

Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt  
Direction générale de l'enseignement et de la recherche

---

Inspection de l'enseignement agricole

**LA VALORISATION DES COMPETENCES ACQUISES  
LORS D'UNE MOBILITE A L'INTERNATIONAL  
PAR LES APPRENANTS DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE AGRICOLE**

---

**RAPPORT D'ETUDE**

**Juin 2015**

---

**Equipe d'inspecteurs**

**Robert CHAZELLE  
Pierre DUCERT  
Marie-Hélène DUPRE  
Jean-Jacques GAILLETON  
Antoine GALINDO  
Nancy GOULLIER  
François-Xavier JACQUIN  
Franck LAPRAY  
Etienne VIVIER**

# SOMMAIRE

<b>Introduction</b>	p 4
<b>1 – La commande et la méthode adoptée</b>	
11 – La commande et ses objectifs	p 5
12 – La définition du périmètre de l'étude	p 5
13 – Le champ d'investigation et la méthodologie adoptée	p 7
<b>2– La mobilité internationale et européenne des jeunes : une réponse à de nouveaux enjeux</b>	
21 - La valorisation de la mobilité des jeunes : une priorité affirmée de l'Europe	p 8
22 – Les cadres et les outils européens de la valorisation des compétences	p 8
<b>3 - Les démarches engagées par l'enseignement agricole pour une valorisation de la mobilité</b>	
31 – Les réflexions conduites par les services de la DGER	p 11
32 - Les chantiers conduits ou en cours de réalisation à l'échelon national	p 13
33 – Une animation régionale incitative	p 14
<b>4 - Les initiatives engagées par les autres acteurs institutionnels et professionnels</b>	
41- Le choix de l'Education Nationale : la création d'un enseignement facultatif mobilité dans le référentiel de certification du BAC PRO	p 15
42 - Le comité permanent interministériel de la mobilité européenne et internationale des jeunes et les comités régionaux de la mobilité	p 15
43 – Des collectivités territoriales impliquées dans la mobilité des jeunes	p 16
44 – Une reconnaissance et un transfert des compétences attendues par les partenaires socioprofessionnels	p 16
<b>5 – Le pilotage local de la mobilité des apprenants et son impact sur la valorisation</b>	
51 – les modes de gouvernance de la mobilité internationale	p 17
52 – Un niveau inégal de réflexion sur la valorisation de la mobilité	p 18
53 - Les publics concernés par la valorisation	p 19
<b>6 - Etat des lieux des pratiques de valorisation des compétences mises en œuvre par les établissements agricoles</b>	
61 - L'intégration de la mobilité dans le référentiel de certification du diplôme	p 21
62 - La mobilisation des outils européens de reconnaissance	p 23
63 - Les portfolios de compétences	p 23
64 – La valorisation de compétences linguistiques par des outils de certification linguistique	p 24
65 - Les démarches collectives de valorisation au retour de la mobilité	p 24
66 - Le développement d'outils numériques collaboratifs et de valorisation	p 25
67 - Les autres types de valorisation : événementiels, restitution de témoignages	p 26
68 – Le cas particulier de la mobilité académique et de la bi-diplomation	p 26

<b>7 - Les projets déployés par les établissements dans le cadre de la recommandation ECVET</b>	p 27
---	------

## **8 - Recommandations pour un développement de la mobilité et une meilleure valorisation des compétences acquises par les apprenants**

81 – Synthèse des atouts et des contraintes pour le développement de la mobilité internationale et de sa valorisation	p 29
82 - Construire une stratégie et un plan d'action pour la mobilité des jeunes de l'enseignement agricole	p 31
83 – Adapter les référentiels de formation et de certification pour une meilleure lisibilité et une reconnaissance des compétences acquises	p 31
84 - Professionnaliser les acteurs et conforter le système actuel d'appui aux établissements	p 32
85 - Reconnaître et valoriser l'engagement des acteurs de la mobilité	p 33

<b>Conclusion</b>	p 34
-------------------	------

### **Liste des annexes**

- Annexe n°1 : échantillon des établissements et personnes entretenues lors de l'étape n°2	p 37
- Annexe n°2 : guide d'entretien mobilisé lors de l'étape n°2	p 41
- Annexe n°3 : le passeport européen des compétences	p 44
- Annexe n°4 : poster compétences et mobilité de l'Agence Erasmus+ France	p 45
- Annexe n°5 : présentation du cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL) et des autres outils de certification linguistique	p 46
- Annexe n°6 : présentation des ECVET	p 49

<b>Bibliographie</b>	p 50
----------------------	------

## Introduction

Dans le cadre de sa politique de construction de l'espace européen de la formation, l'Union Européenne fixe comme l'une de ses priorités la valorisation de la mobilité des apprenants, plus particulièrement la capitalisation, la reconnaissance et le transfert des compétences développées lors d'une mobilité à l'international. Pour ce faire, elle a élaboré progressivement un ensemble de recommandations, de cadres, d'outils et de programmes financiers.

En réponse à cette priorité et conformément aux recommandations du processus de Bologne, la Direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) conduit depuis trois années une expérimentation visant l'intégration du brevet de technicien supérieur agricole (BTSA) dans l'espace européen de l'enseignement supérieur. Par ailleurs, avant d'engager plus avant l'enseignement agricole professionnel dans le dispositif européen de certification des compétences, la DGER a jugé utile de disposer d'un état des lieux de la valorisation de la mobilité à l'étranger. Ce rapport présente les principaux résultats de l'étude commandée en 2014 à l'inspection de l'enseignement agricole, qui vise à apporter un niveau de lecture et de compréhension plus précis des actions d'ores et déjà conduites par les établissements.

Toutes les destinations géographiques ont été étudiées mais il apparaît, à l'exception de rares accords bilatéraux de reconnaissance mutuelle des diplômes, qu'il n'existe aucun cadre international similaire à celui qui est proposé par l'Europe. C'est pourquoi l'étude porte une attention toute particulière à la reconnaissance des curricula au sein de l'espace européen.

Après un rappel des stratégies européennes et nationales menées en faveur de la valorisation de la mobilité des jeunes, la présentation des différents modes de valorisation engagés par les établissements secondaires, publics et privés, notamment dans le dispositif ECVET, dresse un bilan de la diversité des initiatives régionales et locales.

Des pistes de réflexion sont proposées pour une politique volontariste de développement et de valorisation de la mobilité des apprenants.

## **1 – La commande et la méthode adoptée**

### **11 – La commande et ses objectifs**

La Directrice Générale de l'Enseignement et de la Recherche a demandé à l'Inspection de l'enseignement agricole de conduire « une étude sur les parcours d'apprenants incluant un temps de stage ou d'étude à l'étranger et plus largement des séquences formelles ou non consacrées à l'ouverture internationale, en vue de la délivrance de diplômes et de l'attribution de crédits (ECTS, ECVET), dans une perspective de production méthodologique ».

Les actions engagées par les établissements en faveur d'une valorisation des compétences acquises lors de mobilités à l'étranger méritent d'être recensées et analysées. A ce titre, l'une des conclusions de l'étude réalisée en 2011 par l'inspection de l'enseignement agricole sur les stages à l'étranger des étudiants BTSA préconisait de réaliser une étude sur le thème « mobilité et compétences ». Ce rapport pointait notamment un manque d'accompagnement au retour des jeunes de l'étranger, pratique récente et encore peu développée dans l'enseignement agricole.

L'objet de cette étude est donc de repérer les différents modes de valorisation et d'en identifier les principaux éléments méthodologiques pour une reconnaissance des compétences acquises par les apprenants lors de séquences à l'international.

L'étude s'attache à caractériser particulièrement :

- le mode de valorisation de la mobilité des apprenants, et le cas échéant son intégration dans le dispositif de certification des compétences inscrites dans les référentiels de diplôme ;
- la nature des compétences valorisées ;
- la démarche d'ingénierie pédagogique engagée par les équipes pédagogiques pour une valorisation de la mobilité, les freins rencontrés, les solutions mises en œuvre ;
- les éléments de contexte favorables ou pénalisants à la valorisation de la mobilité ;
- le degré d'appropriation des outils existants de reconnaissance, de transfert et de valorisation des compétences.

### **12 – La définition du périmètre de l'étude**

#### **• Un éclairage sur les modes de la gouvernance de la mobilité**

S'intéresser à la valorisation des compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger implique de caractériser les différents modes de pilotage de la mission de coopération internationale, aux différents niveaux national, régional et local.

Les entretiens conduits ont permis de mettre en évidence les leviers et les freins en terme de gouvernance pour un engagement des établissements dans une valorisation de la mobilité de leurs apprenants : ressources et moyens mobilisés, politique d'établissement, ingénierie développée, outils investis par les équipes, etc.

#### **• Les concepts de compétence, de capacité, de certification et de de valorisation**

Il est utile de rappeler la définition de certains concepts, retenue par l'enseignement agricole, et auxquels le présent rapport d'étude fait fréquemment référence.

**La compétence** est une capacité, reconnue et validée, à mobiliser et à combiner des ressources (savoirs, savoir-faire, comportements) pour répondre de façon pertinente à une situation professionnelle. Elle est le processus par lequel une personne produit régulièrement une performance adaptée au contexte. Les compétences s'exercent de manière intégrée dans une situation donnée, professionnelle ou sociale.

**La capacité** exprime le potentiel d'un individu en termes de combinatoire de connaissances, de savoir-faire, d'aptitudes dans la réalisation d'une action donnée. Les capacités sont donc l'aptitude à mobiliser des connaissances en vue d'agir. Elles s'exercent de manière juxtaposée dans des situations limitées, plus ou moins artificielles, mais complexes. L'acquisition de capacités est validée globalement sur la base d'une appréciation et de résultats observables.

En matière de qualification, l'enseignement agricole a fait le choix d'un **référentiel de diplôme** fondé sur la validation des capacités, précurseur des compétences qui s'exprimeront en situation professionnelle et sociale. Le référentiel de diplôme se compose de trois parties :

- le **référentiel professionnel**, produit à partir de l'analyse des métiers et du travail, permet de dessiner le contour des « emplois types » ciblés par le diplôme à travers la fiche descriptive d'activité ;
- le **référentiel de certification** liste les capacités, aussi bien générales que professionnelles, exigées pour l'obtention de la certification visée par le diplôme. Il précise également les modalités d'évaluation retenues ;
- le **référentiel de formation** qui indique les modalités et les objectifs fixés permettant l'atteinte des capacités.

**La certification professionnelle** est le processus de vérification et l'acte d'attester qu'une personne possède une certaine maîtrise professionnelle, c'est-à-dire les capacités à réaliser des activités professionnelles dans le cadre de plusieurs situations de travail, à des degrés de responsabilité définis dans le référentiel professionnel.

**La valorisation** se définit comme étant une démarche regroupant des actions et activités ayant pour but d'augmenter la valeur des résultats de la mobilité d'un point de vue professionnel. L'enjeu de la valorisation est de rendre visible les compétences résultant des expériences internationales et de reconnaître l'éventail complet des résultats de l'apprentissage découlant de la mobilité internationale et de mieux les décrire.

L'étude s'intéresse particulièrement à la mobilisation des outils de valorisation que l'Europe a construits pour une reconnaissance, un transfert et une capitalisation des acquis d'apprentissage acquis, et notamment lors d'une mobilité dans un pays européen.

- **La nature des compétences développées lors d'une mobilité à l'étranger**

Les compétences qui peuvent être acquises lors d'une mobilité à l'étranger sont de nature :

- professionnelle : savoirs, savoir-faire, découverte de nouvelles pratiques, gestion de projet ;
- culturelle : médiation culturelle, approche d'autrui ;
- linguistique : acquisition de capacités d'interaction et adaptation à un registre de langue ;
- psychosociale : savoir-être, autonomie, connaissance de soi, construction personnelle, projet personnel, citoyenneté.

Les compétences qui pourraient être acquises par des jeunes dans des situations informelles et non formelles ne seront pas abordées dans l'étude, qui s'est centrée sur la valorisation de compétences acquises lors des parcours de formation des apprenants.

Le rapport de l'inspection de l'enseignement agricole précité montre que les apprenants soulignent unanimement l'impact du stage à l'étranger sur leur développement personnel et sur les plans culturel et linguistique. Toutefois, ils sont plus réservés sur l'acquisition de compétences d'ordre technique et professionnel. Les jeunes comme leurs maîtres de stage peinent à décrire et nommer les apprentissages réalisés à cette occasion. L'une des difficultés majeures demeure la détermination de critères et surtout d'indicateurs permettant d'évaluer les compétences générées par cette mobilité, dans la mesure où les principaux acquis se situent dans le domaine du développement personnel comme le confirment les entretiens réalisés avec de nombreux élèves. Il est en effet difficile d'évaluer l'impact d'une action éducative sur le développement personnel qui est le résultat de nombreux déterminants.

- **Les types de mobilité étudiés**

Le champ d'étude s'intéresse à l'ensemble des mobilités mises en œuvre par les établissements, qu'elles soient individuelles ou collectives. La grande majorité des mobilités repérées relève de la réalisation d'un stage individuel en milieu professionnel de courte durée (3 à 4 semaines).

Il est à noter que les mobilités académiques<sup>1</sup>, à des fins d'études, sont rares dans l'enseignement technique et professionnel. L'expérimentation en cours sur l'intégration du BTSA dans l'espace de l'enseignement européen supérieur montre que ces mobilités académiques demeurent complexes à mettre en œuvre, alors que l'un des enjeux de cette réforme est le développement de ce type de mobilités<sup>2</sup>.

### **13 - Le champ d'investigation et la méthodologie adoptée**

L'étude a été réalisée en deux étapes :

- dans un premier temps, le groupe de travail a opéré un repérage des acteurs qui conduisent des actions significatives, innovantes et réussies en matière de valorisation de la mobilité de leurs apprenants. Cet état des lieux a été réalisé auprès des services de la DGER concernés, des chargés de coopération internationale en région, des animateurs de réseaux géographiques, des groupements d'établissements et des chargés de relations internationales des familles de l'enseignement agricole privé ;
- dans un second temps, sur la base des résultats de l'enquête conduite, le groupe de travail a construit un échantillon de structures investies dans la valorisation de la mobilité. Des entretiens ont été alors conduits avec les acteurs de la mobilité.

L'annexe n° 1 récapitule les entretiens qui ont été conduits lors de cette seconde étape et le guide de la conduite des entretiens est présenté en annexe n°2.

---

<sup>1</sup> Mobilité académique : les étudiants réalisent une partie de la formation, éventuellement un semestre, dans un établissement européen chargé de dispenser les cours et de réaliser l'évaluation. Les conditions de mise en œuvre de la scolarité sont contractualisées au sein d'un accord bilatéral, d'un contrat étudiant et d'une convention pédagogique qui précise l'organisation de l'enseignement et de l'évaluation.

<sup>2</sup> Le rapport de la seconde étape d'évaluation réalisée en 2014 par l'inspection de l'enseignement agricole présente un état des lieux de la mobilité nationale et internationale des étudiants BTSA depuis le lancement de l'expérimentation

## **2– La mobilité internationale et européenne des jeunes : une réponse à de nouveaux enjeux**

### **21 - La valorisation de la mobilité des jeunes : une priorité affirmée de l'Europe**

L'Union Européenne pose l'emploi (l'objectif est que 75% de la population âgée entre 20 et 64 ans aient un emploi) et l'augmentation du niveau de compétences comme priorités. Elle souhaite faciliter les investissements à long terme dans la modernisation de l'enseignement et de la formation, doter les personnes de compétences accrues et mieux adaptées en favorisant le renforcement de la formation tout au long de la vie et la promotion d'un meilleur accès à l'éducation.

Le lancement de la nouvelle stratégie politique « Europe 2020 » qui vise à soutenir l'emploi, la productivité et la cohésion sociale en Europe influence les recommandations en termes de formation et d'éducation. Les périodes de formation à l'étranger, en particulier pour les jeunes en formation professionnelle initiale, sont aujourd'hui un critère de référence européen.

L'Union Européenne fixe comme l'une de ses priorités la valorisation de la mobilité des apprenants. Elle estime que, pour ces derniers, l'acquisition de compétences linguistiques, interculturelles et professionnelles favorise en effet le développement personnel ainsi qu'une meilleure insertion sur le marché du travail européen.

Pour les enseignants et l'ensemble des personnels des établissements, l'acquisition et le partage de connaissances et de savoir-faire participent à l'amélioration des systèmes d'enseignement et de formation, ainsi qu'au développement professionnel, tout en renforçant les coopérations entre établissements et entreprises.

### **22 – Les cadres et les outils européens de la valorisation des compétences**

L'Europe finance la mobilité académique et les stages en milieu professionnel des apprenants, des enseignants et des professionnels, mais ses compétences en matière d'éducation sont limitées par le principe de subsidiarité : chaque pays membre reste responsable de son système éducatif. L'Union Européenne ne peut qu'inciter les dispositifs nationaux à intégrer ses recommandations dans leur politique éducative. Pour ce faire, elle propose un ensemble de cadres et d'outils de reconnaissance, de capitalisation et de transfert des compétences, récapitulés dans l'annexe n°3.

- **Le cadre européen des certifications (CEC)**, établi par la recommandation du Parlement européen en avril 2008, est un système de référence commun qui permet d'apporter davantage de transparence et de comparabilité entre les systèmes nationaux de certification. Il utilise 8 niveaux de référence reposant sur les acquis de formation.

La base du cadre est constituée par un ensemble de niveaux communs de référence et sa mise en œuvre repose sur des outils et des principes agréés au niveau européen (Europass, ECTS, ECVET, dispositifs d'assurance qualité, ...). Ces niveaux communs de référence se réfèrent aux résultats des apprentissages exprimés en compétences, et non aux formations elles-mêmes.

L'Union Européenne a également créé sa propre classification des aptitudes, compétences,



certifications et professions<sup>3</sup>. En France, la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) poursuit actuellement ses travaux pour mettre en correspondance le cadre national de certification professionnelle avec le cadre européen de certification. Le développement d'un cadre européen des qualifications est un instrument indispensable pour favoriser la reconnaissance des qualifications, condition nécessaire à la mobilité.

- **Le système européen de transfert et d'accumulation de crédits pour l'enseignement supérieur (ECTS)**<sup>4</sup> est né du processus de Bologne (1999) qui a mis en œuvre un système de points ayant pour but de décrire et de faciliter la lecture et la comparaison des programmes d'étude de l'enseignement supérieur. Les crédits ECTS sont affectés sur la base de la charge de travail nécessaire afin d'atteindre les résultats d'apprentissage requis.

Le processus de Bologne vise notamment à faciliter la convergence des divers systèmes d'enseignement supérieur vers des systèmes plus transparents, sur la base de trois cycles: licence – maîtrise - doctorat. La déclaration de Bologne institue ce processus qui vise à introduire un système de grades académiques facilement reconnaissables et comparables, à promouvoir la mobilité des étudiants, des enseignants et des chercheurs, à assurer la qualité de l'enseignement et à intégrer la dimension européenne dans l'enseignement supérieur. Il constitue l'acte fondateur de l'espace européen de l'enseignement supérieur.

- **Le système européen de crédits d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnelle (ECVET)**<sup>5</sup>, issu du Processus de Copenhague sur la formation professionnelle, est conçu pour faciliter le transfert, la capitalisation et la reconnaissance des acquis des apprentissages des personnes. Sa principale valeur ajoutée réside dans la reconnaissance d'un niveau de compétences, adossé à un type de métier, et du parcours de formation qui peut être la combinaison de plusieurs éléments : formation initiale diplômante, expérience ou stage en milieu professionnel, formation continue qualifiante.

Il repose sur la notion clef des acquis d'apprentissage qui définissent les savoirs, aptitudes et compétences qui peuvent être obtenus dans différents contextes de formation, sur l'existence d'une confiance mutuelle renforcée par l'existence d'accords de partenariat et de contrats pédagogiques, sur le découpage en unités d'acquis d'apprentissage et la constitution de crédits.

La France est favorable à la mise en œuvre d'un système européen de transfert de points de crédits pour l'enseignement et la formation professionnelle. Elle a d'ores et déjà construit ses diplômes professionnels selon un système d'unités qui permet notamment la validation des acquis d'expérience.

- **Des cadres de référence entourent les dispositifs ECTS et ECVET** ; ils proposent des processus communs pour s'assurer de la qualité des dispositifs d'apprentissage. Ces dispositifs d'assurance qualité ont pour noms ESG et EQAVET<sup>6</sup>. Ils découlent d'une ambition réaffirmée par la recommandation de 2012, qui promeut un cadre de qualité pour la

---

<sup>3</sup> ESCO: European skills, competences and occupations. ESCO identifie et classe les compétences, les qualifications et les professions de façon standard, en utilisant une terminologie normalisée dans toutes les langues de l'UE.

<sup>4</sup> ECTS : European Credit Transfer and Accumulation System

<sup>5</sup> ECVET : European Credit system for Vocational Education and Training

<sup>6</sup> ESG : European standards and guidelines - EQAVET : European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training (sa dénomination en français est le CERAQ : Cadre européen de référence pour l'assurance qualité dans l'enseignement et la formation professionnels).

réalisation des stages en entreprise (convention mentionnant les objectifs pédagogiques, reconnaissance des compétences acquises, ...).

- **La charte européenne de la mobilité** complète les dispositifs précédents en proposant un cadre de qualité pour les stages. Le parlement européen souhaite l'amélioration des conditions de travail des stagiaires ainsi que des contenus des stages. La charte recommande le passage systématique d'une convention mentionnant les objectifs éducatifs, les conditions de travail, l'existence ou non d'une indemnité, les droits et obligations des deux parties ainsi que la durée du stage. Ce cadre vise à promouvoir les bonnes pratiques, à définir des objectifs d'apprentissage clairs et les tâches dévolues aux stagiaires devant concourir à l'atteinte des objectifs d'apprentissage. Il est nécessaire de désigner un maître de stage qui guide le stagiaire dans son travail et qui évalue ses progrès. La recommandation insiste également sur l'importance de la reconnaissance du stage : elle encourage les entreprises accueillant des stagiaires à leur délivrer un certificat, l'Europass Mobilité, attestant des connaissances et des compétences acquises durant le stage.

- **Le portfolio européen des compétences Europass<sup>7</sup>** a pour objet de rendre plus lisible et donc de faciliter la reconnaissance de tous les modes d'apprentissage, en mettant l'accent sur les connaissances et les compétences acquises par un individu. Il est constitué de cinq documents :

- le curriculum vitae Europass ;
- le passeport des langues, outil d'autoévaluation des compétences linguistiques, élément constitutif du Portfolio européen des langues ;
- l'Europass Mobilité, document de recensement des compétences acquises lors d'une mobilité de stage professionnel ;
- le supplément au certificat, document descriptif de la spécificité d'un diplôme de l'enseignement professionnel et des compétences acquises ;
- le supplément au diplôme, document similaire pour les titulaires de diplômes de l'enseignement supérieur.

- **Le Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues (CECRL)** est un cadre transversal à toutes les langues, progressivement mis en œuvre dans tous les pays européens. Son objectif est de favoriser la transparence et la comparabilité des dispositifs d'enseignement et des qualifications en langues en Europe. Il décrit les connaissances et compétences langagières que les apprenants doivent acquérir afin de communiquer efficacement en y incluant la dimension culturelle de l'apprentissage d'une langue vivante. La partie la plus visible du cadre est l'échelle de niveaux de compétences, commune à toutes les langues, qui permet de fixer des objectifs et d'évaluer ces compétences. L'annexe n°5 présente plus en détail les principes et les objectifs de ce cadre de référence pour les langues.

**Ces orientations stratégiques sont intégrées dans la nouvelle programmation Erasmus+ 2014-2020.** Ce programme pour l'enseignement et la formation professionnelle contribue à la réalisation des objectifs européens en matière d'emploi et de croissance fixés dans le cadre de la stratégie Europe 2020. Il vise, pour la période 2014-2020, à promouvoir la mobilité des jeunes et des formateurs, à reconnaître les compétences acquises en lien avec les cadres européens (Europass, ECVET, cadre européen des certifications) et à renforcer la coopération entre les acteurs de l'éducation et le monde du travail. L'Union Européenne fixe

---

<sup>7</sup> L'annexe n°4 détaille les outils du passeport européens des compétences

comme objectif que 20% des étudiants européens et 6% des apprenants de la formation professionnelle réaliseront d'ici 2020 une mobilité au cours de leur parcours de formation.

Dans le cadre de la nouvelle programmation, l'agence française Erasmus+ France / Education Formation met l'accent sur la valorisation et la mesure de l'impact des dispositifs de mobilité financés par l'Europe. Le pôle développement, créé en 2014, développe aujourd'hui deux axes stratégiques :

- la production et la capitalisation d'informations relatives à l'impact : réalisation d'études, pilotage d'une revue scientifique (Journal of international mobility – JIM) ;
- la valorisation de l'ensemble des dispositifs de mobilité, pour une mise en synergie de certains outils ou cadres : réseau européen des acteurs de l'orientation Euroguidance, Europass, plate-forme de dissémination,...

Pour ce faire, l'agence française encourage les établissements à construire des partenariats stratégiques pour la formation et l'enseignement professionnels, autour de thématiques diverses comme :

- le développement des outils de transparence, de validation et de reconnaissance des compétences et des qualifications, en référence au Cadre européen des certifications ;
- la mise en place du système de crédits ECVET et le développement de l'assurance qualité dans le domaine de la formation professionnelle (EQAVET) ;
- la définition des certifications et des acquis d'apprentissage et l'adaptation des formations en ce sens, en lien avec les cadres fixés par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle et le Cadre Européen des Certifications.

### **3 - Les démarches engagées par l'enseignement agricole pour une valorisation de la mobilité**

#### **31 – Les réflexions engagées par les services de la DGER**

• Les entretiens menés avec les services de la DGER montrent qu'un projet et une stratégie nationale de l'enseignement agricole en faveur de la coopération internationale nécessitent d'être formalisés. Des objectifs clairs, en terme de mobilité et de valorisation, demandent à être qualifiés et quantifiés. La circulaire de cadrage de la mission de coopération internationale de 2001 apparaît obsolète par rapport à l'évolution du contexte international et des objectifs de l'ouverture à l'international ; sa réécriture annoncée devrait préciser et intégrer les nouveaux enjeux de la mobilité des jeunes en termes de reconnaissance, de transfert et de valorisation des compétences acquises lors d'un séjour à l'étranger.

Si la mobilité des apprenants est encouragée par un dispositif national de bourses, pour la réalisation d'un stage en milieu professionnel ou d'une mobilité académique, la DGER estime aujourd'hui que la formation des enseignants aux fondamentaux de la préparation, du suivi et de la valorisation de la mobilité doit être développée. En raison du niveau de ressources mobilisables, il devient légitime d'avoir de nouvelles exigences en matière de mobilité et de reconnaissance de la mobilité des jeunes ; ainsi la DGER ne finance plus les mobilités européennes supérieures à deux mois, car celles-ci sont éligibles aux programmes européens. Une délivrance systématique de l'Europass pourrait également être exigée dans le cahier des charges de l'attribution de bourses nationales.

- La réflexion se poursuit entre les différents services de la DGER, le BRECI, le BDET et le BEVIE<sup>8</sup>, pour que les établissements engagent davantage leurs équipes pédagogiques et leurs apprenants dans l'acquisition et la reconnaissance de capacités, inscrites dans les référentiels de certification, lors d'une mobilité individuelle ou collective. Peu d'expertise est aujourd'hui mobilisable sur les dispositifs de formation professionnelle agricole des pays européens, alors qu'elle permettrait assurément de nourrir la réflexion sur les reconnaissances des parcours. Les chantiers lancés (inscription du BTSA dans l'espace européen de l'enseignement supérieur, identification des compétences mobilisées lors d'une mobilité internationale, lisibilité des diplômes de l'enseignement agricole, etc.) mériteraient une mutualisation des compétences et une stratégie commune.

L'ensemble des acteurs rencontrés s'accorde sur le principe d'intégrer la mobilité dans le parcours de formation du jeune, qu'elle soit collective (en classe de 2<sup>nd</sup>e par exemple, réalisée au sein d'un enseignement à l'initiative de l'établissement ou d'une section européenne) ou individuelle (mobilité de stage en milieu professionnel, en classe de Bac professionnel, Bac technologique STAV ou de BTSA). La reconnaissance des compétences acquises et son intégration dans le parcours de formation apporterait du sens à la mobilité internationale.

- Le Bureau des diplômes de l'enseignement technique étudie ainsi la possibilité réglementaire de pouvoir certifier les capacités, définies dans les référentiels de certification existants, qui seraient acquises dans une situation de mobilité internationale. En effet, la DGER ne cherche pas à identifier de nouvelles compétences spécifiques à la mobilité, ce qui induirait la création d'une épreuve certificative supplémentaire.

Dans le cadre de cette réflexion, il serait intéressant de s'attacher à la reconnaissance des compétences développées sur le plan personnel lors de cette mobilité (autonomie, capacité d'adaptation, etc.), qui sont peu inscrites et valorisées à ce jour dans les référentiels de certification.

Selon le BDET, le Module d'adaptation professionnelle (MAP) du Baccalauréat professionnel, dans lequel est développée la capacité à s'adapter à des enjeux professionnels particuliers, constituerait un support pertinent et facile à investir dans une première étape par les équipes pédagogiques pour une valorisation de la mobilité.

Les modalités de l'évaluation des capacités acquises à l'étranger demandent cependant à être éclaircies. Une réflexion sur la délégation de l'évaluation, tout ou en partie, au partenaire d'accueil est à conduire, comme le permettent aujourd'hui les règlements d'examen de l'Education Nationale. Le principe de confiance réciproque entre l'organisme de formation et le professionnel, garanti par une contractualisation des modalités de formation et de certification entre les partenaires, est en effet l'élément fondamental pour le transfert, la capitalisation et la reconnaissance des acquis des apprenants.

L'expérimentation conduite actuellement en faveur de l'intégration du BTSA dans l'espace européen de l'enseignement supérieur apportera assurément des réponses sur l'adaptation réglementaire des modalités d'évaluation des compétences acquises dans un contexte international.

- Enfin, les services de la DGER estiment que la mobilisation du cadre ECVET est compatible avec l'architecture des référentiels de diplômes et de certification de l'enseignement agricole, basée sur des capacités, dans le même esprit que les unités d'acquis d'apprentissage. Il reste néanmoins à s'assurer que l'architecture des référentiels de certification existants, et particulièrement la maille des unités de certification, est adaptée.

---

<sup>8</sup> BRECI : Bureau des relations européennes et de la coopération internationale – BDET : Bureau des diplômes de l'enseignement technique – BVIE : Bureau de la vie scolaire, étudiante et de l'insertion

L'acquisition progressive des diplômes inscrite dans la loi d'avenir de l'agriculture devrait inciter à une rénovation des diplômes dans ce sens.

### **32 - Les chantiers conduits ou en cours de réalisation à l'échelon national**

- La DGER a constitué en 2013 un groupe national de réflexion sur l'opportunité et la faisabilité d'un déploiement des ECVET dans l'enseignement agricole. Ce groupe de travail a initié un partenariat stratégique<sup>9</sup> qui vise à expérimenter un programme de formation continue et à élaborer un guide méthodologique sur la démarche ECVET à l'attention des établissements.

- Le BVIE a engagé ces dernières années une réflexion sur l'acquisition de compétences dans un cadre informel. Elle s'est initialement inscrite dans l'expérimentation nationale conduite sur le livret de compétences (2010/2012). Cette action avait déjà permis de construire un référentiel et une attestation des compétences sociales et personnelles acquises lors d'une mobilité à l'étranger, mais celle-ci est rarement délivrée aux apprenants. Le bureau s'est également impliqué dans un projet européen de transfert d'innovation portant sur les bonnes pratiques de l'orientation<sup>10</sup>, complémentaire au projet GAIA (« Gérer l'accompagnement individuel des apprenants »). Sur la base des résultats obtenus grâce à ces divers chantiers, le BVIE s'attache désormais à conduire un travail transversal pour faire émerger et reconnaître les compétences acquises par un jeune en formation en dehors du cadre formel de la classe. Cette réflexion souhaite investir le cadre des recommandations ECVET.

- A la demande du Bureau des relations européennes et de la coopération internationale (BRECI), Agro Sup Dijon - EDUTER a conduit en 2012 un travail de recherche pour décrire et comprendre les apprentissages qui peuvent être réalisés lors d'un séjour à l'étranger ainsi que pour apporter un éclairage sur les conditions et les formats de valorisation possible. Un référentiel de neuf situations professionnelles significatives a été élaboré, ainsi qu'un guide d'usage pour les élèves et les enseignants.

Ce référentiel d'expérience à l'international, construit en collaboration avec un groupe de travail de l'enseignement agricole sur la base d'une recherche menée auprès d'étudiants de BTSA et de recruteurs, décrit les situations qui peuvent être vécues par un jeune lors d'un stage à l'étranger. Elles méritent d'être explorées en vue de la valorisation des compétences et des apprentissages propres à chacun. Le référentiel liste les situations potentiellement vécues et fournit un cadre à leur explicitation. L'objectif est d'aider chaque jeune à identifier quelles compétences il a pu développer plutôt que de lui donner une liste de compétences établie qu'il n'aurait plus qu'à plaquer sur son expérience singulière.

Cet outil est progressivement démultiplié dans les ateliers nationaux ou régionaux de préparation au départ et de valorisation au retour, organisés par les réseaux géographiques, les réseaux thématiques<sup>11</sup> ou par les chargés de coopération internationale en DRAAF-SRFD. En complément des nombreux outils d'éducation à la citoyenneté et au développement, les animateurs de ces sessions le mobilisent, notamment en vue de la construction d'un curriculum-vitae et d'une simulation d'entretien à l'embauche.

En outre, et pour la deuxième année consécutive, une session spécifique sur la valorisation

---

<sup>9</sup> Le projet Quake (Qualification knowledge ecvet) est conduit depuis fin 2014 entre cinq acteurs européens de dispositifs nationaux d'enseignement ou de certification.

<sup>10</sup> Le projet Leonardo transfert of innovation « Co-building a good guidance » a été conduit sur les années 2013/2015

<sup>11</sup> Le Réseau d'Education à la Citoyenneté et à la Solidarité Internationale (RECSI), le Réseau Jeunes Amérique Latine (RJAL), le Réseau Jeunes Afrique-Asie (RJAA) organisent deux sessions annuelles ; certains de leurs animateurs ont participé au travail de recherche mené par EDUTER.

du stage en milieu professionnel à l'étranger, inscrite au Plan National de Formation, est proposée aux enseignants. Les animateurs de ce stage notent cependant que ce référentiel de compétences s'avère difficile d'utilisation par les enseignants et les jeunes. L'utilisation de la grille d'évaluation est jugée peu aisée car trop complexe et théorique ; elle gagnerait, aux dires des acteurs rencontrés, à être simplifiée. Les entretiens réalisés dans le cadre de cette étude montrent par ailleurs que cet outil est encore méconnu et donc peu utilisé.

- Une plate-forme collaborative, Moveagri, a été créée en 2013 à l'attention des apprenants, afin de partager des ressources sur la préparation et le déroulement des stages à l'étranger. Elle encourage les étudiants à témoigner de leur expérience de mobilité en utilisant, en langue étrangère, les nouveaux modes de communication (blogs, vidéo, ...). Ce réseau social bénéficie d'un réel engouement de la part des apprenants car il valorise leur mobilité ainsi que leurs qualités créatives en matière de communication.

- D'autres réflexions sont menées en faveur du développement de la mobilité des jeunes. L'Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et de formation (UNMFREO) souhaite ainsi promouvoir des mobilités post-bac auprès de jeunes diplômés Bac Pro, qui peuvent être financées par l'Agence Erasmus+ France (projet « une année autrement »). Il se pose cependant un problème réglementaire sur le statut du jeune lors de sa mobilité, qui n'est plus scolarisé et inscrit dans l'établissement. Cependant d'autres dispositifs existent, tels le service volontaire européen ou le service civique européen, afin qu'un jeune puisse réaliser une mobilité en dehors d'un cursus de formation.

- Le Conseil national de l'enseignement agricole privé (CNEAP) incite ses établissements à s'engager dans la reconnaissance des compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger ; la remise solennelle de documents attestant de la mobilité, en présence des parents et des partenaires, se généralise progressivement. De nombreux établissements participent aux sessions de formation organisées par les réseaux de la DGER, et sont adhérents de l'association France Europea.

### **33 – Une animation régionale incitative**

- Si l'appropriation des enjeux de l'ouverture internationale est inégale d'une région à l'autre, car elle dépend du temps disponible déployé en sa faveur, il est important de noter que certaines DRAAF/SRFD mettent en œuvre une politique particulièrement incitative de professionnalisation des équipes pédagogiques pour développer quantitativement et qualitativement la mobilité des apprenants. Le versement des bourses aux apprenants peut être, par exemple, conditionné à une double exigence pédagogique : une préparation à la mobilité et une évaluation au retour systématiques.

A l'initiative des chargés de la mission de coopération internationale, de l'enseignement public ou privé, les sessions régionales de restitution se développent de plus en plus, et démontrent la volonté de mutualiser les pratiques et les outils. Ces initiatives s'inscrivent également dans la stratégie et les plans d'actions conduits par les consortiums régionaux d'établissements, qui se multiplient ces dernières années, associant des établissements d'enseignement techniques et supérieurs, publics et privés<sup>12</sup>.

- Certaines fédérations régionales des Maisons Familiales et Rurales imposent également un cahier des charges à leurs établissements adhérents : obligation de délivrer un Europass Mobility à chaque bénéficiaire d'une bourse de mobilité, création de l'Expérience Mobility (relevé de trois à cinq expériences professionnelles et interculturelles), rédaction du

---

<sup>12</sup> En 2015, trois nouveaux consortia d'établissements d'enseignement agricole technique et supérieur ont porté des projets groupés de demandes de financements européens.

rapport de placement Mobility Tool demandé par l'agence européenne, réalisation d'une enquête avant et au retour de la mobilité, etc. Des groupes de travail (tel le groupe de valorisation des compétences), existent au sein de certaines fédérations régionales ; ils créent des outils (guide de préparation pédagogique, linguistique et culturelle, tests de niveau en langues, etc.), qui sont accessibles à tous les formateurs.

#### **4 - Les initiatives engagées par les autres acteurs institutionnels et professionnels**

La valorisation de la mobilité est une préoccupation de plus en plus prégnante pour l'ensemble des acteurs impliqués dans la formation des jeunes.

##### **41- Le choix de l'Education Nationale : la création d'un enseignement facultatif mobilité dans le référentiel de certification du Baccalauréat professionnel**

Le Ministère de l'Education Nationale a piloté de 2011 à 2013 le projet MEN-ECVET pour étudier les possibilités d'intégration des principes du système ECVET dans le diplôme du Baccalauréat professionnel. L'enjeu a été de déterminer, d'une part, les modalités de l'évaluation à visée certificative à l'étranger et, d'autre part, l'organisation du transfert des acquis évalués ainsi que leur reconnaissance dans la certification. Le projet a été conduit au sein d'un partenariat européen avec un travail de collaboration entre la Direction générale de l'enseignement scolaire, les inspecteurs généraux et territoriaux de l'éducation nationale, le Centre international d'études pédagogiques (CIEP) et le comité scientifique composé de partenaires français et européens pour une mise en perspective de plusieurs systèmes européens de formation.

Le scénario de l'intégration d'une évaluation réalisée à l'étranger dans une unité obligatoire, dans le respect des modalités d'évaluation prévues par la réglementation des diplômes, est apparu complexe à mettre en œuvre, car aucune entité entière ne correspondait exactement aux acquisitions qu'il est possible d'obtenir à l'étranger ; cette solution aurait demandé une rénovation des référentiels de certification.

Les conclusions de ce projet ont donc conduit l'Education Nationale à créer, à titre expérimental, une seconde unité facultative « mobilité » dans le référentiel de certification du Baccalauréat professionnel, qui entre en vigueur à la session 2015. Cette unité est transversale aux baccalauréats professionnels et couvre des compétences professionnelles et générales acquises en situation de mobilité. Le décret relatif aux baccalauréats professionnels permet la mise en place de situations d'évaluation à l'étranger par des évaluateurs légitimes. Une attestation, « EuroMobipro », est jointe au diplôme du Baccalauréat professionnel, indiquant que les élèves ont effectué une partie de leur période de formation dans le cadre d'une mobilité et attestant des compétences acquises dans le cadre de l'unité facultative de mobilité.

##### **42 - Le comité permanent interministériel de la mobilité européenne et internationale des jeunes et les comités régionaux de la mobilité**

- La DGER participe depuis 2013 aux travaux du comité permanent interministériel de la mobilité européenne et internationale des jeunes, dont l'un des chantiers porte sur une meilleure reconnaissance des acquis. Ses principales recommandations concernent la valorisation sociale de la mobilité auprès des entreprises et la formation des enseignants sur les enjeux de la mobilité et les programmes afférents.

Depuis 2015, cette politique est mise en œuvre territorialement au sein de Comités régionaux de la mobilité (Coremob) destinés à coordonner les politiques, les programmes financiers et les acteurs de la mobilité. Les autorités académiques de l'enseignement agricole sont associées à la démarche.

#### **43 – Des collectivités territoriales de plus en plus impliquées dans la mobilité des jeunes**

- Les conseils régionaux, les conseils départementaux, et plus généralement l'ensemble des collectivités territoriales entretiennent des liens étroits avec des partenaires étrangers ; à ce titre de nombreuses collectivités soutiennent les initiatives des établissements agricoles en matière de coopération internationale. Ces partenariats prennent principalement les formes suivantes:

- la coopération transfrontalière représente une réelle chance de mobilité pour les jeunes. Elle permet de renforcer leur insertion personnelle et professionnelle dans des territoires adjacents aux caractéristiques communes;
- la coopération orientée vers des partenariats spécifiques européens ou mondiaux qui relèvent de choix politiques propres aux collectivités territoriales. Cette situation permet un réel ancrage territorial de l'établissement qui devient un partenaire reconnu pour ses compétences en matière de coopération et de formation à l'international.

Le résultat principal attendu dans ces deux cas de figure est d'apporter une plus-value à la formation des apprenants par la réalisation d'une mobilité. La pratique d'une langue étrangère en situation réelle, les échanges entre jeunes, la découverte de nouvelles cultures, l'ouverture d'esprit et le développement de la citoyenneté viennent ensuite compléter les intérêts de ces actions. La valorisation et l'évaluation de ces expériences se traduisent généralement par la production de différents supports par les apprenants : portfolios, curriculum vitae, Europass, plate-forme numérique de capitalisation.

- La majorité des conseils régionaux participe au financement de la mobilité individuelle des apprenants. Ils demandent parfois en retour d'utiliser leurs propres outils de capitalisation et de reconnaissance, ce qui n'est pas sans créer une confusion face à la multiplicité des outils existants. Certaines régions développent ainsi leurs propres portfolios, car elles les considèrent comme des atouts pour l'insertion professionnelle dans leurs territoires. Cet accompagnement financier, parfois conséquent, est devenu primordial pour les établissements.

#### **44 – Une reconnaissance des compétences attendue par les partenaires socioprofessionnels**

- Face à l'émergence d'un marché européen du travail, certains secteurs économiques expriment le besoin de socles communs de compétences. Les professionnels se soucient ainsi de plus en plus de l'employabilité et de la mobilité professionnelle des salariés de leur branche. Leur participation à la conception des diplômes et leur volonté de voir de nouvelles compétences prises en compte conduit l'ensemble des partenaires de la formation à intégrer de nouveaux savoir-faire et savoir-être autour de l'autonomie et de l'ouverture d'esprit. Les professionnels prennent de plus en plus conscience de l'importance de la mobilité de leurs futurs salariés, car selon eux, elle permet l'acquisition de savoir être, de compétences professionnelles, de capacités d'autonomie et d'adaptabilité, d'ouverture d'esprit et de socialisation. Ceci se traduit par une implication croissante des chefs d'entreprises dans des mobilités d'apprentis ou d'élèves.



A titre d'exemple, un réseau européen d'entrepreneurs et de centres de formation forestiers a ainsi créé son propre référentiel de compétences<sup>13</sup>, en complément des diplômes existants (Bac Pro Forêt pour la France). Ces acteurs, parmi lesquels on trouve des établissements français, ont construit un référentiel de certification ainsi que des évaluations capitalisables, dans l'esprit de la recommandation ECVET. La prochaine étape serait l'intégration de ces unités d'acquis d'apprentissage dans les parcours diplômants des jeunes.

- D'autres entreprises ont pris l'initiative de « professionnaliser » l'accueil des jeunes lors de la réalisation de leur stage en milieu professionnel. Ainsi le projet LEFE (Label Entreprise Formation Europe) a créé un label de reconnaissance européenne et régionale dont les objectifs sont de valoriser l'engagement et l'implication des entreprises de la région Aquitaine. Ce processus de labellisation constitue une démarche progressive pour améliorer leurs pratiques d'accueil des jeunes stagiaires. Ce label, né d'un partenariat Leonardo da Vinci entre cinq partenaires européens, vise à reconnaître les compétences des entreprises qui accueillent des stagiaires, et intègre les recommandations de la Charte de Qualité Européenne. Ce label constitue donc un outil de reconnaissance qui permet d'améliorer la lisibilité des entreprises et de promouvoir leur image.

- Enfin, il faut rappeler que la nouvelle programmation Erasmus+ (Action clé 2 - Coopération pour l'innovation et l'échange de bonnes pratiques) privilégie les projets qui associent les partenaires du territoire des établissements. Les partenariats stratégiques dans la formation professionnelle ont pour vocation :

- à proposer des méthodes, des pratiques et des cursus innovants dans la formation professionnelle ;
- à encourager l'adéquation des parcours avec les besoins du marché du travail ;
- à soutenir la qualité des dispositifs de formation ;
- à promouvoir l'acquisition de bonnes pratiques.

Les alliances sectorielles font intervenir au sein d'un même partenariat des acteurs d'horizons très divers (organisme de la formation professionnelle, collectivités, entreprises,...) souhaitant travailler ensemble sur une problématique commune.

## **5 – Le pilotage local de la mobilité des apprenants et son impact sur la valorisation**

### **51 – les modes de gouvernance de la mobilité internationale**

- L'étude met en évidence une forte variabilité dans les niveaux de réflexion et de formalisation concernant les compétences développées et les apprentissages réalisés lors des stages ou séjours à l'étranger. Il se dégage globalement une volonté progressive d'apporter une plus-value à la mobilité pour l'apprenant.

Quelques établissements ont pris conscience que l'ouverture internationale porte des enjeux importants en termes d'image et, par conséquent, de recrutement. Des moyens substantiels sont alors dégagés, dans le cadre de la dotation horaire globale ou sur budget, pour le montage et l'animation des projets de mobilité. Mais le temps nécessaire et consacré par le ou les acteurs est largement supérieur aux moyens de reconnaissance que peuvent

---

<sup>13</sup> Le réseau Eduforest a développé un certificat européen de compétences pour les entrepreneurs forestiers (Concert) reconnu par l'ensemble de la profession.

mobiliser les établissements (une à deux heures pour le référent local coopération internationale, parfois quelques heures supplémentaires pour un projet ponctuel). Il faut noter que de nombreux enseignants, identifiés comme personnes ressources, ne bénéficient encore d'aucun temps reconnu dans leur service.

Quelques établissements inscrivent une mobilité individuelle (stage de courte durée) ou collective (voyage d'études) obligatoire dans le parcours de l'apprenant. Cette stratégie crée l'obligation de prendre en charge les coûts de la mobilité et d'assurer un accompagnement des jeunes, ce qui peut constituer une contrainte.

- La pérennité des actions de mobilité dépend de la politique et du degré d'appropriation et d'engagement de l'équipe de direction dans la mission de coopération internationale. Le turn-over des équipes de direction et des enseignants, trop souvent isolés dans le portage du projet d'ouverture à l'international de l'établissement, pénalise fortement la durabilité des actions. Cette analyse est susceptible d'évoluer avec la nouvelle disposition de la loi d'avenir pour l'agriculture, qui demande à tout établissement d'élaborer son plan stratégique à l'international et de l'inscrire dans son projet.

- La synthèse des entretiens nous permet de proposer une typologie de modes de gouvernance plus ou moins favorable à l'ouverture à l'international des jeunes :

- Les structures « opportunistes » profitent de situations conjoncturelles favorables (financements, carnet d'adresse, relationnel, etc.) pour engager les équipes dans des mobilités, dont les objectifs ne sont pas toujours clairement définis. Ces mobilités ponctuelles ne font pas l'objet d'évaluation, et ne sont pas pérennes ;
- Les structures « assistées » fondées sur l'engagement et les compétences d'une ou de quelques personnes. Elles bénéficient souvent d'un « spécialiste solitaire » qui porte la mission coopération internationale auprès de ses classes. L'organisation pédagogique est plus ou moins assurée et la pérennité liée à la volonté d'une personne sans une prise de conscience collective des enjeux ;
- Les structures « à pédagogie intégrée » : elles développent une réflexion partagée avec l'équipe pédagogique, validée au sein des instances consultatives et délibératives. Cette gouvernance assure une appropriation de la mission par un plus grand nombre d'acteurs ; les objectifs sont définis préalablement pour chaque action de mobilité et la pérennité des actions est assurée. Ces établissements ont construit au fil des années une dynamique et une culture de l'ouverture internationale : les acteurs se sont progressivement professionnalisés, la mobilité concerne de nombreux agents, la coordination est assurée par un référent reconnu.

## **52 – Un niveau inégal de réflexion sur la valorisation de la mobilité**

- Dans la majorité des cas, la valorisation de la mobilité apparaît plutôt implicite avec une réflexion généralement peu formalisée. Pour les équipes pédagogiques, la valorisation développée par les apprenants relève plutôt de « compétences cachées », dont la formalisation s'avère complexe. Pour les enseignants concernés, les objectifs visés tournent essentiellement autour du développement personnel (autonomie, confiance en soi, citoyenneté européenne), de l'ouverture culturelle ou de l'amélioration du niveau en langue étrangère. Mais la faible durée des mises en situation professionnelle à l'étranger (trois à quatre semaines en général) ne permet pas, de l'avis d'une majorité des enseignants, une acquisition significative de compétences professionnelles.

Les équipes s'accordent sur les bénéfices retirés par les jeunes quel que soit le type de mobilité, mais relèvent souvent l'absence d'une organisation formalisée : pas ou peu de réflexion structurée de la part des équipes en amont sur les compétences pouvant être acquises lors de la mobilité, peu d'analyse individualisée du retour de l'expérience vécue lors de la mobilité.

- Pour d'autres équipes, moins nombreuses, la valorisation des compétences apparaît plus réfléchie, avec une mobilité clairement organisée à des fins d'apprentissages personnels et professionnels, avec une insertion plus explicite et formalisée du projet de mobilité dans les plans de formation ou de certification. Différents facteurs favorisent cet approfondissement :

- en premier lieu, l'existence d'une politique globale au sein de l'établissement est primordiale car elle permet de fédérer l'équipe de direction et les équipes enseignantes. Le projet d'établissement possède généralement un axe de valorisation de la mobilité internationale. Ces établissements ont généralement construit leur charte Erasmus, nécessaire pour candidater aux fonds des programmes européens de mobilité. Divers leviers permettent alors de structurer la réflexion autour des compétences acquises : l'existence d'un référent coopération internationale identifié ou d'un comité de pilotage dédié à une action, l'adhésion à un réseau géographique ou à une structure collective souvent régionale. L'ouverture d'une section européenne ou la présence d'un assistant linguistique peuvent aussi venir conforter le dispositif mis en place.

- l'obligation pour les enseignants d'écrire tout ou partie d'un référentiel de formation ou de certification. C'est le cas lors de l'adossement du séjour à un module du référentiel de formation, relevant de l'initiative des établissements (M11, MIL, MAP, options facultatives, stage en milieu professionnel, etc.), qui oblige à une formalisation des capacités visées et des objectifs de formation poursuivis. La palette des différents modules supports fréquemment utilisés est détaillée plus loin, sachant qu'elle apparaît plus développée dans la voie professionnelle que dans les voies générale et technologique.

### **53 - Les publics concernés par la valorisation**

- L'enquête montre que la mobilité internationale concerne l'ensemble des formations de l'enseignement technique agricole. Si l'ensemble des classes des filières professionnelles, du CAP agricole à la licence professionnelle, sont concernées en premier chef, la filière technologique STAV fait aussi souvent l'objet de séjours à l'étranger. La filière S est par contre peu concernée par la mobilité. Dans l'échantillon étudié, ce sont quantitativement les apprenants de Bac Pro et de BTSA qui apparaissent les plus mobiles, par la réalisation de stages individuels en milieu professionnel. Par ailleurs l'enquête montre que les formations par apprentissage ou par alternance ne sont pas exclues de ces dispositifs.

La nature des publics engagés dans une mobilité dépend du projet pédagogique de l'établissement et de l'implication des équipes pédagogiques. Si dans quelques cas, l'objectif clairement annoncé est d'impliquer un maximum, voire la totalité des apprenants de l'établissement, dans la majorité des situations, seules quelques classes de l'établissement ou une partie des apprenants au sein d'une classe sont réellement concernées.

- Parmi les obstacles à une généralisation de la mobilité des apprenants, ce sont souvent des contraintes réglementaires et plus rarement financières, qui sont avancées :

- le jeune âge des apprenants, phénomène accentué par la réforme de la voie professionnelle, devient un frein de plus en plus évoqué ; c'est à la fois un frein psychologique lié à un sentiment de responsabilité de la part des enseignants, mais aussi une crainte des familles, liée à un manque de maturité et d'autonomie de leurs enfants.
- la réglementation sur l'utilisation des machines dangereuses par les élèves mineurs, (obligation pour le chef d'établissement de s'assurer du respect des recommandations réglementaires par les entreprises d'accueil, méconnaissance du droit européen, nomenclature des matériels différente selon les pays d'accueil, etc.), apparaît clairement comme un frein à la mobilité dans les filières professionnelles.
- la réglementation des examens est de moins en moins évoquée ; l'évolution des modalités d'examen (nature des épreuves terminale, approche capacitaire, valorisation des situations professionnelles vécues) a levé ce frein. Cela traduit une évolution de l'état d'esprit des équipes pédagogiques.
- le statut salarié de l'apprenti, dont la durée de mobilité est généralement plus courte, s'avère être une difficulté pour les centres de formation : l'absence du jeune constitue en effet une charge pour l'entreprise et oblige souvent l'établissement à imputer la mobilité sur le temps de formation en centre. Malgré cette contrainte, de nombreux CFAA ont une volonté marquée d'encourager la mobilité des apprentis, souvent avec le soutien et la participation des professionnels. A titre d'illustration, un CFAA de la région Rhône-Alpes engage l'ensemble de ses apprentis BTSA dans une mobilité académique de trois mois.

## **6 - Etat des lieux des pratiques de valorisation des compétences mises en œuvre par les établissements agricoles**

Cette étude met en évidence la richesse, mais aussi l'hétérogénéité, des dispositifs de mobilité mis en œuvre dans les établissements. Les approches sont souvent diversifiées selon les niveaux de formation. Souvent empiriques, puis structurées au fur et à mesure de la prise de conscience de l'intérêt de la mobilité pour le jeune, elles cherchent à faire reconnaître la plus-value de manière formalisée et institutionnalisée.

### **61 - L'intégration de la mobilité dans le référentiel de certification**

La grande majorité des équipes valorise d'un point de vue scolaire la mobilité mais cela ne se fait pas forcément dans le cadre d'évaluations certificatives. Cette valorisation revêt alors différentes formes : simple évaluation formative, restitutions publiques non notées, participation à des actions de communication, etc. Si l'intégration de la mobilité trouve aisément sa place dans le projet pédagogique des équipes qui le souhaitent, sa valorisation semble plus complexe à mettre en place dans les différents référentiels de certification concernés. Toutefois les équipes qui en ont la volonté font souvent preuve d'ingéniosité pour utiliser à bon escient les dispositifs existants.

Sont présentés ci-dessous, sans viser l'exhaustivité, quelques exemples significatifs de valorisation sous forme d'évaluations certificatives des compétences dans les cycles BTSA et Baccalauréat Professionnel.

#### **611 - La valorisation en BTSA**

- **Le Module d'initiative locale (MIL)**

Le MIL, construit à l'initiative des établissements, constitue un support privilégié pour mettre en place et certifier la mobilité internationale. Il faut rappeler que, suite aux Assises de l'enseignement agricole public (2009) a été créé un MIL « développement international et ingénierie de projet »<sup>14</sup> qui propose un cadre pour les établissements d'enseignement, avec l'idée de susciter des missions de volontariat par la suite ; il est préconisé dans cette note de consacrer du temps à l'interculturalité dans la construction de ce module. Ce MIL est mis en œuvre, sous sa forme originelle ou sous une forme adaptée, par un nombre significatif d'équipes.

D'autres établissements ont mis en place un MIL ayant pour support une mobilité ou une thématique internationale, parfois bien antérieurement à la note de service de 2011 ; à titre d'exemple, on peut citer les MIL « Développement durable dans la filière paysagère européenne » ou « Bâtir son projet professionnel à travers un stage à l'étranger »

Cette préparation peut dans certains cas devenir une situation d'apprentissage plus significative que le séjour à l'étranger ; c'est le cas d'un MIL adossé à une association de type « Junior Entreprise » dans laquelle les apprenants développent des compétences de gestion de projet.

- **Le module M61 (mise en situation professionnelle) et l'épreuve terminale n°7**

Il n'a pas été identifié d'établissement imposant, pour l'ensemble d'une classe, un stage individuel de longue durée à l'étranger (au moins huit semaines), support de l'épreuve

---

<sup>14</sup> Note de service DGER/SDI/N2011-2014 du 26 janvier 2011

terminale n°7. Cette mise en situation professionnelle à l'international concerne de fait un nombre restreint d'apprenants par promotion. Il y a visiblement une assez forte réticence à s'engager dans de tels stages, en raison du poids de l'épreuve terminale dans l'attribution du diplôme. Les équipes évoquent, entre autres, des problèmes d'encadrement sur place, des risques de mise en difficulté du candidat face au jury, des obstacles organisationnels, la peur de l'inconnu, ou le coût de la mobilité que les divers financements mobilisables ne peuvent couvrir.

La situation apparaît différente pour les stages complémentaires de plus courte durée (2 à 4 semaines) qui peuvent impliquer la totalité d'une classe et servir de support à une partie de l'évaluation terminale, notamment pour la sous-épreuve terminale basée sur les situations professionnelles vécues.

- **Le module M11 « Accompagnement du projet personnel et professionnel »**

L'objectif de ce module est que l'étudiant soit capable de dresser le bilan de l'évolution de son projet et d'argumenter ses choix envisagés pour son avenir professionnel. Pour de nombreuses équipes pédagogiques, le M11 est ainsi un espace utilisé pour approfondir les sessions au retour et pour mobiliser les outils existants de reconnaissance de la mobilité : construction du curriculum vitae, simulation d'un entretien d'embauche, délivrance du supplément au diplôme, construction d'un portfolio de compétences.

Afin d'atteindre cet objectif de formalisation et de valorisation des compétences, quelques enseignants, souvent impliqués dans l'animation de réseaux, mobilisent au sein de ce module les outils utilisés par les réseaux de la DGER lors des sessions de valorisation au retour.

- **D'autres supports mobilisés à la marge**

L'étude a permis d'identifier d'autres espaces de valorisation de la mobilité :

- le projet d'initiative et de communication peut être un support pour accomplir et valoriser un projet collectif (groupe de 3 à 5 étudiants) à l'international ;
- des enseignants réalisent et évaluent à l'étranger l'étude du territoire en BTSA ACSE.

## **612 - La valorisation en Bac Pro**

- **Le stage en milieu professionnel réalisé à l'étranger** permet de valider plusieurs capacités :
  - la capacité C1 « communiquer dans un contexte social et professionnel en mobilisant des références culturelles » (épreuve E1 : Langue française, langages, éléments d'une culture humaniste, et compréhension du monde) ;
  - la capacité C2 « communiquer en langue étrangère » (épreuve E2 : langue et culture étrangère)
  - les capacités professionnelles de l'épreuve E7 ;
- **Le Module d'Adaptation Professionnelle (MAP)** est un support parfois utilisé pour réaliser et valoriser, par une évaluation certificative, une mobilité à l'étranger.
- **Les enseignements à l'initiative de l'établissement (EIE)** sont également investis pour réaliser une mobilité collective et en évaluer les capacités. L'organisation de ces enseignements est pilotée par l'établissement selon un projet pédagogique construit par l'équipe et validé par le Conseil d'Administration. Ces dispositifs permettent

d'atteindre et de valider des compétences acquises lors de la construction d'un projet de mobilité.

- **L'épreuve terminale n°6 et l'épreuve de rattrapage** : lors de ces épreuves, l'élève doit présenter oralement au jury composé d'un enseignant et d'un professionnel des situations professionnelles vécues (SPV) lors de sa formation. Certains établissements témoignent de l'intérêt pour l'élève de présenter une situation professionnelle vécue lors du stage effectué à l'étranger. Cette situation, encore peu habituelle, est appréciée par le jury de par son originalité et permet au jeune de décrire un certain nombre de compétences d'ordre professionnel et social, qu'il a ainsi pu développer.

## **62 - La mobilisation des outils européens de reconnaissance**

Le passeport européen des compétences Europass n'est pas systématiquement mobilisé par les équipes. Si le curriculum vitae Europass et le passeport des langues sont souvent construits avec le jeune au retour de sa mobilité, les autres outils que sont l'Europass mobilité, le supplément au diplôme et le supplément au certificat, sont rarement délivrés, car encore souvent méconnus.

Par ailleurs, les équipes rencontrées soulignent la nécessité d'un accompagnement des jeunes dans le renseignement de ces outils de reconnaissance de la mobilité, qui se révèle chronophage. Les enseignements souvent investis pour construire ces outils sont le M11 en BTSA, l'EIE en Bac Pro. En effet, cette formalisation s'avère particulièrement complexe à réaliser par les élèves seuls. C'est également une des raisons pour laquelle l'Europass mobilité, qui retrace l'expérience acquise lors d'une mobilité de stage, est peu complété par les professionnels.

Il est à noter que les équipes engagées dans l'expérimentation BTSA-LMD s'engagent progressivement dans la délivrance du supplément au diplôme à leurs étudiants BTSA.

Enfin, si des outils de valorisation reconnus existent pour une mobilité réalisée en Europe, il reste à construire des outils de reconnaissance pour les mobilités effectuées hors Europe.

## **63 - Les portfolios de compétences**

Le portfolio est un dossier personnel qui illustre l'apprentissage, l'expérience, les compétences et le parcours de son auteur. Les acquis de l'expérience et de la formation sont définis et démontrés en vue d'une reconnaissance par un employeur ou un établissement de formation. Il comporte plusieurs parties relatives à la connaissance de soi, à la connaissance du milieu professionnel, à l'identification de ses compétences professionnelles. Le portfolio a pour objectif de capitaliser, valoriser et rendre visibles les compétences du jeune.

L'étude fait ressortir que les portefeuilles d'expériences et de compétences sont progressivement mobilisés par les établissements. Mais les équipes ne sont pas rompues à leur utilisation et leurs étudiants éprouvent des difficultés dans la verbalisation des compétences. Ces portefeuilles associent souvent un outil numérique (e-portfolio) à un accompagnement des étudiants dans une démarche réflexive sur leurs expériences et leur parcours. L'intérêt réside dans la traduction en compétences des formations et des expériences professionnelles et personnelles. L'objectif général n'apparaît pas cependant toujours clairement aux étudiants : s'ils apprécient certaines actions (construction du curriculum vitae et de la lettre de candidature), les finalités attendues du portfolio leur échappent.

Les publics concernés par la construction d'un portfolio de compétences sont essentiellement les étudiants de BTSA, et ce dans le cadre du module M11. De rares enseignants de langues construisent avec leurs élèves ou apprentis le portfolio européen des langues.

#### **64 – La valorisation de compétences linguistiques par des outils de certification basés sur le Cadre européen commun de références pour les langues.**

Impliquant moins directement les équipes, le choix d'utiliser des dispositifs de reconnaissance internationale de compétences linguistiques ou professionnelles permet aussi une approche par les compétences, même si ce type de référentiels, d'initiative souvent privée, est très normé. Les équipes estiment que ce type d'outils est lisible pour les entreprises et constituent un atout pour l'insertion professionnelle des jeunes.

On peut citer les dispositifs ou les outils suivants : le Wine and Spirit Education Trust (Wine Set), le TOEIC, le TOEFL, le Cambridge English Language Assessment. L'annexe n°5 présente plus en détail ces outils.

#### **65 - Les démarches collectives de valorisation au retour de la mobilité**

- **De la préparation au départ à la valorisation au retour**

Depuis quelques années, les animateurs régionaux de la mission de coopération, publics et privés, ont mis en œuvre des actions incitatives afin de généraliser la préparation au départ des élèves. Essentielle pour la réussite d'une mobilité de qualité, cette phase de préparation au départ peut se faire à l'initiative des établissements de manière très progressive, parfois sur une année entière de formation. Différents espaces pédagogiques sont mobilisés comme les sections européennes, l'enseignement facultatif, des journées spécifiques dédiées à la mobilité avec parfois des organisations très structurées. Faute d'espaces disponibles dans certains référentiels, notamment dans les filières générales et technologiques, quelques établissements adaptent des contenus existants ; c'est par exemple l'orientation de l'option « pratique sociale et culturelle » de seconde vers la préparation du séjour à l'étranger : ouverture culturelle, connaissance de soi, travail sur les représentations, etc.

Si la préparation au départ a tendance à se généraliser, ce n'est que récemment que sont proposées des sessions de valorisation au retour. Elles sont organisées par différents acteurs, à tous les niveaux.

- **Des initiatives régionales**

Les journées OSE (« ose le stage à l'étranger ») sont organisées dans les établissements de la région Languedoc-Roussillon. Ces deux journées, banalisées et organisées en début de formation, ont fortement contribué à augmenter le nombre de stages réalisés à l'étranger. Les étudiants présentent leur stage en langue étrangère, par le biais de sketches, de blogs, de vidéos, de photos, ... Des ateliers d'information sur les pays et sur des thématiques citoyennes (lutte contre la xénophobie, solidarité internationale, agroécologie, etc.) sont également proposés. Ces démarches, parfois labellisées (par le label européen des langues, octroyé à des initiatives innovantes en matière d'apprentissage des langues) permettent également de valoriser les établissements.

Le SRFD Midi-Pyrénées par exemple, impose une journée de préparation au départ depuis la rentrée 2014 à tous les établissements de la région engagés dans des projets de mobilité. Il souhaite étendre ce principe à une journée de valorisation au retour à compter de la rentrée 2015.



France Europea organise également, pour les établissements adhérents, des journées de préparation au stage à l'étranger et propose des outils construits par d'autres acteurs : le carnet de l'élève « En route vers l'Europe », des jeux de rôle, le DVD « Ose le stage à l'étranger », les fiches « Lab'Innov », ....

- **Au niveau national**, les réseaux jeunes de l'enseignement agricole animent des séminaires de préparation au départ et de valorisation au retour des stages des élèves qui se sont rendus en Afrique, Asie et Amérique Latine. Lors de ces ateliers d'expression, ils utilisent des outils, essentiellement des jeux, et des méthodes qui explorent la dimension personnelle de l'expérience du jeune. A titre d'exemple on peut citer les outils d'animation suivants : le « bonhomme de mon voyage », le blason du retour, l'arbre, le « domino impact », le « guide et l'aveugle », le « souk aux souvenirs ».

La dimension professionnelle est cependant progressivement investie depuis trois années : les sessions sont construites autour de phases de repérage des situations professionnelles significatives et des compétences professionnelles acquises ; elles se concrétisent par la construction d'un curriculum vitae, d'un portfolio de compétences et par une simulation d'un entretien d'embauche. Les animateurs de ces sessions mobilisent le référentiel d'expérience à l'international et son guide d'utilisation construits par EDUTER, même s'ils souhaiteraient qu'ils soient simplifiés pour faciliter leur appropriation par les apprenants et les enseignants.

Des entretiens individuels sont conduits au retour de la période de stage avec pour objectif d'identifier avec l'étudiant les situations professionnelles de référence qui sont significatives dans l'exercice d'un métier, les activités réalisées (identification, niveau de complexité, critères de réussite) et enfin les compétences mobilisées ou développées (maîtrise d'une situation, d'une technique...)

## **66 - Le développement d'outils numériques collaboratifs et de valorisation**

Les outils collaboratifs de ressources sur la mobilité internationale se sont développés ces dernières années. On peut citer quelques exemples développés à plusieurs niveaux :

- **La plate-forme MoveAgri** : après deux années de mise en ligne, ce réseau social est de plus en plus utilisé par les élèves qui réalisent une mobilité. Ils y trouvent des ressources utiles pour la préparation de leur voyage. Ils sont encouragés à produire des blogs, des vidéos sur leur expérience, qui sont récompensés par des prix. Cet outil numérique de valorisation des stages à l'étranger des apprenants vise divers objectifs :

- informer les apprenants sur les opportunités de mobilité internationale qui leur sont offertes, ainsi que les procédures à suivre ;
- valoriser davantage leurs périodes de stage à l'étranger ;
- développer la mise en réseau des jeunes de l'enseignement agricole technique et supérieur (échanges entre pairs).

En mai 2015, le site MoveAgri recense un millier de membres inscrits, répartis par groupe pays, en fonction du lieu où leur mobilité a été ou sera effectuée. L'accès libre du site à des non-inscrits permet par ailleurs d'en faire un produit d'appel : par la lecture des éléments et informations concrètes apportés par les autres apprenants, le site suscite l'envie de réaliser une mobilité internationale.

Des formations de « démultiplicateurs » pour les enseignants et animateurs de réseaux ont été réalisées. Pour les enseignants qui l'expérimentent, MoveAgri apparaît comme un outil pratique et pédagogique permettant de mieux accompagner administrativement et

culturellement les jeunes avant toute mobilité, mais aussi de maintenir le contact pendant la période de stage, remplaçant les courriels et le suivi téléphonique. Le stage à l'étranger est ainsi plus « sécurisé » pour l'institution responsable.

- **L'outil Tutorats et Capitalisation des Compétences** est promu par la Région Aquitaine (programme Cap Mobilité) et soutenu par l'agence Erasmus+ France. Cette plateforme a pour objet d'évaluer les compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger, professionnelles, transversales et linguistiques. Elle se présente comme un outil pédagogique partagé entre les opérateurs de la mobilité, les tuteurs en entreprise et les bénéficiaires. Cette plateforme propose un livret de suivi en entreprise, à destination des tuteurs et deux types de curriculum vitae.

- Sur la **plate-forme régionale de la Fédération Régionale des MFREO Aquitaine et Limousin** (« La marmite »), les formateurs trouvent en ligne des fiches sur 90 pays, des conventions de stage, des guides de préparation au départ, des guides d'autoévaluation au retour, des outils de reconnaissance européens (curriculum vitae, des attestations de compétences, etc.).

### **67 - Les autres types de valorisation : événementiels, restitution de témoignages**

De nombreux établissements organisent des moments particuliers pour valoriser la mobilité internationale de leurs jeunes ayant réalisé une mobilité ; ces derniers témoignent de leur expérience, sous forme d'exposition, de sketches, de présentation de films auprès des jeunes de première année afin de les encourager à s'inscrire dans une mobilité individuelle.

Certaines Fédérations régionales des MFREO organisent une journée régionale de valorisation (« Osons la mobilité européenne ») avec une remise officielle des Europass.

Des chargés régionaux de coopération internationale en DRAAF-SRFD promeuvent ce type d'événementiels au niveau régional, qui réunissent les établissements publics et privés.

### **68 – Le cas particulier de la mobilité académique et de la bi-diplomation**

- De très rares établissements engagent leurs étudiants dans une mobilité académique. Il faut signaler le cas unique d'un lycée normand qui collabore depuis plus de vingt années avec un partenaire universitaire anglais. La totalité des étudiants français de BTSA Productions animales et Sciences et technologie des aliments réalisent ainsi, durant leur cycle de formation, une mobilité académique obligatoire de deux semestres en Angleterre, lors desquels une partie des capacités de leur diplôme est évaluée et validée par les partenaires. Dans le même temps, les étudiants valident un diplôme anglais<sup>15</sup> dans chaque spécialité. Le cumul des bourses de mobilité européenne, nationale et régionale n'engendre pas de surcoût de la scolarité pour les familles.

Les interlocuteurs rencontrés signalent que l'obtention du diplôme n'est qu'exceptionnellement valorisée par les étudiants pour leur insertion professionnelle sur le marché du travail britannique ; par contre, à l'examen des parcours des jeunes, cette expérience de longue durée à l'international consolide leurs compétences linguistiques et sociales et favorise indéniablement leur insertion professionnelle en France.

La réciprocité de cette collaboration n'est pas effective, puisqu'aucune mobilité entrante d'étudiants anglais n'est enregistrée. Si la pérennité de ce partenariat historique a pu être

---

<sup>15</sup> Certificate of Higher Education in Food Technology et le Certificate of Higher Education in Agriculture Management

remise en cause fin 2014, en raison d'une augmentation importante annoncée du coût de la formation en Angleterre, les partenaires français et anglais ont su trouver de nouvelles modalités d'organisation de la formation (changement des périodes de mobilité, inscription à un autre diplôme anglais).

Un centre de formation d'apprentis de la région Rhône-Alpes organise quant à lui une mobilité individuelle de ses étudiants BTSA technico-commerciaux en vins et spiritueux de trois mois à des fins de formation ; ces jeunes suivent des cours universitaires en Allemagne ou en Slovénie. Cette mobilité académique ne fait pas l'objet d'une évaluation certificative de capacités du diplôme BTSA et ne donne lieu à aucune reconnaissance, comme la délivrance d'ECTS.

- Sous l'impulsion du réseau géographique Québec et provinces francophones du Canada, une vingtaine d'établissements agricoles ont contractualisé depuis 2014 un partenariat avec des établissements techniques québécois<sup>16</sup>, afin que leurs jeunes, diplômés du BTSA, réalisent au Canada une mobilité d'une année, en vue de l'obtention du Diplôme d'Etudes Collégiales (DEC). Le principe repose sur une validation, par les enseignants québécois, d'une partie de la formation du BTSA, ce qui permet de réduire la durée du cycle de formation au DEC de trois à une année. Cette mobilité d'études, non inscrite dans le parcours de formation du BTSA, s'inscrit dans un contexte de forte demande de main d'œuvre qualifiée de la part du Québec.

Par ailleurs il faut rappeler que, fin 2012, la DGER a signé avec l'ordre des technologues professionnels du Québec un accord de reconnaissance mutuelle des diplômes BTSA et DEC, élargi à d'autres spécialités du BTSA en 2015. La plus-value de ce diplôme québécois est donc de faciliter les démarches administratives nécessaires pour l'obtention d'un certificat d'immigration et d'un permis de travail au Québec, mais elle peut apparaître redondante avec l'accord institutionnel franco-québécois. Par ailleurs le coût, relativement élevé, d'une année d'études complémentaire au Québec, pour laquelle les étudiants ne bénéficient pas à l'heure actuelle d'une bourse, peut également s'avérer sélectif, même si l'insertion professionnelle sur le marché du travail québécois est par la suite assurée.

## **7 - Les projets déployés par les établissements dans le cadre de la recommandation ECVET**

Pourtant intégré dans les règles d'éligibilité des partenariats de la nouvelle programmation Erasmus+, le système ECVET est encore largement méconnu même si quelques établissements s'intéressent à la démarche dans le projet de mobilité de leurs apprenants. De rares initiatives sont conduites actuellement pour intégrer le cadre méthodologique recommandé par l'Europe.

- L'enjeu principal d'ECVET est de permettre une reconnaissance des acquis d'apprentissage dans le cadre d'une mobilité européenne. Il repose sur la définition des savoirs, aptitudes et compétences obtenus dans différents contextes de formation et sur l'existence d'une confiance mutuelle renforcée par l'existence d'accords de partenariat et de contrats pédagogiques. En complément, des points de crédit ECVET peuvent être utilisés pour représenter numériquement chaque unité d'acquis d'apprentissage et situer son poids et sa valeur par rapport à la certification.

---

<sup>16</sup> Les CEGEP sont des collèges d'enseignement général et professionnel qui dispensent des formations dans les secteurs de l'aquaculture, l'horticulture, la production forestière, la gestion de l'environnement, etc. Les Instituts Technologique Agroalimentaires sont spécialisés dans la transformation des aliments

- L'association France Europea<sup>17</sup> intègre ces dernières années cette dimension ECVET dans ses projets groupés de mobilité individuelle des apprenants. Ainsi le projet Movea+<sup>18</sup>, qui est déployé depuis 2015, demande aux établissements impliqués de construire les stages à l'étranger de leurs apprenants en utilisant les principes de la recommandation. L'objectif est de valoriser l'expérience de stage en Europe avec la terminologie ECVET : définition d'objectifs, de critères et d'indicateurs de progrès, formulation des résultats d'apprentissage visés.

- On peut également citer l'exemple d'un établissement alsacien qui a construit, avec des partenaires allemands et autrichiens, un module de formation adapté à l'accompagnement des malades atteints de troubles cognitifs<sup>19</sup> ; les apprenants français volontaires réalisent cette mobilité de trois semaines dans le cadre du Module d'Adaptation Professionnelle (MAP) du Baccalauréat Professionnel Services aux personnes et aux territoires (SAPAT) ; les compétences, de nature professionnelle, acquises lors de cette mobilité transnationale sont évaluées durant la période de stage par le partenaire étranger, même si la validation de l'acquisition relève de la responsabilité de l'établissement français.

D'autres établissements expérimentent actuellement la recommandation ECVET : une Maison Familiale et Rurale construit ainsi avec des partenaires européens un module de compétences en équithérapie ; l'espace investi sera également le MAP.

- Dans son étude consacrée au suivi des stratégies de mise en œuvre d'ECVET (2014), le CEDEFOP<sup>20</sup> souligne qu'ECVET est un projet complexe, qui touche le cœur des systèmes de certification et ses éléments (évaluation, validation et certification). La plupart des pays européens n'ont pas engagé de réforme au niveau institutionnel pour qu'ECVET puisse être intégré dans les dispositifs nationaux. L'engagement dans la recommandation demande une analyse puis une réforme du dispositif de certification actuel de l'enseignement agricole, auquel sont soumis les établissements.

- L'architecture des formations professionnelles continues agricoles présente cependant des dispositions favorables pour valoriser l'acquisition de compétences lors d'une mobilité, et donc pleinement investir le cadre ECVET. En effet la construction en unités capitalisables, ou l'éventuelle évolution sous forme de blocs de compétences, correspondent pleinement au concept d'unités d'acquis d'apprentissage. Mais les réglementations des diplômes doivent être adaptées pour que l'évaluation de l'acquisition des compétences puisse être déléguée au partenaire d'accueil.

La loi d'avenir pour l'agriculture pose le principe d'une acquisition progressive des diplômes ; la mise en œuvre à venir de cette disposition rejoindra pleinement les recommandations du cadre ECVET.

- L'apprentissage semble également constituer un terrain propice au déploiement d'unités d'acquis d'apprentissage. Quelques CFAA promeuvent ainsi la mobilité de leurs apprenants (niveaux CAPA et Bac Pro), notamment dans le secteur des travaux paysagers ou de la viticulture ; ils s'engagent dans une définition commune, avec leurs partenaires européens et les maîtres d'apprentissage français, de modules de compétences à acquérir lors de périodes à l'étranger.

---

<sup>17</sup> L'association France Europea regroupe une centaine d'établissements publics et privés agricoles ; elle a vocation à promouvoir les échanges européens et porte à cet effet des programmes de mobilité individuelle en milieu professionnel.

<sup>18</sup> Movea+ : MObilités Valorisées de l'Enseignement Agricole par Acquis d'Apprentissage concerne les mobilités individuelles réalisées lors de stages en milieu professionnel. Movea+ succède au projet Leonardo Transfert d'innovation ANGIE 2.0, basé sur la construction d'unités d'acquis d'apprentissage à acquérir par les apprenants lors de mobilités de trois semaines.

<sup>19</sup> Le projet « Home Economics » est un projet Leonardo partenariat.

<sup>20</sup> CEDEFOP : Centre européen pour le développement de la formation professionnelle.

## 8 - Recommandations pour un développement de la mobilité et une meilleure valorisation des compétences acquises par les apprenants

### 81 – Synthèse des atouts et des contraintes pour le développement de la mobilité internationale et de sa valorisation

Contraintes	Atouts
<p style="text-align: center;"><b>Contraintes liées aux acteurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des freins linguistiques évoqués par les apprenants et les enseignants ;</li> <li>- des blocages liés à la confiance en soi : une minorité des apprenants et des enseignants souhaite s'engager dans une mobilité</li> <li>- un manque de compétences pour le montage de projets européens ;</li> <li>- la lourdeur de l'ingénierie administrative, financière et pédagogique à mettre en œuvre pour la construction de partenariats à l'international ;</li> <li>- un manque de temps disponible et une faible reconnaissance du travail des porteurs de projets ;</li> <li>- peu de partage et d'appropriation de la construction et de la valorisation de la mobilité au sein des équipes ;</li> <li>- une méconnaissance des ressources disponibles (outils, réseaux, chargés de mission) ;</li> <li>- des démarches souvent individuelles, et donc peu pérennes ;</li> <li>- un manque d'appropriation collective des enjeux de la mobilité et des dispositifs européens (Erasmus+) ;</li> <li>- peu de formation initiale et continue des enseignants et des chefs d'établissements ;</li> <li>- la construction des outils de reconnaissance des compétences demande un accompagnement des élèves chronophage ;</li> <li>- la crainte de certains enseignants de voir les élèves pénalisés dans la certification de leurs compétences, notamment lors des épreuves terminales ;</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Atouts liés aux acteurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une volonté générale des établissements de s'engager dans l'ouverture à l'internationale ;</li> <li>- des initiatives innovantes et réussies en matière de valorisation ;</li> <li>- des démarches collectives de construction de projets de mobilité avec l'émergence de consortia, réunissant acteurs de l'enseignement technique et supérieur, public et privé ;</li> <li>- un développement des sections européennes, espaces privilégiés pour la construction de projets de mobilité ;</li> <li>- des capacités d'ingénierie progressivement développées par les acteurs du système d'enseignement agricole, qui demeurent à être capitalisées et à mutualisées ;</li> <li>- une appropriation progressive de l'approche capacitaire, levier pour la construction de mobilités à visées formative et certificatives ;</li> </ul>

### **Contraintes de nature institutionnelle et réglementaire**

- l'absence d'une stratégie globale et d'un plan d'action en faveur de la mobilité et de sa valorisation au sein des parcours de formation et de certification ;
- aucune lisibilité des diplômes de l'enseignement agricole dans l'espace européen de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur ;
- une absence de politique et de stratégie à l'international pour de nombreux établissements ;
- des espaces pas clairement identifiés dans les référentiels pour une acquisition de compétences lors d'une mobilité ;
- une réglementation des diplômes contraignante : la durée minimale de 8 semaines pour le stage principal induit une mobilité trop longue pour beaucoup d'élèves ;
- une réglementation des diplômes contraignante : impossibilité de déléguer la responsabilité de l'évaluation à un partenaire étranger, cadrage des épreuves certificatives et des épreuves terminales, des compétences psychosociales non intégrées dans les référentiels.

### **Atouts de nature institutionnelle et réglementaire**

- une volonté nationale et régionale d'engager les acteurs dans la valorisation de la mobilité des apprenants : sessions de stage, multiplication de journées régionales sur la mobilité, conditionnement de l'attribution des bourses ;
- l'existence d'une panoplie d'outils pour une valorisation des compétences visées par la mobilité : outils de reconnaissance, conventions pédagogiques, référentiel de compétences acquises lors d'une mobilité, ...
- un dispositif national d'appui aux établissements pour la construction de leurs projets de mobilité (chargés de mission Europe, réseaux géographiques) ;
- la mise en place de sessions régionales et nationales d'information et de formation, avec l'appui d'experts (chargés de mission Europe) ;
- un engagement du niveau national dans des chantiers (ECVET) et une réflexion engagée sur une adaptation des diplômes pour une valorisation de la mobilité dans le parcours de certification ;
- l'obligation aux établissements de formaliser leur politique à l'international (loi d'avenir), leur plan de développement européen et leur charte Erasmus+ (programmes européens);
- une programmation européenne incitative pour les établissements à s'engager dans des partenariats stratégiques, dans la construction et la valorisation de modules de compétences partagés avec des partenaires européens ;
- des espaces de formation et de certification potentiellement support d'une mobilité et d'une validation des compétences : M11, EIE, MIL, sections européennes ;
- une nature et une architecture des diplômes de l'enseignement agricole basée sur l'acquisition de capacités, en phase avec la recommandation ECVET

## **82 - Construire une stratégie et un plan d'action pour la mobilité des jeunes de l'enseignement agricole**

- A l'heure où se développe l'espace européen de la formation, améliorer la transparence et la lisibilité des diplômes de l'enseignement technique et professionnel agricole devient un enjeu majeur. Si les efforts sont à poursuivre pour le développement de la mobilité (l'enseignement agricole est à mi-chemin des objectifs quantitatifs fixés par l'Europe), la priorité est désormais de développer des mobilités de qualité, encadrées par des accords de partenariat et des outils pédagogiques.

Il serait utile de fixer rapidement des objectifs à moyen terme (2020) pour la mobilité et sa valorisation, et de déterminer des indicateurs d'atteinte, tels que :

- la réalisation a minima d'une mobilité dans le parcours de formation ;
- l'évaluation formative ou certificative des compétences acquises ;
- la valorisation de la mobilité par les outils de reconnaissance existants ;
- la capitalisation des compétences (portfolio, curriculum vitae).

- Face à la multiplicité des outils de valorisation de la mobilité, dont certains sont encore peu connus (comme le référentiel de l'expérience professionnelle élaboré par Eduter, ou le supplément au diplôme), des orientations devront être apportées pour choisir les outils les plus pertinents et promouvoir ceux-ci afin qu'ils soient davantage connus et utilisés.

- Le plan stratégique de la DGER fixe comme l'un de ses objectifs le développement de l'ouverture à l'international des établissements. Cette ambition, qui demande des compétences et du temps à tous les échelons, nécessite des moyens à la hauteur, comme ceux qui ont pu être engagés pour le déploiement du plan national « Enseigner à produire autrement ».

Enfin, en raison de l'éclatement du dispositif de formation agricole (650 établissements agricoles de taille généralement modeste), une réponse collective est nécessaire pour la construction de partenariats à l'international. Des plates formes-régionales ou interrégionales, des groupements d'établissements dispensant le même type de formation peuvent apporter des éléments de réponse structurants et impacter un plus grand nombre d'apprenants. Les réseaux géographiques et thématiques de l'enseignement agricole doivent également intégrer ce nouvel enjeu et accompagner les établissements afin qu'ils promeuvent et valorisent des mobilités à visées formative ou certificative.

## **83 – Adapter les référentiels de certification pour une meilleure lisibilité et une reconnaissance des compétences acquises**

- L'architecture actuelle des référentiels de certification de l'enseignement agricole et le principe d'une acquisition progressive des diplômes constituent des atouts indéniables pour développer une approche et une validation capacitaire de la mobilité des apprenants. L'organisation du baccalauréat professionnel, comme celle des diplômes conduits par la voie de la formation continue, se rapproche ainsi du cadre européen ECVET fondé sur les unités d'acquis d'apprentissage.

Il serait ainsi pertinent d'identifier les capacités inscrites dans les référentiels de certification qui pourraient être acquises lors d'une mobilité à l'international ; les modalités de formation pour l'atteinte des capacités relevant de l'initiative des équipes pédagogiques, ces dernières peuvent faire le choix d'une acquisition dans un contexte différent à l'étranger. Par ailleurs, certains modules tels le MAP en Bac Pro et le MIL en BTSA, constituent des espaces privilégiés afin d'intégrer ces capacités acquises à l'international, et notamment les capacités

psychosociales acquises sur le plan du développement personnel, pour l'instant peu inscrites dans les référentiels de certification.

La création d'une unité facultative de mobilité au sein du Baccalauréat professionnel, comme le fait à titre expérimental l'Education nationale depuis la rentrée 2014, reste en discussion.

- La reconnaissance et le transfert des compétences acquises à l'étranger reposent sur un principe de confiance entre les partenaires d'envoi et d'accueil du jeune. Or l'un des freins rencontré aujourd'hui dans l'enseignement agricole est l'impossibilité réglementaire de déléguer au partenaire d'accueil la validation et la certification des compétences acquises lors de la mobilité du jeune. Le dispositif actuel ne permet donc pas de s'engager sur des mobilités à visée certificative.

Une adaptation des règlements d'examen des diplômes semble donc incontournable pour une reconnaissance internationale des compétences des apprenants de l'enseignement technique, au même titre que cela peut se faire dans l'enseignement supérieur, et plus récemment à l'éducation nationale (l'évaluation des compétences de l'unité facultative introduite en baccalauréat professionnel est ainsi réalisée par des représentants de l'entreprise ou de l'établissement de formation du pays d'accueil).

Il est à relever que le système de certification déployé à l'Education nationale propose plusieurs voies de valorisation des compétences acquises lors d'une mobilité à l'international (unité facultative de mobilité, stage en entreprise). La délégation d'une partie de l'évaluation à un professionnel, français ou étranger, est permise.

- Une généralisation progressive de la mobilité internationale dans le parcours de formation de l'apprenant est ambitieuse, et nécessitera une politique volontariste ; cette ambition rejoint pleinement les objectifs de l'expérimentation conduite sur la semestrialisation du BTSA et son inscription dans l'espace européen de l'enseignement supérieur ; l'évaluation réalisée met en évidence les difficultés rencontrées par les établissements pour promouvoir la mobilité de leurs étudiants.

Il apparaît peu réaliste aujourd'hui de généraliser ce principe pour les formations secondaires, techniques et professionnelles. L'inscription d'une mobilité obligatoire dans les référentiels de certification signifierait que les établissements disposent des moyens suffisants et pérennes pour financer la mobilité de leurs jeunes, ce qui n'est pas envisageable, tant pour une mobilité collective qu'individuelle. La construction d'unités d'acquis d'apprentissage avec des partenaires européens, telle que le recommande le dispositif ECVET, s'avère aujourd'hui particulièrement difficile à mettre en œuvre par les établissements. Le projet QUAKE mené au sein de la DGER pourra certainement apporter des pistes de réflexion.

#### **84 - Professionnaliser les acteurs et conforter le système actuel d'appui aux établissements**

- Les entretiens conduits montrent qu'une majorité des acteurs de l'enseignement agricole ne s'est que peu approprié les cadres et les outils européens. Par ailleurs, de nombreux enseignants sont découragés par la complexité du montage de la mobilité à l'international ; une maîtrise approximative de langues étrangères constitue un frein, fréquemment évoqué, à la mise en œuvre d'accords de partenariats, de conventions pédagogiques, de grilles d'évaluation, etc.

Les formations actuelles, nationales ou régionales, consacrées à l'ouverture internationale ne concernent qu'un nombre très limité d'acteurs, enseignants ou cadres de direction. Une



nouvelle formule est à proposer aux acteurs afin qu'ils s'approprient le cadre européen de la mobilité, les dispositifs nationaux de formation et de certification des pays.

Il est nécessaire de coordonner et de mutualiser les capacités d'ingénierie que se sont construites de nombreux enseignants. L'appui des chargés de mission Europe de la DGER et des animateurs de réseaux géographiques est à développer au même titre que les dynamiques impulsées par l'échelon académique et les fédérations de l'enseignement privé.

- La mobilité des enseignants est un préalable essentiel pour lever les obstacles à la construction de la mobilité des apprenants. Une connaissance des dispositifs de formation des pays partenaires s'avère en effet essentielle pour mettre en œuvre une valorisation réciproque de la mobilité des jeunes. Ces deux priorités seraient à inscrire dans la formation initiale et continue des enseignants. L'ENFA a ainsi mobilisé durant quelques années les financements européens pour proposer aux enseignants stagiaires, volontaires, une mobilité en entreprise ou dans un organisme de formation.

Un renforcement des compétences linguistiques des enseignants, et plus particulièrement des professeurs intervenant dans les disciplines enseignées en langues étrangère (DELE) au sein des sections européennes, est nécessaire ; la mise à disposition de lexiques de spécialité serait par exemple utile. Il est utile de rappeler aux établissements que les programmes européens offrent la possibilité aux enseignants de réaliser des mobilités en Europe.

- Enfin, une mutualisation du savoir-faire des établissements d'enseignement supérieur en matière de mobilité académique de leurs étudiants faciliterait l'identification de partenaires étrangers. En effet, ces structures, d'ores et déjà investies dans des accords pédagogiques internationaux, peuvent mettre en réseau les établissements avec certains de leurs partenaires et les aider à construire les instruments de cadrage des mobilités.

La création récente de consortia réunissant établissements techniques et supérieur illustre cette volonté de rapprochement. La mission d'appui aux établissements d'enseignement technique pour leur ouverture internationale, que coordonnera le nouvel Institut agronomique, vétérinaire, forestier de France (IAV2F), permettra d'approfondir ce lien et de construire progressivement une véritable stratégie à l'international. Il reste cependant à construire les modalités pratiques de cette collaboration entre les deux dispositifs d'enseignement technique et supérieur.

## **85 - Reconnaître et valoriser l'engagement des acteurs de la mobilité**

- La préparation, le suivi et la valorisation de la mobilité demande un travail d'ingénierie conséquent, qui repose sur de rares enseignants dans la grande majorité des établissements. Les projets de mobilité existants sont en effet encore trop souvent portés par une seule personne ressource, qui mobilise ses propres réseaux à l'international ou qui maîtrise une langue étrangère.

La pérennité des actions menées par les établissements, et au-delà le déploiement d'une politique ambitieuse de mobilité, appellent donc une reconnaissance institutionnelle des compétences et de l'engagement des chargés de coopération internationale des établissements, au même titre que la mise en œuvre d'autres politiques publiques.

## Conclusion

L'ouverture à l'international dans les parcours des apprenants de l'enseignement agricole prend une dimension nouvelle avec l'accélération de la construction de l'espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

En effet, la délivrance des diplômes s'inscrit dans un système européen de référence auquel adhèrent ou sont en train d'adhérer tous les pays membres de l'union européenne. Ce système doit permettre une meilleure lisibilité des formations dans le panorama européen et favoriser la reconnaissance mutuelle des qualifications. L'attribution de crédits ECTS pour l'enseignement supérieur et le développement du cadre ECVET pour l'enseignement secondaire et la formation professionnelle constituent des standards intégrés dans la nouvelle programmation Erasmus + à laquelle adhère l'enseignement agricole.

Depuis plusieurs années, divers acteurs, individuellement ou collectivement au sein de réseaux, testent et développent des projets plus ou moins importants en matière de coopération internationale et de mobilité européenne. Ainsi, les établissements ou l'échelon régional se sont souvent engagés de manière empirique dans l'expérimentation des dispositifs européens recommandés pour la mise en œuvre de la mobilité de leurs apprenants. Les actions menées montrent une diversité des modes de valorisation ainsi qu'une utilisation souvent partielle ou inégale des outils de reconnaissance disponibles voire la création d'outils propres à chaque structure ou dispositif proposé. Ce foisonnement d'initiatives pour développer la valorisation de la mobilité internationale, s'il a le mérite de montrer la dynamique engagée au sein de notre dispositif de formation, accentue néanmoins le manque de lisibilité et traduit un déficit de pilotage global.

Par ailleurs, la valorisation de la mobilité dans le parcours de l'apprenant et notamment la reconnaissance des compétences ou capacités acquises lors d'un séjour à l'étranger, demeure une gageure. Ainsi, les apprenants renforcent d'abord des compétences de nature culturelle et psychosociale, souvent difficiles à cerner et à certifier. En ce qui concerne les capacités professionnelles à valider, les équipes ne peuvent déroger au cadre réglementaire qui s'impose pour la certification. Elles doivent mettre en œuvre leurs actions de valorisation dans le respect des référentiels de diplôme existants : référentiels de certification et évaluations, enseignements laissés à l'initiative des établissements, stages en milieu professionnel, etc.

Malgré les limites en matière de valorisation, les apprenants expriment tout l'intérêt qu'ils trouvent à la mobilité et reconnaissent l'enrichissement de leur parcours de formation, la mobilité étant considérée comme un réel facteur de réussite et d'insertion.

De fait, les projets conduits actuellement par les établissements agricoles mériteront d'être évalués par l'échelon national, afin d'envisager à moyen terme l'intégration du dispositif ECVET au plan institutionnel, ce qui appellera une évolution du dispositif actuel d'évaluation, de validation et de certification. La construction des diplômes du MAAF devra rapidement et systématiquement intégrer cette dimension lors de toute création ou rénovation. Elle tiendra également compte d'une adaptation possible des modalités de certification qui doivent pouvoir se dérouler à l'étranger dans un principe de confiance, élément fondamental des partenariats de formation, basés sur la reconnaissance commune et le transfert des acquis.

La dimension partenariale est un élément fondamental de la construction et du développement de ces dispositifs. Une communication institutionnelle serait nécessaire pour promouvoir et rendre lisible notre dispositif de formation agricole auprès de nos partenaires étrangers. L'appui des établissements d'enseignement supérieur, coordonné par l'IAVFF, peut s'avérer pertinent.

Elle nécessite aussi que soient développée une bonne connaissance des dispositifs européens de formation et de certification à tous les niveaux pour que les établissements puissent rapidement construire des partenariats de formation.

Néanmoins, de nombreux freins restent à lever, et en premier lieu, la faible inclination des jeunes à s'engager dans une mobilité internationale, en particulier académique. A ce titre, l'incitation à la mobilité pour les enseignants, elle-même trop peu répandue, pourrait être accentuée.

Enfin, l'engagement des équipes dans la construction, l'accompagnement et la valorisation de la mobilité des apprenants représente une activité à part entière, complexe et exigeante qui demande des compétences professionnelles affirmées. Dans ces conditions, et sur le long terme, ils ne pourront se réaliser sans une reconnaissance des acteurs impliqués.

Dans une Europe où la mobilité étudiante et professionnelle croît d'année en année, l'enseignement agricole se doit aujourd'hui d'adopter une stratégie et un plan d'action volontaristes pour encourager la mobilité et mieux intégrer les perspectives d'insertion sociale et professionnelle de ses apprenants dans l'espace européen.

## Liste des annexes

- Annexe n°1 : récapitulatif des entretiens réalisés dans le cadre de l'étude de la valorisation des compétences acquises lors de séquences à l'étranger (étape n°2)
- Annexe n°2 : guide d'entretien mobilisé lors de l'étape n°2
- Annexe n°3 : le passeport européen des compétences
- Annexe n°4 : poster compétences et mobilité de l'Agence Erasmus+ France
- Annexe n°5 : présentation du cadre européen commun de référence pour les langues (CELR) et des autres outils de certification linguistique
- Annexe n°6 : présentation des ECVET

**Annexe n ° 1 : Récapitulatif des entretiens réalisés dans le cadre de l'étude de la valorisation des compétences acquises lors de séquences à l'étranger (étape n°2)**

<b>Région</b>	<b>Etablissements</b>	<b>Valorisation mise en œuvre</b>	<b>Personnes ressources rencontrées</b>
<b>Aquitaine</b>	FRMFR Aquitaine-Limousin	Journée inter-régionale Aquitaine -Limousin "Osons la mobilité" : ateliers, tables rondes, ... Mobilisation des outils européens de reconnaissance de la mobilité Plate-forme de ressources, accompagnement des établissements dans le portage de leur projet de mobilité	Séverine GALLAIS Stéphane TALAVET Christiane SARRADE
	EPLEFPA de Périgueux	Projets en faveur d'une implémentation ECVET : Projets Angie 2.0, Agrocuva, MOVEA+	Jean-Marc BAYLE Virginie MECHAUSSIE Patrice POURCEL
	CFAA de la Gironde	Partenariat stratégique Erasmus + enseignement professionnel sur l'évaluation des compétences acquises au sein des entreprises Mobilité des apprentis (Allemagne) Implication des professionnels des travaux paysagers	Pierre-Jean-COMBALLIER Pascale LABROUSSE
	Institut Jean ERRECART	Mobilité étudiants BTSA – Charte Erasmus+ - Stage obligatoire à l'étranger – M11 : port folio – MIL développement international Membre de réseaux et de France Europea - Adhésion au consortium régional Mobilités entrantes (Argentine, Chili, ..)	Didier LAPLENIE François PAGADOY Jean-François MINGO
<b>Basse Normandie</b>	LEGTA Saint Lô Thère	Bi-diplomation (CHE in food technology – BTSA STA ; CHE in agriculture management – BTSA PA) - Partenariat avec le collège anglais de Bridgewater – Mobilité académique de deux semestres	Fabienne MARTIN Jean-Marie SEBIRE
<b>Bretagne</b>	LEGTA Quimper et animateurs réseaux Québec et Chili	Réseau Québec : reconnaissance mutuelle des diplômes – Construction d'accords inter-établissements avec les CEGEP pour l'acquisition du diplôme DEC (mobilité post BTSA) Mobilités réseau Chili	Christian DENIEL Sylvie MALGORN Marie-Pierre GROUSSET

<b>Midi Pyrénées</b>	Réseau Coop. Inter de la DRAAF Midi-Pyrénées Chargée de mission Europe Animateur réseau Burkina Faso	Politique d'animation régionale : sessions régionales de préparation au départ, sessions de valorisation au retour Mobilisation des outils du RECSI et des outils européens: identification des compétences acquises	Isabelle BOUSQUET Corinne SAMOUILLA Thierry POSER
	Fédération régionale des MFR de Midi-Pyrénées (Brens)	BAC PRO et BAC TECHNO : Stages individuels Sélection des candidats, préparation linguistique, constitution d'un dossier personnel mobilité, .... Au retour : Europass, Livret personnel et Professionnel, support CCF... Valorisation événementielle	Vanessa ANTOINE Jean-Luc MENOIRET Emmanuel CLERO
	MFR de Brens	Mobilité de stage pour tous les élèves Expérimentation BTSA-LMD, mobilité Bac Techno, Bac Pro SAPAT	Fabrice CREPIEUX Alain DE MATHA Yannick DRIANO
	Lycée de Masseube	Mobilité entrante d'étudiants Délivrance du Cambridge certificate, passeport des langues Partenariats contractualisés (10 pays) Centre de formation internationale (CFI)	Stéphane MUR David BARATGIN Gérard AMELIN Martine MARLIN Mélanie VINUESA
<b>Languedoc Roussillon</b>	LEGTA de la Lozère	BTSA Aquaculture et Gemeau : stage amont/aval, ET (SPV), PIC et LV Journée Ose le Stage à l'Etranger Intégration de la mobilité dans la certification des compétences Plate-forme Move'Agri Cours de préparation au départ (workshops)	Jean-Christophe YGRIE
	LEGTA de Nîmes	Sections européennes, WSET Projet de collaboration avec un lycée viticole catalan	Christel GERBINO Philippe GUARDIOLA Jean -Laurent GRANIER Riadh OURRABA
	SUP AGRO FLORAC	Plate-forme MOVE'AGRI Programme GECO GLENN : BTSA et étudiants du sup. : Projet de partenariat stratégique sur la valorisation européenne et professionnelle : valorisation des compétences formelles et informelles, ...	Christian RESCHE Abdelkader GUERDANNE

<b>PACA</b>	Centre forestier région PACA (La Bastide Jourdan)	Réseau européen EDUFOREST	Christian SALVIGNOL
<b>Rhône Alpes</b>	EPLEFPA Belleville/ Saône	BTSA apprentissage TC Vins et spiritueux en bi-qualification avec la Slovénie (3 mois de mobilité Erasmus pour l'ensemble des étudiants BTS TC VS) Partenariats avec entreprises de la filière – Certification professionnelle linguistique (Wine and spirit education trust - WSET) EIE langue dans le domaine professionnel du vin	Claudine ROUCAYROL Carine MARTIN
	LETP BELLEVUE	Europass, mobilisation des EIE Projet européen « grandir en Europe » Adhésion à France Europea Réseau régional EDUCOP	Robert EMARD-BURRIAT René COSTARELLA
<b>Rhône Alpes</b>	CEFA Montélimar	Mobilité collective et de stage – Publics concernés : BTSA TC (voyage d'études organisé au sein d'une junior entreprise) et STAV (solidarité internationale) - Etablissement engagé dans l'expérimentation BTSA-LMD	Brigitte CAIRE DE VILLEPOIX
<b>Pays de la Loire</b>	LEGTA de Saint Herblain	Bac Techno STAV : stages individuel (14) et ET dossier technologique Projet de la charte "Vers un apprenant à l'international » 2nde : mobilité collective valorisée dans l'EATDD Accueil association France Europea	Denis BARON Adèle REYNAUD Cyrille BOUCHEREAU
<b>Poitou-Charentes</b>	LEGTA de Montmorillon	Adhésion à France Europea Délivrance de l'Europass, livret de compétences Section européenne, réseau de stages Equipeople	Anna GARCIA Lysiane BELLOY
<b>Alsace</b>	LPA Erstein – EPLEFPA d'Obernai	BTSA DATR : MIL, oral LV1 Certification en allemand (CEC) BAC PRO SAPAT Projet européen MAP et stage individuel - Bac Pro, projet ECVET	Francis OURY Gilles COLLET
	EPLEFPA des Sillons d'Alsace	BTSA PH et VO : stage individuel, E7.2 (SPV) BAC PRO AP, GMNF, LCQ et PH : Stage individuel : ET E7 + Europass, CV européen Certification en allemand (CEC) Mobilités collectives : documents écrits sur les bonnes pratiques professionnelles.	Jean Claude BOUTEILLER Marc OBERHEIDEN

<b>Autres structures</b>	<b>Stratégie, pilotage et programmes développés en faveur de la valorisation des compétences acquises à l'international</b>	<b>Personnes ressources rencontrées</b>
<b>Bureau des Relations Européennes et de la Coopération Internationale (DGER)</b>	Reconnaissance des compétences acquises à l'international Stratégie et actions en faveur de la mobilité et de la reconnaissance des compétences	Bertrand WYBRECHT
<b>Bureau des diplômes de l'enseignement technique</b>	Intégration de la mobilité dans les diplômes de l'enseignement technique (référentiel Bac Pro)	Catherine LONCLE Florence SAHLI
<b>Bureau VIE</b>	Projet TOI Good Guidance et réflexion sur la mobilisation du cadre ECVET	Françoise ROSSI
<b>CNEAP</b>	Stratégie et actions en faveur de l'ouverture internationale et de la reconnaissance des compétences Identification des établissements innovants	Philippe POUSSIN Charline FERRAND
<b>UNMFREO</b>	Stratégie et actions en faveur de l'ouverture internationale et de la reconnaissance des compétences Identification des établissements innovants	Serge CHEVAL Olivier GINESTE
<b>UNREP</b>	Stratégie et actions en faveur de l'ouverture internationale et de la reconnaissance des compétences Identification des établissements innovants	Hervé BIZARD
<b>Agence Erasmus+ France</b>	Orientations en faveur de la valorisation de la mobilité Outils de reconnaissance de la mobilité européenne et des compétences acquises	Rachel DUIGOU Conférence réseau Euroguidance « Les outils facilitateurs de la mobilité »
<b>Equipe nationale d'experts Ecvet France</b>	Etat des lieux des initiatives en cours Axes stratégiques de TEAM ECVET France	Florence SAHLI Habib MARANDE Patrice BET



## **Annexe n° 2 : Guide d'entretien en établissement (Etape n°2)**

Date de l'entretien :

Nom des inspecteurs ayant réalisé l'entretien :

Nom et fonction des personne(s) interviewée(s) :

### **1 - Rappel des objectifs de l'étude et des résultats attendus**

Identification et analyse des moyens mis en œuvre par les établissements publics ou privés pour valoriser les compétences acquises des apprenants lors d'actions à l'international.

### **2 - Caractérisation de la mobilité internationale et européenne de l'établissement**

#### **21 - Carte d'identité de l'établissement**

Nom de l'établissement :

Région administrative :

Nature des centres constitutifs :

Nom du directeur EPLEFPA :

Nombre d'apprenants :

- Élèves :

- Apprentis :

- Stagiaires adultes :

Secteurs de formation :

Niveaux de formation :

#### **22 - Description de la politique de l'établissement, le pilotage et l'animation de l'ouverture à l'international au niveau de l'établissement :**

- **Gouvernance de la mission d'ouverture internationale**

Nom du cadre de direction en charge du pilotage de la mission de coopération au sein de l'établissement

Politique de coopération internationale inscrite dans le projet d'établissement

Axes prioritaires de la mission de coopération internationale

Existence d'une charte Erasmus

Existence d'une section européenne

Accueil d'un assistant linguistique

Politique du Conseil Régional en matière d'ouverture à l'international des jeunes

Animation régionale (DRAAF-SRFD) de la mission de coopération internationale

- **Animation de la mission de la mission de coopération internationale**

Présence d'un référent de coopération internationale au sein de l'EPLEFPA

Nom et fonction du référent de coopération internationale

Ancienneté dans l'établissement

Moyens attribués (heures supplémentaires ou décharge de temps de service) à l'animation de la mission de coopération internationale

Adhésion à une structure collective (consortium d'établissements, réseau géographique, France Europea, ...)

### 3 - Récapitulatif et caractérisation des actions à l'international des établissements

Rappel : l'objet de l'étude n'est pas de faire un recensement exhaustif de toutes les actions de coopération internationale, mais d'identifier les mobilités qui sont valorisées dans le parcours de l'apprenant

Classe (niveau, option)	Type de mobilité (individuelle, collective, stage, académique, voyage d'études, ...)	Nombre d'apprenants et d'agents concernés	Partenaire (s) international (aux)	Historique/ calendrier de l'action	Nature des financements mobilisés Promoteur de l'action
<i>Ex : 1ère Bac Pro SAPAT</i>	<i>Mobilité collective Rencontres 1/semaine dans chaque pays du partenariat : Belgique, Autriche, Finlande</i>	<i>Classe entière (22) 2 Enseignants et un agent administratif</i>	<i>Belgique : Ecole ménagère de Bruxelles Lycée agricole de Madrid</i>	<i>2013</i>	<i>Comenius - Promoteur : école ménagère de Bruxelles Financement Conseil Régional</i>
<i>Ex : BTSA VO</i>	<i>Mobilité académique</i>	<i>2 étudiants</i>	<i>Université agricole de Madrid</i>	<i>2014/...</i>	<i>Bourse Erasmus et bourse DGER Promoteur : EPLEFPA</i>
n°1					
n°2					
n°3					

### 4 - Caractérisation des compétences acquises à l'international et des modes de valorisation dans le parcours des apprenants

<p><b>Intitulé de l'action n°1 :</b></p> <p><b>A - Nom et fonction des personnes impliquées dans l'action et la valorisation des compétences</b></p> <p><b>B - Objectifs visés par l'équipe pédagogique dans la valorisation des compétences dans le parcours de l'apprenant</b></p> <p>(ex : Innovation pédagogique, insertion professionnelle des jeunes, construction de valeurs citoyennes européennes, ...)</p> <p><b>C - Caractérisation des compétences valorisées</b></p> <p>Préciser :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la nature de la compétence valorisée : professionnelle et technique, linguistiques, culturelle et citoyenne, construction personnelle (estime de soi, autonomie), ...</li> <li>- et le cas échéant, l'intitulé de la capacité tel qu'il est libellé dans la nomenclature du référentiel de certification (ex : C1-0 : ....)</li> </ul>
---

## **D- Caractérisation des modes de valorisation des compétences et de l'ingénierie pédagogique développée**

### **• Evaluation certificative d'une capacité inscrite dans le référentiel de certification du diplôme : caractérisation de l'ingénierie pédagogique mise en oeuvre**

Modalités de l'évaluation de l'acquisition de la compétence : situation et support de l'évaluation, enseignants ou partenaires internationaux impliqués, ...

Mode de préparation et d'accompagnement à l'acquisition de la compétence lors d'une mobilité internationale : convention pédagogique, description de la compétence et de la situation d'évaluation, association du partenaire international, ...

### **• Pas d'évaluation certificative d'une capacité inscrite dans le référentiel de certification**

Raisons du choix de la non évaluation de la capacité acquise

### **• Autre mode de valorisation d'une capacité non inscrite dans le référentiel de certification**

## **E - Nature des outils de reconnaissance ou de valorisation de l'acquisition de la compétence mobilisés :**

Objectif : évaluer le degré de connaissance et de mobilisation de ces outils de la part des équipes, et plus particulièrement des outils de transfert et de reconnaissance européens ECVET et ECTS

Exemples d'outils : délivrance d'ECTS ou d'ECVET, délivrance d'un Europass, délivrance d'un supplément au diplôme, passeport des langues, outil de certification d'un niveau de maîtrise des langues (TOIC, Cambridge Certificate, Bullats, ..), témoignage de l'apprenant sur Move Agri, création d'un port folio de compétences, rédaction d'un CV européen, préparation à un entretien d'embauche, délivrance d'une attestation de l'établissement, autre outil ....

## **5 - Synthèse des atouts/contraintes formulés par les équipes de direction et pédagogique sur la valorisation des compétences**

**Objectif** : identifier les éléments de contexte favorables et défavorables à une valorisation des compétences acquises à l'international (ex : animation régionale, incitations de partenaires professionnels ou institutionnels, frein linguistique, ...)

**Repérer et lister** les atouts ou les éléments facilitateurs à la mise en place de la valorisation de compétences acquises au cours de séquences à l'étranger par les apprenants - Idem avec les contraintes ou éléments défavorables.

	<b>ATOUS - LEVIERS</b>	<b>CONTRAINTES - FREINS</b>
Internes à l'établissement		
Externes à l'établissement		
Autres		

### Annexe n° 3 : le passeport européen des compétences

**EUROPASS est un portfolio de compétences** (disponible en version papier et électronique) de cinq documents qui aide les citoyens à constituer un inventaire de leurs compétences et qualifications acquises tout au long de la vie.

Europass vise à rendre compréhensibles les connaissances au-delà des frontières. Il s'adresse aux citoyens qui veulent trouver un emploi ou une formation ; aux employeurs qui veulent comprendre les compétences et qualifications de la main d'oeuvre ; aux responsables d'enseignement et de formation pour mieux définir et communiquer le contenu des programmes.

- **Le CV Europass** est un modèle de CV standardisé européen qui permet d'exprimer de façon claire et pertinente les compétences et les qualifications pour trouver un emploi. Il est disponible dans 27 langues.

- **Le Passeport des Langues** repose sur le Cadre Européen Commun de Référence (CECR) il permet de s'auto évaluer en langue pour définir de façon pragmatique quel est son niveau de langue. Il décrit de manière précise l'ensemble des capacités linguistiques

Ces deux documents se créent directement depuis le site [www.europass.cedefop.europa.eu](http://www.europass.cedefop.europa.eu)

- **L'Europass Mobilité** est un document nominatif et personnalisé qui décrit de manière détaillée et concrète la période d'étude, de stage ou de formation effectuée en Europe en termes de compétences acquises. Il s'adresse aux lycéens, apprentis, collégiens, étudiants, demandeurs d'emploi ou salariés. Les établissements qui organisent la mobilité souhaitant délivrer ce document s'adressent au Centre National Europass ([centre-europass@2e2f.fr](mailto:centre-europass@2e2f.fr))

- **Le Supplément au Diplôme** est un document nominatif joint à un diplôme d'études supérieures et qui décrit la spécificité de la formation ainsi que les compétences et les connaissances acquises. Il permet de mieux faire comprendre le contenu et la valeur des diplômes auprès d'autres établissements supérieurs et d'employeurs en Europe et contribue à une meilleure lisibilité des diplômes. Il est délivré par les établissements d'enseignement supérieur. Lorsqu'un établissement souhaite mettre en place le Supplément au diplôme, il utilise le modèle européen du Supplément au diplôme. Celui-ci est disponible sur le site de l'agence ([www.2e2f.fr](http://www.2e2f.fr)) ou sur demande auprès du centre national Europass.

- **Le Supplément au Certificat** permet de faire comprendre clairement le contenu d'un certificat sur le marché du travail en fournissant une information qualitative à tout employeur. Toutes personnes ayant obtenu un certificat, un titre ou un diplôme suite à une formation technique ou professionnelle peut le télécharger directement depuis le site internet de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle, via le répertoire national des certifications professionnelles ([www.rncp.cncp.gouv.fr](http://www.rncp.cncp.gouv.fr)). Il est à noter que la fiche descriptive des métiers que propose le RNCP est le format du supplément au diplôme.

Europass propose également un **modèle de lettre de motivation**.

Les candidats à l'Europass ont la possibilité de rassembler tous ces documents dans un seul et même espace en créant son « **Passeport Européen de Compétences** » sur le site du CEDEFOP ([www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu))

## Annexe n° 4 : Poster compétences et mobilités – Agence Erasmus+ France

1

Il est essentiel que les compétences et les qualifications acquises lors des périodes de mobilité soient identifiées et reconnues.

2

Problèmes communs:

- vieillissement de la population,
- le manque de main-d'œuvre qualifiée
- et la concurrence mondiale.

3

La mobilité géographique et professionnelle:

- renforce l'employabilité et le développement personnel des individus
- est appréciée des employeurs
- les établissements d'enseignement, les systèmes d'éducation et de formation, les entreprises tirent tous parti de l'expérience d'apprentissage, des contacts personnels et des réseaux qui résultent de la mobilité.

4

Des outils communs

### Définition

**ESCO**

Terminologie commune de description des acquis d'apprentissage et des métiers

### Niveau

**CEC**

Définition commune des niveaux de certifications et d'acquis d'apprentissage

## Les acquis d'apprentissages de l'apprenant

### Reconnaissance

Principe de diversité des parcours et processus de description, évaluation, validation et reconnaissance des acquis d'apprentissage

Apprentissage(s) formel(s)

Ens. Sup.  
**ECTS**

EFP  
**ECVET**

Apprentissage(s) non formel(s) et informel(s)

**Validation**

### Documentation

Formats communs de pour rendre visibles les acquis d'apprentissage

**Europass  
Youthpass**

### Qualité des acquis

Processus communs pour s'assurer de la qualité des acquis d'apprentissage

Ens. Sup.  
**ESG**

EFP  
**EQAVET**

### Des exemples d'utilisation des outils communs dans le système national d'éducation et de formation

5

Panorama de la mise en oeuvre des cadres nationaux de qualifications en 2012 (application de la recommandation d'avril 2008 sur le cadre européen des qualifications et de la formation tout au long de la vie)

- CV Europass : Depuis 2005, plus de 16 millions d'exemplaires ont été téléchargés en Europe dont près de 600 000 en France.
- ECVET : Création d'une unité facultative de mobilité dans le diplôme du baccalauréat professionnel, suite au projet MENEVET
- ECTS : nombre d'établissements titulaires de la charte Erasmus et délivrant des crédits ECTS : 4308 en Europe et 879 en France pour l'année 2014
- EQAVET : développer la démarche d'auto-évaluation des lycées professionnels français, projet QALEP

## Annexe n°5 : Présentation du Cadre européen commun de référence pour les langues et des autres outils privés de certification

### 1 – Le cadre européen commun de références pour les langues (CECRL)

Comme le stipule la note de service DGER/SDPOFE/N2007-2042 du 27 mars 2007 : «Le Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues est le fondement indispensable pour la conception des programmes d'apprentissage et des examens en Europe. Ce Cadre, adopté par le Conseil de l'Europe (46 Etats membres) en 2001, transversal à toutes les langues, est progressivement mis en œuvre dans tous les pays européens. Il poursuit deux objectifs essentiels :

- favoriser la transparence et la comparabilité des dispositifs d'enseignement et des qualifications en langues en Europe,
- améliorer l'enseignement des langues, notamment par le développement de l'autonomie des apprenants.

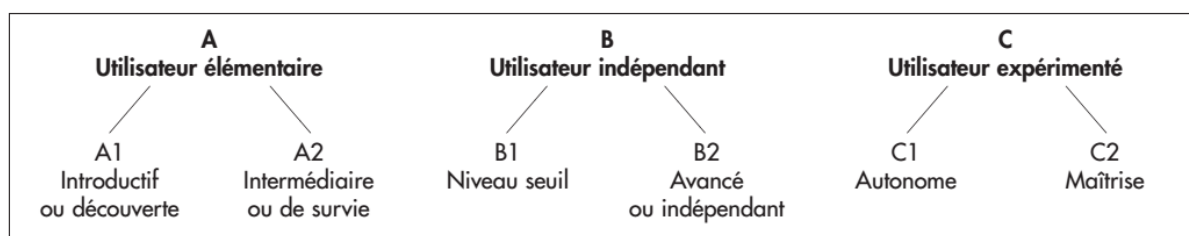
De plus, il promeut une conception originale du plurilinguisme, seul moyen de préserver la diversité linguistique et culturelle.

Il décrit aussi complètement que possible les connaissances et compétences langagières que les apprenants doivent acquérir afin de communiquer efficacement en y incluant la dimension culturelle de l'apprentissage d'une langue vivante.

La partie la plus visible du Cadre est l'échelle de niveaux de compétences, commune à toutes les langues, qui permet de fixer des objectifs et d'évaluer ces compétences selon des critères clairs. [...]

Le CECRL propose également des descripteurs pour l'auto-évaluation : ils sont repris dans les portfolios européens des langues ([www.coe.int/portfolio/fr](http://www.coe.int/portfolio/fr)). Ces documents s'adressent aux apprenants qui peuvent ainsi suivre leur progression, se fixer des objectifs et faire état de leurs compétences et de leurs expériences en langues».

L'échelle des niveaux communs de référence se construit sur trois catégories (A, B et C) qui elles-mêmes se subdivisent en deux parties (1 et 2). Pour chacune de ces catégories, il est établi un grand nombre de descripteurs (par activité langagière, par stratégie ou compétence). Ces descripteurs détaillent des « capacités à faire » linguistiques qui permettent, entre autres, de calibrer tout type de certification.



« Durant leur carrière d'apprenants de langues, les étudiants seront amenés à fréquenter un certain nombre d'institutions éducatives et d'organismes offrant des cours de langue ; l'existence d'une échelle de niveaux peut faciliter la collaboration de ces secteurs entre eux. Avec une mobilité personnelle accrue, il est de plus en plus courant que des apprenants passent d'un système éducatif à un autre à la fin, voire au milieu, d'un cycle. Ce phénomène rend encore plus importante l'existence d'une échelle commune qui rende compte de leurs acquisitions »

## **2 - Les structures de certification publiques ou privées : KMK, Cambridge ESOL et Instituto Cervantes**

Ces structures sont reconnues par le ministère de l'Éducation nationale et prennent appui sur le Cadre européen commun de référence pour les langues

En août 2005, un décret du ministère de l'Éducation nationale introduit la certification des compétences en langues dans les écoles, collèges et lycées. Selon ce décret, ces certifications sont organisées par le ministère chargé de l'éducation nationale dans un cadre défini, le cas échéant, conjointement avec des organismes délivrant des certifications étrangères internationalement reconnues et avec lesquels l'Etat a passé une convention. Dès le départ, la possibilité de confier la certification des compétences en langues à un organisme extérieur est envisagée, sous condition de sa reconnaissance internationale. Très vite une première convention est signée avec la KMK (Conférence permanente des ministres de l'Éducation des Länder), pour les certifications en allemand.

En août 2006, le ministère de l'Éducation nationale lance un appel d'offre pour les certifications en anglais et espagnol. Ces appels d'offre ont pour objet la fourniture d'une certification permettant d'attester du niveau de compétence atteint en anglais et en espagnol des élèves issus des collèges et lycées relevant des établissements scolaires français. Le marché public concerne l'élaboration des tests, la formation des « testeurs » au sein de l'Éducation Nationale, et la délivrance de la certification. Il est conclu pour une durée de trois ans, puis renouvelé, par la suite, tous les deux ans.

En septembre 2007, le ministère de l'Éducation nationale attribue le marché des certifications en anglais à Cambridge ESOL, société privée à but lucratif. L'Institut Cervantès, organisme culturel semi-public, remporte le marché de la certification en espagnol. Ces deux organismes appartiennent à l'ALTE (Association des centres d'évaluation en langues en Europe), qui a participé à l'élaboration des échelles de niveaux du CECRL. Les bénéficiaires en sont les élèves de troisième, de seconde et de première en lycée professionnel volontaires pour l'allemand, les élèves volontaires des sections européennes pour l'anglais et l'espagnol. La DGER est associée à ce dispositif de certification pour l'allemand depuis 2010, et étudie, actuellement, la mise en œuvre d'une certification externe pour l'espagnol pour les élèves inscrits dans les sections européennes.

Il est à noter que ces trois organismes ont fait profondément évoluer leurs outils de certification pour tenir compte des évolutions didactiques de l'enseignement des langues vivantes en France. Les candidats se voient attestés leurs niveaux de compétences par activité langagière de réception ou de production et non plus seulement un niveau global de maîtrise de la langue.

## **3 – Présentation de deux autres outils privés de certification : TOEIC et TOEFL, alignés sur les niveaux du CECRL**

Pour l'anglais, d'autres tests ont été développés, notamment par l'entreprise américaine ETS (Educational Testing Service). L'objectif visé est de contribuer de manière fondamentale au progrès de l'enseignement aux États-Unis et de favoriser l'accès à une éducation de qualité partout dans le monde. Cet organisme privé propose deux outils :

- Le TOEIC® a été créé dans les années 70 afin de pouvoir estimer le niveau de maîtrise de l'anglais en tant qu'outil de communication dans le monde entier. Environ 1 million de personnes passent ce test chaque année. De nombreuses sociétés ont choisi ce test pour connaître le niveau d'anglais de leurs employés. Cette solution d'évaluation est largement utilisée lors des recrutements, afin de cerner le niveau d'anglais des différents candidats. Le TOEIC vient en appoint à

une qualification principale dans le cas des étudiants d'écoles professionnelles. C'est le cas pour des formations en BTSA dans certains lycées agricoles français.

- LE TOEFL® ou Test Of English as a Foreign Language, créé dans les années 60, est une autre évaluation qui permet d'apprécier les niveaux des candidats à l'oral et à l'écrit. Cet examen permet l'accès à de nombreux établissements d'enseignement secondaire et supérieur (plus de 5000) dans différents pays anglophones.

De nos jours, TOEIC et TOEFL s'adossent tous deux au CECRL. L'entreprise ETS a introduit les tests sur ordinateur dans les années 90, puis les tests sur Internet durant la première décennie du 21<sup>ème</sup> siècle.



## **Annexe n°6 : les crédits d'apprentissage européens pour la formation et l'enseignement professionnels (ECVET) - un dispositif pour le transfert, la capitalisation et la reconnaissance des acquis des apprentissages en Europe**

**Objectif** : ECVET vise à permettre à chacun de poursuivre la construction de sa qualification professionnelle, tout en passant d'un contexte d'apprentissage à un autre ou d'un système de certification à un autre, à l'occasion d'une mobilité internationale par exemple.

**Principe** : ECVET est fondé sur la description des certifications en termes d'acquis d'apprentissages (savoirs, aptitudes et compétences), ces acquis étant regroupés en unités d'acquis d'apprentissage, pouvant être transférées et capitalisées. En complément, des points de crédit ECVET sont utilisés pour représenter numériquement chaque unité et situer son poids et sa valeur par rapport à la certification.

Le processus de transfert d'acquis d'apprentissage peut être décrit comme une transaction entre des autorités ou organismes compétents, habilités à délivrer à des personnes des crédits d'apprentissage :

- L'un de ces organismes évalue certains acquis d'apprentissages d'une personne, attribue des crédits à cette personne et les enregistre dans un relevé individuel de résultats ;
- Le second organisme valide (accepte) les crédits comme preuve des acquis des apprentissages de la personne et les reconnaît, c'est-à-dire les prend en compte en vue de la délivrance de la certification.

Grâce à ce processus, une personne peut donc transférer et capitaliser ses acquis en vue de l'obtention d'une certification.

### **Mise en œuvre :**

La mise en œuvre nécessite des **accords de partenariats** précisant :

- les correspondances entre les certifications (unités et points de crédit) et/ou les processus d'apprentissage concernés par le dispositif de transfert ;
- les processus d'évaluation, de transfert et de validation des acquis d'apprentissages (unités ou parties d'unités) ;
- les dispositions prises pour l'assurance de la qualité.

**Un contrat pédagogique** individuel établi entre la personne et les deux organismes partenaires, précise les acquis des apprentissages attendus au terme de la période de mobilité (unités ou parties d'unités) et les points de crédit associés.

### **L'enseignement agricole français sur la voie d'ECVET**

L'organisation actuelle du baccalauréat professionnel à partir de la description des capacités à acquérir correspond à l'approche européenne fondée sur les unités d'acquis d'apprentissage. L'acquisition progressive des diplômes, prévue par la loi d'avenir pour l'agriculture, l'agroalimentaire et la forêt, renforce la cohérence du dispositif de l'enseignement agricole avec le dispositif ECVET.

Un certain nombre de projets ont permis de mettre en place de manière expérimentale des dispositifs de mobilité dans l'enseignement technique dans l'esprit d'ECVET : partenariats entre établissements de différents pays, confrontation des référentiels en termes d'acquis d'apprentissage, envoi d'élèves en mobilité académique avec un contrat pédagogique. Ces projets n'ont cependant en général pas débouché sur la validation des compétences par le pays partenaire et la délivrance de crédits ECVET. Le projet QUAKE devrait permettre de multiplier ce type de démarche en offrant aux équipes pédagogiques des établissements l'occasion de se former au dispositif.

## Bibliographie

- **Rapports**

Bernardin J.F. (2011) – *La mobilité des jeunes* – Conseil économique, social et environnemental – Edition des journaux officiels – Paris

Botreau T.M., Campario S., Cappe F., Delaye P., Lapeyronie P., Lapray F., McCook D. et Randi F. (2015) - *Evaluation de l'expérimentation sur l'inscription du BTSA dans l'espace européen de l'enseignement supérieur : point d'étape 2* – DGER, Inspection de l'enseignement agricole - Paris

Commission nationale de la certification professionnelle (2010) - *Rapport sur le Référencement du cadre national de certification français vers le cadre européen de certification pour la formation tout au long de la vie* – Paris

Cornu S. (2014) – *L'approche qualitative développée par la Commission européenne pour l'enseignement technique et supérieur* – AgroSupDijon, Eduter

Ducert P., Galindo A., Goullier N., Metge J. Touras H. (2010) – *Mobilité internationale des élèves et des étudiants de l'enseignement technique agricole : Les stages à l'étranger* – DGER, Inspection de l'enseignement agricole - Paris

Ministère de l'Education Nationale (2013) – *Le projet européen MEN-ECVET : Synthèse des travaux* – Centre International d'Etudes Pédagogiques

Tourmen C. (2014) – *Mobilités et compétences* – AgroSupDijon, EDUTER

- **Textes réglementaires**

Arrangement en vue de la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles entre le Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt de la France et l'Ordre des technologues professionnels au Québec. Novembre 2012 – DGER – Paris

Journal officiel du 29 juin 2014 - *Décret n° 2014-725 du 27-6-2014 portant modification du règlement général du Baccalauréat professionnel : la prise en compte dans la délivrance du baccalauréat professionnel des acquis obtenus à l'occasion d'une mobilité dans un pays membre de l'Union européenne (UE), de l'Espace économique européen (EEE) ou de l'Association européenne de libre-échange (AELE)*

Journal officiel du 29 juin 2014 - *Arrêté du 27 juin 2014 portant création de l'unité facultative de mobilité du Baccalauréat professionnel.*

Ministère de l'Education Nationale - Bulletin officiel du n°31 du 28 août 2014 – *Référentiel de l'unité facultative mobilité, définition de l'épreuve facultative mobilité et grille d'évaluation des acquis d'apprentissage à l'issue de la mobilité*

- **Guides**

Agence Erasmus+ France Education et formation (2014) - *Des outils européens au service de la mobilité* – Bordeaux

Agence Europe Education Formation France (2014) – *Europass mobilité : mode d'emploi* – Bordeaux

Commission européenne (2014) – *Erasmus+ : guide du programme* - Bruxelles

Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt - DGER DRIF- *Guide méthodologique d'écriture des référentiels des diplômés* - Paris

- **Liens internet**

- [www.europass.cedefop.europa.eu](http://www.europass.cedefop.europa.eu)
- [www.euroguidance-france.org](http://www.euroguidance-france.org)
- [www.european-mobility.eu](http://www.european-mobility.eu)
- [www.eduforest.eu](http://www.eduforest.eu)
- [www.eumoveabroad.eu](http://www.eumoveabroad.eu)
- [www.moveagri.educagri.fr](http://www.moveagri.educagri.fr)
- [www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)
- <http://www.franceuropea.eu>
- [www.red.educagri.fr](http://www.red.educagri.fr)
- [www.erasmusplus.fr](http://www.erasmusplus.fr)
- [www.2e2f.fr](http://www.2e2f.fr)

- **Notes**

Cedefop (2013) – *Note d'information : perspectives et défis d'ECVET, le système européen de crédit d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels*

Agence Erasmus+ France Céreq (2014) - *Etude nationale d'impact : Mobilité européenne et valorisation de l'apprentissage*

Commission européenne (2014) – Mémo n°14/534 – *Etude d'impact Erasmus : principales conclusions* - Bruxelles

- **Brochure**

- Agence Erasmus+ France – Education et Formation (2014) - Des outils européens au service de la mobilité