



Co-funded by  
the European Union



**2022-1-FR01-KA220-VET-000088272**

**Créer des environnements d'apprentissage basés sur le travail  
plus inclusifs et plus favorables pour les apprenants peu qualifiés  
en formant des Compétences d'employabilité par le biais de  
l'apprentissage transformateur**

**WP4.**

**Document de référence pour soutenir les politiques de  
certification et d'accréditation en matière de compétences  
professionnelles grâce à l'apprentissage transformateur**

## Table des matières

<b>1. Introduction.....</b>	<b>3</b>
<b>1.2 Objectifs.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Examen des rapports d'analyse comparative.....</b>	<b>4</b>
<b>2.1. Compétences liées à la préparation au travail: Définitions et catégories</b>	
<b>2.2. Focus sur un pays en particulier</b>	
<b>2.3. Cadres législatifs et réglementaires</b>	
<b>2.4. Défis et limites</b>	
<b>2.5. Méthodes de détermination des compétences clés</b>	
<b>2.6. Mesures d'assurance de la qualité</b>	
<b>2.7. Certification et mobilité internationale</b>	
<b>3. Examen global des phases de pilotage du projet B-COMP.....</b>	<b>12</b>
<b>4. Outils et recommandations pour la mise en œuvre des résultats du projet BCOMP.....</b>	<b>14</b>
<b>4.1. CV Europass</b>	
<b>4.2. Micro-crédits</b>	
<b>4.3. Titres de compétences numériques</b>	
<b>4.4. Stratégies de mise en œuvre pour la certification et l'accréditation dans le domaine de l'apprentissage par le travail</b>	
<b>5. Conclusion.....</b>	<b>19</b>
<b>6. Références.....</b>	<b>21</b>

## 1. INTRODUCTION

Ce document représente une référence complète visant à faire progresser les politiques de certification et d'accréditation pour le développement des compétences professionnelles par le biais de l'apprentissage transformateur (TL) dans des contextes d'Apprentissage en milieu professionnel (WBL). Ce document intègre le retour d'expérience acquis au cours des phases de pilotage du projet B.COMP, garantissant ainsi son alignement sur les besoins réels des apprenants, des établissements d'enseignement, des décideurs politiques et des organismes intermédiaires.

Ce document s'adresse principalement aux décideurs politiques, aux prestataires de services éducatifs, aux organisations sociales et aux autres parties prenantes qui s'engagent à favoriser des environnements d'apprentissage tout au long de la vie inclusifs et favorables pour les apprenants peu qualifiés.



Ressource : Freepik- <https://l24.im/h3yV>

### 1.2 OBJECTIFS

Ce document de référence vise à

- Fournir des recommandations exploitables pour les cadres de certification et d'accréditation des programmes d'apprentissage tout au long de la vie.
- Souligner l'importance de l'apprentissage transformateur pour doter les apprenants peu qualifiés de compétences leur permettant d'être prêts à travailler.

- Encourager l'usage du CV Europass comme outil de reconnaissance et de validation des compétences développées dans le cadre du projet B.COMP."
- Explorer le rôle des micro-crédits dans l'alignement de l'EBA sur les besoins de l'industrie et de l'apprenant.
- Encourager la collaboration entre les parties prenantes afin d'améliorer l'extensibilité et l'impact des initiatives d'apprentissage transformateur.

## **2. EXAMEN DES RAPPORTS D'ANALYSE COMPARATIVE**

Le consortium B-COMP a élaboré un rapport d'analyse comparative sur les normes et les bonnes pratiques en matière de validation, de certification et d'accréditation concernant le développement des compétences professionnelles pour l'apprentissage transformateur au niveau européen et dans les pays participants.

Le rapport d'analyse comparative sur l'Apprentissage en milieu professionnel (WBL) pour le projet BCOMP fournit un examen approfondi de la façon dont divers pays européens abordent les compétences professionnelles, leur validation, leur certification et leur accréditation. L'analyse explore les cadres qui guident ces pratiques, identifie les défis et met en lumière les réussites tout en offrant un aperçu des similitudes et des différences entre les pays partenaires. Cet essai récapitule les conclusions du rapport, en mettant l'accent sur les méthodologies employées, les cadres législatifs, les mesures d'assurance qualité et l'impact de l'EBA sur l'emploi et le développement de carrière. Les principaux apports du rapport sont les suivants :

### **2.1 Compétences professionnelles : Définitions et catégories**

Les compétences d'employabilité regroupent un large éventail de savoir-faire, de connaissances et d'aptitudes indispensables pour s'insérer efficacement sur le marché du travail. Dans les pays partenaires, ces compétences sont classées en groupes distincts :



Ressource : Freepik <https://124.im/wZoDd>

**Compétences de base:** Les compétences de base, telles que la lecture, l'écriture, le calcul et la maîtrise des technologies de l'information, sont universellement considérées comme des conditions préalables à toute forme d'emploi. Ces compétences sont essentielles pour effectuer les tâches quotidiennes sur le lieu de travail et pour préparer les individus à un développement ultérieur de leurs compétences.

**Compétences professionnelles :** Elles comprennent l'expertise technique spécifique à un emploi et adaptée à des secteurs particuliers, tels que l'ingénierie, les soins de santé, les arts culinaires et les technologies numériques. Elles sont souvent acquises dans le cadre de programmes d'enseignement professionnel structurés et d'apprentissages qui combinent la théorie et la pratique.

**Compétences non techniques:** Elles se concentrent sur les aptitudes interpersonnelles telles que la communication, le travail en équipe, la résolution de problèmes, l'adaptabilité, la résilience et le leadership. Ces compétences sont de plus en plus

appréciées par les employeurs pour garantir des environnements de travail collaboratifs et productifs.

**Compétences entrepreneuriales:** Encourage l'innovation, la gestion des risques et le développement des entreprises, reflétant l'importance croissante de l'esprit d'entreprise dans les économies modernes. Ces compétences préparent les apprenants à saisir les opportunités, à prendre des risques calculés et à gérer des entreprises.

**Compétences culturelles et éthiques:** Promouvoir la compétence culturelle, le comportement éthique et le respect de la diversité sur le lieu de travail. Ces compétences sont particulièrement importantes dans les environnements de travail internationaux ou multiculturels, car elles garantissent l'intégration et le respect des normes mondiales.

**Compétences linguistiques:** La maîtrise des langues étrangères, en particulier de l'anglais, améliore l'employabilité dans le monde et favorise la mobilité internationale. Le multilinguisme devient un atout nécessaire pour travailler dans des environnements multiculturels et élargir les perspectives de carrière.

L'approche adoptée par chaque pays pour définir et hiérarchiser ces compétences varie en fonction du contexte économique, culturel et politique. Par exemple, la France intègre ces compétences dans une formation professionnelle structurée, tandis que l'Espagne se concentre sur un mélange holistique de compétences techniques et transversales.

## **2.2 Focus sur un pays en particulier :**

En France, ces compétences sont intégrées aux formations professionnelles, avec un accent sur un développement structuré et des évaluations régulières. La préparation à l'emploi en France est étroitement liée aux compétences techniques et aux capacités transversales, comme l'ont montré les études du marché du travail et les consultations des parties prenantes.

**L'Espagne** met en avant une approche holistique qui équilibre l'expertise technique et les compétences transversales. Son cadre intègre l'apprentissage tout au long de la vie et donne la priorité à l'adaptabilité à l'évolution des demandes de l'industrie.

**La Grèce** classe les compétences en attributs cognitifs, pratiques et personnels. Les programmes comprennent des services d'orientation professionnelle, des stages et des évaluations formelles pour mesurer les progrès et l'état de préparation.

**La Turquie** accorde la priorité à la communication, à la gestion du temps, au leadership et aux compétences interpersonnelles, soutenues par des systèmes de qualification nationaux. Des programmes spécifiques tels que les lycées professionnels et les contrats d'apprentissage contribuent à combler le fossé entre la théorie et la pratique.

**La Pologne** définit l'employabilité par des certifications professionnelles liées à des métiers spécifiques, mais se heurte à des limites dans l'intégration de cadres généraux pour diverses compétences professionnelles.

**L'Irlande** met l'accent sur des compétences transversales telles que l'adaptabilité, la créativité et la résolution de problèmes. Le programme Skills for Work et les stratégies nationales encouragent le développement professionnel continu.

### **2.3 Cadres législatifs et réglementaires**

Les systèmes législatifs garantissent des processus structurés de validation et de certification des compétences professionnelles. Le rapport identifie les cadres suivants :

**France:** Le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) est aligné sur les normes du Cadre Européen des Certifications (CEC). La loi de 2018 sur la formation professionnelle a renforcé cet alignement en facilitant l'accès à la certification et en simplifiant les démarches. La France reconnaît également l'apprentissage informel par le biais du CEC système de), ce qui garantit aux apprenants non traditionnels des possibilités de validation.

**Espagne** : Incorpore le **MECES** et les **décrets royaux** pour la certification professionnelle, en mettant l'accent sur la reconnaissance de l'apprentissage informel et non formel. Le cadre intègre les normes nationales et européennes, ce qui facilite la mobilité et l'adaptabilité.

**Pologne**: met en œuvre le **système intégré de qualifications (IQS)** aligné sur le **CEC**, bien que le cadre soit confronté à des défis en matière de gestion de la diversité professionnelle.

Les principales réglementations portent sur l'apprentissage sur le lieu de travail et la validation des compétences, mais une mise en œuvre incohérente reste un obstacle.

**Grèce, Chypre, Irlande et Turquie** : Alignement des cadres sur les normes européennes, mais absence fréquente d'intégration complète des pratiques d'apprentissage par le travail dans l'éducation formelle. L'Irlande **IQQ** met l'accent sur la flexibilité, permettant aux apprenants de valider leur apprentissage expérientiel antérieur et d'incorporer des compétences informelles dans des qualifications reconnues.



Ressource : Freepik <https://l24.im/FrZN>

## 2.4 - Défis et limites

**Désalignement du marché du travail:** Les progrès technologiques rapides créent des décalages entre les programmes de formation et les besoins de l'industrie. Les programmes ont souvent du mal à suivre le rythme des technologies émergentes.

## 2.5. Méthodes de détermination des compétences clés

Les pays utilisent différentes approches pour identifier et développer les compétences essentielles pour l'EBA :

**France :** Elle utilise des normes professionnelles nationales et collabore avec les acteurs de l'industrie, les comités consultatifs et les organismes de recherche pour définir les compétences. Elle aligne également les programmes sur les normes européennes pour faciliter la reconnaissance internationale.

**Espagne :** Elle effectue des **analyses des lacunes en matière de compétences** et élabore des cadres de compétences en consultation avec les employeurs. Elle met fréquemment à jour les programmes en fonction des tendances du marché du travail et du retour d'information des parties prenantes.

**Grèce :** Utilise des **consultations avec les parties prenantes**, des cadres de compétences et des tests d'employabilité pour concevoir et évaluer les programmes. D'autres efforts portent sur l'intégration de modèles d'orientation professionnelle et d'apprentissage par l'expérience.

**Türkiye :** Combine les **analyses professionnelles**, le retour d'information des employeurs et la collaboration avec l'industrie pour affiner les méthodologies de formation. Les programmes mettent l'accent sur l'apprentissage pratique par le biais de stages et d'apprentissages.

**Pologne :** S'appuie sur les normes nationales et les lignes directrices européennes pour structurer les qualifications professionnelles et la formation.

**Irlande** : L'accent est mis sur les approches axées, validées par **l'sur les résultats d'apprentissage IQQ** et les comités consultatifs. L'Irlande intègre des simulations sur le lieu de travail et des comités consultatifs pour garantir la pertinence du programme.

## **2.6. Mesures d'assurance de la qualité**

La garantie de la qualité et de la crédibilité des programmes d'apprentissage tout au long de la vie implique plusieurs mécanismes conçus pour suivre les progrès, mesurer l'efficacité et maintenir les normes. Les mesures d'assurance de la qualité se concentrent sur

**Évaluations normalisées** : Les examens écrits, les évaluations pratiques et les tests de compétences offrent une mesure objective des connaissances et des aptitudes des apprenants. Ces évaluations sont souvent alignées sur les cadres nationaux et européens.

**Mécanismes de retour d'information** : L'apport régulier des apprenants, des éducateurs, des employeurs et des parties prenantes de l'industrie garantit une amélioration continue. Le retour d'information est recueilli par le biais d'enquêtes, d'entretiens et d'évaluations des performances.

**Processus d'accréditation** : Les institutions et les programmes sont soumis à des évaluations rigoureuses pour s'assurer qu'ils répondent à des normes définies. L'accréditation donne de la crédibilité aux certifications et accroît leur reconnaissance au-delà des frontières.

**Suivi des performances** : Le suivi des progrès et des résultats professionnels de l'apprenant permet de mesurer l'impact à long terme des programmes d'apprentissage tout au long de la vie. Il s'agit notamment de suivre les placements, les augmentations de salaire et les progressions de carrière.

**Audits et examens réguliers** : Des pays comme l'Espagne et l'Irlande procèdent à des audits périodiques pour s'assurer du respect des normes nationales et internationales.



Ressource : Freepik : <https://124.im/pSHWKbg>

## 2.7. Certification et mobilité internationale

Les certifications délivrées dans le cadre des programmes d'apprentissage tout au long de la vie améliorent l'employabilité et les perspectives de carrière. Il s'agit par exemple de diplômes professionnels en France et de titres de compétences spécifiques en Espagne.

L'harmonisation avec les cadres européens comme le CEC favorise la reconnaissance des certifications et la mobilité professionnelle, offrant aux apprenants des opportunités à l'international. Des initiatives telles qu'Erasmus+ et Europass soutiennent cet objectif.

L'**analyse comparative** présente la diversité et les points communs des pratiques d'apprentissage tout au long de la vie dans les pays partenaires. Les rapports nationaux montrent que des progrès significatifs ont été réalisés dans l'alignement des cadres nationaux sur les normes européennes.

## 3. Examen global des phases de pilotage du projet B-COMP

### France - IFRTS

Le projet pilote en France a impliqué cinq participants, dont des conseillers en emploi, des formateurs en entreprise, des superviseurs de stage et des représentants du travail social. Le cours a démontré une grande pertinence pratique pour les apprenants peu qualifiés, avec un programme bien structuré et du matériel de haute qualité. Les participants ont

observé une amélioration significative de leur préparation au travail et de leurs compétences numériques, soulignant la nature conviviale et accessible de la plateforme. Toutefois, des problèmes techniques mineurs liés aux confirmations par courrier électronique ont été relevés. Les participants ont suggéré d'élargir l'audience du projet pilote et de mettre en œuvre un mécanisme de certification afin d'accroître la reconnaissance des résultats d'apprentissage. Les réactions ont souligné la structure claire et l'application pratique du contenu de la formation, ce qui la rend très pertinente pour les scénarios d'emploi dans le monde réel.

### **Türkiye - GOI**

La phase de pilotage en Turquie a inclus cinq enseignants de l'EFP, des formateurs d'adultes et des formateurs en entreprise. Les participants ont trouvé que le cours était bien aligné sur les pratiques existantes en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP), et que le matériel pédagogique était structuré de manière efficace et attrayante. Les voies de navigation étaient claires et aucun problème technique n'a été signalé. Quelques erreurs d'enregistrement ont été rencontrées, mais elles n'ont pas entravé la participation. L'une des principales recommandations était d'élargir les tests aux étudiants. Les participants ont particulièrement apprécié l'application pratique du contenu pour les élèves des lycées professionnels et ont l'intention d'incorporer le matériel dans leurs méthodes d'enseignement.

### **Grèce - Found.ation**

En Grèce, six professionnels, dont des spécialistes des ressources humaines, des formateurs d'adultes et des directeurs d'entreprise, ont participé à la phase pilote. Le cours a été très apprécié pour ses objectifs bien définis et son approche solide de l'apprentissage transformatif. Les participants ont constaté une amélioration considérable de leurs compétences numériques et ont apprécié les éléments interactifs du cours. Bien qu'il n'y ait pas eu de problèmes techniques majeurs, des suggestions ont été faites pour des mesures d'inclusion plus larges afin de garantir l'accessibilité à tous les apprenants. Les commentaires ont souligné l'efficacité des exercices interactifs pour

impliquer les apprenants et l'applicabilité du cours dans les programmes de formation en ressources humaines.

### **Pologne - CK Progressio**

La phase de pilotage polonaise a impliqué six conseillers en emploi, des propriétaires d'entreprise, des travailleurs des ressources humaines et des superviseurs de stage. Les participants ont trouvé le cours attrayant, interactif et convivial, avec des évaluations et des activités bien conçues qui renforcent l'apprentissage. L'approche de l'apprentissage transformatif a été particulièrement bien accueillie. Certains défis ont été identifiés, notamment la nécessité d'améliorer l'accessibilité pour les personnes handicapées et de fournir des explications plus détaillées dans certaines sections. En outre, des recommandations ont été formulées en vue d'optimiser la plateforme pour les utilisateurs mobiles. Les participants ont souligné l'efficacité des évaluations dans le renforcement des résultats d'apprentissage et ont suggéré que des fonctions d'accessibilité supplémentaires amélioreraient l'expérience d'apprentissage.

### **Espagne - DISRUPTIA**

La phase pilote en Espagne a inclus cinq éducateurs, formateurs et consultants. Les participants ont réagi positivement aux parcours d'apprentissage structurés, aux objectifs clairs et à l'alignement sur les principes de l'apprentissage transformateur. La qualité et l'accessibilité du matériel pédagogique ont été très bien notées. Des difficultés initiales de navigation ont été signalées, ce qui a donné lieu à des suggestions d'amélioration de l'interface utilisateur. Les participants ont souligné la valeur du cours dans le cadre de l'enseignement et de la formation professionnels, en notant qu'une navigation plus fluide améliorerait encore l'expérience et l'engagement de l'utilisateur.

### **Chypre - CSI**

La phase pilote chypriote a inclus cinq participants, à savoir un enseignant de l'EFP, un enseignant universitaire, un formateur en entreprise et deux formateurs de l'EFP. Les participants ont trouvé le cours très structuré, convivial et efficace pour améliorer les compétences de préparation au travail grâce à l'apprentissage transformateur. Les

activités d'apprentissage étaient attrayantes et pertinentes, renforçant les compétences clés. Les compétences numériques se sont améliorées pour la plupart des participants, beaucoup d'entre eux soulignant l'adaptabilité du cours à différents styles d'apprentissage. L'accessibilité et la facilité de navigation du cours ont fait l'objet de commentaires positifs, et les participants ont reconnu son fort potentiel de transférabilité à d'autres environnements d'apprentissage sur le lieu de travail.

#### **4. Outils et recommandations pour la mise en œuvre des résultats du projet B-COMP**

##### **4.1 Europass CV**

Le CV Europass est un outil normalisé et largement reconnu en Europe qui documente et communique les compétences, les qualifications et les expériences d'un apprenant. Il sert de cadre à la saisie et à la validation des réalisations des apprenants engagés dans l'apprentissage par le travail (APT). Grâce à son format structuré, le CV Europass garantit la portabilité et la transparence, ce qui permet aux employeurs et aux prestataires de formation d'évaluer efficacement l'aptitude des apprenants à assumer des rôles professionnels.

Au-delà de son utilisation comme CV, l'Europass comprend une série d'outils utiles aux apprenants et aux employeurs. Il s'agit notamment de la Lettre de motivation Europass, du Passeport de langues, des Suppléments aux certificats et diplômes et du Document de mobilité Europass. Ces outils donnent un aperçu complet des compétences d'un individu et permettent une évaluation holistique de ses qualifications.

Pour les employeurs, Europass améliore l'efficacité du recrutement en offrant un format standardisé et comparable pour l'évaluation des candidats. La possibilité de convertir les CV Europass en ensembles de données structurés permet aux professionnels des ressources humaines d'évaluer systématiquement les qualifications et les compétences des candidats. En outre, Europass facilite l'adéquation des postes en intégrant les niveaux du Cadre européen des certifications (CEC) et du Cadre européen commun de référence pour les langues (CECR) dans les descriptions de postes, ce qui garantit une plus grande

clarté et une meilleure adéquation entre les exigences du poste et les profils des candidats.

Les employeurs utilisent l'Europass pour documenter et reconnaître le développement des employés, en particulier pour les compétences acquises dans le cadre de la formation en milieu de travail, de la mobilité internationale et des expériences d'apprentissage professionnel. Le document de mobilité Europass constitue un enregistrement formel des affectations internationales, garantissant que les compétences acquises par les employés dans le cadre d'expériences transfrontalières sont validées et reconnues.

Les employeurs sont encouragés à intégrer Europass dans leurs stratégies de ressources humaines, en tirant parti de son interopérabilité avec les systèmes numériques pour rationaliser les processus de recrutement, de formation et de développement de carrière. Cela permet d'améliorer la mobilité de la main-d'œuvre, de garantir une meilleure reconnaissance des compétences et de renforcer la transparence dans l'acquisition des talents.

Europass soutient également la reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel, ce qui en fait un outil de validation des diverses expériences d'apprentissage. Cela est conforme aux principes de l'apprentissage transformateur, qui mettent l'accent sur l'apprentissage par l'expérience et la réflexion en tant qu'éléments cruciaux du développement des compétences et de la préparation professionnelle.

Conformément à ces principes, le campus d'apprentissage en ligne B.COMP et l'application web pédagogique facilitent l'intégration de la certification, permettant aux apprenants de documenter leurs progrès, les compétences acquises et les expériences d'apprentissage transformatrices. En incorporant les outils Europass dans le cadre du B.COMP, les apprenants améliorent leur employabilité tandis que les employeurs obtiennent des informations fiables sur les compétences et les capacités de leurs employés potentiels.

Grâce à une formation ciblée et à une familiarisation avec les outils Europass, les employeurs, les éducateurs et les apprenants optimisent leur utilisation de ces ressources pour soutenir le développement de la main-d'œuvre et la progression des carrières dans un marché du travail de plus en plus numérique et mobile.



Ressource : Freepik <https://124.im/gsqRp>

## 4.2 Micro-crédits

Les micro-crédits sont des certifications flexibles et modulaires qui valident des compétences ou des aptitudes spécifiques acquises au cours d'expériences d'apprentissage de courte durée. Ils améliorent la certification des compétences professionnelles en:

- Reconnaître les compétences spécifiques: Aligner les compétences sur les normes industrielles pour répondre aux exigences du marché du travail.
- Assurer la flexibilité de l'apprentissage : Permettre aux apprenants de personnaliser leur parcours d'apprentissage en fonction de leurs besoins individuels et de leurs aspirations professionnelles.

Micro-crédits et apprentissage transformateur dans le cadre de l'apprentissage par le travail

Les micro-crédits complètent l'apprentissage transformateur et l'Apprentissage en milieu professionnel de multiples façons :

- Soutenir des parcours d'apprentissage personnalisés qui favorisent la pensée critique et le développement continu des compétences.
- Faciliter la validation des résultats de l'apprentissage par l'expérience, en particulier dans le cadre de l'EBE où l'expérience pratique joue un rôle central.
- Comblent le fossé entre l'éducation formelle et les exigences du lieu de travail, améliorant ainsi les perspectives d'employabilité des apprenants peu qualifiés.

Ces titres contribuent à une meilleure reconnaissance de leurs réalisations, ce qui permet aux employeurs et aux professionnels du secteur d'évaluer leur aptitude à occuper différents postes.

### **4.3 Références numériques**

L'adoption de certificats numériques dans le cadre de l'apprentissage transformateur garantit que les réalisations des apprenants sont sûres, infalsifiables et largement reconnues. Les titres numériques fournissent un enregistrement transparent et vérifiable des compétences acquises, favorisant la mobilité et l'employabilité dans différents secteurs et pays européens.

L'utilisation de certificats numériques dans le cadre de l'apprentissage transformateur ;

- Renforcer la confiance et la crédibilité des employeurs et des établissements d'enseignement en matière de vérification des compétences.
- Faciliter le stockage et le partage de données numériques, en permettant aux apprenants de faire valoir leurs qualifications dans les réseaux professionnels et les demandes d'emploi.
- Soutenir l'apprentissage tout au long de la vie et le développement professionnel continu, en offrant aux apprenants la possibilité d'accumuler et d'actualiser leurs qualifications au fil du temps.

S'inscrivant dans la lignée de l'Europass, des micro-crédits et des technologies de certification numérique, le projet B.COMP souligne l'importance d'un cadre de certification évolutif et innovant pour les compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Ces outils garantissent que les apprenants, les établissements de formation et les employeurs bénéficient d'une approche intégrée qui aligne la formation professionnelle sur les exigences en constante évolution de la main-d'œuvre moderne.

### **4.4. Stratégies de mise en œuvre pour la certification et l'accréditation de l'Apprentissage en milieu professionnel**

Les sections suivantes décrivent les principales stratégies d'intégration du projet B.COMP dans les processus de certification et d'accréditation dans le cadre de l'apprentissage par le travail (APT). Ces stratégies se concentrent sur le renforcement des cadres de certification, l'amélioration des capacités des éducateurs, l'amélioration de l'accessibilité

et la promotion de la collaboration entre les parties prenantes afin de garantir la reconnaissance effective des compétences professionnelles.

#### **a. Renforcement des lignes directrices et des meilleures pratiques du cadre de certification et d'accréditation**

Des modèles structurés d'évaluation des compétences, alignés sur le cadre européen des certifications (CEC) et le système européen de crédits d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET), facilitent le processus de certification. Les compétences sont mises en correspondance avec ces cadres, ce qui garantit des résultats d'apprentissage clairs et mesurables. Les micro-crédits et les badges numériques valident les acquis de l'apprentissage, améliorant ainsi la transparence et la portabilité des compétences. En intégrant ces certifications à Europass, on garantit leur reconnaissance dans l'ensemble des pays européens. L'engagement multipartite avec les décideurs politiques, les employeurs et les prestataires de formation renforce l'efficacité du cadre de certification, en l'alignant sur les besoins de l'industrie.

A cet égard, le campus d'apprentissage en ligne BCOMP et l'application web pédagogique fournissent une structure numérique qui soutient le suivi, l'évaluation et la certification de l'apprentissage.

#### **b. Renforcer les capacités des éducateurs et des formateurs - Lignes directrices et bonnes pratiques**

Le développement professionnel complet des méthodologies d'apprentissage transformateur renforce les capacités des éducateurs et des formateurs. Le programme de formation BCOMP et le plan d'unités d'apprentissage servent de cadre structuré pour doter les éducateurs de méthodologies d'enseignement innovantes. Les plateformes de formation en ligne, telles que celles développées dans le cadre du BCOMP, permettent d'accéder à des cours à son propre rythme et à du matériel d'apprentissage interactif.

### **c. Améliorer l'accessibilité et l'inclusion dans les lignes directrices et les meilleures pratiques en matière d'apprentissage tout au long de la vie**

Les technologies d'apprentissage assisté, y compris les lecteurs d'écran et les fonctions d'accessibilité interactives, sont essentielles à l'accessibilité du processus de formation. Les principes de conception universelle guident le développement des cours, rendant le matériel adaptable aux différents besoins d'apprentissage. Les modèles d'apprentissage mixte, tels qu'ils sont mis en œuvre dans les cours du BCOMP, le contenu soutient la formation en ligne, offrant une flexibilité aux différents apprenants.

## **5. CONCLUSION**

L'approche innovante du projet B.COMP en matière de compétences professionnelles par le biais de l'apprentissage transformatif a démontré un potentiel significatif dans l'amélioration des résultats de l'Apprentissage en milieu professionnel (WBL). D'après les commentaires recueillis lors des phases de pilotage, l'intégration d'outils d'apprentissage numériques, de parcours d'apprentissage structurés et de méthodologies interactives contribue à l'accessibilité et à l'efficacité de la formation professionnelle pour les apprenants peu qualifiés. Il est également indiqué qu'en tirant parti de l'apprentissage transformatif, le B.COMP dote les apprenants non seulement de compétences techniques, mais aussi des compétences non techniques essentielles requises pour s'épanouir sur les lieux de travail modernes.

Les phases de pilotage du projet ont confirmé son adaptabilité à différents environnements professionnels, renforçant ainsi son potentiel pour une mise en œuvre plus large. Grâce à l'utilisation de programmes de formation structurés, de plateformes numériques et de méthodologies interactives, B.COMP fournit un modèle évolutif et durable pour le développement des compétences professionnelles. Il est également suggéré que l'inclusion de titres numériques, tels que les CV Europass et les micro-crédits, améliore la reconnaissance et la validation des compétences acquises, garantissant que les compétences des apprenants sont reconnues sur les marchés du travail européens. Ce document de référence sert de guide pour la présentation des différents outils de certification et des politiques d'accréditation, garantissant la durabilité de l'impact du projet.

Les lignes directrices structurées proposées offrent une feuille de route aux établissements d'enseignement, aux décideurs politiques et aux acteurs de l'industrie pour intégrer le cadre du B.COMP dans leurs processus respectifs de formation et de certification.

Le campus d'apprentissage en ligne B.COMP et l'application web pédagogique servent d'outils tangibles pour suivre les résultats d'apprentissage et fournir des évaluations en temps réel.

Ce document vise également à définir un écosystème de main-d'œuvre plus résilient et plus inclusif afin de créer des collaborations plus fortes entre les éducateurs professionnels, les organismes d'accréditation et les leaders de l'industrie.

À cet égard, les méthodologies du B.COMP sont conçues pour contribuer à une approche plus intégrée et normalisée de la certification de l'apprentissage par le travail, en renforçant les voies permettant aux apprenants peu qualifiés d'obtenir des qualifications reconnues. La vision à long terme du projet B.COMP comprend l'élargissement du nombre de bénéficiaires à atteindre, l'inspiration de sujets de projet connexes et l'augmentation des opportunités pour les apprenants d'accéder à un enseignement professionnel flexible.

En utilisant l'apprentissage transformateur comme méthodologie d'orientation, les systèmes d'enseignement professionnel peuvent évoluer vers une structure plus centrée sur l'apprenant, adaptable et basée sur les compétences, qui répond aux exigences des apprenants et des employeurs à travers l'Europe.

Le projet B.COMP a démontré l'idée de combiner l'efficacité de l'apprentissage transformateur pour doter les apprenants peu qualifiés de compétences professionnelles. La phase de pilotage a confirmé la pertinence du projet dans les milieux professionnels, renforçant son adaptabilité et son évolutivité.

Ce document propose des recommandations claires pour aider les institutions à structurer leurs cadres de certification, renforcer les compétences des éducateurs, améliorer l'accessibilité et favoriser la coopération entre les acteurs politiques. Les méthodologies du BCOMP sont créées pour présenter l'aspect crucial de la certification dans les compétences de préparation au travail, favorisant un paysage de l'enseignement professionnel plus inclusif et plus efficace à travers l'Europe.

## 6. RÉFÉRENCES

1. Commission européenne. (2020). *Cadre Europass*. Extrait de <https://europa.eu/europass/>
2. UNESCO. (2019). *Les certifications numériques : Implications pour la reconnaissance de l'apprentissage au-delà des frontières*.
3. Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop). (2019). *Les micro-crédits pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité*.
4. Mezirow, J. (1997). *Transformative Learning : Theory to Practice*. New Directions for Adult and Continuing Education, 1997(74), 5-12.
5. Fondation européenne pour la formation. (2021). *L'apprentissage par le travail dans l'enseignement professionnel*.
6. OCDE. (2020). *L'avenir du travail et le développement des compétences*.
7. Commission européenne. (2022). *Validation de l'apprentissage non formel et informel en Europe*.
8. Forum économique mondial. (2021). *Compétences du futur et adaptabilité de la main-d'œuvre*.
9. Cedefop. (2023). *Comblent le fossé des compétences : innovations dans la formation professionnelle*.
10. Ressources de formation des mentors pour les formateurs;