L'impact au niveau national des cadres européens des compétences

FRANCE STRATÉGIE

Bordeaux – mai 2019

Marielle Gaudin – Laurent Lascrou

Chargés de développement - Agence Erasmus+

L'Europe et l'éducation

UNION EUROPEENNE

Une diversité d'actions autour des compétences

CECRL

europass

Compétences clés

ECTS
European Credit Transfer System

Cadre européen des certifications

ESCO

Quelques impacts de ces initiatives ...

- **Le CECRL:**
  - Un standard
  - Meilleure évaluation du degré de maitrise de l'apprenant (processus évolutif)
  - CECRL utilisé dans EUROPASS → Passeport des Langues
  - CECRL utilisé dans de nombreux tests de langues: CLES/ Test Cambridge / DAF / DELE

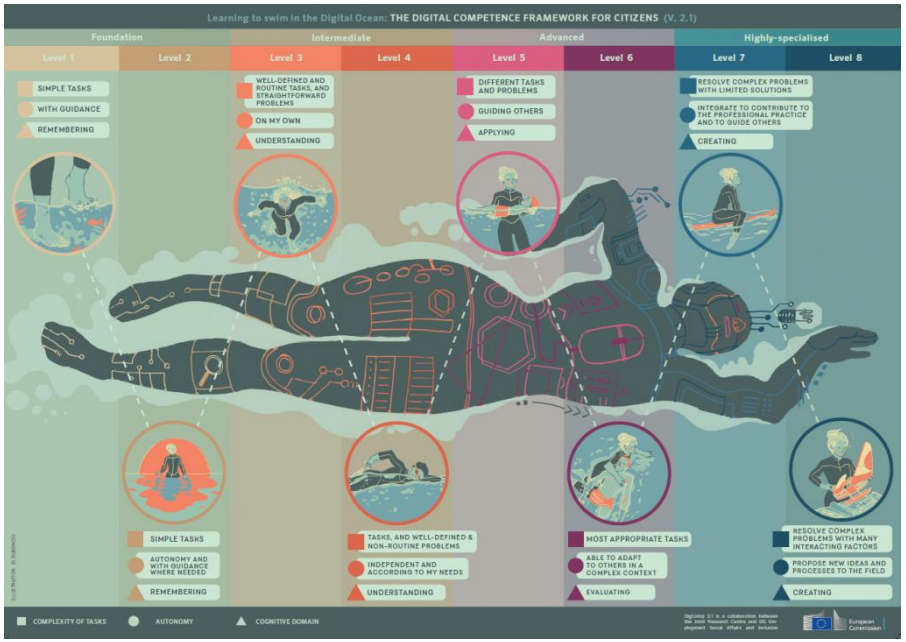
Quelques impacts de ces initiatives ...

- Convergence des cadres nationaux avec le **CEC**: 35 pays ont aligné leurs cadres nationaux avec le CEC (*Cedefop note 2017*)
- Europass/CEC – Supplément au Certificat
- **Europass** et la verbalisation des compétences (de façon structurée, harmonisée en Europe)
- Transparence des compétences et des qualifications
- Europass et la démarche portfolio

Quelques impacts de ces initiatives ...

DIGCOMP et Europass

DIGCOMP utilisé par le PIX



Entrecomp et PEPITE

Quelques impacts de ces initiatives ...

Compétences clés
et CléA

Une nouvelle stratégie pour les compétences

→ Qualité de la formation et les moyens d'acquérir des compétences

→ Visibilité et la comparabilité des compétences

→ Information sur les compétences et les emplois demandés

➔ Pour aider les citoyens à faire de meilleurs choix de carrière, de trouver des emplois de qualité et d'améliorer leurs chances de réussite,

Déclinaison en 10 mesures

- Renforcement des compétences: nouvelles perspectives pour les adultes
- La révision du cadre des compétences clés
- L’ action en faveur de l’enseignement et de la formation professionnelle
- La coalition en faveur des compétences et des emplois dans le secteur du numérique
- La révision du **Cadre Européen des Certifications**
- L’outil de profilage des compétences des ressortissants des pays tiers

Déclinaison en 10 mesures

- Le plan pour la coopération sectorielle en matière de compétences
- L'initiative pour le suivi des diplômés de l'enseignement supérieur
- L'approfondissement de la question de la fuite des cerveaux
- **La nouvelle Décision Europass**

Europass aujourd'hui

Cadre communautaire unique pour la transparence des compétences et des qualifications

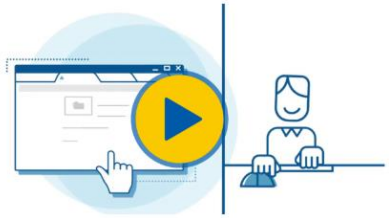
Europass demain

Cadre pour les aptitudes et les qualifications

Europass Aujourd'hui

Objectifs d'Europass

A travers **des documents** réunis dans un portefeuille de compétences



→ Accompagner la mobilité géographique et professionnelle

→ Présenter les compétences de façon à ce qu'elle soient comprises partout en Europe

- ►Documenter les acquis d'apprentissage
- ►Autoévaluer les compétences linguistiques
- ►Valoriser les périodes de mobilité
- ►Présenter toutes les compétences et qualifications

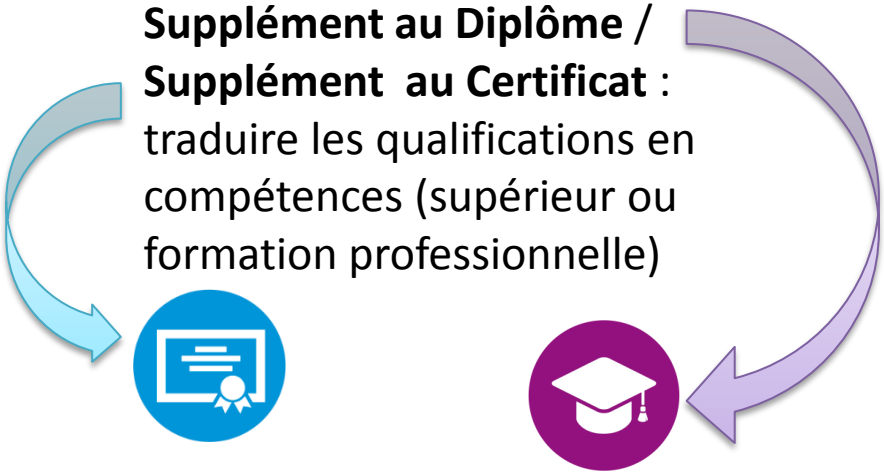
➔ Pour garder trace de toutes les expériences vécues et les compétences acquises

➔ Pour les valoriser au bon moment.

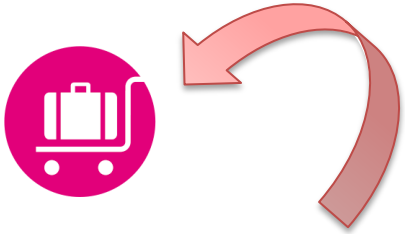
Les 5 documents Europass

CV Europass :
un format standard européen qui décrit aussi les compétences transversales

Supplément au Diplôme / Supplément au Certificat :
traduire les qualifications en compétences (supérieur ou formation professionnelle)



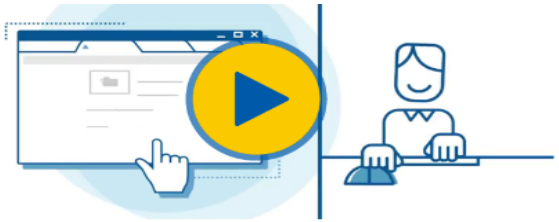
Passeport de langues :
évaluer les compétences linguistiques en fonction de la grille européenne du CECRL



Europass Mobilité :
attester des compétences acquises à l'étranger

europass

Connectez-vous à Europass



Curriculum vitæ

Passeport européen de compétences

- Passeport de langues
- Europass Mobilité
- Supplément au diplôme
- Supplément au certificat

Un document pour présenter vos compétences et qualifications de manière efficace et claire

- Créez votre CV (+ lettre de motivation) en ligne
- Actualisez votre CV (PDF+XML) en ligne
- Téléchargez le CV (modèle et instructions)
- Exemples

EN SAVOIR PLUS →

- Qu'est-ce qu'Europass?
- Comment remplir le CV Europass?
- Comment réaliser l'interopérabilité avec Europass?
- Je ne suis pas ressortissant d'un pays européen. Puis-je utiliser le CV Europass?
- De quels documents Europass ai-je besoin?

FREQUENTLY ASKED QUESTIONS →

How to complete a Europass CV?

RECHERCHE

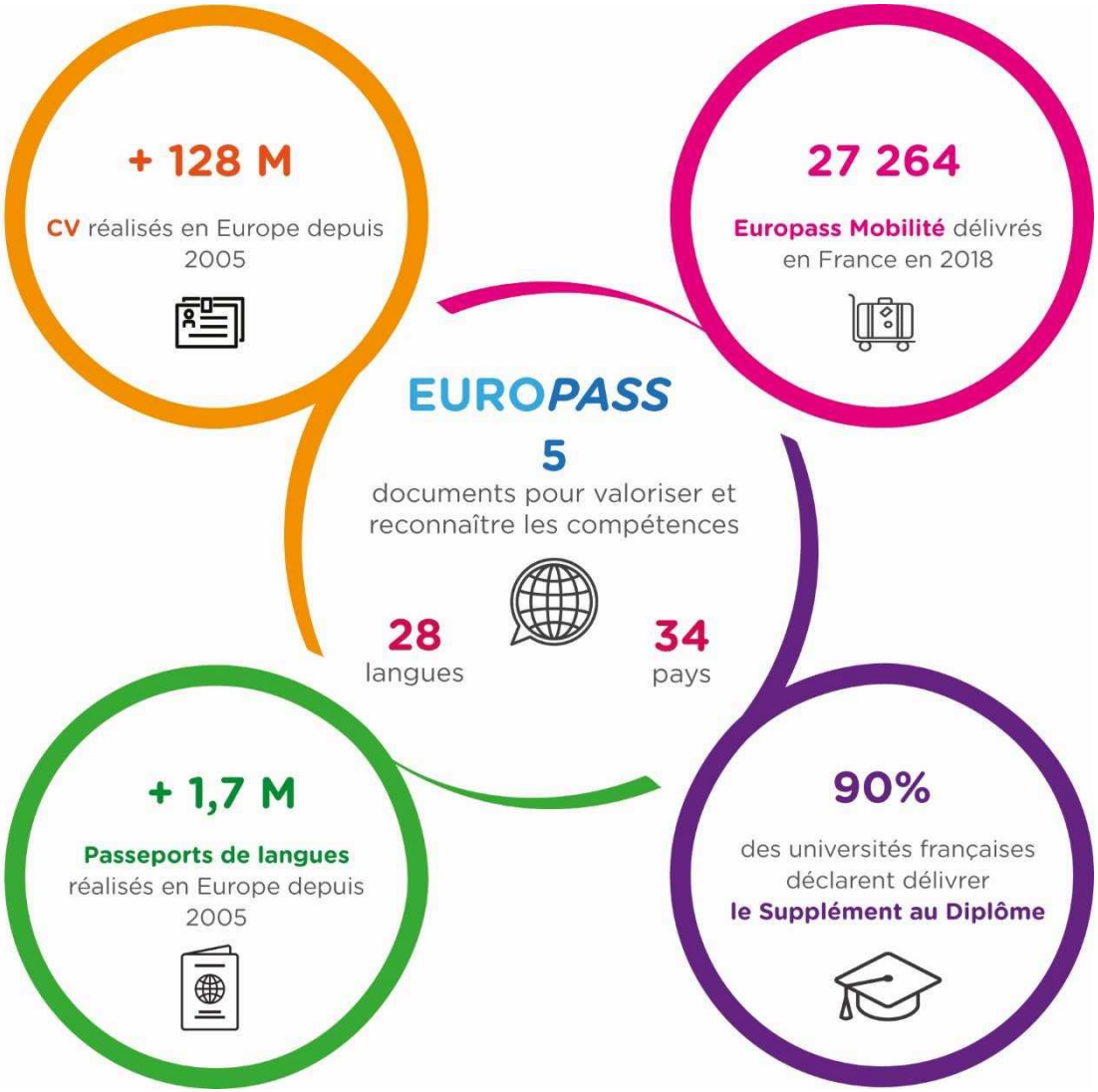
EXEMPLE

europass Curriculum Vitae

PERSONAL INFORMATION Betty Smith

JOB APPLIED FOR European project manager

Quelques chiffres



Europass demain

Pourquoi une évolution ?

- Des études d'impact qui montrent que toutes les cibles Europass ne sont pas encore atteintes
- Europass s'inscrit dans le paysage de la transparence et de la reconnaissance
- Une synergie entre Europass (compétences disponibles), les centres de ressources d'orientation Euroguidance et l'offre de formation LOQ (compétences à acquérir) et le Cadre Européen des Certifications (compétences certifiées)
- Des compétences recherchées en Europe (Skills panorama et Eures)

Pourquoi une évolution ?

- Des évolutions majeures dans la société dont l'essor d'internet, des technologies numériques, blockchain, l'Intelligence artificielle, qui ont modifié le comportement des citoyens et leurs besoins :
  - Un accès rapide à l'information
  - De nouvelles présentations des compétences via des outils numériques (réseaux sociaux, badges numériques…)
  - L'utilisation des données, des outils interactifs, interopérables
  - Le développement des Ed tech

Pourquoi une évolution ?

- La valorisation des apprentissages tout au long de la vie dans des contextes variés : formels, informels et non formels
- L'importance des compétences transversales de plus en plus recherchées : travail en équipe, résolution de problèmes, créativités, compétences numériques et linguistiques…

Adoption de la nouvelle Décision Europass

Votée par le Parlement le 15/04/2018

Titre: « Cadre pour les aptitudes et les Certifications"

Sous-titre: « cadre commun pour la fourniture de meilleurs services dans le domaine des compétences et des certifications »

TASK 2
Europass
e-portfolio

Europass
Information Provision

Framework for
digitally-signed
credentials

Europass
Interoperability

TASK 2
Europass
e-portfolio

1/ Portfolio numérique

Aider les individus à réfléchir à leur parcours, agréger toute les expériences et compétences, à garder les preuves de travail pour les étayer

Aider les individus à créer un « plan de développement personnel des compétences »

Mettre en valeur les informations personnelles, les sélectionner et les partager auprès d'employeurs potentiels, d'établissements d'éducation ou de formation ou d'autres organismes

Evaluer les aptitudes et compétences individuelles par l'auto-évaluation.

- Gérer ses compétences et qualifications en ligne
- Inclure des documents et des supports (bagdes ouverts, certifications numériques ou des CV vidéo)
- Créer des CV et effectuer des candidatures en ligne
- Auto-évaluer ses compétences

europass

European Commission

Europass
Information Provision

2 Information sur les carrières et les apprentissages tout au long de la vie et l'offre et la demande de compétences

- Opportunités d'apprentissage
- Qualification et systèmes de qualifications

- Les opportunités de validation des apprentissages informels et non formels
- Les pratiques légales des différents pays, pays 1/3 compris
- Les services d'orientation pour la mobilité internationale et la gestion des carrières
- L'adéquation des compétences
- Les compétences et qualifications pour les migrants

europass

European Commission

Framework for digitally-signed credentials

Digitalisation de titres et service d'authentification numérique

Fournir un cadre européen pour la délivrance de titres certifiés numériquement

Répondre aux besoins des citoyens, des étudiants, des diplômés, des employeurs et les établissements d'enseignement :

→ Des processus d'apprentissage variés et différentes façons de montrer ces résultats.

→Les employeurs, les établissements d'enseignement et les organismes doivent pouvoir vérifier que les certificats et autres qualifications sont valides et authentiques.

→Les apprenants doivent de plus en plus fournir leurs certificats sous forme électronique aux employeurs/services d'éducatifs.

3 Certificats numériques

- Délivrer une certification numérique à un bénéficiaire
- Stocker en sécurité dans un portefeuille
- Vérifier l'authenticité et la validité
- Partager le contenu avec toute autre personne ou organisation

europass

European Commission

Exemples de titres:

- Qualifications - Diplômes / Supplément au Diplôme
- Titre de compétences délivrés par des organisations/employeurs. Ex: *Microsoft learning*
- Relevés d'expériences: Europass mobilité, expérience de volontariat, lettres de référence
- Déclaration de reconnaissance de compétences:
  ex: Attestation de comparabilité délivrés par ENIC NARIC

Europass Interoperability

4 Interopérabilité technique

interop

EURES

MONSTER

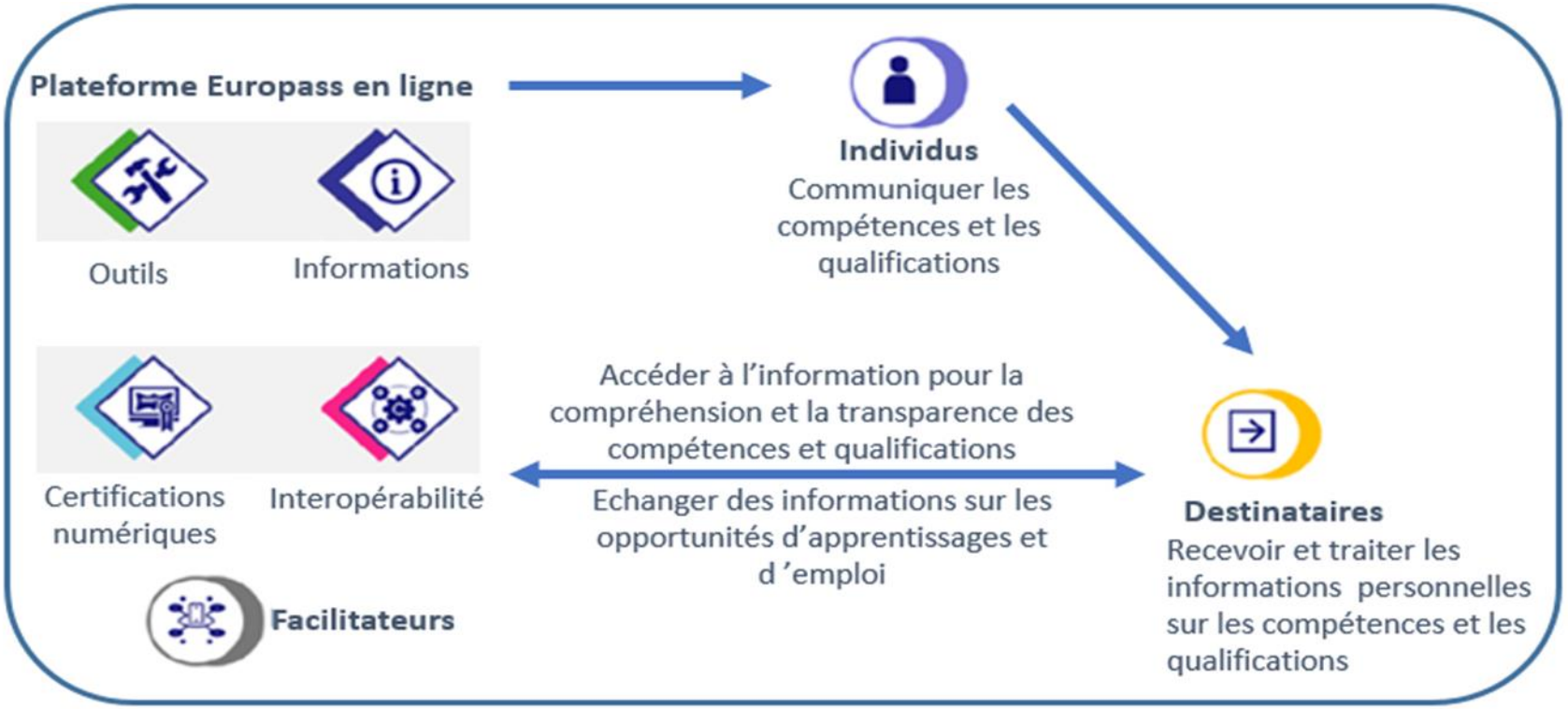
XING

pôle emploi

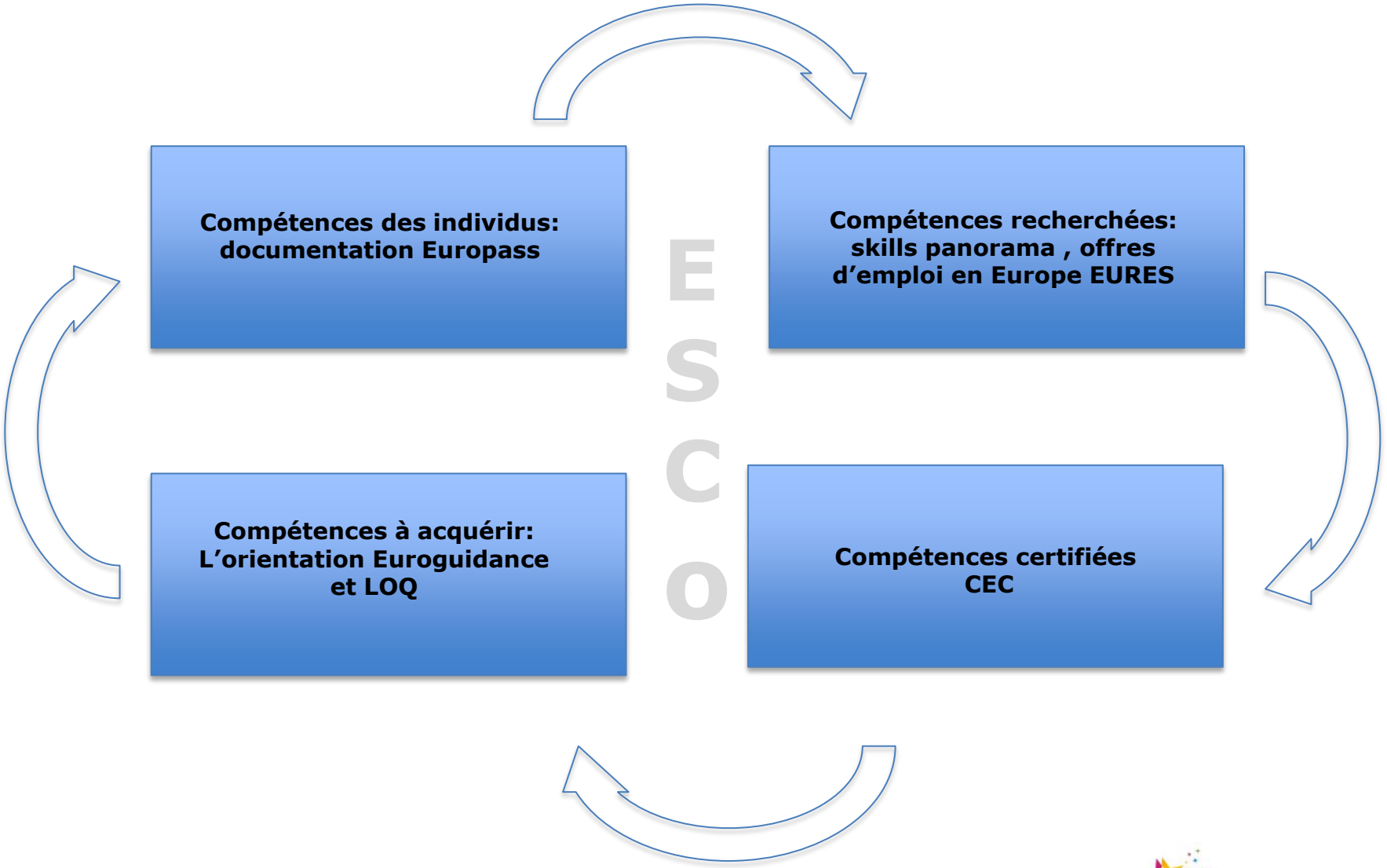
europass

European Commission

Le nouvel Europass, en pratique



Les articulations Europass avec le CEC et ESCO



Brigitte BOUQUET

Experte nationale auprès du groupe consultatif CEC

Eléments sur les cadres de qualifications

Quelles conséquences pour la France?

Un instrument largement répandu 1/3

- **Des cadres régionaux** *exemples* :
  - "The Association of Southeast Asian Nations framework arrangement": Brunei Darussalam, Cambodge, Indonésie, Laos, Malaisie, Myanmar, Philippines, Singapour, Thaïlande, Viet Nam.
  - Cadre de qualifications des Caraïbes : Antigua et Barbuda, Bahamas, Barbades, Belize, Dominique, Grenada, Guyana, Haïti, Jamaïque, Montserrat, Saint Lucia, St Kitts and Nevis, St Vincent et les Grenadines, Surinam, Trinidad et Tobago
  - Cadre européen des certifications et de l'apprentissage tout au long de la vie : Union européenne et pays candidats
  - Le cadre des pays du Golfe ; Etats parties au conseil de Cooperation du Golfe (GCC): Bahrein, Koweit, Oman, Qatar, Arabie Saoudite, Emirats Arabes Unis
  - Le cadre de qualifications du Pacifique
  - Cadre de la Communauté de développement d'Afrique Australe : Angola, Botswana, Congo (république démocratique), Lesotho, Madagascar, Malawi, Maurice, Mozambique, Namibie, Seychelles, Afrique du Sud, Swaziland, Tanzanie, Zambie, Zimbabwe

Un instrument largement répandu 2/3

- Ces cadres régionaux ont une activité et un caractère contraignants variables
- Ils s'appuient sur la construction de cadres nationaux (dans tous les continents)
- A l'écart : USA, Chine (qui reconnaît cependant des cadres nationaux dont celui de Hong Kong..)
- En arrière plan, la mobilité des apprenants, y compris en formation professionnelle (enjeu économique de taille)

Un instrument largement répandu 3/3

- Une forte implication d'organisations internationales (Unesco, Commission européenne…)
- Qui aident à la structuration de cadres nationaux, à des stades divers avec des objectifs différents.
- Consensus sur l'utilité du cadre national pour l'amélioration de la qualité de le formation, et l'apprentissage tout au long de la vie

Définition assez large ..et relativement floue

- Définition Unesco : un cadre national de qualifications (CNQ) est un instrument utilisé pour classifier les qualifications d'un pays à différents niveaux. Chaque niveau est défini par un ensemble de résultats d'apprentissage… » ***pour l'Unesco résultats attendus; pour de nombreux états résultats attestés***

- Les raisons de l'ambiguïté : un instrument pour faire évoluer les systèmes de formation, en lien avec le marché de l'emploi. Mais pour la plupart des pays lien très fort avec le système éducatif.

Les éléments d'un cadre

- Les éléments utilisés : les descripteurs (en termes de savoir, savoir faire et « compétences » ou autonomie dont la combinaison détermine le niveau)
- Une définition générique du niveau
- L'écriture en résultats d'apprentissage
- Un impératif d'assurance qualité pour être reconnu
- Le champ peut être ouvert (tous types de certification, ou centré sur le système éducatif)

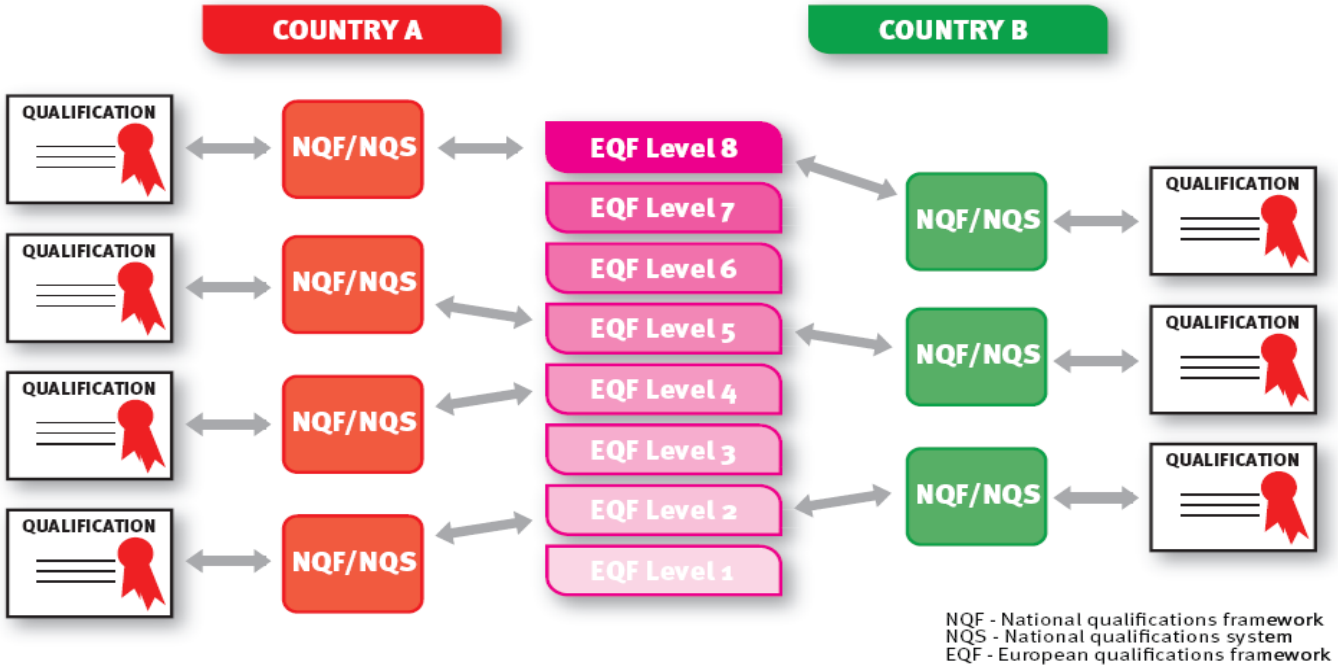
Le CEC : un méta cadre auxquels les pays de l'UE - ou candidats - viennent rapporter leurs niveaux

- Le CEC est un système commun de référence européen qui permet d'établir un lien entre les systèmes et les cadres de certification de différents pays.
- Un outil de transposition permettant une meilleure lecture des certifications. **Il aidera les apprenants et les travailleurs qui souhaitent changer de pays, d'emploi ou d'établissement d'enseignement dans leur pays**. (extraits de la présentation officielle par la Commission européenne)
- (https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/leaflet_fr.pdf)

Objectifs du CEC

- **8 niveaux de référence communs : résultats de l'apprentissage**
- **Principes communs pour soutenir les niveaux CEC – EQF et fournir des lignes directrices de coopération *European qualification framework***
- **Mise en place sur la base du volontariat**
- **Engagement des institutions nationales et sectorielles**
- **Articulation Bologne (LMD, ECTS) et Copenhague (ECVET)**

Figure 1: Referencing national qualifications frameworks or systems to the EQF.



Aptitudes	Compétences
Le CEC fait référence à des aptitudes cognitives (fondées sur l'utilisation de la pensée logique, intuitive et créative) et pratiques (fondées sur la dextérité ainsi que sur l'utilisation de méthodes, de matériels, d'outils et d'instruments).	Le CEC fait référence aux compétences en termes de prise de responsabilités et d'autonomie.
• aptitudes de base pour effectuer des tâches simples	• travailler ou étudier sous supervision directe dans un cadre structuré
• aptitudes cognitives et pratiques de base requises pour utiliser des informations utiles afin d'effectuer des tâches et de résoudre des problèmes courants à l'aide de règles et d'outils simples	• travailler ou étudier sous supervision avec un certain degré d'autonomie
• gamme d'aptitudes cognitives et pratiques requises pour effectuer des tâches et résoudre des problèmes en sélectionnant et appliquant des méthodes, outils, matériels et informations de base	• prendre des responsabilités pour effectuer des tâches dans un domaine de travail ou d'études • adapter son comportement aux circonstances pour résoudre des problèmes
• gamme d'aptitudes cognitives et pratiques requises pour imaginer des solutions à des problèmes précis dans un domaine de travail ou d'études	• s'autogérer dans la limite des consignes définies dans des contextes de travail ou d'études généralement prévisibles mais susceptibles de changer • superviser le travail habituel d'autres personnes, en prenant certaines responsabilités pour l'évaluation et l'amélioration des activités liées au travail ou aux études
• gamme étendue d'aptitudes cognitives et pratiques requises pour imaginer des solutions créatives à des problèmes abstraits	• gérer et superviser dans des contextes d'activités professionnelles ou d'études où les changements sont imprévisibles • réviser et développer ses performances et celles des autres
• aptitudes avancées, faisant preuve de maîtrise et de sens de l'innovation, pour résoudre des problèmes complexes et imprévisibles dans un domaine spécialisé de travail ou d'études	• gérer des activités ou des projets techniques ou professionnels complexes, incluant des responsabilités au niveau de la prise de décisions dans des contextes professionnels ou d'études imprévisibles • prendre des responsabilités en matière de développement professionnel individuel et collectif
• aptitudes spécialisées pour résoudre des problèmes en matière de recherche et/ou d'innovation, pour développer de nouveaux savoirs et de nouvelles procédures et intégrer les savoirs de différents domaines	• gérer et transformer des contextes professionnels ou d'études complexes, imprévisibles et qui nécessitent des approches stratégiques nouvelles • prendre des responsabilités pour contribuer aux savoirs et aux pratiques professionnels et/ou pour réviser la performance stratégique des équipes
aptitudes et techniques les plus avancées et les plus spécialisées, y compris en matière de synthèse et d'évaluation, pour résoudre des problèmes critiques de recherche et/ou d'innovation et pour étendre et redéfinir des savoirs existants ou des pratiques professionnelles	• démontrer un niveau élevé d'autorité, d'innovation, d'autonomie, d'intégrité scientifique ou professionnelle et un engagement soutenu vis-à-vis de la production de nouvelles idées ou de nouveaux processus dans un domaine d'avant-garde de travail ou d'études, y compris en matière de recherche

Et la France ?

- Longtemps le monsieur Jourdain des cadres nationaux (CTH et répertoire de 1972)
- Reconnue comme un des plus anciens pays à avoir un cadre (« rugby nations country »)
- Un système ouvert, tourné vers le marché de l'emploi
- Un lien indéfectible avec la VAE
- En 2010 au moment du référencement au CEC , décision du PM de faire savoir que le RNCP portait le cadre national

La France vue par les étrangers

- Des bases qui évoluaient peu (critères de la CNCP) ou peu (nomenclature des niveaux de 1969)
- Des zones d'opacité pour les étrangers (CQP sans niveau, critères d'assurances qualités abscons hors du processus de Bologne…)
- Le baccalauréat sans niveau: incompréhension de l'exclusion de l'enseignement général

  → un modèle historique mais dépassé

Après 7 ans de travaux et des arbitrages: un nouveau cadre porté par la loi du 5 septembre 2018

Les grands principes du cadre national des certifications professionnelles

Le nouveau cadre national définit les niveaux de qualification selon une logique de savoirs et de compétences acquis à la différence de la nomenclature de 1969 construite en référence aux seuls diplômes de l'éducation nationale.

Le cadre national des certifications professionnelles définit huit niveaux de qualification, à l'instar du cadre européen des certifications : le niveau 2 est toutefois le premier niveau de maîtrise de compétences relatives à l'exercice d'un métier, le niveau 1 correspondant à la maîtrise de savoirs de base pouvant contribuer à l'exercice d'une activité professionnelle.

La grille introduit donc un niveau « infra V » (niveau 2) qui :

offrira aux personnes les plus éloignées du niveau 3 (actuel niveau V) une opportunité d'obtenir une certification à l'issue d'un parcours de formation qui pourra être financé au titre du compte personnel de formation ;

permettra l'enregistrement au RNCP d'activités professionnelles dont la reconnaissance demeure encore informelle aujourd'hui.

L'introduction des descripteurs

- Cette grille définit, **pour chaque niveau de qualification, trois types de descripteurs** (inspirés de ceux du CEC):

  - **la complexité des savoirs associés à l'exercice de l'activité professionnelle visée** ;
  - **le niveau des savoir-faire**, qui s'apprécient notamment en fonction de la complexité et de la technicité d'une tâche ou d'une activité dans un processus de travail ;
  - **Le degré de responsabilité et d'autonomie** au sein de l'organisation de travail.
    https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2019/1/8/MTRD1834963A/jo/texte)

Ancienne nomenclature 1969	Nouvelle nomenclature au 01/01/2019	Nouvelle nomenclature au 01/01/2020	Equivalence	EQF
	Niveau 1		Savoirs de base	1
	Niveau 2			2
Niveau V	Niveau 3		CAP BEP	3
Niveau IV	Niveau 4		BAC	4
Niveau III	Niveau 5		BAC + 2 DUT BTS	5
Niveau II	Niveau 6		Licence Master 1	6
Niveau I		Niveau 7	Master	7
Niveau I		Niveau 8	Doctorat	8

Conséquences immédiates:

- Disparition en 2020 de la grille de 1969 pour les certifications enregistrées au RNCP (y compris enseignement supérieur).

Quid des séries de l'Insee ?

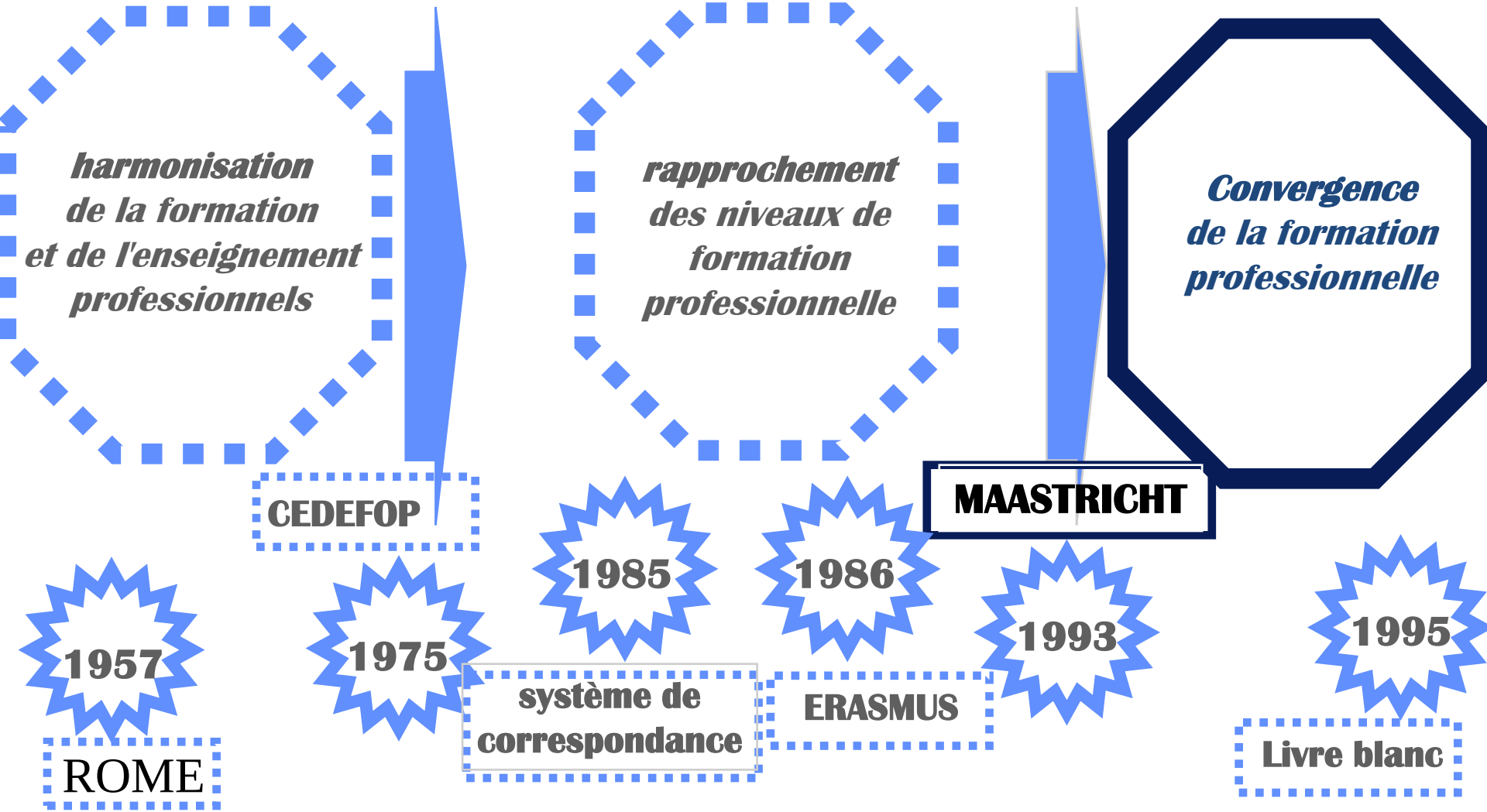
- Apprentissage de l'écriture avec des descripteurs de niveaux
- Enjeu du système d'information pour une meilleure compréhension au niveau européen (depuis 2008, la France s'est tenue à l'écart de la digitalisation du CEC…, à suivre)

Francis PETEL

ESCO état des lieux mai 2019

Le débat européen sur les compétences surgit tardivement et à la faveur du débat sur les diplômes et certifications professionnelles

THREE STRATEGIES OVER FOUR DECADES
TROIS STRATEGIES SUR QUATRE DECENNIES



Le Livre blanc sur l'Education et la Formation a donné le point de départ des travaux sur la comparabilité des niveaux de diplômes

Un constat global très réservé

« La méconnaissance des différents systèmes nationaux fait que l 'employeur potentiel est perplexe lorsqu 'il lui faut évaluer le niveau réel de compétence d 'un postulant » (p.7-8)

Livre Blanc sur l 'éducation
et la formation (1995)

2001

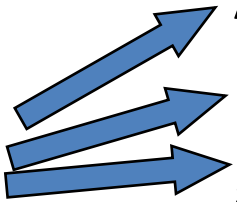
Forum for the transparency of qualifications

(THESSALONIKE 12 nov 98 >>>>> BRUSSELS 18 jan 01)

3 Recommandations:

- *une traduction des certificats et diplômes au travers de suppléments*

- *Un point national de référence*



Access to information
Existence of a national partner
Possibility to answer questions at national level

- *La mise en place d'outils et de ressources communes*

Qui a très fortement inspiré les travaux des auteurs français de la LMS (2003)

Le Cadre Européen des Certifications a permis la comparabilité des niveaux d'apprentissage entre diplômes émis dans les différents pays européens
Il reste incomplet à deux niveaux:
*un référencement indirect des Grades de l'Enseignement Supérieur, dans le cadre de « l'espace européen de l'Enseignement Supérieur »
*une comparabilité limitée au niveau des acquis de l'apprentissage (1 à 8)

Juin 2004 STRASBOURG / Février 2006 BUDAPEST / Avril 2008 LISBONNE

Un CEC plutôt mal accepté par les acteurs européens de l'emploi ….

1 Une comparaison limitée aux niveaux du Cadre

2 Une simple « préemption » des niveaux du CNC par les promoteur de Bologne »

3 Des descripteurs tournés vers les acquis de l'apprentissage (« learning outcomes ») plus que vers des compétences à proprement parler.

4 Le passage long et complexe de la logique de la formation à celle de la certification (la permanence du « workload », du nombre d'années d'études (« BAC+ », « MASTER1 »)

5 Le principe de subsidiarité réduisant la marge de la manœuvre de la Commission (cas des certifications internationales)

….. Se traduit par une volonté d'accroître le champ de la transparence au-delà du seul niveau

EQF Advisory Group, 10-11 September 2009, Brussels

Note AG4-8

How to facilitate communication between the labour market and education and training: the contribution of the EQF and NQFs experiences

"An important reason for developing the EQF was to introduce a common, learning outcomes based language making **it possible to compare qualifications across national, sectoral and institutional borders**. The framework is not only addressing the needs of stakeholders in education and training, but also workers and employers.

The need of a common competence oriented language has been highlighted in relation with a number of projects recently started within the New Skills for New Jobs initiative, aiming at **improving the match between the supply and demand of competences**. It is worth considering how the EQF initiative and the related developments can contribute to this aim, possibly in connection with these projects." **The scope of the EQF**

"A more comprehensive strategy would need to move beyond formal qualifications and address and capture the knowledge, skills and competences held by an individual and not formally recognised through a qualification.

This lack of a common language to describe KSC has several negative implications."

EQF Advisory Group, 10-11 September 2009, Brussels *(followed …)*

Note AG4-8

The general problem

Until now classifications and taxonomies are to a large extent based on standards developed for statistical purposes - the International Standard for Classification of Education (ISCED) and the International Standard for Classification of Occupations (ISCO) being the most important.

Practical follow up

As immediate next step, DG EAC, supported by Cedefop, will coordinate with DG Employment to consider how EQF and learning outcomes developments can contribute to progress towards a common language.

A note will be presented to the next meeting of the EQF AG on how better synergies can be achieved between classifications and taxonomies in education and employment respectively.

Titre du projet:

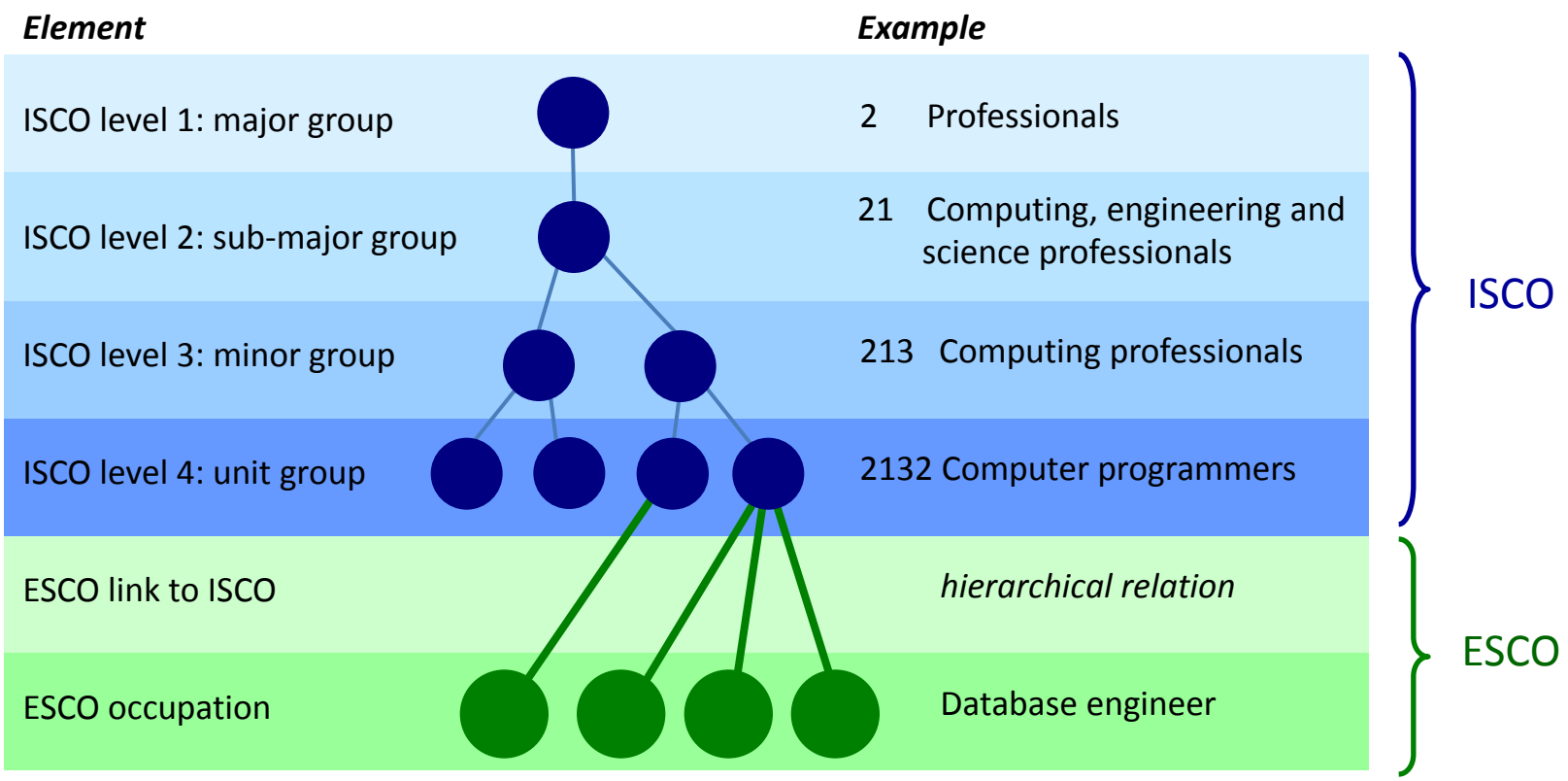
(European Skills, Competencies and Occupations)

Présenté également comme:

A European Taxonomy of Occupations, Qualifications, Skills and Competences for (Vocational) Education and Training

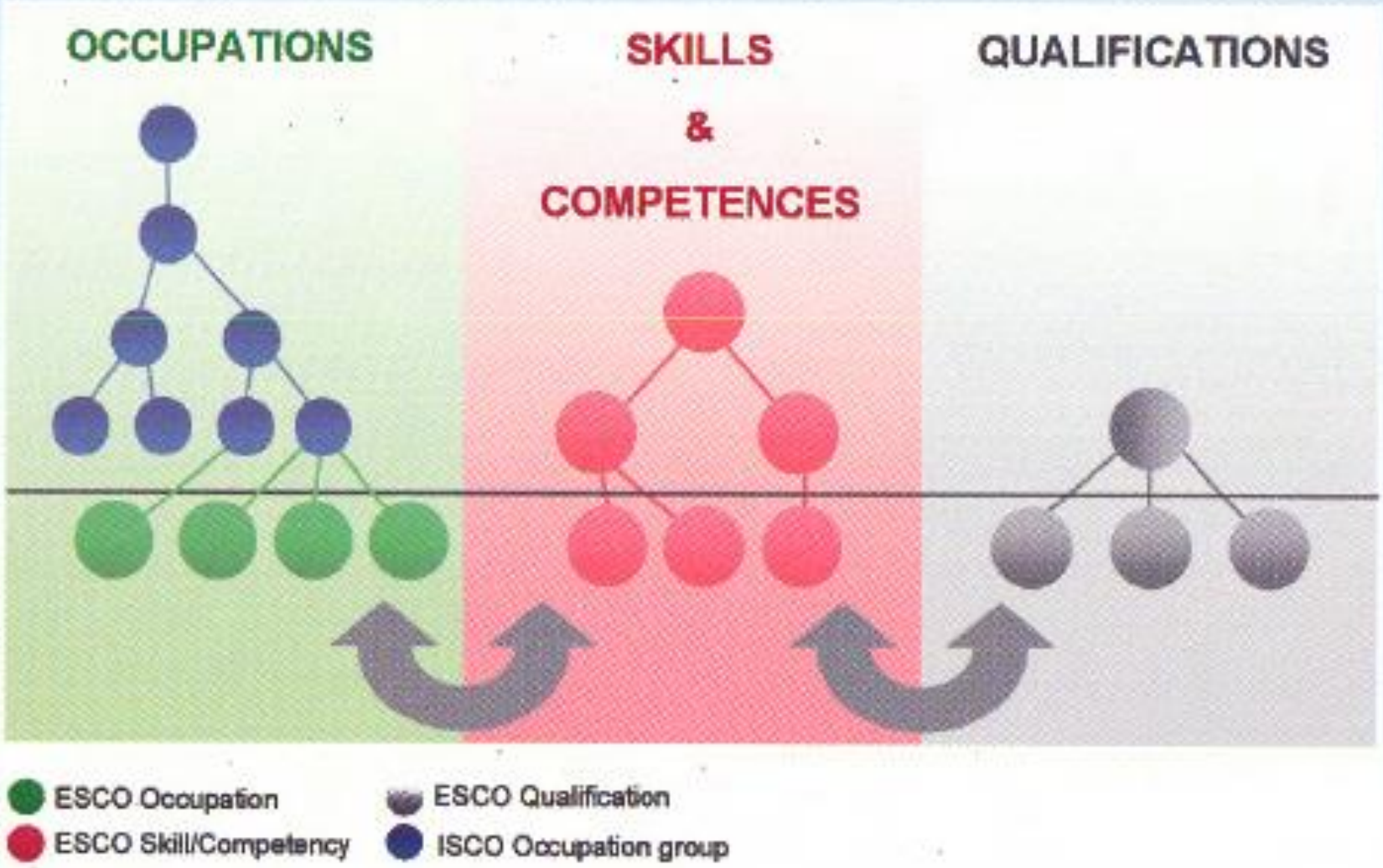
Initiative conjointe de la DG Education et Culture et de la DG Emploi, puis de la DG Emploi seule

Conçu en articulation avec la taxonomie internationale ISCO



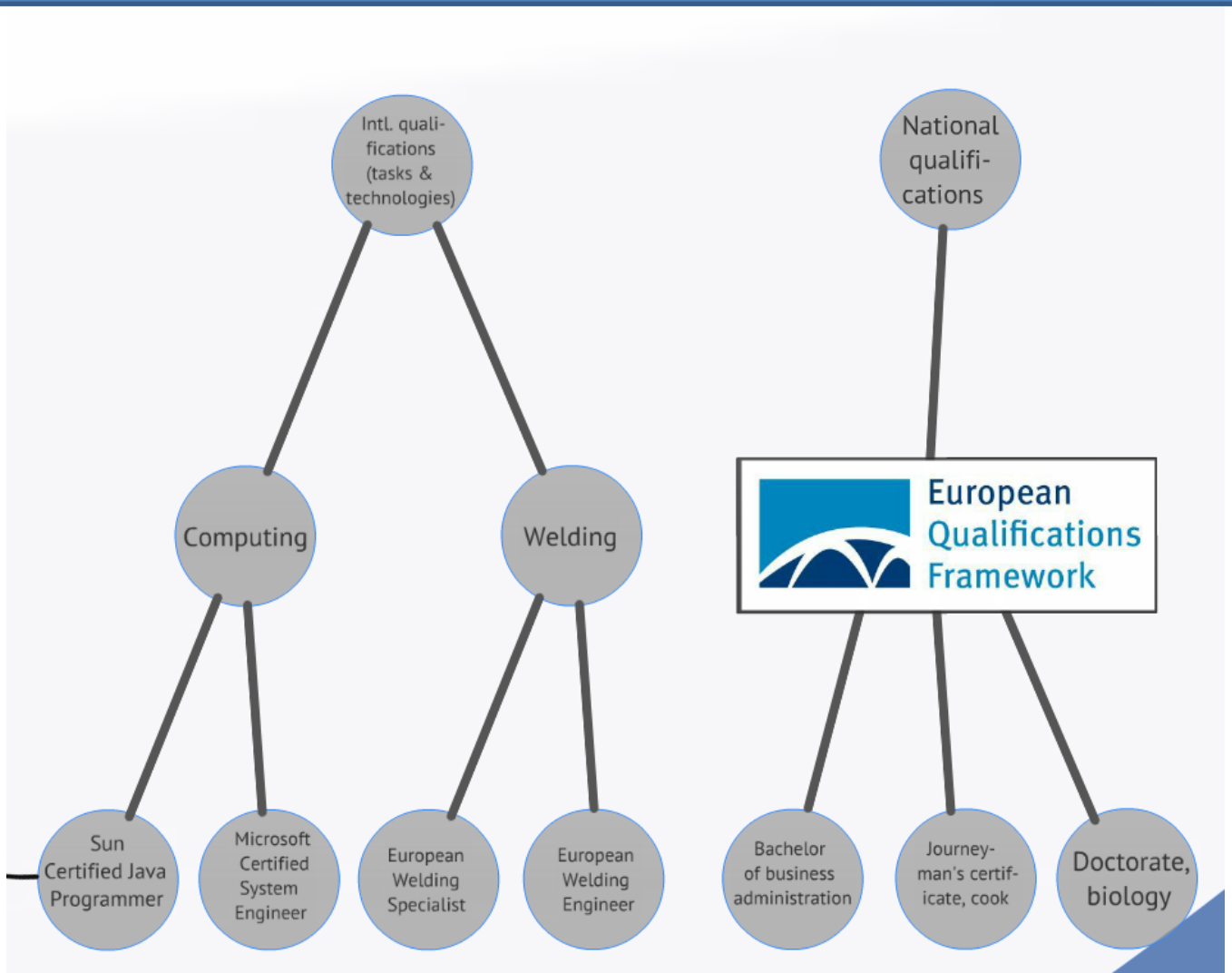
Le « projet » ESCO

Once fully developed, the ESCO classification will consist of three main pillars, linking skills, occupations, and qualifications.



QUALIFICATIONS

Le « pilier » « qualifications » prévu pour intégrer les « qualifications » internationales et sectorielles



Les Bénéfices attendus

ESCO – Supporting job matching on the European labour market

ESCO will help to significantly improve matching between labour demand and labour supply at all levels, from local or sectoral to national and European.

ESCO has the potential to become the European standard classification for skills and competences, building a bridge between labour markets and the world of education and training. It has the potential to complement, or even replace, existing national, international, and sectoral occupational classifications.

ESCO enables players on both the labour and educational markets to create standard tools that respond to the latest market developments and provide more and better options for matching, interoperability, and up-skilling.

ESCO was created to be a common language and the 'backbone' of Europe-wide semantic interoperability.

ESCO facilitates the creation of dynamic labour markets that are characterised by smooth transitions – between employment sectors, between education and employment, and between training and the return to work.

Les bénéficiaires attendus

What can a skills, competences, qualifications and occupations taxonomy be used for?

Jobseekers can use it to describe their skill set when developing a CV, that can then be easily used for various automatic matching purposes;

Employers can use it to define a set of skills and competences required when they are developing a job description to be advertised with public or other employment services;

Learners can use it to build personal skill profiles and to record their learning outcomes;

Bodies developing and/or awarding qualifications can use it to express learning outcomes in more operational terms;

Education and training institutions can use it to improve planning and curriculum development related to emerging skill needs, and to facilitate the recognition of foreign qualifications;

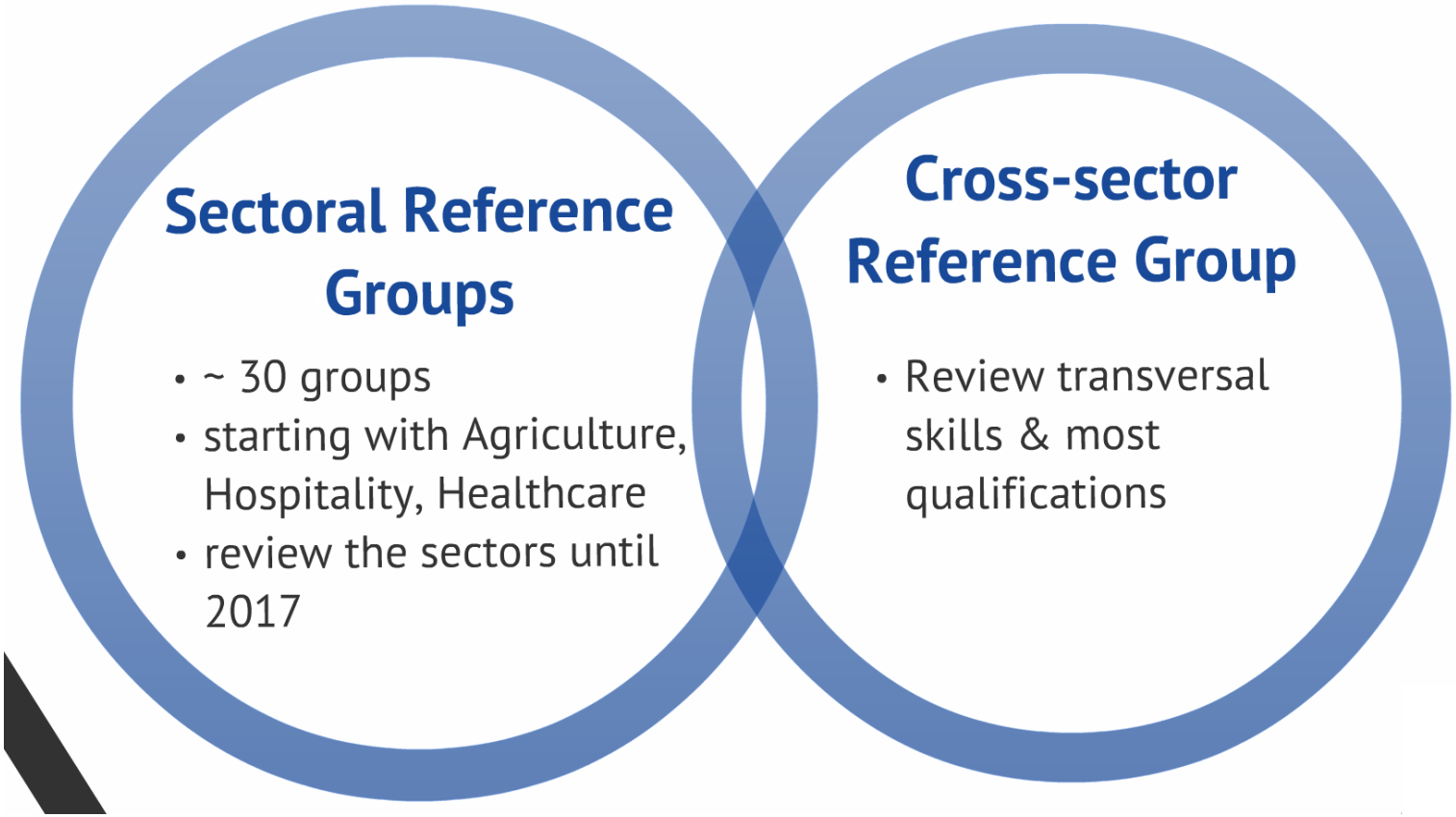
Human resource managers and guidance providers can use it to enhance planning and enrich aptitude or ability tests, skills, and interest inventories or tools.

30 groupes de travail « sectoriels » et un groupe « inter sectoriel » ayant pour mission de:

- Définir les compétences transversales,

puis d'identifier dans les travaux des secteurs

- les compétences transférables



Plan de travail-type d'un groupe sectoriel

Methodology Agriculture, Forestry, Fishery

Step 1: Mapping subsectors
Step 2: Identify Occupational/functional areas
Step 3: Identify Skills/competences & knowledge
Step 4: Identify Categorise job-specific vs transversal
Step 5: Identify qualifications
Step 6: Link KSC to occupational/functional areas

La taxonomie: 2942 professions et 13485 compétences

Professions

2942
professions

Le pilier des professions est l'un des trois piliers de l'ESCO. Il structure dans la classification les concepts relatifs aux professions, sur la base des relations hiérarchiques entre elles, de métadonnées et de mises en correspondance avec la classification internationale type des professions (CITP).

Chaque concept relatif à une profession contient un terme recommandé, ainsi qu'un certain nombre de termes secondaires et de termes masqués, dans toutes les langues de l'ESCO.

Chaque profession s'accompagne également d'un profil professionnel, qui contient une explication de cette profession sous la forme d'une description, d'une note d'application et d'une définition. Conformément à l'avis d'experts, le profil énumère également les connaissances, les aptitudes et les compétences constituant une terminologie pertinente pour cette profession à l'échelle européenne.

Dans l'ESCO, chaque profession correspond à exactement un code CITP-08. La CITP-08 peut donc être utilisée comme structure hiérarchique pour le pilier des professions, dont elle fournit les quatre niveaux supérieurs. Les professions de la classification ESCO figurent au niveau 5 et aux niveaux inférieurs.

- **PROFESSIONS MILITAIRES**
- **DIRECTEURS, CADRES DE DIRECTION ET GÉRANTS**
- **PROFESSIONS INTELLECTUELLES ET SCIENTIFIQUES**
- **PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES**
- **EMPLOYÉS DE TYPE ADMINISTRATIF**
- **PERSONNEL DES SERVICES DIRECTS AUX**
- **AGRICULTEURS ET OUVRIERS QUALIFIÉS DE L'AGRICULTURE, DE LA SYLVICULTURE ET DE LA PÊCHE**
- **MÉTIERS QUALIFIÉS DE L'INDUSTRIE ET DE L'ARTISANAT**
- **CONDUCTEURS D'INSTALLATIONS ET DE MACHINES, ET OUVRIERS DE L'ASSEMBLAGE**
- **PROFESSIONS ÉLÉMENTAIRES**

Skills

13485
aptitudes / compétences

La hiérarchie existante ne permet pas d'accéder à toutes les aptitudes de l'ESCO.

Le pilier des aptitudes établit une distinction entre, d'une part, les concepts relatifs aux aptitudes/compétences et, d'autre part, les concepts relatifs aux connaissances, en indiquant le type d'aptitudes. Il ne fait par contre aucune distinction entre les aptitudes et les compétences. Chacun de ces concepts contient un terme recommandé et un certain nombre de termes secondaires et de termes masqués, dans toutes les langues de l'ESCO. Il contient également une explication du concept concerné, sous la forme d'une description, d'une note d'application et d'une définition. Le pilier des aptitudes de l'ESCO ne comporte pas de structure hiérarchique complète, mais il est structuré de quatre façons différentes:

- selon le lien entre aptitudes et professions, c'est-à-dire en utilisant les profils professionnels comme point d'accès;
- dans la partie des connaissances, aptitudes et compétences transversales, au moyen d'une structure hiérarchique d'aptitudes;
- selon les relations indiquant la pertinence de connaissances, d'aptitudes et de compétences vis-à-vis d'autres connaissances, aptitudes et compétences (notamment dans les situations de mise en contexte d'aptitudes);
- au moyen de collections fonctionnelles qui permettent de sélectionner des sous-ensembles du pilier des aptitudes.

VUE INTÉGRALE

— Description
— Définition
— Notes d'application
— Autre libellé
— Type d'aptitude
— Degré de transférabilité de

VUE CONDENSÉE

— Description
— Autre libellé

Avec une possibilité de navigation entre une compétence et sa déclinaisons dans des professions différentes

Rechercher

- application des connaissances
- attitudes et valeurs
- interaction sociale
- réflexion

français (fr)

attitudes et valeurs

Description

Individual work styles, preferences and work-related beliefs that underpin behaviour so that knowledge and skills are applied effectively.

Notes d'application

Use for describing behaviour which can be learned, improved and assessed. Do not use for labelling people's character.

Autre libellé

comportement et valeurs

Aptitudes/compétences plus générales

compétences/aptitudes transversales

Aptitudes/compétences plus précises

attitudes

valeurs

Concept URI

http://data.europa.eu/esco/skill/81c66e05-0b64-4cc5-8707-432f59fb6528

ESCO est une initiative Europe 2020.
Version actuelle ESCO v1.0.3 (Dernière mise à jour 26/04/2018)
La DG Emploi, affaires sociales et inclusion de la Commission européenne a élaboré l'ESCO en collaboration avec d'autres acteurs, dont le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop).

Rechercher

- application des connaissances
- attitudes et valeurs
- interaction sociale
- réflexion

français (fr)

attitudes

Description

Individual work styles that can affect how well someone performs a job.

Notes d'application

For personal principles of behaviour use Values.

Autre libellé

comportement

Aptitudes/compétences plus générales

attitudes et valeurs

Aptitudes/compétences plus précises

persister
gérer la frustration
gérer la qualité
respecter ses engagements
faire preuve de curiosité
faire un effort
supporter la pression
s'adapter au changement
travailler de manière autonome
démontrer une volonté d'apprendre
travailler de manière efficace
veiller à l'hygiène
faire preuve d'enthousiasme
gérer l'incertitude
veiller aux détails

Concept URI

http://data.europa.eu/esco/skill/a90b12b6-248d-487f-be36-c44bd9a032e5

Description

Alter one's attitude or behaviour to accommodate modifications in the workplace.

Autre libellé

s'adapter aux changements

Type d'aptitude

aptitude

Degré de transférabilité de l'aptitude

Aptitudes et compétences transversales

Aptitudes/compétences plus générales

attitudes

Aptitudes/compétences plus précises

mettre à jour les résultats d'une conception pendant les répétitions
faire de l'improvisation
appliquer la gestion du changement
adapter l'enseignement aux capacités des étudiants
réagir aux changements dans le secteur de la santé
proposer des stratégies de traitement pour les problèmes de santé humaine
s'adapter aux changements des plans de développement technologique
adapter un jeu créé au marché
s'adapter aux nouveaux matériaux de conception
surveiller le plan quotidien d'exploitation des trains
adapter des conceptions existantes aux changements de circonstances
adapter l'enseignement à un groupe cible
ajuster ses priorités
gérer des urgences vétérinaires
gérer la planification aérienne
gérer les imprévus relatifs à l'hôtellerie
ajuster la représentation à différents environnements
s'adapter aux nouvelles technologies utilisées dans des voitures
faire face à l'évolution de la demande
adapter les niveaux de production
détecter la réaction d'un patient à un traitement
mener une réflexion sur les pratiques
s'adapter au changement en marketing
faire face à des conditions de travail difficiles
adapter des techniques de combat à la représentation
gérer les changements de production
travailler dans de mauvaises conditions météorologiques
proposer des services flexibles
s'adapter à des changements à bord d'un bateau
travailler avec de nombreuses personnalités
travailler en extérieur
adapter les styles de leadership en milieu médical
s'adapter aux exigences créatives d'artistes
adapter le plan artistique au lieu
savoir improviser en fonction des situations dans la transformation des denrées alimentaires

Aptitude/compétence facultative de:

faire concorder les besoins de la communauté cible avec ses compétences
collaborer avec les intervenants dans les principaux arts communautaires

Rechercher

- application des connaissances
- attitudes et valeurs
- interaction sociale
- réflexion

français (fr)

appliquer la gestion du changement

Description

Manage development within an organisation by anticipating changes and making managerial decisions to ensure that the members involved are as less disturbed as possible.

Type d'aptitude

aptitude

Degré de transférabilité de l'aptitude

Aptitudes et compétences trans-sectorielles

Aptitudes/compétences plus générales

s'adapter au changement

Aptitude/compétence essentielle de:

directeur de maison des jeunes/directrice de maison des jeunes
responsable structure d'accueil pour enfants
chef de centre de secours
directeur d'organisme d'habitations à loyer modéré/directrice d'organisme d'habitations à loyer modéré
analyste d'étude en TIC
responsable de service social

Aptitude/compétence facultative de:

bibliothécaire
chef de projet
directeur des opérations/directrice des opérations
responsable de l'analyse commerciale des technologies de l'information et de la communication
responsable de la documentation informatique
gestionnaire de projet informatique
directeur de maison de retraite/directrice de maison de retraite
directeur de bibliothèque/directrice de bibliothèque
responsable de la logistique approvisionnement
directeur des données/directrice des données

Statut

released

Concept URI

http://data.europa.eu/esco/skill/3c03ee71-4a23-448f-b79e-81fd75d27dca

La possibilité pour un cadre national de référencer ses certifications à la taxonomie ESCO

Rechercher

Niveau CEC

1 8

Pays/région

Quick search

- Estonie (469)
- Grèce (674)
- Hongrie (3516)
- Lettonie (1874)
- Lituanie (146)
- Slovénie (1353)

Champ (ISCED FoET 2013)

Quick search

- › Programmes et certifications génériques (18)
- › Éducation (1070)
- › Lettres et arts (1426)
- › Sciences sociales, journalisme et information (629)
- › Commerce, administration et droit (1228)
- › Sciences naturelles, mathématiques et statistiques (271)
- › Technologies de l'information et de la communication (tic) (239)
- › Ingénierie, industries de transformation et construction (1620)
- › Agriculture, sylviculture et halieutique et sciences vétérinaires (394)
- › Santé et protection sociales (566)
- › Services (796)

Certifications

anglais (en)

8161
certifications

Les certifications sont le résultat formel d'un processus d'évaluation et de validation obtenu lorsqu'une autorité compétente établit qu'un individu possède, au terme d'un processus d'éducation et de formation, les acquis correspondant à une norme donnée. Les certifications affichées dans l'ESCO proviennent de bases de données de certifications nationales détenues et gérées par les États membres de l'Union européenne. Les États membres fournissent ces informations à l'ESCO sur base volontaire. Il revient donc à chaque État membre de faire en sorte que les informations sur ses certifications figurant dans l'ESCO soient disponibles, complètes, exactes et actualisées. La Commission envisage également d'intégrer dans l'ESCO les certifications privées, internationales et sectorielles provenant d'autres sources dans un avenir proche. C'est elle qui pilote cette approche et en discute avec les États membres.

L’engagement des « PES » (public employment services) européens d’utiliser la base de données ESCO ou une base interfacée avec elle pour recenser offres et demandes d’emplois pour les demandeurs d’emploi.

LES ENJEUX ACTUELS DU PROJET: EURES

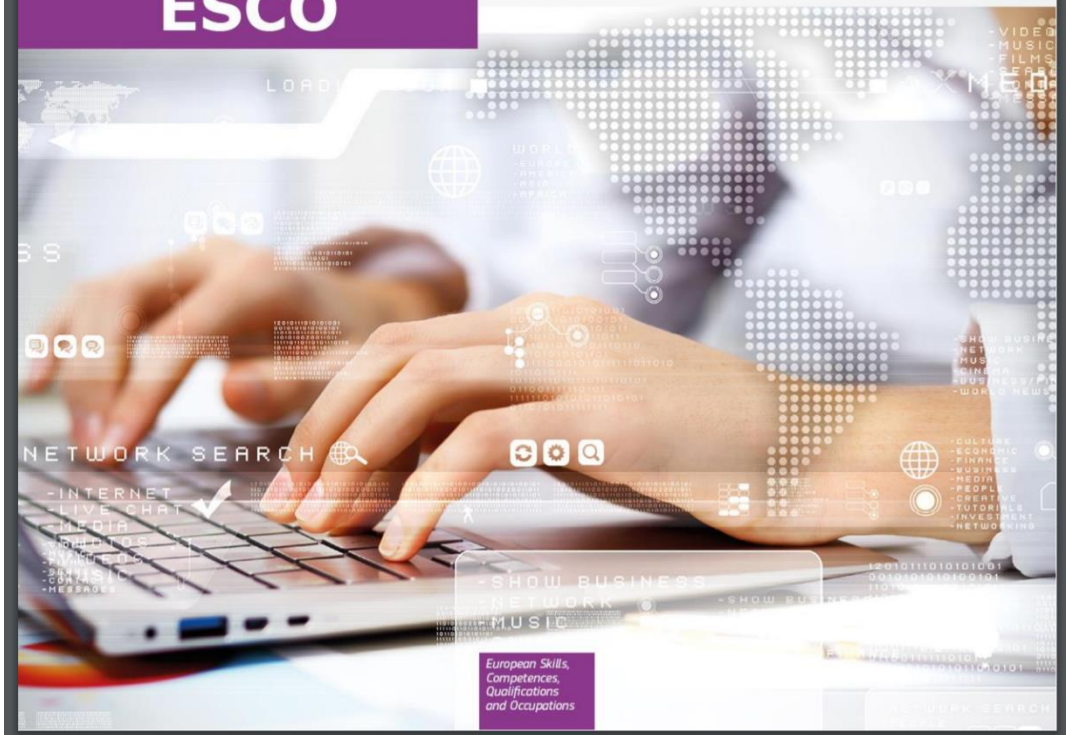
EQF

European Commission

Technical standards and formats necessary for the operation of the EURES Common IT Platform

European Skills, Competences, Qualifications and Occupations

ESCO



2. Article 3 of the Commission Implementing Decision (EU) 2018/1021: Creation of mapping tables

The first four paragraphs of Article 3 of the Commission Implementing Decision (EU) 2018/1021 stipulate the following:

1. Member States that use national, regional or sectoral classifications when recording information related to occupations, skills or competences in national systems for job vacancies or job seeker profiles connected to the single coordinated channel, within the meaning of Article 18 of Regulation (EU) 2016/589, shall, in order to make them available to the EURES portal in accordance with Article 17(1) of Regulation (EU) 2016/589, create and use machine-readable[2] mapping tables[3] between each of these national, regional and sectoral classifications and the European classification adopted pursuant to Article 19(2) of Regulation (EU) 2016/589.

2. Member States shall create these tables in accordance with common technical standards and formats in order to enable an effective operation of the automated matching through the common IT platform as referred to in Article 19(6) of Regulation (EU) 2016/589.

3. The technical standards and formats referred to in paragraph 2 shall consist of: (a) the set of information to be included in the mapping tables; (b) a syntax[4] to express this set of information.

4. The European Coordination Office for EURES shall communicate and make available the technical standards and formats referred to in paragraph 2 on the EURES portal Extranet.[5]

Une forte pression, qui va s'accentuer au cours de l'année 2019, pour encourager les Etats-Membres à utiliser la base de données ESCO pour décrire les acquis de l'apprentissage des diplômes actuellement référencés au CEC

LES ENJEUX ACTUELS DU PROJET:

EURES

EQF

La volonté affichée de faire référencer, dans l'ensemble des états membres,

28 janvier 2019

A structure for the ESCO skills pillar

1. Introduction

The purpose of the document is to report to the Member States Working Group on the state of play for the work on a structure for the skills pillar of ESCO, including the selection of the new experts and their work.

2. Background

The Commission services will soon start developing a skill and knowledge hierarchy to allow users access the ESCO skill and knowledge concepts more easily and intuitively. To this end, the Commission services will use existing resources as a starting point, i.e. the Canadian Skills and Knowledge glossary[1].

3. Development framework

The development of the hierarchy will involve the following:

1. Compile sufficient background information to guide the developers of the hierarchy and its users towards a correct understanding and use of the hierarchy;
2. Define principles which will form the basis for creating the distinct groups of the hierarchy;

Brussels, 28 January 2019

Joint EQF Advisory Group, ESCO Member States Working Group
6 February 2019, Brussels

MSWG 9-5
Note JAG 2-2

ESCO Qualifications Pillar: rationale of the approach, study findings and the way forward

- This note recalls the underlying rationale of the ESCO Qualifications Pillar and focuses on open issues for its further development that have been explored in a recent study.
- Accordingly, it presents the main findings / recommendations of this study and puts forward proposals for follow up.
- The joint ESCO Member States Working Group / EQF Advisory Group meeting is invited to discuss the proposed way forward and signal interest in piloting the suggested next steps

2. Spotlight on the Qualifications Pillar and open issues

More recent discussions around the ESCO Qualifications Pillar have centered around the following open issues:

1. **Direct inclusion of qualifications** in ESCO (i.e. qualifications that are not included in NQFs), as concerns (1) their quality assurance and (2) the process for inclusion .
2. Concerns that the use of ESCO in the context of education and training may result in a **simplification of learning outcome descriptions**, i.e. a fear that these descriptions will lean too strongly towards labour market requirements and neglect the broader character which qualifications possess, as compared with occupational standards.
3. The need to identify **an adequate procedure to link the Qualifications and Skills Pillars** of ESCO in an automated way.

Option 1.1: Automated Linking of Learning Outcomes of Qualifications with ESCO Skills

Human experts conduct the mapping for linking learning outcomes of qualifications in Member State databases with ESCO skills – Member State stakeholder partners do this manually (Recommended for MS which manually adapt databases).

Option 1.2: Support for Enrichment of Member State Qualification Databases Content

Automated linking of the learning outcomes of qualifications with ESCO skills.
(Recommended for MS which automatically adapt databases).

Option 1.3: Further ESCO Development and MS Shared Support (with a sub option to further develop ESCO and MS Shared Support).

Support for enrichment of Member State qualification databases content is added. An improvement of the quality of data on qualifications is recommended to facilitate compatibility of Member States' databases to enable automated linkage supporting ESCO linked open data usage.

The study confirmed that automated processes show fewer failures when the quality of the data on qualifications is better.

Devant les critiques mettant en évidence l'absence de réelle démarche-qualité des dispositifs proposés par La Commission, Une forte pression, qui va s'accentuer au cours de l'année 2019, pour encourager les Etats-Membres à utiliser la base de données ESCO pour décrire les acquis de l'apprentissage des diplômes actuellement référencés au CEC (voir ci-dessus les 6 pays et les 8161 diplômes déjà référencés

En parallèle, un processus d'inclusion directe dans le Cadre Européen (c'est-à-dire sans passer par les Etats-Membres, comme l'exigeaient jusqu'à présent les règles de la subsidiarité) de certifications « internationales » ou « sectorielles »est enclenché pour une mise en application dans les prochains mois

Extrait du récent document d'information de la Commission concernant les travaux du Comité de Maintenance d'ESCO

Information on recent ESCO developments

MAI 29-03

26 March 2019

Development of the Qualifications Pillar

In its original design, a fully developed Qualifications Pillar in ESCO would display qualifications from two different external sources, not owned by the Commission:

1. National qualifications that are part of National Qualification Frameworks (NQF) referenced to the European Qualifications Framework for lifelong learning ("indirect inclusion"). This approach is already being implemented. There are currently six national databases connected to the ESCO Qualifications Pillar (Estonia, Greece, Hungary, Latvia, Lithuania and Slovenia).
2. Other qualifications that would be directly provided to the Pillar by private, sectoral or international awarding bodies ("direct inclusion"), which are not part of NQFs.

For ESCO to reach its full potential as a bridge between education and training and the labour market, the ESCO skills terminology could be used to systematically identify and analyse which skills are related to a particular qualification.

Direct inclusion and the link between the Qualifications and Skills Pillars are currently open issues. The Commission has carried out an external study[1] to explore ways of addressing them.

- Regarding **direct inclusion**, the study suggested three different options for quality assurance (QA), ranging from very strict to light requirements for verification:

1. Full accreditation by a national accreditation body: Awarding bodies are required to either be accredited as 'Certification Bodies for the certification of persons' based on EN ISO/IEC 17024 or have their schemes included in the provision of already accredited Certification Bodies.
2. External QA of a qualification: Awarding bodies are required to demonstrate that QA of the qualification involves an independent party.
3. Self-declaration of QA: awarding bodies are reporting about QA, but the information is not independently validated.

This issue was discussed in the Joint meeting of the EQF Advisory Group and the ESCO Member States Working Group on 6 February 2019. As outcome of the discussion, the Commission proposed a written consultation of the EQF AG and the ESCO MSWG to clarify opinions and positions on quality assured direct inclusion of qualifications in the Qualifications Pillar. Responses to the consultation will inform any further testing and development in this area.

Francis PETEL

Mandats

Paris
Vp Commission Nationale Education Formation de la CPME

Membre de la CTH (1996-2003)
Membre de la CNCP (2003-2018)
Membre de la Commission des Certifications de France Compétences (2019-)

Bruxelles
Membre, puis Président de l'EMC (European Marketing Confederation (1986-2010)

Membre du premier groupe d' expert du CEC - (2004-2007)

Représentant de la CGPME à UEAPME, puis de la CPME à SMEUNITED (2007 -)

Chair du CSWG (Cross Sectoral Working Group) d'ESCO (2011 2016)

Membre du MSWG (Member State Working Group) d'ESCO (2016 -)

Divers