un plan d'action**

Référence – Option 1 à 3 utilisant la stratégie d'Allinhe pour la VAE

## 6. Analyse ATOM (SWOT en anglais)

### Atouts/Forces

- Être capable d'identifier et d'exprimer une expérience avec une approche holistique (approche du Migrapass) ;
- Être capable de combiner VET & approche linguistique (approche du Vintage) ;
- Être capable d'exprimer une expérience en termes de compétences axée sur les compétences clés (approche Key Tutors) ;
- Être capable de s'autoévaluer, évaluer une expérience & les compétences tout en faisant le lien avec l'ESCO ;
- Être capable de construire un plan d'action efficace.

### Opportunités

- Le REVALUE permet d'avoir une approche critique et pragmatique des compétences avec un lien concret avec l'ESCO – qualification requise sur les marchés nationaux du travail de l'UE ;
- Les professionnels sont formés pour combiner différents outils et méthodes déjà mis en œuvre et pour les adapter au profil spécifique des réfugiés ;
- Les professionnels et les réfugiés améliorent ensemble leurs connaissances et propres compétences en identifiant et évaluant les expériences acquises en dehors de l'UE. C'est le principal résultat d'apprentissage de la stratégie du REVALUE.

### Faiblesses

- profil des apprenants – réfugiés rencontrant des difficultés administratives (statut) ;
- niveau linguistique des réfugiés qui peut constituer un problème majeur avec les outils et méthodes proposés qui exigent un niveau minimum (au moins A2 ou B1) pertinent par rapport au niveau linguistique requis sur le marché du travail dans l'UE (B1) ;
- manque de connaissances du contexte institutionnel des marchés du travail de l'UE et processus à suivre avec les principaux acteurs clés dans les domaines de l'immigration et l'emploi ;
- peu d'opportunités d'appliquer l'approche des compétences clés si ces dernières ne sont pas utilisées dans la recherche d'emploi ;
- stigmatisation liée au fait d'être identifié comme « apprenants avec moins d'opportunités » ;
- expérience des apprenants au centre de l'approche de la formation car la compétence y est directement liée.

### Menaces

- manque de reconnaissance du diplôme et des compétences de leur pays d'origine s'ils ne disposent pas des documents officiels ;
- manque de reconnaissance de leurs précédentes expériences professionnelles comme ils ne disposent pas des documents juridiques montrant la réalité du travail ;
- programmes de formation et cours financés par les services/programmes d'emploi axés sur les compétences professionnelles plutôt que sur les compétences de base/transversales (compétences linguistiques) ;
- concurrence sur marché du travail entre migrants et nationaux.

## 7. Annexes

- A. Tests & pilotage de l'outil dans les cinq pays – de la théorie à la pratique (remarques)*
- B. Cadre européen - 8 compétences clés*
- C. Autres projets européens suggérés comme source d'inspiration*
- D. Une équipe européenne*
- E. Glossaire*
- F. Bibliographie*

## A. Tests & pilotages de l'outil ReStart pour identifier et évaluer les compétences des réfugiés (IO1)

**1<sup>ère</sup> étape :** sélectionner 50 participants incluant des réfugiés, demandeurs d'asile et professionnels pour les aider ;

**2<sup>ème</sup> étape :** session de formation entre migrants (incluant réfugiés et demandeurs d'asile) pour tester l'outil ReStart. Il a pour objectif de : identifier les problèmes spécifiques rencontrés par le groupe cible ; expliquer les différents concepts (portfolio, VET & apprentissage linguistique, compétences) ; discuter des outils & méthodes pertinents pour aider les réfugiés et demandeurs d'asile dans leur transition vers le marché du travail.

Méthode : échanges pratiques, contributions théoriques.

**3<sup>ème</sup> étape :** groupes de discussion rassembler les acteurs clés nationaux avec les différents profils impliqués dans le soutien des migrants, y compris les réfugiés et demandeurs d'asile ;

**4<sup>ème</sup> étape :** réunions transnationales et groupes de discussion virtuels parmi l'équipe de l'UE.

Contenu : discuter des outils d'évaluation pertinents pour les compétences clés développées par les partenaires lors des sessions nationales ; compléter l'outil & la méthode ; identifier les problèmes communs ; échanger des bonnes pratiques sur la base de problèmes rencontrés ; concevoir une formation pour les apprenants défavorisés afin d'évaluer les compétences clés.

Méthodes : contribution conceptuelle, ateliers, productions pédagogiques.

**5<sup>ème</sup> étape :** synthèse des retours reçus lors des tests dans les cinq pays à intégrer dans le ReStart.

### Résultats attendus lors des sessions d'apprentissage :

**Biographie** - Une courte biographie est demandée à la fois aux tuteurs et aux migrants (incluant réfugiés et demandeurs d'asile) sur leur expérience (personnelle, sociale et professionnelle), qualification et compétences avec un format à respecter (10 à 15 lignes - 300 mots maximum) dans le but de préparer un CV certifié.

**Principales difficultés rencontrées** sur la base du profil professionnel avec la qualification correspondante, les compétences sont sélectionnées, les tuteurs/formateurs sont invités à évaluer avec leurs apprenants les principales difficultés auxquelles sont confrontés et celles auxquelles ils pourraient rencontrer en tenant compte des exigences des marchés et le statut spécifique du réfugié (et sa mobilité).

**Méthodes et outils** qu'ils ont déjà expérimentés pour surmonter des difficultés (comme par exemple avec d'autres apprenants ou d'autres migrants) et l'utilité de l'approche REVALUE pour améliorer leur pratique professionnelle afin de faciliter la transition des réfugiés vers le marché du travail.

CV certifié – c'est le résultat final attendu du REVALUE après que les professionnels aient franchi toutes les étapes ensemble avec les apprenants - réfugiés.

## B. Cadre européen – compétences clés

Quatre compétences clés **basiques** ou **simples** :

1. **Communication dans la langue maternelle** : capacité d'exprimer et d'interpréter des concepts, des pensées, des sentiments, des faits et des opinions sous forme orale et écrite (écouter, parler, lire et écrire) et d'interagir linguistiquement de manière appropriée et créative dans un large éventail de contextes sociétaux et culturels ; dans l'éducation et la formation, le travail, la maison et les loisirs.
2. **Communication dans une langue étrangère** : capacité de comprendre, exprimer et interpréter les concepts, pensées, sentiments, faits et opinions sous forme orale et écrite (écouter, parler, lire et écrire) dans une gamme appropriée de contextes sociétaux et culturels (éducation et formation, travail, maison) et loisirs) selon ses désirs ou ses besoins.
3. **Compétences mathématiques, science & technologie** : capacité de développer et d'appliquer une pensée mathématique afin de résoudre toute une gamme de problèmes dans des situations quotidiennes. Sur une solide base de notions d'arithmétique, l'accent est mis sur le processus et l'activité, et les connaissances. La compétence mathématique implique la capacité et la volonté d'utiliser des modes de pensée mathématiques (pensée logique et spatiale) et de présentation (formules, modèles, constructions, graphiques, diagrammes).
4. **Compétence numérique** : l'utilisation confiante et critique de la technologie de la société de l'information (TSI) pour le travail, les loisirs et la communication. Il repose sur des compétences de base en TIC : l'utilisation des ordinateurs pour récupérer, évaluer, stocker, produire, présenter et échanger des informations, et pour communiquer et participer à des réseaux de collaboration via Internet.

Quatre compétences clés **transversales** ou **complexes** :

5. **Apprendre à apprendre** : il s'agit de la capacité à poursuivre et à persévérer dans l'apprentissage, d'organiser son propre apprentissage, y compris par une gestion efficace du temps, individuellement et en groupe.
6. **Compétences sociales et civiques** : ces compétences englobent les compétences personnelles, interpersonnelles et interculturelles et couvrent toutes les formes de comportement qui permettent aux individus de participer de manière efficace et constructive à la vie sociale et professionnelle, en particulier dans des sociétés de plus en plus diverses, et de résoudre les conflits si nécessaires.
7. **Sens de l'initiative et de l'entrepreneuriat** : il se réfère à la capacité d'un individu à transformer des idées en action. Il comprend la créativité, l'innovation et la prise de risques, ainsi que la capacité de planifier et de gérer des projets afin d'atteindre les objectifs.
8. **Compétence et expression culturelle** : appréciation de l'importance de l'expression créative d'idées, d'expériences et d'émotions dans divers médias, y compris la musique, les arts de la scène, la littérature et les arts visuels.

En complément, un certain nombre de sujets sont appliqués tout au long du cadre de référence : la pensée critique, la créativité, l'initiative, la résolution de problèmes, l'évaluation des risques, la prise de décision et la gestion constructive des sentiments jouent un rôle dans les huit compétences clés ...

**Source** : Commission européenne (2006), Recommandation du Parlement européen et du Conseil, décembre 2006, Compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie

### C. Projets européens recommandés pour enrichir l'approche du ReStart

**MIGRAPASS** - Un projet Leonardo da Vinci (LLP 2010-2012) visant à mettre en place une filière d'insertion professionnelle offrant éducation, compétences et formation menant à l'emploi - le portefeuille est disponible sur <http://www.iriv-migrations.net/index.php?id=5&lang=en> & <http://migrapass.blogspot.fr/>

**ALLINHE** - Un projet Erasmus (2011 - 2014) renforçant une approche innovante de validation des acquis (VPL). Il était axé sur des groupes cibles ayant des besoins spécifiques (50+ migrants et personnes handicapées et destinés à améliorer les approches multi-ciblées et ascendantes, en utilisant la méthodologie VPL). [www.allinhe.eu](http://www.allinhe.eu) & <http://allinhefr.blogspot.fr/>

**Di&Di** - Un projet Leonardo da Vinci (LLP 2013-2015) – <http://www.di-di.eu/> & <http://www.di-di.fr/>

**Key Tutors** – Un projet Erasmus (2015-2017) [www.keytutors.eu](http://www.keytutors.eu) & <https://keytutors.blogspot.fr/>

**E\_EPSOL** - Un projet de transfert des connaissances pour mettre en place une filière d'employabilité offrant éducation, compétences et formation menant à l'emploi - [www.eepsol.eu/learning-and-teaching-material](http://www.eepsol.eu/learning-and-teaching-material)

**RSGAE!** - Prêt pour étudier autour de l'Europe ! le Prix européen des langues 2008, gagnant Ready-Study-Go (2005-2008) - <http://www.rsgo.eu/> & [http://www.rsgo.eu/user\\_guide.pdf](http://www.rsgo.eu/user_guide.pdf)

**YELL** (Young European Love Language) – Il identifie l'importance de l'apprentissage des langues, ce qui contribuera à accroître l'efficacité de l'enseignement des langues. <http://www.yell-project.eu/en/top-menu-en/virtual-documentation-center/vdc>

**INCOM-VET** – Développement des compétences interculturelles des étudiants et des formateurs dans les institutions européennes VET - <http://incom-vet.eu/en/training-material/>

## D. Équipe européenne –



ERIFO est un organisme de formation (Rome, Italie)



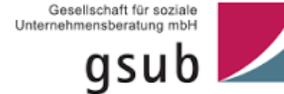
Programma integra est une association aidant les migrants (Rome, Italie)



iriv conseil a été créé en 2000 par l'Institut de Recherche et d'Information sur le Volontariat ([www.iriv.net](http://www.iriv.net)) fondé en 1997 - une institution privée gratuite, sans but lucratif, indépendante des administrations publiques et des intérêts économiques, dans le but d'améliorer la connaissance et la pratique au sein du secteur sans but lucratif. Depuis 1997, il est partenaire, coordinateur ou leader de plus de 50 projets européens, régionaux et nationaux. (Paris, France)



FISPE est une association travaillant avec les migrants dans leur apprentissage linguistique (Paris, France)



gsb est une organisation de formation (Berlin, Allemagne)



Ashley Community Housing est une organisation hébergeant et formant des publics migrants (Bristol, Royaume-Uni)



RINOVA est une organisation formant les publics migrants (Londres, Royaume-Uni)



Jövőkerék est une association travaillant pour les publics migrants (Budapest, Hongrie)

## Glossaire

**Évaluation :** processus critique de connaissance, savoir-faire, aptitudes et/ou compétences d'un individu avec des critères prédéfinis généralement suivi d'une validation ou d'une attestation ou d'un éventail complet de méthodes utilisées pour évaluer les résultats des débutants. (CEDEFOP 2002)

**Évaluation des compétences :** méthodes et processus utilisés pour évaluer les réalisations d'un individu (connaissances, savoir-faire et/ou compétences) avec une attestation (CEDEFOP, 2002)

**Certification des compétences :** validation officielle des connaissances, savoir-faire et/ou des compétences acquises par un individu en suivant une procédure d'évaluation standardisée et avec une attestation ou un diplôme d'une entité accréditée (CEDEFOP, 2002)

**Compétence :** aptitude démontrée et établie permettant d'appliquer des connaissances & savoir-faire dans un environnement de travail changeant et inhabituel (CEDEFOP, 2002)

**Education formelle :** éducation acquise à l'école ou dans une institution scolaire officielle avec un programme officiel et un système d'inspection des institutions scolaires par des entités externes et reconnues (Huber & Reynolds, 2014)

**Education informelle :** éducation acquise au travers de relations amicales, familiales, professionnelles et au travers d'action entreprises individuellement. L'apprentissage informel se réalise tout au long de la vie - les adultes ont une plus grande propension à prendre des responsabilités pour leur propre apprentissage en recherchant de nouvelles expériences et des nouvelles rencontres

**Education non-formelle :** activités se concentrant sur l'attitude, les connaissances et la compréhension, les aptitudes et les actions. Elle est gérée par des traditions pédagogiques spécifiques ou générales (Huber & Reynolds, 2014)

**Apprentissage formel :** apprentissage généralement apporté par des institutions d'éducation et de formation organisée (en termes d'objectifs d'apprentissage, de temps d'apprentissage et d'a accompagnement dans l'apprentissage) avec une attestation. Il est intentionnel pour l'apprenant (Cedefop, 2002).

**Apprentissage informel :** apprentissage résultant des activités de la vie quotidienne liées au travail ; au cercle familial ou aux loisirs. Il n'est pas structuré (en termes d'objectif d'apprentissage, de temps d'apprentissage et de soutien dans l'apprentissage) sans certification. Il peut être intentionnel ou non (fortuit ou aléatoire) (CEDEFOP 2002)

**Apprentissage non-formel :** apprentissage intégré dans des activités organisée qui ne sont pas explicitement élaborées pour l'apprentissage, mais qui contiennent d'importants éléments d'apprentissage (quelque chose décrit comme un apprentissage semi-structuré). Il est intentionnel du point de vue du débutant. Cet apprentissage ne conduit pas à une certification. (CEDEFOP, 2002)

**Résultat d'apprentissage :** attestation de ce que l'apprenant est censé savoir, être capable de faire ou de comprendre à l'issue de la formation/de l'apprentissage (CEDEFOP 2017)

**Apprentissage tout au long de la vie :** activité entreprise au cours de la vie pour améliorer les connaissances, les aptitudes et les compétences dans une perspective personnelle, civique, sociale et/ou professionnelle. (CEDEFOP 2002)

**Tutorat :** aide et soutien fourni aux apprentis (débutants dans une organisation ou une institution) ou à une personne faisant

partie du développement professionnel, par une personne expérimentée qui joue un rôle de modèle, d'entraîneur ou de confident (CEDEFOP, 2008)

**Tuteur :** personne expérimentée, qualifiée et instruite dans un domaine professionnelle particulier et qui propose une aide et un soutien. (CEDEFOP, 2008)

**Validation de l'apprentissage non-formel et informel :** processus d'évaluation et de reconnaissance de compétences et d'aptitudes que les personnes développent tout au long de leur vie dans différents contextes, par exemple à travers l'éducation, le travail ou les activités de loisirs (CEDEFOP, 2002)

**Valorisation de l'apprentissage :** processus de reconnaissance de la participation et des résultats d'apprentissage (formel, non-formel, informel) pour augmenter la connaissance de sa valeur intrinsèque et récompenser l'apprentissage- (CEDEFOP, 2002)

## Bibliographie – Livres & articles



- Bjornavold (J), 2000, *Making Learning Visible*, Cedefop, Thessaloniki.
- Cedefop, *European Guidelines for validating non-formal and informal learning*, (2009 ) Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg,
- Cedefop (2010 ) , *Knowledge, skills and competences for recovery and growth Work programme 2010*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, Education and Training 2020 Work programme
- Cedefop (2015), *European Guidelines for validating non-formal and informal learning*, Luxembourg,
- Couvrieux (V) & Halba (B), eds, 2017, *Key competences*
- Duvekot (R), Halba (B), Aagard (K), Gabrscek (S), Murray (J), *The power of VPL-Validation of Prior Learning*, 2014, Inholland University AS & European Centre Valuation Prior Learning, Rotterdam, 2014
- European Commission (2010)- *Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020* – Bruges, December.
- European Commission (2000), Commission of the European Communities, *Communication on a Community Immigration Policy*, COM(2000) 757 final, Brussels
- European Commission (2000), *Charter of Fundamental Right*, signed and proclaimed by the Presidents of the European Parliament, the Council and the Commission at the European Council meeting, Nice, 7 December
- European Commission (2006), *Key competences for lifelong learning Recommendation of the European Parliament and of the Council*, December 2006,

Halba (B.), 2017, Ebook, Final publication for the Key Tutors

Halba (B.), 2016 – Combining VET and integrated language learning to enhance professional opportunities for migrant public the vintage perspective. - XIème Conférence EAPRIL, Porto: Université de Porto (Portugal)

Halba (B.), 2015, - Enhancing the Diversity approach among migrant learners & tutors to struggle against discrimination in the labour market in Europe - Xème Conférence EAPRIL, Luxembourg: Université de Luxembourg

Halba (B.) & alii, 2012, Migrapass- Final Research report, Paris: iriv

Halba (B.), 2011, Intercultural mediation, a "New Deal" for local policymaking of Intercultural, bridging local, national and European levels, Communication, IMISCOE Conference, Varsovie: Université de Varsovie.

Halba (B.), 2008, Lifelong learning - a key issue for Migration, Migrants and professionals working with them, Sofia: International Journal South Eastern Europe (Brill)

Rychen, D.; Salganik, L. (eds), 2003. *Key competencies for a successful life and well-functioning society*. Cambridge: Hogrefe & Huber Publishers.

UNESCO (2015) , Level-setting and recognition of learning outcomes: the use of level descriptors in the twenty-first century, Paris (France)

UNHCR (2016), Global trends on forced displacement, Geneva (Switzerland)



Cet outil est la première production intellectuelle du projet :

- Décembre 2016 : première présentation lors de la réunion de lancement à Rome et envoi du portefeuille Migrapass comme outil de référence pour la conception du Redémarrage ;
- Janvier 2017 : contributions au contexte théorique Migrapass (2010-2012), Vintage (2014-2016) et Di & Di (2013-2015) ;
- Janvier 2017 : 1<sup>er</sup> groupe de discussion organisé à la Cité des Métiers (Paris) parmi les acteurs français soutenant les réfugiés et demandeurs d'asile ;
- Février 2017 : lignes directrices pour sélectionner des exemples de bonnes pratiques conçues par iriv conseil ;
- Mars 2017 : exemples de bonnes pratiques pour soutenir l'insertion sociale et professionnelle des migrants/réfugiés (en France) ;
- Avril 2017 : Réactions reçues des différents partenaires ;
- Mai 2017 : groupe de discussion virtuel parmi l'équipe de l'UE pour partager ses idées ;
- Juillet 2017 : deuxième groupe de discussion français dans un quartier à Paris ;
- Juillet 2017 : partage des réflexions avec l'équipe ERIFO sur le cadre général de l'IO1 ;
- Septembre 2017 : survol de l'outil ReStart proposé par iriv conseil ;
- Septembre-décembre 2017 : test auprès des acteurs français, réfugiés et demandeurs d'asile à Paris - Cité des Métiers par iriv conseil ;
- Janvier-février 2018 : tests dans les 5 pays européens ;
- mars 2018 : version finale de l'IO1

Cet outil s'adresse aux professionnels qui soutiennent les migrants dans leur transition vers le marché du travail.