

Ce recueil présente les 20 projets Leonardo da Vinci de Transfert de l'Innovation sélectionnés en France dans le cadre de l'appel à proposition 2010.

Il vous permet d'avoir une vision panoramique de tous les projets innovants coordonnés par des structures françaises entre 2010 et 2012.

Ces fiches ont été rédigées par les porteurs de projets ; leur contenu n'engage que leurs auteurs.

Leonardo da Vinci Transfert d'Innovation

Thématique(s) : Enseignement et apprentissage des langues étrangères

Mots clé : Compétences de base ; e-learning ; Insertion sociale ;

PROJET CTU2

Contrat n° 2010-1-FR1-LEO05-14488

Année de sélection : 2010

Porteur du projet : GIP FCIP de l'Académie de Limoges

Durée : 18 mois

Début du projet : 1er octobre 2010

Fin du projet : 30 mars 2012

Budget total du projet :

271023,1 €

Subvention maxi accordée :

203267 €

Nombre de partenaires : 7

Partenaires : GIP FCIP de l'Académie de Limoges, Euro CORDIALE a.s.b.l., Université de Roussé Filiale Pédagogique de Silistra, BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung, Télide SA, Top Traduction Services, ALYTAUS VERSLO INOVACIJU CENTRAS

► **LE CONTEXTE**

Le coordinateur de cette proposition a travaillé depuis 12 ans à des projets pédagogiques européens avec une quarantaine de partenaires issus de 7 pays d'Europe. Ces contacts ont fait connaître les besoins des enseignants et des formateurs par rapport à leur enseignement et à leurs apprenants. Ainsi nous avons pu établir que nombre d'enseignants en Europe sont, d'une part, à la recherche d'outils linguistiques innovants et performants et, d'autre part, s'appuient sur les critères du Portfolio européen des Langues ainsi que sur le référentiel tout récent des "Compétences-clés en situation professionnelle". Les apprenants y ont recours avec beaucoup d'avantages et apprécient de se confronter à des critères d'appréciation formulés en termes positifs. De même, ils prennent l'habitude de s'auto-évaluer et sont incités à rechercher par eux-mêmes les outils et entraînements qui vont les aider à améliorer leurs compétences linguistiques et professionnelles. Enfin, les outils conçus et validés lors de précédents projets seront catégorisés par rapport au Cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (CEC) adopté par la Commission Européenne en février 2008.

► **LES OBJECTIFS**

Le moteur de recherche CTU avec le référencement de 10.000 entraînements s'adresse aux enseignants et aux formateurs qui travaillent auprès d'apprenants dont la langue maternelle est le français, l'anglais, l'allemand ou le bulgare ou qui étudient une ou plusieurs de ces langues, notamment en se référant au Portfolio des Langues et au CCSP. Il s'adresse également aux adultes qui, dans le cadre du life long learning, veulent améliorer leurs compétences linguistiques à des fins professionnelles. Le caractère e-learning et formation individualisée des entraînements rendent le dispositif particulièrement intéressant pour les personnes à mobilité réduite ou incarcérées. Le projet vise tous les secteurs de formation procédant à des mises à niveau en français, allemand, anglais ou bulgare. Il intéresse les organismes de formation, les centres de formation en entreprise, les centres de ressources, les ateliers de pédagogie individualisés, la formation en milieu carcéral, l'administration de l'emploi et les Missions d'Insertion. Vu que l'accès sera gratuit et en quatre langues il n'y a pas d'obstacles à un large impact dans toute l'Europe. De plus il y a l'engagement que le site sera entretenu au moins trois années au-delà du projet.

► **RESULTATS et IMPACT**

Le résultat sera un nouveau moteur de recherche pédagogique en quatre langues (FR, EN, DE et BG) qui référence 10000 entraînements (exercices pour illettrés, entraînements linguistiques, communication professionnelle, compétences sociales, raisonnement logique et développement cognitif et comportemental). Il propose aux utilisateurs différentes possibilités de recherche : - par grilles de compétences; - par critères (niveaux, genres pédagogiques, langue, mots clés); - par recherche plein texte pour tous les entraînements en format PDF. L'adresse de l'actuel moteur de recherche est : www.telide.com/RIVECTU. Type : PR10, PR11 et PR14

CONTACT :

Madame Martine Chopinaud

GIP FCIP de l'Académie de Limoges
13 rue François Chénieux
87000 Limoges

Tél. : 05 55 11 41 17

Courriel : martine.chopinaud@ac-limoges.fr

Leonardo da Vinci Transfert d'Innovation

Thématique(s) : Reconnaissance de l'apprentissage non-formel et informel

Mots clé : Identification, évaluation, valorisation / validation des compétences ; Orientation ; Valorisation des parcours de mobilité ;

PROJET TEC-TONIQ 2

Contrat n° 2010-1-FR1-LEO05-14469

Année de sélection : 2010

Porteur du projet : Université de Bretagne-Sud

Durée : 24 mois

Début du projet : 1er octobre 2010

Fin du projet : 30 septembre 2012

Budget total du projet :

399489 €

Subvention maxi accordée :

299616 €

Nombre de partenaires : 10

Partenaires : Université de Bretagne-Sud, PRAO, Itinéraire Formation, Opcalia Bretagne, Amitié, Cermet, Université de Lodz, Université Pétrole-Gaz, Konrad Associates International, Exemplas Holding Limited

► **LE CONTEXTE**

En 2007, le projet européen « TEC-TONIQ » Leonardo Transfert d'Innovation 2007-2009 <http://amitie.it/tec-toniq/> est né d'un besoin commun entre la Roumanie, l'Italie, et la France d'apporter avec les agences de travail temporaire, une solution innovante pour participer à la sécurisation des parcours des travailleurs temporaires en situation d'insécurité et d'instabilité professionnelle, et éloignés des dispositifs de formation tout au long de la vie.

Le projet a démontré que les démarches de reconnaissance et de valorisation des parcours personnels, professionnels et de formation permettent à ces publics de prendre conscience de leur adaptabilité permanente face aux besoins du marché de l'emploi, de leurs compétences transversales acquises de façon non formelle et informelle et à travers les nombreuses transitions professionnelles vécues, et de faire des choix dans leur parcours et dans leur trajectoire professionnelle de façon plus autonome.

Le projet a permis également d'élargir la notion de travailleurs temporaires qui existe à travers l'Europe, en incluant : les intérimaires, les saisonniers, et les personnes accumulant plusieurs emplois simultanément ou sur une courte période, les personnes qui ont des emplois de courte durée.

Face à ces résultats et face au contexte de précarité du travail et d'aggravation du chômage en Europe (+5 millions de chômeurs en 1an), il est important de soulever la nécessité d'élargir aussi le transfert de la démarche TEC-TONIQ aux publics cités précédemment ainsi qu'aux publics éloignés de l'emploi, en situation de précarité, et/ou bénéficiant d'une faible protection sociale.

Le projet TEC-TONIQ 2 mettra l'accent sur les publics jeunes avec peu ou pas de qualification (- de 30 ans).

► **LES OBJECTIFS**

Le projet TEC-TONIQ 2 élargira et développera les résultats du précédent projet européen par :

- La multiplication et la mise à disposition d'une méthode de reconnaissance et de valorisation de l'expérience testée, simple, modulable en fonction des publics et des structures d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement ;

- Le développement d'une culture commune et l'harmonisation des pratiques en matière de reconnaissance et de valorisation de l'expérience dans les réseaux de l'emploi-formation-orientation ;

- La réactivation ou la mise en place de partenariats entre les structures d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement des publics cibles et les entreprises ;

- Encourager les décideurs à la création d'un cadre juridique pour la validation des acquis de l'apprentissage formel et informel, en cohérence avec les cadres nationaux de certification ;

- La promotion d'un système d'assurance qualité pour l'accompagnement des personnes en difficulté sur le marché de l'emploi.

Le projet aura pour impact :

- D'apporter des solutions innovantes pour une meilleure reconnaissance et une certification des compétences des travailleurs temporaires : intérimaires, saisonniers, pluriactifs, sous contrat de courte durée, et pour répondre au besoin des entreprises face à leurs nouvelles obligations en matière de sécurisation des parcours des salariés ;

- De répondre à des besoins de qualification des publics cibles et renforcer leur

CONTACT :

Madame Claire SALLIC

Directrice du Service de formation continue universitaire - ADEFOPE

Université de Bretagne-Sud
BP 92 116
56321 Lorient cedex

Tél. : 02 97 87 11 35

Courriel : claire.sallic@univ-ubs.fr

employabilité ;

- De permettre aux individus de devenir acteur de leurs parcours professionnels en gérant les étapes et en anticipant les ruptures ;

- D'améliorer la qualité des systèmes et des pratiques d'accompagnement vers l'emploi et mutualiser les compétences des professionnels ;

- De valoriser la flexibilité et la mobilité professionnelle mises en place par les publics cibles.

► RESULTATS et IMPACT

Le projet TEC-TONIQ 2 prévoit au cours de son développement et à l'issue de sa réalisation les résultats suivants :

Actualisation du recensement des pratiques de reconnaissance et de valorisation de l'expérience pour les publics dans les pays partenaires et plus largement en Europe ;

Une cartographie des structures locales et régionales intervenant dans la reconnaissance et la valorisation de l'expérience dans les pays partenaires du projet : activités/géographie/publics accueillis/rôles/réseau-partenaires ;

Une typologie du travail temporaire (sens élargi) et de la précarité dans les pays partenaires et plus largement en Europe ;

Dans les pays partenaires, des sessions de formation des acteurs de l'emploi, de la formation, et de l'orientation en matière de reconnaissance et de valorisation de l'expérience des publics cibles ;

Dans les pays partenaires, des sessions de formation et de sensibilisation des agences de travail temporaire à la démarche qualité en matière de reconnaissance et de valorisation de l'expérience des intérimaires ;

La synthèse d'enquête menée dans les pays partenaires auprès des publics cibles pour connaître leurs représentations et leurs besoins en matière de reconnaissance et de valorisation de l'expérience ;

Des outils (ex : portefeuille de compétences) à la reconnaissance et à la valorisation de l'expérience individualisés selon les publics cibles ;

La synthèse des recommandations des pays partenaires et d'autres pays européens pour améliorer les pratiques de reconnaissance et de valorisation de l'expérience des publics cibles dans les réseaux de l'emploi, de la formation, et de l'orientation ;

Un site internet du projet.



Éducation et culture
Éducation et formation tout au
long de la vie
LEONARDO DA VINCI

Leonardo da Vinci Transfert d'Innovation

« CERTIAGRI - Adapter des référentiels de formation et d'évaluation dans l'agriculture et les espaces verts et contribuer à favoriser l'intégration dans le système général d'éducation, de formation et d'emploi »

Thématique(s) : Développement de contenus ou concepts de formation communs

Mots clé : Insertion professionnelle ; Identification, évaluation, valorisation / validation des compétences ; Agriculture ;

PROJET CERTIAGRI

Contrat n° 2010-1-FR1-LEO05-14472

Année de sélection : 2010

Porteur du projet : Savoir et Compétences Formation

Durée : 24 mois

Début du projet : 1er octobre 2010

Fin du projet : 30 septembre 2012

Budget total du projet :

373645 €

Subvention maxi accordée :

274552 €

Nombre de partenaires : 7

Partenaires : Savoir et Compétences Formation, Association La Main Verte, AGROSUP Dijon, ASW+W GmbH, UD CASE University of Debrecen, CULS, ELPENDU

► LE CONTEXTE

Les expérimentations menées en Alsace avec les CFPPA (Centre de formation professionnelle et promotion agricole) de la région et la DRAAF (Direction régionale de l'Alimentation, l'agriculture et la forêt) ont rendu l'emploi agricole accessible à des travailleurs handicapés bas niveaux de qualification, en adaptant les modes de formation, en développant la polyvalence et en organisant et qualifiant l'encadrement. Ils inscrivent aujourd'hui ces formations dans la programmation de trois Conseils Régionaux (Alsace, Languedoc-Roussillon et Bourgogne).

Identifiées par le Ministère français de l'agriculture, ces expériences ont permis :

- l'adaptation de modules et référentiels de formation et d'évaluation de CAPA agricoles notamment en les décomposant en gestes professionnels et compétences et capacités requises
- le développement de didacticiels de formation en utilisant les NTIC pour les rendre accessibles aux publics à besoins spécifiques,
- l'harmonisation pour ces modules de modes de certification reconnus en France et Allemagne,
- la mise en œuvre de modules de formation certificatives transnationales.

Les enjeux de CERTIAGRI seront de contribuer à favoriser l'intégration dans le système général d'éducation, de formation et d'emploi, des secteurs de l'agriculture et des espaces verts, pour des personnes en situation de handicap demandeurs d'emploi, des personnes en parcours d'éducation spéciale et des salariés en insertion en transférant ce modèle pédagogique réussi.

► LES OBJECTIFS

Le projet CERTIAGRI répond aux besoins d'accès à la qualification et l'emploi dans le secteur agricole du public cible, à travers :

- l'adaptation de 3 référentiels de formation et d'évaluation de niveau ISCED 2VOC (type CAPA viticulture, travaux paysagers et soigneurs d'équidés) pour favoriser leur accès au public cible de niveau Vbis français ;
- le développement des didacticiels basés sur les NTIC pour faciliter l'acquisition des compétences ;
- l'adaptation des procédures d'évaluation et de certification aux besoins spécifiques des publics cibles ;
- le développement des programmes de formation et manuels pédagogiques (livret, guide de tutorat pour l'alternance)
- la formalisation d'un guide à destination des employeurs des publics cibles pour faciliter l'intégration et promouvoir la formation continue.

Les impacts porteront sur 3 domaines :

- le domaine pédagogique en développant de nouveaux modes de certifications partagées entre plusieurs pays de l'Union européenne, en favorisant l'intégration dans le système général de formation des personnes handicapées de bas niveau de qualification
- le niveau d'apprentissage en rendant accessible des formations de niveau V au public cible de niveau Vbis
- le secteur économique en répondant au besoin croissant de main d'œuvre agricole qualifiée

CONTACT :

Madame Anne HALLER

Chargée de mission Ingénierie de projets

Savoir et Compétences Formation
rue Thiergarten
67000 STRASBOURG

Tél. : 03 88 32 22 77

Courriel : a.haller@sc-formation.fr
hajjam.jawad@orange.fr

► RESULTATS et IMPACT

Les productions prévues à l'issue du projet porteront sur :

- la production, pour chacun des pays, des référentiels, didacticiels et programmes de formation ECVETAGRI (viticulture, travaux paysagers et soigneurs d'équidés) adaptés aux public cible ;
- le développement de l'outil Certifa©, de gestion de parcours à partir de l'évaluation et la validation des compétences et capacités acquises dans l'exécution du geste professionnel en l'élargissant aux trois diplômes concernés ;
- la publication Rapport final de capitalisation du dispositif pédagogique global et de son mode de dissémination ;
- la production d'un kit de bonne gestion administrative et financière d'un projet européen.

Leonardo da Vinci Transfert d'Innovation

« Learning and Get Qualified By Doing »

Thématique(s) : Toucher des groupes cibles ayant des besoins particuliers

Mots clé : Insertion professionnelle ; Professionnalisation ; Réponse aux besoins de formation/de compétences ;

PROJET LeGaQual

Contrat n° 2010-1-FR1-LEO05-14473

Année de sélection : 2010

Porteur du projet : Régie des Ecrivains

Durée : 24 mois

Début du projet : 1er octobre 2010

Fin du projet : 30 septembre 2012

Budget total du projet :
395367,36 €

Subvention maxi accordée :
296000 €

Nombre de partenaires : 8

Partenaires : Regie des écrivains, CRESCO, DESINCOOP, AIGS UTE, ELPENDU, MAIN VERTE, RAAKK, API EN CLM

CONTACT :

Madame Agnès GUTH
Directrice

Régie des Ecrivains
rue Verlaine
67300 Schiltigheim

Tél. : 03 88 19 90 49

Courriel :
direction@regiedesecrivains.com

► **LE CONTEXTE**

Le développement de l'activité professionnelle est une source essentielle d'exclusion socioprofessionnelle.

Le nombre croissant de jeunes qui sortent du système éducatif, sans avoir achevé leur scolarité obligatoire et ainsi sans qualification, est préoccupant. Pour les apprenants faiblement qualifiés, l'obtention d'une qualification professionnelle est un processus complexe ; la plupart vont grossir les rangs des emplois de bas niveau de qualification. Il est indispensable de les aider à construire un projet de vie personnel. La souplesse des modèles de formation pourrait servir de point de départ à l'activation qui leur est nécessaire pour étudier et se former tout au long de la vie pour développer des compétences (Oliveria et Frazão, 2002).

« Malgré des progrès au cours des dernières années, une grande partie de l'emploi n'est toujours pas suffisamment qualifié », conclut une étude préparée par dix experts indépendants pour la Commission européenne en février 2010. Ces experts concluent : « l'investissement de la qualification doit être massif et intelligent, en particulier au sein des entreprises » ; « les mondes de l'éducation, de l'apprentissage et du travail doivent se rapprocher ».

Presque un tiers de la population âgée de 25 à 64 ans (env. 77 M) n'a aucune qualification formelle, tout au plus une formation minimale. Le taux d'emploi faiblement qualifié est de 50 %, 15 % des élèves européens quittent l'école prématurément.

► **LES OBJECTIFS**

- l'axe pédagogique pour une reconnaissance des compétences et capacités acquises au poste de travail, par le développement de nouveaux modes de certification, par l'inscription de la méthode dans les systèmes nationaux d'éducation et de formation tout au long de la vie des pays bénéficiaires en lien avec les branches professionnelles, en faisant évoluer la fonction d'encadrant vers une mission d'encadrant formateur certificateur ;

- le niveau d'apprentissage en rendant accessible la certification aux salariés en insertion durant leur parcours par l'adaptation des référentiels, l'apport des NTIC et l'organisation de l'alternance ;

- la mise en cohérence du parcours par une méthode de gestion allant jusqu'à la certification pour des salariés peu ou pas qualifiés, par la participation du salarié en étant acteur de son parcours d'accès à la qualification, par une complémentarité d'actions entre un accompagnement, une coordination de parcours et des outils pédagogiques adaptés.

► **RESULTATS et IMPACT**

Les résultats attendus dans le cadre du projet LeGaQual sont :

- d'adapter une méthode globale de gestion de parcours formant par la formation, l'évaluation et la reconnaissance des compétences et des capacités acquises au poste de travail allant jusqu'à la certification ;

- d'adapter les procédures d'évaluation et de certification aux besoins spécifiques des publics cibles et aux contextes nationaux ;

- de développer une méthode d'accès à la qualification rendant possible l'appropriation du parcours formant pour les publics cibles ;

- d'adapter deux référentiels supplémentaires correspondant à des métiers en tension ;

- de modéliser et de capitaliser la méthode globale pour un transfert au sein des pays partenaires.



Éducation et culture
Éducation et formation tout au
long de la vie
LEONARDO DA VINCI

Leonardo da Vinci Transfert d'Innovation

« Music in Healthcare Settings: training trainers »

Thématique(s) : Développement de sessions de formation

Mots clé : Art, culture ; Santé ; Formation de formateurs ;

PROJET Music in Healthcare Settings: training trainers

Contrat n° 2010-1-FR1-LEO05-14475

Année de sélection : 2010

Porteur du projet : Musique & Santé

Durée : 24 mois

Début du projet : 1er octobre 2010

Fin du projet : 30 septembre 2012

Budget total du projet :

260480,87 €

Subvention maxi accordée :

195301,12 €

Nombre de partenaires : 4

Partenaires : Musique & Santé, Royal Northern College of Music, Music Network, Turku University of applied Sciences

CONTACT :

Monsieur Philippe BOUTELOUP
Directeur

Musique & Santé
PASSAGE DE LA MAIN D'OR
75011 PARIS

Tél. : 01 55 28 81 00

Courriel : philippe.bouteloup@musique-sante.org

► **LE CONTEXTE**

Les objectifs des actions de Musique & Santé dans les établissements de soins sont : donner accès aux patients à la musique vivante et participer à l'amélioration de l'accueil et de l'accompagnement des personnes hospitalisées et handicapées à travers l'humanisation, la créativité et le plaisir partagé, les rencontres et la proximité, les compétences et le professionnalisme, le partenariat et la pérennité.

Lors de divers projets et échanges avec des partenaires européens, des besoins locaux et nationaux ont émergé en terme d'offres de formation pour les musiciens : il existe généralement un manque de formation spécifique aux interventions dans le secteur de la santé dans un but culturel et non clinique.

Le concept de ce projet est basé sur deux constats :

1/ toute personne a un droit d'accès à la musique vivante quelle que soit sa condition (hospitalisation, démence...),

2/ les musiciens doivent développer des compétences spécifiques pour intervenir dans les établissements de soins et pour augmenter ainsi leur employabilité par le développement d'une nouvelle approche : musique en interaction, au chevet, en ateliers, concerts déambulatoires, jouer pour et avec les patients et leur famille, en partenariat avec le personnel soignant.

► **LES OBJECTIFS**

Les objectifs de ce projet sont les suivants :

- mise en place d'un programme de formation de 25 jours pour des musiciens ayant déjà une expérience de travail dans les établissements de santé afin qu'ils deviennent eux-mêmes formateurs : les Partenaires du projet et ces musiciens pourront mettre en place leur propre programme de formation pour former d'autres musiciens dans leur contexte local ;

- transfert de l'expertise de Musique & Santé dans la formation des musiciens à explorer et acquérir les compétences nécessaires au travail dans les établissements de soins ;

- adaptation de cette formation aux contextes locaux et nationaux : les Partenaires et les musiciens formés pourront ensuite offrir un programme de formation adapté à leur contexte et les musiciens pourront répondre aux besoins et partenariats locaux en terme d'action musicale dans les établissements de soins ;

- sensibiliser les interlocuteurs, les décideurs, les institutions, les professionnels de la santé, de la culture et de l'enseignement/formation, les médias et les partenaires locaux et nationaux, ...

Le projet aura comme bénéfices additionnels :

- des collaborations interculturelles et interdisciplinaires,

- l'humanisation de l'environnement hospitalier pour les patients, les visiteurs et le personnel soignant.

► **RESULTATS et IMPACT**

Les résultats suivants sont attendus :

- développement et mise en place du projet (WP dédié au management du projet par les Partenaires) ;

- adaptation de l'innovation (formation) aux contextes locaux (1ère année) et mise en place de la formation pendant la phase d'expérimentation (2ème année) dans chacun des pays avec les partenaires associés ;

- mise en place de programmes de formation locaux dans le cadre des

programmes de formation professionnelle des Partenaires grâce à l'expérimentation de l'innovation durant la 2ème année du projet ;

- valorisation du projet, du partenariat et des résultats par la dissémination auprès de différents utilisateurs finaux et par l'exploitation des résultats dans les pays partenaires et au delà ;
- évaluation au fur et à mesure ainsi que finale du projet ;
- relations à long terme des Partenaires avec le secteur de la santé de leur territoire (local et national).

Leonardo da Vinci Transfert d'Innovation

« Apply approach and methods for linking qualifications to the eCompetence Framework, European Qualifications Framework (CEC) and ECVET developed within EQF Code to internet-related services professions »

Thématique(s) : Coopération dans le domaine des instruments de la transparence dans l'EFP (ECVET, EQF, Europass)

Mots clé : Faciliter la mobilité des professionnels ; Transparence des compétences / qualifications ; Rapprochement établissements d'enseignement – entreprises ;

PROJET EQF iServe

Contrat n° 2010-1-FR1-LEO05-14477

Année de sélection : 2010

Porteur du projet : Maison de la Promotion Sociale

Durée : 18 mois

Début du projet : 1er octobre 2010

Fin du projet : 30 mars 2012

Budget total du projet :

296105 €

Subvention maxi accordée :

222078 €

Nombre de partenaires : 8

Partenaires : Maison de la Promotion Sociale, DEKRA Akademie GmbH, Euproma GmbH & Co KG, Association de Industrias de las Tecnologias Electronicas y de la Informacion del Pais Vasco, Wirtschaftsfoerderungsinstitut der Wirtschaftskammer Oesterreich, Paita limited, European Multimedia Forum, Hungarian Association of Content Industry

► LE CONTEXTE

Le marché du travail dans le domaine des TIC est confronté à une pénurie de professionnels qualifiés. Cette pénurie affectera particulièrement les professions liées à internet qui nécessitent une bonne combinaison de compétences générales et numériques. En Janvier 2010 le rapport « De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois » élaboré par un groupe d'experts de haut niveau mis en place par la Commission Européenne en 2009 a été publié. Les experts ont souligné la nécessité de créer des ponts plus solides entre le monde de l'éducation et de la formation professionnelle et le monde du travail. L'accent doit être mis sur le développement du bon accord des compétences, spécialement des compétences digitales et entrepreneuriales renforcées par des compétences transversales, car les métiers nouveaux ont évolué en raison du développement des usages de l'internet et des services en ligne. Actuellement de nombreux décalages existent entre l'offre et la demande de compétences en matière de compétences TIC en général et d'adaptation aux usages. L'Industrie du contenu et les métiers internet s'appuient sur des innovations technologiques qui requièrent des compétences spécialisées. Selon un rapport de l'OCDE les institutions éducatives ou ces compétences peuvent être acquises sont rares en Europe. Déjà en 2004 le CEDEFOP a analysé les raisons et déterminé plusieurs causes à cette situation : 1. l'absence de définitions commune des compétences et des niveaux de compétences nécessaires pour l'emploi, 2. L'absence de définitions de qualifications et les niveaux correspondant pour le Multimédia, 3. Peu d'approches communes pour la formation professionnelle au niveau européen

► LES OBJECTIFS

Par la création du CEC et en invitant les états membres à élaborer les cadres nationaux en adéquation avec le CEC la Commission Européenne a fourni la base politique pour améliorer la transparence et la compatibilité eu niveau européen. Cependant les qualifications nationales doivent être liées à ces instruments, profession par profession. EQF iServe contribue à ce processus en l'adaptant aux métiers de l'internet, améliorant ainsi la transparence et la comparabilité des qualifications comme la mobilité professionnelle au niveau européen dans ces professions. Le projet EQF iServe a pour objectif de combattre le problème de la pénurie de professionnels internet au niveau européen. Analyser les normes de formation dans le domaine internet dans les pays européens participants, décrire les qualifications nationales (par les résultats d'apprentissage) et leur référence au cadre de e-Compétence et au CEC, pour rendre les qualifications plus transparentes et comparables (priorité 4 de l'appel LdV). Ainsi l'employabilité des professionnels internet sera améliorée en Europe et la mobilité professionnelle facilitée (objectifs généraux LLP). En outre les partenaires du projet fourniront des suggestions pour les modules de formation, et conseilleront les institutions de formation sur les contenus et les compétences qui devraient être enseignées pour les métiers internet en vue d'améliorer la qualité de la formation professionnelle (ref : objectifs généraux du programme et priorités nationales françaises)

► RESULTATS et IMPACT

Le projet fournira les résultats en Anglais et dans les différentes langues des pays partenaires.

1. Méthodologie améliorée pour l'analyse des profils de qualification nationaux et les lier à l'ECF.
2. Profils de qualifications nationales des emplois de services liés à Internet.
3. Profils de spécialistes européens, la cartographie des connaissances, compétences et qualifications dans les principales professions de service liées à l'Internet (1ère version).
4. Classification des diplômes nationaux et des profils des spécialistes européen

CONTACT :

Madame Adriana BAR
Managing partner

Maison de la Promotion Sociale
Einsteinstrasse
85748 Garching

Tél. : 0049-89-3270 5668

Courriel : adriana.baer@euproma.com
s.terwolbeck@mps-aquitaine.org

en référence à l'e-compétence et ECF.

5. Directives de formation pour les prestataires de formation, les employeurs et les employés dans le domaine des métiers de services liés à Internet (1ère version).

6. Profil de spécialistes européens, la cartographie des connaissances, compétences et qualifications dans les principales professions de service liées à l'Internet (version final, évalué et amélioré).

7. Directives de formation pour les prestataires de formation /les employeurs et les employés dans le domaine des métiers de services liés à Internet (version finale).

8. Diffusion et d'exploitation.

9. Plan de Qualité, Gestion des risques, Evaluation.

10. Site Web du projet

11. Matériel de dissémination

12. Rapport final du projet.



Leonardo da Vinci Transfert d'Innovation

« Teams and Talents in the Third sector: a Collective Competence Portfolio Approach »

Thématique(s) : Reconnaissance de l'apprentissage non-formel et informel

Mots clé : Identification, évaluation, valorisation / validation des compétences ; Transparence des compétences / qualifications ; Utilisation innovante des TIC ;

PROJET 3T Portfolio

Contrat n° 2010-1-FR1-LEO05-14478

Année de sélection : 2010

Porteur du projet : Itinéraires Formation

Durée : 24 mois

Début du projet : 1er octobre 2010

Fin du projet : 30 septembre 2012

Budget total du projet :

367989,5 €

Subvention maxi accordée :

270537 €

Nombre de partenaires : 9

Partenaires : Itinéraires Formation, UniT, VNB, UBS, Capacity London, Kaplan consultants, Coopérer pour entreprendre, Paritätischer Wohlfahrtsverband Niedersachsen e.V., St-Wuk - Steirische Wissenschafts-Umwelt- und Kulturprojekträger GmbH

► **LE CONTEXTE**

Les acteurs de l'économie sociale (Associations, Coopératives, Mutuelles, ONG, Fondations, Syndicats) créent une « valeur d'utilité sociale », et inventent de nouveaux services, en particulier en réponse aux évolutions démographiques des sociétés européennes.

Dans un contexte global d'économie de marché, les organisations de l'économie sociale se trouvent face à une nécessité de transformer leurs modes de fonctionnement, avec par exemple l'extension des procédures d'appels à projets ou d'appels d'offre, en remplacement de financements précédemment négociés de gré à gré. Développer de nouveaux services en réponse aux besoins sociaux, valoriser leur savoir-faire et rendre visible l'utilité sociale produite, justifier des compétences de leurs équipes, deviennent ainsi des nécessités vitales. Elles se trouvent parfois aussi dans la nécessité de revisiter plus profondément leur projet en tant que structure.

Renforcer les collectifs métiers tout en soutenant le développement personnel et professionnel par la reconnaissance des acquis expérimentiels, est un axe d'intervention adaptée aux contextes de travail actuels, marqués par les effets négatifs de l'affaiblissement des liens entre l'individu et le collectif.

L'usage de (e)Portfolios collaboratifs de compétences constitue une approche en phase avec ces besoins d'adaptation et les valeurs des organisations de ce secteur.

► **LES OBJECTIFS**

Le projet 3T Portfolio vise à :

- Soutenir la reconnaissance de compétences et aptitudes, liées aux expériences professionnelles, aux trajets de vie, en incluant les apprentissages informels,
- Permettre la mutualisation collective de compétences au sein des organisations, et une meilleure exploitation des richesses humaines, en particulier des compétences non reconnues, ou non utilisées,
- Consolider la capacité des organisations de l'économie sociale à développer de nouvelles activités et réponses aux besoins sociaux et aux évolutions de leur environnement, et à obtenir de nouveaux marchés en démontrant les références et la qualification de leur équipe.

Les changements attendus au niveau de l'organisation du travail se concrétiseront par l'exploitation de nouvelles compétences, une redistribution des rôles, et le renforcement des collectifs métiers. Revisiter le projet collectif de l'organisation sera le support à de nouveaux investissements individuels et collectifs.

La méthode d'intervention développée sera largement disséminée au sein du secteur de l'économie sociale, par la formation d'animateurs au sein des gros réseaux sectoriels associés au projet. L'impact de ce projet s'inscrira dans son efficacité pour soutenir l'évolution des organisations du secteur, en phase avec leurs valeurs, besoins, et les mutations de l'environnement économique et social.

► **RESULTATS et IMPACT**

Les résultats du projet 3T Portfolio comprendront :

- l'animation de sessions d'ateliers de (e)Portfolios collaboratifs de compétences auprès de collectifs de travail du secteur de l'économie sociale,
- la méthodologie d'accompagnement de groupe dans la construction et l'exploitation de (e)Portfolios collaboratifs de compétences : Scénario pédagogique des ateliers, Guide de présentation du module (e)Portfolio de compétences et module de formation destinés aux conseillers, formateurs, coachs, qui animeront

CONTACT :

Monsieur Vincent JOSEPH
Adjoint de direction

Itinéraires Formation
rue des Bluets
75011 PARIS

Tél. : 01 43 55 55 50

Courriel : vjoseph@itineraires.fr

des groupes de travail,

- les supports utilisés par les participants et les animateurs, combinant ressources Internet et supports papier classiques : Guide (e)Portfolio de compétences pour les participants, Guide électronique d'outils collaboratifs en ligne pour construire des ePortfolios communautaires.



Leonardo da Vinci Transfert d'Innovation

« Univers'Emploi- « Développer une méthodologie d'accompagnement des étudiants handicapés permettant de conjuguer efficacement réussite universitaire et accès à l'emploi » »

Thématique(s) : Toucher des groupes cibles ayant des besoins particuliers

Mots clé : Insertion professionnelle ; Rapprochement établissements d'enseignement – entreprises ;

PROJET Univers'Emploi

Contrat n° 2010-1-FR1-LEO05-14481

Année de sélection : 2010

Porteur du projet : Institut National Supérieur de Formation et de Recherche pour l'Éducation des Jeunes Handicapés et les Enseignements Adaptés

Durée : 24 mois

Début du projet : 1er octobre 2010

Fin du projet : 30 septembre 2012

Budget total du projet :

379765,68 €

Subvention maxi accordée :

284824,26 €

Nombre de partenaires : 5

Partenaires : INSHEA, Savoir et Compétences Formation, Counselling and Support Centre, Università degli Studi di Roma "Foro Italico", Trinity College Dublin
Danish School of Education, Aarhus University,

► LE CONTEXTE

L'écart entre le niveau de formation des personnes handicapées et celui recherché par les entreprises constitue à l'heure actuelle un obstacle majeur à leur accès à l'emploi. Les difficultés d'accès à l'emploi que rencontrent les jeunes handicapés dans la plupart des pays européens trouvent, notamment en période de crise, leur source dans un manque de qualification. Celui-ci peut être due au fait que les étudiants handicapés ont souvent accès à des cursus professionnellement peu porteurs, qui les exposent plus fortement que la moyenne des étudiants au chômage, à l'emploi précaire et à une inactivité qui les rend dépendants des systèmes de protection et d'assistance. Dans le même temps, les entreprises sont de plus en plus désireuses de recruter des personnes handicapées, mais peinent à en trouver disposant de la qualification et des compétences requises dans leur secteur d'activité.

Ainsi, le projet Univers'Emploi propose une réponse à l'objectif du plan d'action 2006-2015 du Conseil de l'Europe pour les personnes handicapées (ligne d'action n°4) : "faciliter la transition efficace et effective entre les différentes phases du cursus éducatif ainsi qu'entre l'éducation et l'emploi".

► LES OBJECTIFS

Ce projet permettra de renforcer les liens et passerelles entre les Universités et leur milieu socio-économique dans une logique « win to win »

1. En créant des passerelles Université-Entreprise via une meilleure articulation entre enseignement général et enseignement professionnel –
2. En outillant les personnels d'Université pour une meilleure collaboration avec les entreprises et en élaborant des procédures de collaboration entre l'Université et son environnement socio-économique –
3. En créant des liens solides avec des entreprises susceptibles de recruter des personnes handicapées, en les impliquant fortement dans les cursus de formation.

Pour atteindre ces objectifs, ce projet prend appui sur la stratégie développée par l'Université d'AARHUS (Danemark) pour inscrire l'accompagnement vers et dans l'emploi des étudiants handicapés au cœur de son dispositif pédagogique, pour la confronter aux stratégies des universités partenaires, et de construire ainsi une méthodologie transférable et modulable selon les contextes nationaux.

L'objectif de ce projet est ainsi d'élaborer un guide méthodologique et des outils permettant aux Universités de faire de l'emploi des personnes handicapées une composante à part entière de leur politique d'accueil et d'accompagnement.

► RESULTATS et IMPACT

Les productions principales prévues à l'issue du projet sont :

- un guide à destination des universités volontaires
- un module de formation à destination des enseignants référents
- un pack pédagogique mis à disposition de représentations patronales pour les entreprises parrainant des étudiants
- diffusion des documents et de la méthodologie

CONTACT :

Monsieur Serge EBERSOLD
Professeur

Institut National Supérieur de Formation et de Recherche pour l'Éducation des Jeunes Handicapés et les Enseignements Adaptés
avenue des Landes
92150 SURESNES

Tél. : 01 41 44 31 35

Courriel : serge.ebersold@inshea.fr



Éducation et culture
Éducation et formation tout au
long de la vie
LEONARDO DA VINCI

Leonardo da Vinci Transfert d'Innovation

« e-LEARNING and inNOVation in vocational training for water industries »

Thématique(s) : Economie, entreprises, industrie et commerce

Mots clé : Professionnalisation ; Transparence des compétences ; Réponse aux besoins de formation ;

PROJET eLEANOR

Contrat n° 2010-1-FR1-LEO05-14468

Année de sélection : 2010

Porteur du projet : Université de Nice Sophia Antipolis

Durée : 24 mois

Début du projet : 1er octobre 2010

Fin du projet : 30 septembre 2012

Budget total du projet :

399137,82 €

Subvention maxi accordée :

299350 €

Nombre de partenaires : 8

Partenaires : Université de Nice Sophia Antipolis, Geographical Information Systems International Group, Universitat Politècnica de Catalunya, Suez Environnement, Brandenburgische Technische Universität Cottbus, Budapesti Muszaki es Gazdaságtudományi Egyetem, Iren Acqua Gas Spa, Aqua Development Network SA

► **LE CONTEXTE**

Dans tous les pays de l'Union européenne, l'industrie en charge de la gestion des services liés à l'eau doit se conformer au nouveau cadre défini par les différentes directives tant pour le bien de l'environnement naturel que social. Ces nouvelles directives environnementales qui s'appliquent aux services de l'eau visent à préserver, protéger et améliorer la qualité de l'environnement, à protéger la santé humaine et à définir le contexte d'une utilisation économe et responsable des ressources en eau tout en promouvant une approche intégrée à l'échelle régionale et internationale.

Afin d'atteindre ces objectifs et d'autres obligations réglementaires, le domaine de l'eau connaît une attention particulière auprès des états membres – anciens et nouveaux - de l'union européenne. Dans une grande partie des pays, la mise en place du nouveau cadre réglementaire – Directive Cadre européenne sur l'Eau (2000/60/EC) – représente toujours un enjeu majeur pour les entreprises en charge de la gestion des services liés à l'eau. Dans plusieurs constats et analyses, les lacunes des personnels des entreprises gestionnaires et relatives aux connaissances et aux compétences en matière de réglementation européenne ont été identifiées comme les principaux freins à la bonne mise en œuvre de ces outils réglementaires. L'analyse démontre le besoin de ressources de formation pour l'ensemble des personnels afin d'améliorer et d'optimiser la mise en œuvre des différentes directives.

► **LES OBJECTIFS**

Les principaux objectifs d'eLEANOR sont les suivants :

Analyse des besoins de formation des professionnels de l'industrie de l'eau. Une analyse approfondie sur des besoins de formation dans l'industrie de l'eau permettra d'identifier les sujets de formation prioritaires à mettre en œuvre. Cette analyse sera développée en partenariat étroit avec les partenaires du projet et les représentants de la profession.

Création de programmes d'études pour les professionnels des compagnies de l'eau. Actuellement, il n'y a pas de programme ou d'initiative spécifiques au niveau européen visant à normaliser la formation des professionnels intervenant dans les entreprises en charge de la gestion de l'eau. eLEANOR prévoit de combler une partie de ce déficit et de contribuer au développement d'un référentiel de formation.

Création d'un programme cadre de formation eLEANOR. Un programme cadre de formation est développé afin d'intégrer les différents composants qui recouvrent la thématique d'eLEANOR. Ce programme comprend les modules de formation (contenus pédagogiques et méta-données), des outils d'auto-apprentissage numériques et les supports de cours. eLEANOR propose un portail permettant de sélectionner une formation et d'accéder aux ressources.

Création d'un catalogue des formations consacrées à la gestion de l'eau. eLEANOR rassemble les ressources de formation des partenaires et propose un catalogue de modules qui permet une mutualisation des ressources et le transfert de l'expérience vers les différents partenaires.

► **RESULTATS et IMPACT**

L'approche choisie pour eLEANOR, orientée sur le niveau européen et destinée au développement de la formation dans le domaine de la gestion intégrée de la ressource en eau correspond à la démarche retenue dans les différentes directives cadres européennes consacrées à l'eau. L'expérience et la diversité des partenaires industriels permettront d'apporter au projet une diversité qui recouvre la plupart des situations rencontrées dans le domaine de la gestion de l'eau ainsi que dans la logique du nouvel environnement réglementaire. Les différents parcours de formation élaborés lors du projet ainsi que les outils d'accès à la formation seront orientés vers une transparence des qualifications et une

CONTACT :

Monsieur Philippe Gourbesville
Director Polytech'Nice-Sophia

Université de Nice Sophia Antipolis
Grand Chateau. 28, avenue Valrose.
B.P. 2135
06103 NICE CEDEX 2

Tél. : 04 92 96 51 34

Courriel :

philippe.gourbesville@unicef.fr

reconnaissance européenne des compétences, conformément à l'ECVET. Cette démarche viendra soutenir les possibilités de mobilité professionnelle au niveau Européen et renforcera les processus de diffusion des bonnes pratiques et de l'innovation.

Thématique(s) : Toucher des groupes cibles ayant des besoins particuliers

Mots clé : Rapprochement établissements d'enseignement entreprise ; Approche qualité ; santé ;

PROJET RNKS

Contrat n° 2010-1-FR1-LEO05-14485

Année de sélection : 2010

Porteur du projet : IFCIL

Durée : 24 mois

Début du projet : 1er octobre 2010

Fin du projet : 30 septembre 2012

Budget total du projet :

386667 €

Subvention maxi accordée :

284544,75 €

Nombre de partenaires : 8

Partenaires : IFCIL, DP CONSEIL, CHU DE TOURS, SAVONIA, ISEI, OKPIP, EORNA, BD CENTER

► LE CONTEXTE

Les infirmières de blocs opératoires sont en Europe formées de manière très hétérogène. En outre, elles sont aujourd'hui de plus en plus démunies devant une pression croissante de leur environnement. - Des innovations technologiques et scientifiques permanentes. - Des patients fragilisés, car plus nombreux et de plus en plus âgés. - Des contentieux juridiques en augmentation régulière. - Un multiculturalisme croissant au sein des blocs. - Une diminution inéluctable de leur nombre en raison de la courbe démographique de leurs effectifs. Ceci a pour conséquence : - Un stress croissant chez beaucoup d'entre elles. - Un absentéisme qui s'enracine. - Une planification des équipes à risque croissant. - Un turn-over latent et le recours à l'intérim. - Un attrait pour le métier en nette diminution. Parallèlement devant le nombre toujours stable d'incidents dans les blocs opératoires, l'Organisation Mondiale pour la Santé a mis en place le 1 janvier 2010 une check list dans les blocs opératoires afin de diminuer la fréquence des incidents. C'est dans ce contexte que se situe le projet Room Nurse Key Skills (R.N.K.S.)

► LES OBJECTIFS

Avec l'approche KSM, IFCIL a introduit une vision des compétences essentiellement axée sur les aspects opérationnels et sur la notion de gestion des compétences pilotée par l'aval. Complétant ainsi l'approche par référentiel de compétences - qui ne hiérarchise pas les compétences en fonction de la réalité du terrain et ne tient pas compte de l'évolution de l'environnement technologique et organisationnel - l'approche KSM apporte la notion de pratiques clefs, de pratiques sensibles et de pratiques à risque. Avec KSM, IFCIL restaure en quelque sorte la notion de compagnonnage au poste de travail, en intégrant les exigences des démarches d'amélioration permanent. KSM fait de la gestion des compétences un acte majeur de management au quotidien ; facteur essentiel pour la maîtrise opérationnelle de la qualité, de la fiabilité et de la sécurité sur tout process industriel ou de service. Le projet RNKS vise à appliquer l'approche KSM : - d'une part à la check list de l'OMS, - d'autre part aux domaines accidentogènes majeurs lors des phases pré per et post opératoires. Avec ce projet, les écoles d'infirmières de blocs, et les équipes opératoires s'approprient par étapes, les phases clefs de la méthode et l'appliquent de manière progressive à leur environnement. Au plan de la profession, l'approche KSM permet dans un bloc opératoire public ou privé d'intégrer, de former et d'accompagner les infirmières de blocs de manière plus méthodique et plus sûre. L'impact sur le stress des équipes opératoires, partant sur le bon déroulement des opérations et sur la santé des patients ne peut donc être que bénéfique.

► RESULTATS et IMPACT

IFCIL a conçu l'approche KSM afin que les responsables opérationnels disposent d'un outil simple pour maîtriser les compétences de leurs équipes opérationnelles. KSM est particulièrement utile au recrutement :

- lors de la formation d'équipes polyvalentes,
- lors de l'intégration pour s'assurer des compétences présentes,
- lors de l'évaluation régulière pour définir avec chacun les pratiques précises qu'il doit renforcer,
- et pour capitaliser et maîtriser au quotidien les bonnes pratiques attendues d'un service ou d'une équipe.

Les résultats-prévus par le projet s'articulent donc autour de ces objectifs.

- 1) Cartographier les pratiques d'intégration chez les infirmières de blocs dans les pays européens;
- 2) Créer une version de KSM adaptée aux infirmières de blocs en anglais, français

CONTACT :

Monsieur David PASTEAU

Gérant

IFCIL

12 rue des Sapins
37250 VEIGNE

Tél. : 06 85 84 78 24

Courriel : dpasteau@wanadoo.fr

(CD et site web, You tube, Daily motion) ; la diffuser au plan européen par le réseau des écoles et des associations d'infirmières de blocs;

3) Appliquer l'approche KSM à la check liste de l'Organisation Mondiale de la Santé sur les zones accidentogènes prioritaires avec les pays partenaires (Finlande, Belgique, Pologne, Suisse);

4) Mettre en place avec l'European Operating Room Nurses Association un plan de sensibilisation et de formation orienté vers les 25 pays adhérents de l'EORNA (www.eorna.eu);

5) Construire des outils de communication pendant le projet afin que les infirmières de blocs accèdent en permanence aux résultats des travaux du projet(site web, page facebook, newsletter, etc.)

Leonardo da Vinci Transfert d'Innovation

« Ecological Diversity in Agriculture »

Thématique(s) : Stratégies d'assurance qualité / indicateurs et tests de performance

Mots clé : Prise en compte de l'environnement et développement durable ; Agriculture ; Formation de formateurs ;

PROJET ECODIAG

Contrat n° 2010-1-FR1-LEO05-14511

Année de sélection : 2010

Porteur du projet : Centre International d'études supérieures en sciences agronomiques de Montpellier
Antenne de Florac

Durée : 24 mois

Début du projet : 1er octobre 2010

Fin du projet : 30 septembre 2012

Budget total du projet :
395564 €

Subvention maxi accordée :
296673 €

Nombre de partenaires : 5

Partenaires : CENTRE INTERNATIONAL D'ETUDES SUPERIEURES EN SCIENCES AGRONOMIQUES DE MONTPELLIER, CONSERVATOIRE DES ESPACES NATURELS DU LANGUEDOC-ROUSSILLON, SOLAGRO, INSTITUTO DE INVESTIGACION Y FORMACION AGRARIA, PESQUERA Y DE LA AGRICULTURA ECOLOGICA DE ANDALUCIA ASSOCIATION DE DEVELOPPEMENT ZONAL DE MEDGIDIA

► LE CONTEXTE

De nombreuses espèces animales et végétales ainsi qu'une grande partie des habitats naturels d'intérêts européens sont dépendants des usages agricoles. A ce jour, 46 % des habitats naturels d'intérêt européen sont liés aux activités agricoles ; les deux tiers sont menacés par l'intensification des pratiques (amendement, désherbage chimique, drainage, comblement, retournement, fragmentation, agrandissement parcelles) et un tiers est menacé par la cessation des activités traditionnelles de type fauche ou pâturage. Les MAE sont un outils d'autant plus intéressant en site Natura 2000 où elles permettent de répondre aux objectifs contractuels de conservation de la biodiversité. Notre expérience de terrain, nous renforcent dans la certitude que ces dispositifs (MAE) nécessitent, pour aller vers une contractualisation efficace, un accompagnement à la fois par les techniciens agricoles, les animateurs des territoires, les gestionnaires d'espaces naturels, et cet accompagnement est d'autant plus facilité que ces acteurs partagent avec les agriculteurs un panel d'outils simples et facilement appropriables. Ces outils peuvent prendre la forme de diagnostics d'exploitation agricoles. Or les diagnostics d'exploitation agricole spécifiques à l'environnement disponibles actuellement reposent essentiellement sur l'examen du système agricole et des pratiques au regard des risques qu'elles font peser sur la biodiversité. Certains de ces diagnostics évaluent quantitativement les milieux naturels (infrastructures agro-écologiques), mais à ce jour aucun ne caractérise réellement les milieux présents sur une exploitation et leur état de conservation. C'est pourquoi le projet Ecodiag propose le transfert de trois outils de diagnostics complémentaires intégrant à la fois pratiques agricoles et évaluation directe de l'état de la biodiversité.

► LES OBJECTIFS

L'objectif est de doter nos publics cibles que sont les formateurs, les enseignants d'un ensemble d'outils simples, efficaces, testés qui leur permettront de mieux répondre à leurs missions : - de transfert de connaissance et d'innovations ; - de formation initiale et continue ; - d'expertise et d'appui aux acteurs locaux (techniciens, animateurs, associatifs...) ; - de sensibilisation afin de permettre aux utilisateurs finaux que sont les agriculteurs, et les techniciens qui les conseillent, de s'engager dans des démarches contractuelles répondant aux besoins du territoire et s'inscrivant dans des logiques de mise en œuvre des politiques européennes et nationales. Le projet vise à sensibiliser un groupe local de transfert suffisamment diversifié et conséquent pour qualifier sur les territoires accueillant, une équipe de six experts/formateurs en mesure de démultiplier à leur tour la démarche. Ces six formateurs maîtriseront l'ensemble de la démarche, mais un binôme sera plus spécialement qualifié sur chacun des outils. C'est ce binôme qui mettra en œuvre sur le territoire la première session de formation de formateurs

CONTACT :

Monsieur GuyLévêque
chargé de mission

Centre International d'études
supérieures en sciences agronomiques
de Montpellier
Antenne de Florac
rue Célestin Freinet
48400 Florac

Tél. : 04 66 65 65 67

Courriel : guy.leveque@supagro.inra.fr

"en autonomie" avec un suivi à distance, comme nous l'avons évoqué dans la méthodologie de travail. Ils pourront ensuite proposer dans la durée une offre de formation continue sur la prise en main et l'utilisation de leurs outils, et les diffuser en formation initiale en les introduisant dans les cursus de leurs apprenants.

► RESULTATS et IMPACT

Un pack pédagogique concernant les trois outils (support papier et DVD 2000 ex). La qualification d'un pool de six "d'experts référents" par pays au travers de Formation de formateurs accompagnées, puis en autonomie. Ces experts auront suivi les formations de formateurs sur les trois outils, mais un binôme aura acquis une expertise sur chacun des trois outils pour être en mesure de le démultiplier. Un DVD didactique capitalisant la démarche de transfert (500 ex) sera plutôt axé sur la méthodologie utilisée pour le transfert. Il présentera cependant des témoignages, exposés, phases de terrain, préconisations pour illustrer l'intérêt de la démarche et ses premiers résultats. Le DVD contiendra entre autres des extraits du colloque final. Un Colloque international sera organisé à l'occasion de la date anniversaire de l'un des textes fondateurs de Natura 2000, il sera enrichi intervention d'experts, bilan de la démarche, témoignages. Il donnera lieu à la rédaction d'actes publiés en 2013. Une base de données sera développée pour abriter les informations issues des diagnostics. Elle permettra ainsi le suivi dans le temps de l'état de la biodiversité sur l'exploitation.



Éducation et culture
Éducation et formation tout au
long de la vie
LEONARDO DA VINCI

Leonardo da Vinci Transfert d'Innovation

« Certificat Européen de Compétences : Foot & Entreprise »

Thématique(s) : Evaluation, certification, valorisation de l'apprentissage

Mots clé : Insertion professionnelle ; Identification, évaluation, valorisation/ validation des compétences ; Création de titres et diplômes ;

PROJET CECFE

Contrat n° 2010-1-FR1-LEO05-14489

Année de sélection : 2010

Porteur du projet : Fondation Agir Contre l'Exclusion

Durée : 24 mois

Début du projet : 1er octobre 2010

Fin du projet : 30 septembre 2012

Budget total du projet : 298677 €

Subvention maxi accordée : 222000 €

Nombre de partenaires : 5

Partenaires : Fondation Agir Contre l'Exclusion, Fédération Française de Football, German Institute for Adult Education Leibniz Centre for Lifelong Learning, Centro de Formação Profissional da Industria Metalurgica e Metalomecanica, Granaforma

► **LE CONTEXTE**

Un nombre important de jeunes peu ou pas qualifiés rencontrent des difficultés pour accéder au monde de l'entreprise. Le contexte particulier de l'emploi des jeunes nous fait remarquer un fossé important entre les jeunes et l'entreprise. En France, les jeunes (15-24 ans) habitant une zone urbaine sensible (ZUS) sont les plus touchés par le taux de chômage, notamment les jeunes hommes avec un taux de 41,7 %. Ce taux est aussi élevé chez les jeunes filles : 29,6 %. FACE contribue à « relier » ces deux mondes par diverses actions dont « But pour l'emploi » dispositif qui accompagne des personnes vers l'emploi. La formation est un besoin essentiel pour une insertion professionnelle réussie. L'expérimentation «But pour l'emploi» a montré l'intérêt d'une mobilisation et d'un transfert des savoirs du sport vers une activité de travail. Le projet "Certificat Européen de Compétences: football & entreprise" vise des jeunes qui évoluent dans un contexte difficile et particulier. Ils présentent parfois une carence en savoirs fondamentaux, un refus du retour à l'apprentissage, un manque de confiance vis-à-vis des institutions de formation et de l'emploi. Nous fondons notre objectif de performance sur le transfert d'expérience de l'Institut Allemand de Formation des Adultes (DIE) avec son ProfilPass. www.profilpass-online.de.

► **LES OBJECTIFS**

Le fondement de l'alternance est de créer dans une pratique professionnelle singulière, les conditions d'un apprentissage théorique universel. Ce principe s'applique à la pratique du football, dans le cadre du présent projet. L'atteinte des objectifs sera mesurée sur chacune des villes-pilote en prenant pour groupe de référence la promotion 2009 « Un but pour l'emploi » et en mesurant les différentiels par rapport au groupe 2010 auquel sera appliquée l'expérimentation: - Taux de continuité des parcours « un but pour l'emploi » (25% d'abandons en 2009); - Absentéisme en cours de parcours (10% en 2009); - Taux d'embauche (60% à 80%). Nous avons défini des indicateurs de performance : -L'augmentation du taux de fidélité de 60% à 80% (proportion des stagiaires dans le parcours); - Réduction du taux d'absentéisme de 30% à 15%; -La conformité du contenu pédagogique « académique » avec les normes européennes relatives aux « compétences clés »; -80% d'embauche après stage contre 60% aujourd'hui; -3 fédérations nationales de football en phase de validation/adoption du dispositif

► **RESULTATS et IMPACT**

Concevoir un Certificat Européen de Compétences pour permettre à chaque jeune d'acquérir un « bagage » certifié par un grand nom du football et un grand nom de l'industrie. Créer un catalogue visuel et un outil de repérage des compétences démontrées par les jeunes dans l'exercice du football puis, dans l'entreprise. Mettre en place un dispositif d'aide au transfert des compétences sportives vers le monde de l'entreprise. Nous associerons un dispositif de formation et d'accompagnement inspiré par ProfilPass et Europass. Edition du catalogue européen de compétences « football » et du guide de repérage des compétences-clé du football. Publication du manuel de transfert des compétences « football/entreprise ». Attribution du premier certificat de compétences football/entreprise à 120 jeunes. Réalisation d'une série d'émissions de radio et d'une série d'articles grand-public scientifiques

CONTACT :

Madame Rocio Roussel
Chef de projet

Fondation Agir Contre l'Exclusion
24 place Raoul Follereau
75010 Paris

Tél. : 01 49 23 77 77

Courriel : r.roussel@fondationface.org



Leonardo da Vinci Transfert d'Innovation

« Certification for Employment in Transport and Logistics in Europe »

Thématique(s) : Coopération dans le domaine des instruments de la transparence dans l'EFP (ECVET, EQF, Europass)

Mots clé : Identification, évaluation, valorisation / validation des compétences ; Réponse aux besoins de formations / de compétences ;

PROJET CENTRAL

Contrat n° 2010-1-FR1-LEO05-14492

Année de sélection : 2010

Porteur du projet : AFT

Durée : 24 mois

Début du projet : 1er octobre 2010

Fin du projet : 30 septembre 2012

Budget total du projet :

399516,03 €

Subvention maxi accordée :

299636,99 €

Nombre de partenaires : 8

Partenaires : AFT, ITL, ION GHICA, UNIVERSITY OF SALFORD, DEKRA AKADEMIE, LE FOREM, UNIVERSITY OF PANNONIA, SFL - SKILLS FOR LOGISTICS

► LE CONTEXTE

Au sein de l'UE, les entreprises du transport et de la logistique, dont une majorité de PME, emploient plus de 4% de la population active. Le secteur Transport et Logistique est mieux pris en compte dans les politiques pour l'emploi et la formation. Les dynamiques nationales tendent à trouver un prolongement au niveau européen : normalisation et certification ; coopération et coordination à travers le dialogue social ; transposition de démarches, outils, normes communes d'une filière à l'autre, d'un Etat membre à l'autre. BESOINS: Les pays européens envisagent le transport et la logistique comme un secteur global, dont il est nécessaire de définir le périmètre. Sa nature mondiale et transversale engendre des difficultés d'identification, de caractérisation et de quantification des emplois. La négociation professionnelle sur la formation professionnelle a montré le degré de préoccupation des partenaires sociaux quant aux risques de pénuries de ressources (loi du 4 mai 2004) et aux tensions sur le marché du travail. Il faut anticiper les évolutions des métiers, les compétences attendues et les enjeux autour de leur transférabilité et de leur reconnaissance. Les référentiels, qui jouent un rôle croissant dans la gestion de la formation professionnelle comme interface avec le marché, sont incomplets. Certains emplois sont mal identifiés ou mal définis. Les certifications pour les métiers logistiques et transport prennent en compte de façon variable les compétences nécessaires, répondant de façon insatisfaisante aux besoins des employeurs et des organismes de formation.

► LES OBJECTIFS

Pour apporter des solutions concrètes aux problèmes exposés plus haut, nous avons défini des OBJECTIFS GLOBAUX : • Faire un état des lieux des emplois logistiques et transport en Europe; • Se doter de définitions communes des emplois; • Etendre à l'ensemble des emplois transport et logistiques la démarche NOVALOG; • Mieux définir les compétences requises pour les emplois représentatifs; • Mettre en place un référentiel de certification européen pour les emplois sélectionnés; • Développer une ingénierie de formation à partir d'une certification de compétences basée sur le système ECVET. Et des OBJECTIFS OPERATIONNELS : 1. Actualiser la nomenclature NOVALOG existante pour les emplois logistiques; 2. Etendre la nomenclature pour mieux identifier et définir les emplois transport; 3. Transformer la nomenclature en base de données en ligne; 4. Certifier les compétences pour une série d'emplois en expérimentant le système ECVET, et ainsi mieux répondre aux besoins des salariés et employeurs (majorité des PME); 5. Mettre au point des modules de formation européens, pour augmenter les compétences sur des emplois pour lesquels l'offre de formation existante est lacunaire; 6. Localiser les produits dans les langues des partenaires; 7. Faire un transfert sectoriel et géographique

► RESULTATS et IMPACT

INNOVATIONS A TRANSFERER: 1. Un produit innovant : la nomenclature NOVALOG. Pour identifier et connaître la situation de la logistique en Europe, les emplois ont été classés dans une nomenclature utile à tous les acteurs de l'emploi et de la formation. Cette nomenclature NOVALOG propose une vision d'ensemble des deux grandes fonctions de la logistique que sont l'entreposage et la fonction d'assistance. 2. Une démarche innovante : la démarche NOVALOG. Le projet NOVALOG a développé une démarche en 3 étapes : 1) identification et définition des emplois à partir d'une nomenclature ; 2) élaboration d'un cadre commun européen de compétences ; 3) recensement des offres de formation disponibles et recueil de pratiques innovantes. VALEUR AJOUTEE DU PROJET CENTRAL PAR RAPPORT AU PROJET NOVALOG: • Nous allons proposer de nouvelles innovations par rapport à NOVALOG : une nomenclature couvrant le secteur Transport et Logistique dans sa globalité et qui servira de base à une certification européenne expérimentant le système ECVET, puis à des modules de formation européens utilisant des points ECVET. • Upgrade technique faisant appel aux TIC : faire de la nomenclature une base de données en ligne. • Nous allons dépasser

CONTACT :

Madame Martine BOUCHAT

Chargée de projets

AFT

AFT/DETL Département des Etudes

Transport Logistique

60290 Monchy Saint Eloi

Tél. : 03 44 66 37 88

Courriel : martineBouchat@aft-iftim.com

l'inventaire des formations existantes et proposer des modules de formation européens multilingues, pour pallier le manque de formation adéquate sur certaines compétences clés. • Transférer nos innovations aux activités transport et à plus de pays européens : Italie, Roumanie, Allemagne, Hongrie, Belgique.



Éducation et culture
Éducation et formation tout au
long de la vie
LEONARDO DA VINCI

Leonardo da Vinci Transfert d'Innovation

« Formation d'"Artisans du Territoire" par l'acquisition de savoir-faire oubliés »

Thématique(s) : Développement de sessions de formation

Mots clé : Insertion professionnelle ; Nouveaux métiers ; Territoire ;

PROJET Art'Terri

Contrat n° 2010-1-FR1-LEO05-14494

Année de sélection : 2010

Porteur du projet : Alpes de Lumière

Durée : 24 mois

Début du projet : 1er octobre 2010

Fin du projet : 30 septembre 2012

Budget total du projet :
359009 €

Subvention maxi accordée :
269250 €

Nombre de partenaires : 6

Partenaires : Alpes de Lumière, Conseil de Mallorca Departament de Medi Ambient, K.E.K Technik Ekmajeytikh, Regionalne Poradenske a Informacne Centrum Trebisov, Zukunftsbaubau GmbH, Sud Concept

► **LE CONTEXTE**

BESOINS: Les pays européens envisagent le transport et la logistique comme un secteur global, dont il est nécessaire de définir le périmètre. Sa nature mondiale et transversale engendre des difficultés d'identification, de caractérisation et de quantification des emplois. La négociation professionnelle sur la formation professionnelle a montré le degré de préoccupation des partenaires sociaux quant aux risques de pénuries de ressources (loi du 4 mai 2004) et aux tensions sur le marché du travail. Il faut anticiper les évolutions des métiers, les compétences attendues et les enjeux autour de leur transférabilité et de leur reconnaissance. Les référentiels, qui jouent un rôle croissant dans la gestion de la formation professionnelle comme interface avec le marché, sont incomplets. Certains emplois sont mal identifiés ou mal définis. Les certifications pour les métiers logistiques et transport prennent en compte de façon variable les compétences nécessaires, répondant de façon insatisfaisante aux besoins des employeurs et des organismes de formation.

► **LES OBJECTIFS**

Transférer et adapter une méthodologie d'ingénierie de formation européenne élaborée par le partenaire allemand dans un projet Leonardo conciliant employabilité de publics en difficulté, lien avec les besoins des entreprises, pédagogie de chantier et mobilité européenne pour construire un référentiel de compétences "artisan du territoire".

- Utiliser la méthodologie d'inventaire des savoir-faire et des modalités de transmission élaborée par le partenaire de Majorque dans le cadre d'un projet Grundtvig.

- Expérimenter la formation "artisan du territoire" dans le cadre de chantiers de formation.

- Promouvoir les bénéfices de ces formations "territorialisées" auprès des donneurs d'ordre et des acteurs de la formation professionnelle.

Impacts : ancrage et dissémination de la formation « artisan du territoire », amélioration de la qualité d'intervention des maîtres d'oeuvres, inclusion et insertion sociale et professionnelle des publics à bas niveau de qualification des territoires ruraux et des femmes, évolution des contenus de formation de la restauration du patrimoine et du bâtiment en général pour mieux répondre aux exigences de la haute qualité patrimoniale, meilleure productivité des entreprises, meilleure "employabilité" des bénéficiaires de formation de restauration du patrimoine, opérations d'insertion à plus grande valeur ajoutée en terme de compétences, création d'un label européen "artisan du territoire", réseau élargi de territoires d'exception en Europe

► **RESULTATS et IMPACT**

référentiel de compétences « artisan du territoire »

- modules de formation « artisan du territoire »

- guide du formateur / encadrant

- guide d'évaluation / qualification

- cahier des charges « artisan du territoire »

- guide du chantier de formation d'artisan du territoire

- pages web du chantier « artisan du territoire »

- comptes-rendus des comités de pilotage

- référentiel d'évaluation et outils de suivi

CONTACT :

Madame Christiane CARLE
Directrice Générale

Alpes de Lumière
1 PLACE DU PALAIS
4300 FORCALQUIER

Tél. : 0492752201

Courriel : adl-carle@wanadoo.fr

Leonardo da Vinci Transfert d'Innovation

Thématique(s) : e-Learning

Mots clé : Handicaps ; Ville ; Formation ;

PROJET TTAT

Contrat n° 2010-1-FR1-LEO05-14499

Année de sélection : 2010

Porteur du projet : Association pour la Recherche sur la Ville et l'Habitat

Durée : 24 mois

Début du projet : 1er octobre 2010

Fin du projet : 30 septembre 2012

Budget total du projet :

388242 €

Subvention maxi accordée :

291180 €

Nombre de partenaires : 5

Partenaires : ARVHA, OMADA 80, BBM GRUP, CAE, DIPSA

► **LE CONTEXTE**

Depuis 2003 année européenne des personnes handicapées, la prise en compte des personnes en situation de handicap dans tous les aspects de la vie citoyenne est devenue une priorité des états membres. Le monde du handicap est aussi vaste que complexe. Il s'agit en effet de prendre en compte ensemble dans les projets architecturaux et urbains les handicaps, moteurs, visuels, auditifs, psychiques, mentaux et cognitifs. L'espace public est la première clef de l'accessibilité et de l'autonomie des personnes handicapées. Les architectes et les urbanistes sont en première ligne. Leurs clients publics ou privés sont aujourd'hui très demandeurs de compétences dans ce domaine.

S'il existe aujourd'hui des modules dédiés au Design for All dans la plupart des facultés ou écoles d'architecture européennes ainsi que des formations professionnelles destinées aux architectes, il n'existe pas de formation sur le thème de la Ville pour Tous. L'ARVHA en France et le CAE en Angleterre disposent d'outils et de contenus pédagogiques performants sur ce thème; l'Italie dispose d'un cours sur le DfA, La Grèce et la Roumanie ne disposent d'aucun de ces outils et souhaitent mettre en place une formation dédiée à la Ville pour Tous.

► **LES OBJECTIFS**

L'objectif du projet est la mise en place d'une plateforme internet de formation multilingue (Anglais, Français, Grec, Italien et Roumain) dédiée au thème « Une Ville pour Tous ». Cette plateforme est destinée à la formation des architectes, des services techniques des villes et des professions connexes qui interviennent dans la programmation, la conception et la réalisation des travaux des espaces urbains. Cette plateforme multilingue sera le résultat du transfert de la plateforme existante e-learning de l'ARVHA, ainsi que des outils qu'elle contient, gestion des tuteurs et apprenants, forums thématiques, contrôle des connaissances. Le contenu en sera enrichi par les apports des quatre pays partenaires, législation et réglementation, études de cas,

Aujourd'hui, dans le domaine de la Ville Accessible, le Royaume Uni et l'Italie disposent des formations et des formateurs mais pas de plateforme internet. La Grèce, et la Roumanie ne dispose ni des formations ni de plateforme internet sur ce thème. La France dispose d'une plateforme e-learning dédiée à ce sujet, mais celle-ci est limitée à l'espace franco-français. Le projet présenté ici permet de combler ces manques. A son issue, les cinq pays disposeront d'une plateforme multilingue commune dédiée à la Ville pour Tous. Cet outil sera ouvert à l'arrivée de nouveaux partenaires et à la prise en compte de nouvelles langues.

► **RESULTATS et IMPACT**

La plate-forme e-learning « Architecture, Urbanisme et Handicap » mise en place en France par l'ARVHA, complétée par l'expertise du Centre anglais pour un Environnement Accessible, est le support du transfert d'innovation présenté ici. Ce transfert se déroule en 5 points :

- Gestion des droits d'accès, tuteurs et apprenants, navigation et outils pédagogiques en 5 langues, anglais, français, grec, italien et roumain.
- Enrichissement du corpus des connaissances,
- Intégration des réglementations nationales des 5 pays partenaires,
- Mise en place d'un outil multilingue de contrôles des connaissances,
- Tests en situation réelle, dépouillement des tests et mise au point finale.

Le résultat du projet est une plate-forme multilingue dédiée à la Ville pour Tous, immédiatement utilisable par les formateurs anglais, grecs, italiens et roumains. Cette plateforme est dotée d'un outil de contrôle des connaissances destiné aux formateurs et aux apprenants ainsi qu'un outil d'actualisation et d'enrichissement des contenus destiné aux partenaires.

CONTACT :

Monsieur Luc GIVRY

Directeur du développement

Association pour la Recherche sur la Ville et l'Habitat
rue des archives
75003 Paris

Tél. : 01 42 77 34 20

Courriel : dfa@arvha.org
arvha@arvha.org

Leonardo da Vinci Transfert d'Innovation

« PROGRAMME D'ACTIVATION DE COMPETENCES DES FEMMES PAR LA MOBILISATION DU POUVOIR D'ACTION »

Thématique(s) : Orientation professionnelle et conseil

Mots clé : COMPETENCES ; VALORISATION ;
PROFESSIONNALISATION ;

PROJET POWER PAC

Contrat n° 2010-1-FR1-LEO05-14504

Année de sélection : 2010

Porteur du projet : CENTRE INTERINSTITUTIONNEL DE BILANS DE COMPETENCES-GARD

Durée : 24 mois

Début du projet : 1er octobre 2010

Fin du projet : 30 septembre 2012

Budget total du projet :
356160 €

Subvention maxi accordée :
267120 €

Nombre de partenaires : 6

Partenaires : CIBC GARD LOZERE HERAULT, ANDRE CHAUVET, FORCOOP, OFICINA DE ITINERAROS, CLF, EAST BELFAST ENTREPRISE

CONTACT :

Madame Christine DUFJET
Directrice

CENTRE INTERINSTITUTIONNEL DE BILANS DE COMPETENCES-GARD
parc Georges Besse - Immeuble Performances - Allée Charles Babbage
30000 NIMES

Tél. : 04-66-29-89-40

Courriel : cibc.nimes@wanadoo.fr

► **LE CONTEXTE**

Le marché du travail est soumis aux influences et aléas des réalités économiques. Les parcours professionnels des actifs européens en sont fortement impactés. Les publics fragilisés vivent des vies professionnelles faites de cycles précaires de type inactivité-emploi-inactivité. Les individus vont avoir besoin de gérer ces transitions professionnelles et faire face aux aléas vécus tout au long de leur carrière. Dans ce contexte, les spécificités des parcours des femmes apparaissent comme un facteur aggravant. La vie familiale des femmes impacte, plus souvent que pour les hommes, la vie professionnelle. Les maternités, l'éducation et garde des enfants créent pour les femmes et dans l'esprit des employeurs des contraintes ou des ruptures de parcours professionnel pouvant être difficilement compatibles avec les exigences actuelles du marché du travail. Le programme de transfert d'innovation a pour enjeu de travailler sur un nouveau type d'accompagnement, en faveur du public féminin, mettant l'accent sur la nécessité d'améliorer l'harmonie entre vie personnelle et professionnelle pour développer son niveau d'employabilité et ainsi réduire les inégalités.

► **LES OBJECTIFS**

1) Le PoWer PAC a pour premier objectif : de former les accompagnateurs intervenant dans des structures des secteurs de l'orientation, de la formation, de l'emploi et de la vie sociale, à l'utilisation du KIT PAC. Il s'agit d'une boîte à outils conçue à partir d'un dispositif destiné aux femmes qui s'appuie sur les théories de l'activation des compétences par la mobilisation du pouvoir d'action. La formation des professionnels de l'accompagnement à l'activation des compétences via le transfert du KIT PAC à quatre pays participera au développement des aptitudes et des compétences des intervenants (priorité européenne). 2) Le PoWer PAC des femmes a pour second objectif de : - rendre les compétences des femmes visibles, appréciables et valorisables. - repenser l'accompagnement des parcours professionnels des femmes pour leur permettre tout au long de leur vie professionnelle de : - accéder à l'emploi, - gérer et optimiser les transitions, - anticiper et maîtriser la vie professionnelle en intégrant les réalités et contraintes liées à la vie familiale, - valoriser leurs expériences en mobilisant et dynamisant leur pouvoir d'action. Le PoWer PAC vise à répondre aux besoins des professionnels de l'accompagnement des parcours par la mise en oeuvre de méthodes et outils novateurs d'activation des compétences qui s'appuie sur : - Un dispositif global de prise en compte des priorités personnelles et professionnelles, - Des outils de valorisation des compétences par la mobilisation du pouvoir d'action, outils étayés par les théories de l'engagement, - L'accompagnement global des transitions tout au long de la vie.

► **RESULTATS et IMPACT**

Les résultats attendus sont de permettre à chaque partenaire de s'approprier les méthodes et outils du KIT PAC, de participer à la réalisation d'une cartographie des pratiques et plan d'action de la mise en oeuvre du KIT PAC. De concevoir et proposer des supports de formation. De réaliser un guide de capitalisation des applications Européennes du KIT PAC. Un CD ROM de sensibilisation à l'activation des compétences par la mobilisation du pouvoir d'action des femmes sera réalisé. L'impact attendu : Chaque professionnel formé sera apte à former d'autres réseaux de professionnels de son pays. L'effet tache d'huile contribuera à toucher un public toujours élargi tant au niveau national que Européen.

Leonardo da Vinci Transfert d'Innovation

« Ariadne, the managerial guidance in Social Economy based on intrinsic skills, competences and values: commitment, behaviour and motivation »

Thématique(s) : Toucher des groupes cibles ayant des besoins particuliers

Mots clé : Professionnalisation ; Identification, évaluation, valorisation/validation des compétences ; Réponse aux besoins de formations / de compétences ;

PROJET ARIADNE

Contrat n° 2010-1-FR1-LEO05-14505

Année de sélection : 2010

Porteur du projet : Ecole Supérieure de Commerce et de Management de Tours-Poitiers

Durée : 24 mois

Début du projet : 1er octobre 2010

Fin du projet : 30 septembre 2012

Budget total du projet :
399911 €

Subvention maxi accordée :
299932 €

Nombre de partenaires : 7

Partenaires : ESCM, HEC Liège, MAC-Team, EURICSE, BGF, The Open University, CIRIEC France

► LE CONTEXTE

L'Economie Sociale constitue un secteur économique important en Europe de l'Ouest. Il représente de 10 à 15 % des PIB nationaux et un pourcentage important des emplois salariés (12 % en France). Ce secteur est générateur d'emploi (20 % des créations d'emplois en France). Il est en train d'acquiescer une nouvelle légitimité en réponse aux logiques qui ne privilégient que le profit au détriment de l'intérêt général et de l'utilité sociale. Par contre, les pays de l'Europe de l'Est, ayant connu la période soviétique, n'ont plus ce secteur.

Les entreprises de l'Economie Sociale rencontrent aujourd'hui des défis majeurs (fusions, mise en concurrence,...) qu'elles doivent relever, en particulier, par une meilleure professionnalisation de leurs encadrements. Les formations existantes pour l'Economie Sociale sont pour l'essentiel orientées sur les compétences métiers du secteur social sans tenir compte des spécificités du secteur (modes de gouvernance, but non lucratif...). Or, il est maintenant indispensable d'intégrer des spécificités de management de l'Economie Sociale. En effet, les personnes travaillant dans ce secteur n'ont à priori pas véritablement conscience de la nature et du statut de l'organisation dans laquelle elles sont.

► LES OBJECTIFS

L'objectif du projet est de transférer un programme innovant de formation sur le management dans l'Economie Sociale, établi à la demande d'entreprises du secteur, à d'autres pays européens. Nous enrichissons la formation en nous appuyant sur les expériences développées dans différents pays européens qui permettra de réaliser un référentiel-cadre européen pour la formation du management en Economie Sociale. Ce référentiel sera décliné dans les pays partenaires (BE, FR, IT, UK) en intégrant leurs spécificités.

La Hongrie servira de pays témoin pour la dissémination future à d'autres pays de l'UE (processus de transférabilité), notamment ceux particulièrement touchés par la crise économique, et dans lesquels l'Economie Sociale, peu présente actuellement, pourrait s'avérer un levier important de sortie de crise économique et de maintien de la cohésion sociale.

Ayant la volonté d'initier une approche d'ECVET, Ariadne utilisera les outils EQF et EQARF dans la construction de cette formation

CONTACT :

Monsieur Denis SIBONY
Enseignant- Chercheur

Ecole Supérieure de Commerce et de Management de Tours-Poitiers
rue Léo Delibes - BP 0535
37205 TOURS CEDEX 3

Tél. : 02 47 717 171

Courriel : dsibony@escem.fr

► RESULTATS et IMPACT

A partir des meilleures pratiques observées dans les modules de formation existants dans des pays partenaires, l'un des principaux résultats de ce processus sera la réalisation d'un "référentiel- cadre européen" pour la formation du management en économie sociale. Ce référentiel européen sera décliné dans les pays partenaires (BE, FR, IT, UK) en tenant compte de leurs spécificités nationales. Il permettra aussi d'accompagner le partenaire Hongrois pour son propre modèle de formation au management dans les entreprises d'économie sociale. La Hongrie servira ainsi de pays partenaire témoin pour la dissémination future à d'autres pays de l'UE (processus de transférabilité), notamment ceux particulièrement touchés par la crise économique, et dans lesquels l'économie sociale, peu présente actuellement, pourrait s'avérer un levier important de sortie de crise économique et de maintien de la cohésion sociale.

Ce projet permettra également d'améliorer, d'enrichir, en termes de qualité, d'attractivité et de transparence les modules de formation existant dans les différents pays partenaires.



Leonardo da Vinci Transfert d'Innovation

« Le projet G.E.P.A.P. »

Thématique(s) : Intégration/exclusion sociale

Mots clé : Insertion sociale ; Réponse aux besoins de formations / de compétences ; Approche qualité ;

PROJET GEPAP

Contrat n° 2010-1-FR1-LEO05-14508

Année de sélection : 2010

Porteur du projet : COMITE EUROPEEN POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'INTEGRATION SOCIALE

Durée : 24 mois

Début du projet : 1er octobre 2010

Fin du projet : 30 septembre 2012

Budget total du projet : 333450 €

Subvention maxi accordée : 250087,5 €

Nombre de partenaires : 6

Partenaires : CEDIS, LEAM DGP, SIKSALI DEVELOPMENT CENTRE, ASOCIACION ALTEA ESPANA, QUESTAO DE EQUILIBRIO, THE ASSOCIATION OF SOS CHILDREN'S VILLAGES IN LITHUANIA

► LE CONTEXTE

Dans les pays de l'UE, les professionnels chargés de l'accompagnement des personnes présentant des handicaps ou des déficiences ou en situation d'exclusion sociale, doivent évaluer leurs besoins, définir les objectifs et les moyens correspondants pour leur permettre de développer des compétences, d'acquérir l'autonomie suffisante pour mener à bien leur projet de vie (personnel, social, professionnel...). Le projet GEPAP répond au besoin commun de disposer d'une méthodologie et d'une formation, destinées aux travailleurs sociaux, permettant l'élaboration des PAP (Projets d'Accompagnement Personnalisé) des usagers des services. En effet, bien que nommé différemment d'un pays à un autre, la législation prévoit bien la mise en place de PAP. En Estonie une loi l'impose pour les mineurs vivant avec des handicaps ou les personnes nécessitant des soins très importants. En Lituanie, une loi impose l'élaboration d'un plan de développement familial. En Espagne il est obligatoire pour les mineurs, recommandé pour les services accompagnant des femmes, des personnes présentant des handicaps ou ayant des problèmes de santé mentale. Des trames définissant le PAP existent mais pas de formation spécifique pour sa mise en œuvre et son suivi. Enfin, souvent, au sein des structures sociales, les professionnels en charge de l'élaboration des PAP assument aussi d'autres responsabilités, rendant ainsi la mise en œuvre et le suivi plus difficile. En cela GEPAP répondra à un besoin de la structure car il permet une meilleure organisation.

► LES OBJECTIFS

Le projet GEPAP a pour objectifs de former des intervenants et professionnels du secteur social autour d'une méthodologie commune. Les formations développées visent à aider les participants à acquérir et utiliser des connaissances et compétences nécessaires à leur pratique professionnelle (réponse au marché du travail). Les travailleurs sociaux disposeront d'une méthodologie et de compétences permettant de mettre en œuvre et de coordonner les PAP.

Le projet soutient aussi l'amélioration de la qualité et l'innovation dans les institutions et les pratiques de la formation professionnelle par la mise au point de pratiques novatrices en matière de formation professionnelles. L'impact attendu à long terme est l'intégration des formations PAP, résultats du projet dans le parcours professionnel des intervenants du secteur.

De par les organismes partenaires de ce projet, le projet vise aussi à améliorer la qualité et accroître le volume de la coopération entre les organisations présentant des offres de formation et les partenaires sociaux en Europe en participant à la création de nouveaux liens et réseaux par l'adoption de méthodologie et de formation communes.

Enfin, l'amélioration des compétences des professionnels pour élaborer des PAP pour les usagers des services sociaux, permettra au final d'optimiser l'intégration sociale de ces usagers.

► RESULTATS et IMPACT

Les résultats qui seront développés sont : une méthode d'élaboration de PAP en 6 langues (FR, EN, ES, EE, LT, PT) valorisée au cours de 2 colloques (sud et nord), une formation de coordinateur PAP éprouvée auprès de 6 publics et sites différents en UE, 12 à 32 coordinateurs PAP formés, 18 PAP mis en œuvre et en situation, un retour d'expérience sur l'appropriation de cette nouvelle pratique. L'impact principal attendu au niveau des professionnels est l'acquisition de compétences supplémentaires nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, une réflexion pour une nouvelle organisation des acteurs et des rôles dans l'accompagnement des

CONTACT :

Madame Aurore BARBASTE
Chargée de Formation

COMITE EUROPEEN POUR LE
DEVELOPPEMENT DE L'INTEGRATION
SOCIALE
avenue de Monbran
47510 Foulayronnes

Tél. : 05.53.47.57.35

Courriel : ass.cedis@wanadoo.fr

usagers des services sociaux et médico-sociaux. Enfin pour les usagers, la présence du coordinateur de projet entraînera une meilleure coordination des acteurs et un suivi plus effectif de leur PAP et donc une meilleure intégration sociale et professionnelle. Ce projet s'inscrit aussi dans la thématique de l'année UE 2010 qui est celle de la lutte contre l'exclusion et la pauvreté.



Éducation et culture
Éducation et formation tout au
long de la vie
LEONARDO DA VINCI

Leonardo da Vinci Transfert d'Innovation

« Conservation préventive et intervention sur le patrimoine architectural en Roumanie et au Portugal : transmission de savoir-faire »

Thématique(s) : Développement de contenus ou concepts de formation communs

Mots clé : Faciliter la mobilité des professionnels ; Formation des formateurs ; Réponse aux besoins de formations / de compétences ;

PROJET PRO-EXEMPLARIA

Contrat n° 2010-1-FR1-LEO05-14510

Année de sélection : 2010

Porteur du projet : ECOLE D'AVIGNON - CENTRE DE FORMATION A LA REHABILITATION DU PATRIMOINE ARCHITECTURAL

Durée : 24 mois

Début du projet : 1er octobre 2010

Fin du projet : 30 septembre 2012

Budget total du projet : 317668 €

Subvention maxi accordée : 238251 €

Nombre de partenaires : 6

Partenaires : ECOLE D'AVIGNON, IN CIDADES, IGAP, INP, UNIVERSITE ION MINCU, TRANSYLVANIA TRUST

► **LE CONTEXTE**

Le Portugal et la Roumanie sont deux pays soucieux de préserver leur patrimoine national, ils l'ont démontré en étant signataires de plusieurs conventions européennes et internationales sur le patrimoine. Malgré cette volonté affichée, le constat sur le terrain est assez alarmant quant à l'état de conservation du patrimoine bâti. Ceci est dû, en grande partie, à une méconnaissance des spécificités de ce bâti, à un manque de qualifications et à une pénurie de main d'œuvre spécialisée. Au Portugal, sur 40.000 entreprises de construction seulement 770 détiennent un permis de la sous-catégorie «restauration des biens immobiliers historico-artistiques» et leur part de marché dans cette section est très faible. En Roumanie, on compte seulement 237 entreprises agréées sur 102.000 entreprises de construction. Sans se limiter aux entreprises du bâtiment, ce sont tous les professionnels concernés par l'entretien du patrimoine qu'il faut former en Roumanie et au Portugal pour convaincre de son intérêt et assurer sa préservation. Il faut donc toucher conjointement les décideurs territoriaux, les professionnels en charge de la conception des travaux et ceux qui sont responsables de leur exécution. Cela passe par une première étape de formation de formateurs qui auront ensuite la charge de transmettre leurs connaissances du bâti ancien et de son entretien à ces différents publics.

► **LES OBJECTIFS**

Considérant les besoins de qualifications identifiés au Portugal et en Roumanie, notre objectif est d'élaborer, avec ces deux pays, des programmes courts de formation professionnelle continue à l'entretien du patrimoine bâti. Dans cette optique, nous transférerons, et adapterons à leurs contextes spécifiques, des outils méthodologiques et pédagogiques élaborés et éprouvés par l'Ecole d'Avignon. Les bénéficiaires directs des dispositifs de formation ainsi élaborés seront, avant tout et surtout, des formateurs qui, une fois formés, diffuseront largement ces dispositifs et leurs contenus dans leurs pays respectifs. Les bénéficiaires indirects seront les professionnels portugais et roumains du bâtiment, en particulier ceux qui sont peu qualifiés ou vieillissants. Ces formations leur feront accéder à un processus de qualification et de mise à niveau, garantissant par la même leur maintien sur le marché de l'emploi ; elles contribueront également à résorber la pénurie de main d'œuvre qualifiée dans ce domaine. Mais notre recrutement ne se limitera pas à ce public puisque nous ciblerons également l'ensemble des professionnels qui sont amenés à travailler conjointement sur des projets d'entretien du patrimoine (décideurs et techniciens territoriaux, concepteurs et coordinateurs de projets). Les formations serviront également de support de réflexion pour une étude sur les dispositifs d'accès à une qualification « bâti ancien » des entreprises, via la formation de leurs personnels, en Roumanie et au Portugal. La mise en place de ces dispositifs permettra d'identifier les professionnels aptes à intervenir sur le bâti ancien.

► **RESULTATS et IMPACT**

Les partenaires produiront un ensemble d'outils au service du projet, de sa valorisation et de sa dissémination : - un rapport d'étude préalable sur le patrimoine bâti roumain et portugais, support sur lequel ils s'appuieront pour bâtir des dispositifs de formation. - un maximum de 3 référentiels de formation par pays, correspondant aux thématiques de formation retenues pour chaque pays. - les supports pédagogiques des formations retenues pour chaque pays. - un rapport d'étude sur le processus d'accès à une qualification « Bâti ancien » pour les entreprises roumaines et portugaises. - un site Internet PRO-EXEMPLARIA : vitrine du projet et de son actualité, pôle de ressources pédagogiques et humaines (liste des formateurs et stagiaires formés dans le cadre du projet).

CONTACT :

Madame Marie CHABENAT

En charge de l'action internationale

ECOLE D'AVIGNON - CENTRE DE FORMATION A LA REHABILITATION DU PATRIMOINE ARCHITECTURAL
6 rue Grivolas
84000 Avignon

Tél. : 04 32 76 04 37

Courriel : chabenat@ecole-avignon.com
morot-sir@ecole-avignon.com

Leonardo da Vinci Transfert d'Innovation

« Migrapass- Un portfolio et un accompagnement pour les migrants »

Thématique(s) : Toucher des groupes cibles ayant des besoins particuliers

Mots clé : Valorisation des parcours de mobilité ; Insertion professionnelle ; Identification, évaluation, valorisation / validation des compétences ;

PROJET Migrapass

Contrat n° 2010-1-FR1-LEO05-14483

Année de sélection : 2010

Porteur du projet : Autremonde

Durée : 24 mois

Début du projet : 1er octobre 2010

Fin du projet : 30 septembre 2012

Budget total du projet :

368165 €

Subvention maxi accordée :

270721 €

Nombre de partenaires : 6

Partenaires : Autremonde, IRIV, OIKODROM, New Bulgarian university, University of Roehampton, Universidad de Burgos

► **LE CONTEXTE**

La migration est un enjeu clé en Europe où la population immigrée est de plus en plus importante. Le troisième rapport annuel sur la migration et l'intégration publié en septembre 2007 (Commission européenne, COM, 2007, 512 final) précise que les ressortissants de pays tiers résidant dans l'Union européenne sont 18,5 millions en 2006 soit 3,8% de la population totale (493 millions d'Européens en 2006). La Commission européenne souligne dans le deuxième rapport sur l'intégration publié en 2007 que « deux démarches sont importantes pour améliorer l'intégration des personnes immigrées : éliminer les inégalités, et acquérir des compétences ». Ces défis sont au cœur des politiques d'intégration en Europe. Selon l'Observatoire des inégalités, le chômage frappe plus les étrangers que les nationaux : en 2007, un quart des actifs non-ressortissants de l'Union européenne sont au chômage contre 8% de l'ensemble de la population. Une partie de cet écart tient au niveau de diplôme : les étrangers sont moins qualifiés en moyenne que les nationaux (et leurs diplômes ne sont pas toujours reconnus) mais ils subissent également une double discrimination : directe (l'accès au marché de l'emploi, en particulier le marché caché, n'est pas accessible aux migrants) et indirecte (les migrants sont souvent cantonnés à une catégorie d'emplois peu qualifiés). L'enjeu du projet Migrapass est de permettre aux migrants d'utiliser un outil et une méthode pour valoriser leurs compétences et ainsi favoriser leur intégration sociale et professionnelle sur les marchés du travail nationaux.

► **LES OBJECTIFS**

Les objectifs concrets du projet Migrapass sont de proposer un portfolio accompagné d'une formation incluant une démarche collaborative pour valoriser les expériences singulières des migrants dont ils pourront se prévaloir sur le marché du travail.

Le portfolio leur permettra d'identifier et de valoriser une expérience professionnelle acquise dans leur pays d'origine (souvent ignorée dans les pays d'accueil), leurs apprentissages non formels et informels (comme un engagement associatif ou solidaire par exemple avec d'autres migrants dans les foyers d'accueil) mais aussi de valoriser cette compétence unique liée à leur projet d'expatriation (partir, vivre, travailler dans un pays étranger). Leur profil professionnel sera ainsi enrichi de compétences particulières qui sont indispensables sur un marché du travail en pleine mutation où les capacités d'adaptation et la mobilité sont des atouts majeurs pour un parcours professionnel.

La formation proposée s'inscrit dans une démarche collaborative qui correspond au public particulier des migrants. L'objectif du travail collectif est de sortir certains migrants d'un isolement ou d'une exclusion lié à leur statut d'étranger, qui induit un comportement d'auto-discrimination (ils se privent eux-mêmes de perspectives professionnelles). Le projet Migrapass s'inscrit ainsi dans la priorité européenne "Développer les aptitudes professionnelles en fonction des besoins du marché du travail – "Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux" (LEO-TraInno-4).

► **RESULTATS et IMPACT**

Les résultats attendus du projet Migrapass :

- 1) un portfolio pour les migrants pour valoriser leurs compétences particulières ;
- 2) un programme de formation pour accompagner à l'utilisation du portfolio ;
- 3) une expérimentation du portfolio et de la formation avec des recommandations précises ;
- 4) la création d'un weblog pour les utilisateurs du portfolio et de la formation ;
- 5) une publication finale de l'outil et de la méthode pour une bonne diffusion des

CONTACT :

Madame Anne-Laure JOLY

Directrice

Autremonde
30 rue de la mare
75020 PARIS

Tél. : 01 43 14 9 687

Courriel :

administration@autremonde.com
iriv@numericable.fr

résultats ;

6) la création d'un réseau européen d'experts sur la migration et l'insertion professionnelle des migrants ;

7) la création de réseaux nationaux de professionnels travaillant sur la migration et avec les migrants ;

8) un site internet, une lettre électronique et une plaquette ;

9) un film de témoignages des acteurs du projet Migrapass (migrants, bénévoles, professionnels).