

Synthèse rédigée par Cassandra Troncale, étudiante en master 2 SIFA 2017–2018

L'euporéisation de la formation vise plusieurs enjeux, tant sur le niveau de l'enseignement que sur l'emploi.

L'histoire de l'éducation en France a longtemps porté sur le développement du système de formation initiale plutôt que sur celui de la formation continue. Il faudra attendre la loi Delors du 16 Juillet 1971 pour voir apparaître un texte qui encadre le secteur de la formation continue. Celui-ci vise principalement à compléter le parcours de formation initiale, et de sensibiliser les partenaires sociaux sur leurs responsabilités économiques et sociales. Elle va également établir le schéma des organisateurs et financeurs de la formation.

La France se voit dotée également d'une nomenclature des niveaux de formation divisé en cinq échelons, et qui classe les diplômes, titres et certifications.

En 1985, le baccalauréat professionnel est créé, et la notion de référentiel fait son apparition. En effet, celui-ci se construit en fonction d'un métier ou d'un secteur d'activités. Les contenus, théoriques et pratiques, s'organisent en fonction d'un référentiel d'activités métier, et les candidats sont ainsi évalués sur leurs compétences, qu'il s'agisse de leur savoir, savoir-faire, mais aussi de leur savoir-être.

Le baccalauréat professionnel fait alors l'objet d'une nouvelle ingénierie qui demande de réfléchir davantage en termes de référentiel d'activités et de compétences. Le candidat est alors évalué sur compétences techniques expérimentiels, de stage ou de contrat d'apprentissage.

Le processus de Bologne

Premièrement, l'harmonisation des systèmes nationaux de l'enseignement supérieur sont mis en place par le processus de Bologne en 1999, avec la création de plusieurs dispositifs, notamment la mise en place du système LMD : licence–master–doctorat. Cette harmonisation des diplômes de l'enseignement supérieur dans les pays de l'Union Européenne présente l'avantage de faciliter les comparaisons et équivalences de ces titres, mais également de faciliter la mobilité des étudiants, et l'accès à l'emploi en Europe. Ces diplômes seront alors convertis en ECTS (European Credit Transfer System), qui sont des crédits européens. Il s'agit d'un système de lecture européen des points acquis au diplômes. Ils permettent ainsi à un étudiant de poursuivre son cursus dans une université d'un autre pays de l'UE.

Les accords de Copenhague

En 2002, le processus de Copenhague va accentuer le processus de coopération européenne en matière de formation. Il crée alors différents outils pour améliorer la qualité et les résultats de la formation en Europe.

Parmi ces outils, est mis en place le système européen de « crédit d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnelle – ECVET » (European Credit system for Vocational Education and Training). Ces outils permettent d'accumuler des unités pour la formation professionnelle et l'enseignement, et de les transférer d'un pays à l'autre, et ainsi faire reconnaître les certifications professionnelles dans ces pays.

Le cadre stratégique « Education et Formation 2020 »

En 2010, le sommet de Lisbonne met en place la stratégie « Europe 2020 », qui fixe cinq objectifs dans le domaine de l'emploi, de la recherche, du développement, du changement climatique et enfin de la pauvreté, de l'exclusion sociale et de l'éducation, pour l'ensemble des pays de l'Union Européenne.

Le cadre stratégique « Education et Formation 2020 » fixe quatre objectifs qualitatifs :

- Mettre en place de façon concrète l'éducation et la formation tout au long de la vie, et favoriser la mobilité
- Améliorer la qualité et l'efficacité de l'éducation et la formation
- Favoriser l'équité, la cohésion sociale et la citoyenneté
- Encourager la créativité, l'innovation et l'esprit d'entreprendre

Il pose également des objectifs quantitatifs, comme par exemple :

- 40 % des personnes âgées de 30 à 35 ans devront posséder un diplôme de l'enseignement supérieur
- Le taux moyen de participation à l'apprentissage tout au long de la vie devrait atteindre au moins 15 % de la population en âge de travailler
- Au moins 20% des diplômés de l'enseignement supérieur dans l'UE devraient avoir effectué à l'étranger une période d'études ou de formation

« Repenser l'éducation »

La commission européenne présente en 2012 une nouvelle stratégie qui vise à encourager les états de l'Union Européenne à recentrer l'éducation sur l'acquisition de compétences « de base », pour favoriser leur employabilité sur le marché du travail. Les principales recommandations portent principalement sur :

- L'apprentissage des langues étrangères : en 2020, 50% des jeunes âgés de quinze ans devront maîtriser une langue étrangère. Cette directive va dans le sens du développement de la mobilité à l'international.
- Le recentrage des compétences transversales, comme les compétences informatiques et

entrepreneuriales

– L'exploitation des domaines des nouvelles technologies et de l'internet.

Toutes ces nouvelles compétences doivent permettre à l'individu de s'adapter dans un environnement en mutation, et dont les capacités d'adaptation doivent être de plus en plus présentes.

Ainsi, plusieurs stratégies et outils ont été mis en place pour promouvoir la formation et l'éducation tout au long de la vie, mais aussi pour favoriser la mobilité à l'étranger, et notamment dans les pays de l'Union Européenne.

De ce fait, plusieurs enjeux concourent à la mise en place de ces outils, mais voyons également les limites de ces nouvelles stratégies.

Les enjeux et les limites – Les acquis expérientiels de la mobilité

Ces dernières années, la priorité a été accordée à la mobilité. En effet, plusieurs effets bénéfiques ont été démontrés par la mobilité internationale.

Une expérience humaine

Un séjour à l'étranger permet à un étudiant de développer son autonomie, et de participer à la construction de son identité. L'individu est seul dans un pays et au sein d'une autre culture, peut-être sera-ce la première fois qu'il quitte le domicile familial. Il va alors être confronté à devoir s'occuper lui-même de démarches personnelles, administratives, personnelles, et bien souvent dans une langue étrangère.

Il peut aussi être amené à partager un logement avec d'autres personnes, et s'adapter à de nouvelles habitudes, nouvelles relations, un rythme de vie différent. Loin de ses pairs, l'individu sera à même de se forger opinions et identité en fonction de ses expériences. Il va également pouvoir développer ses réflexions quant à ses expériences du pays séjourné et celui de son pays d'appartenance.

Cependant, certains individus rapportent le fait qu'ils se sentent plus en accord avec la culture et la communauté du pays dans lequel il a effectué sa mobilité, et donc que le retour dans le pays natal est plus difficile.

De manière globale, l'expérience culturelle permet de porter un regard différent sur ses préjugés, mais également sur sa propre culture. Elle favorise le sentiment d'appartenance, et développe la citoyenneté active.

Un curriculum vitae valorisé, une sécurisation du parcours

Le séjour à l'étranger permet également une plus grande employabilité sur le marché du travail. Une expérience à l'étranger est très recherchée des employeurs, qui y voient une bonne

capacité d'adaptation et d'ouverture d'esprit. De plus, la maîtrise d'une langue est également une compétence très appréciée, notamment pour les postes à dimension internationale.

De plus, un individu ayant occupé un poste à l'étranger sera pourvu de pratiques professionnelles à la fois supplémentaires et complémentaires, pour un poste en France par exemple.

Une poursuite professionnelle dans le pays visité est également envisageable, et peut être tout à fait appréciable dans la mesure où celui-ci présenterait plus d'opportunités que dans le pays d'origine.

Toutefois, les situations citées ci-dessus peuvent présenter des inconvénients dans les cas où les réalités et pratiques locales ne sont pas toujours valables et transférables d'un pays à un autre. Par exemple, un individu qui aura vécu une expérience professionnelle sur une pratique locale très spécifique ne pourra pas utiliser ses nouvelles compétences dès sa sortie de ce territoire.

Accompagner l'individu en mobilité

En tant que pays accueillant, plusieurs postes peuvent être amenés à accueillir une personne en mobilité transnationale. Le cas du formateur est très présent. Pour éviter l'exclusion et faciliter l'intégration, un dispositif d'inclusion doit être conçu pour que l'individu puisse s'épanouir dans son expérience de mobilité.

Ainsi, il est important de se pencher sur nos pratiques locales, voire nationales, qui peuvent paraître anodines, afin d'aider l'individu à se déplacer, effectuer des démarches administratives ou communiquer.

Les pratiques de formation doivent prendre en compte les habitudes culturelles de l'individu, ce qui demande de se documenter sur celles-ci avant l'arrivée du stagiaire afin qu'il se sente rassuré et en confiance, et ainsi pouvoir être en pleine capacité de profiter de son expérience.

Il est nécessaire également d'utiliser des techniques pédagogiques qui favorisent l'intégration du stagiaire en mobilité au sein du groupe.

Conclusion

A la lecture de cette synthèse, il apparaît que l'expérience de mobilité à l'étranger permet l'acquisition de compétences transversales et complémentaires à sa palette professionnelle. Elle permet également une ouverture d'esprit et une capacité d'adaptation plus approfondis.

Cependant, la période de mobilité ne peut être bénéfique que si elle est préparée par le stagiaire et que le pays d'accueil se dote de pratiques inclusives, tant sur les pratiques de formation que sur la vie quotidienne. Il s'agit donc de la responsabilité du stagiaire mais aussi des accompagnateurs d'anticiper et donc préparer le voyage et l'accueil, de s'adapter aux

pratiques locales et habituelles du stagiaire, mais également d'effectuer un retour sur l'expérience, pour échanger sur les questionnements et les acquis tirés du voyage.

Bibliographie et sitographie

UNESCO. 2016. Récupéré le 30/12/17

sur <http://www.unesco.org/new/fr/education/themes/leading-the-international-agenda/rethinking-education/>

VASSILIOU, A. 2012. Récupéré le 30/12/2017 sur http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1233_fr.htm?locale=FR

MINISTRES EUROPEENS DE L'EDUCATION ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE. 2016.

Récupéré le 30/12/17

sur http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/vocational_training/ef0018_fr.htm

MINISTRES EUROPEENS DE L'EDUCATION. 1999. Récupéré le 30/12/17

sur http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11088_fr.htm

[1]France, Allemagne de l'Ouest, Italie, Pays-Bas, Luxembourg, Belgique