



Plan d'Action pour la
VALIDATION EN EUROPE





Auteurs:

Gina Ebner, European Association for
the Education of Adults (EAEA)

Susana Oliveira, Kerigma, Portugal

ISBN 978-952-7140-19-2

ISBN 978-952-7140-20-8 (ISSUU)

Traduction:

Audrey Pangrazzi,

audreypangrazzi.traductions@gmail.com

Illustration:

Shutterstock

Design et édition:

Marika Kaarlela/Gekkografia

Septembre 2016



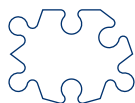


TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ ANALYTIQUE ... 4

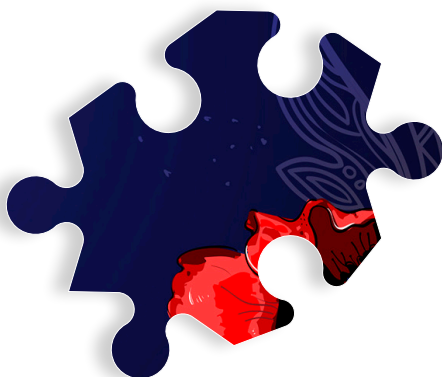
CONTEXTE ... 6

RÉSUMÉS DE RECHERCHE
& PRINCIPAUX RÉSULTATS ... 10

RECOMMANDATIONS /
MESSAGES CLÉS ... 12

MISE EN ŒUVRE ... 18

PLAN D'ACTION ... 19



RÉSUMÉ ANALYTIQUE

POUR L'AVENIR DE L'EUROPE, IL SERA INDISPENSABLE QUE SES RÉSIDENTS PROFITENT AU MAXIMUM DE LEURS CAPACITÉS, COMPÉTENCES ET SAVOIRS.

Chacun doit avoir accès à la formation tout au long de la vie et aux parcours d'apprentissage flexibles. Le consortium AVA pense que la validation est l'un des outils clés pour y aboutir.

IL EXISTE plusieurs politiques et initiatives européennes (la Nouvelle stratégie en matière de compétences en Europe¹, la Recommandation du Conseil du 20 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel²) qui visent à mettre en œuvre les systèmes de validation. Ceci dit, la situation reste fragmentée et des efforts accrus s'imposent pour atteindre la perméabilité et l'inclusion (notamment des groupes désavantagés). Les partenaires AVA ont donc préparé une série de recommandations qui reposent sur des données factuelles ainsi qu'un plan d'action. Le plan d'action représente le point de

vue des prestataires du secteur de services d'éducation des adultes et d'éducation non formelle.

DANS L'ENSEMBLE, les recommandations sont les suivantes :

- Augmenter l'accessibilité et la transparence des systèmes dont bénéficient tous les candidats, notamment ceux venant d'un milieu défavorisé.
- Établir un processus de validation structuré qui rendra tout le processus de validation et les étapes individuelles du processus compréhensibles et visibles pour le candidat.
- Développer ou renforcer un dialogue structuré et intersectoriel entre les intervenants de validation, qui augmentera la fiabilité et la confiance vis-à-vis des résultats de validation, et encouragera la coopération entre eux.
- Accroître l'utilisation des outils existants et étudier leur transférabilité dans différents contextes.

- Créer un apprentissage complémentaire : le processus de validation doit uniquement constituer une étape dans l'apprentissage tout au long de la vie – il doit offrir d'autres opportunités pour le candidat.

EN OUTRE, le consortium AVA s'adresse aux plusieurs intervenants et propose un certain nombre de recommandations, comme entre autres :

- **Pour les autorités publiques (niveaux national/régional/local)** → Développer une stratégie (nationale/régionale/locale) qui inclut tous les secteurs de l'apprentissage tout au long de la vie ainsi que les informations globales sur la validation. S'assurer que la stratégie considère les candidats désavantagés comme un groupe cible clé et que le secteur non formel est entendu et pris en considération de façon adéquate.
- **Pour les prestataires du secteur non formel et de validation** → Encourager le dialogue entre les intervenants de validation et être préparé à la coopération intersectorielle (y compris le secteur formel et les partenaires sociaux)
- **Pour des intervenants (autres prestataires d'éducation, ONG, etc.)** → Les représentants du système d'éducation formelle devront être ouverts au secteur non formel et à une meilleure coopération transectorielle.
- **Pour les partenaires sociaux** → S'impliquer dans le processus de validation à un stade peu avancé : convenir de la valeur de validation et l'introduire dans l'ordre du jour. Entamer les discussions avec d'autres intervenants (p. ex. en estimant les niveaux de salaire et les ajustements conséquents pour les candidats à la validation (équivalents)).
- **Pour le secteur commercial** → S'impliquer dans la définition des normes de validation et contribuer à la législation et à la mise en œuvre de la validation.

▶▶

Le Plan d'Action avance des propositions concrètes de la mise en œuvre, en suivant la logique du processus de validation :

a

Avant le processus, sensibiliser un certain nombre de groupes cibles, encourager l'engagement des intervenants, définir le contexte pour obtenir une vue d'ensemble et préparer le terrain en apprêtant les praticiens de la validation et en créant un environnement approprié.

b

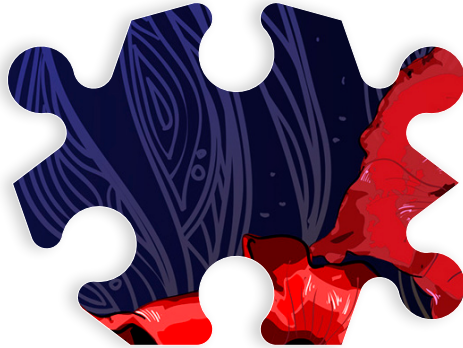
Pendant le processus, mettre l'accent sur l'accès, le contenu, la qualité et les orientations.

c

Après le processus, le consortium AVA recommande de surveiller et communiquer les résultats ainsi que faire un nouveau pas en avant pour garantir la durabilité et accès à d'autres opportunités d'apprentissage.

1 <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/EN/1-2016-381-EN-F1-1.PDF> (version anglaise)

2 [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)&from=FR](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222(01)&from=FR)



CONTEXTE

LE CONSORTIUM AVA PENSE QUE LA VALIDATION EST L'UN DES OUTILS ET MÉCANISMES CLÉS DE L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE. ELLE OFFRE AUX INDIVIDUS LA POSSIBILITÉ DE SE DÉPLACER VERTICALEMENT ET HORIZONTALEMENT DANS LEURS VIES PERSONNELLES ET CARRIÈRES PROFESSIONNELLES.

En tant que représentants du secteur de l'éducation non formelle des adultes, les partenaires sont d'avis que la validation ne consiste pas à formaliser l'éducation non formelle et informelle, mais à donner une valeur supérieure, ou du moins égale, à ces formes d'apprentissage.

EN 2012, le Conseil a approuvé les recommandations sur la validation de l'apprentissage non formel et informel. Il est prévu que les États membres instaurent des systèmes de validation d'ici 2018. Ces systèmes doivent inclure les 4 étapes suivantes : identification, documentation, éva-

luation et certification. Comme l'a souligné Jens Bjornavold, spécialiste du CEDEFOP sur le Cadre Européen des Certifications (CEC) et la validation, nous avons désormais 20 ans de pratique nationale et européenne, mais celle-ci est toujours très fragmentée. L'EAEA et d'autres intervenants clés en Europe pensent que les États membres devront faire face à des défis considérables (voire à une certaine résistance) lors de la mise en place de ces systèmes. C'est pourquoi ils doivent être davantage encouragés.

De manière générale, il existe encore aujourd'hui une trop grande méconnaissance des bénéfices de la validation en Europe. Une certaine méfiance persiste quant aux résultats obtenus à partir des processus de validation et traditionnellement, on leur préfère les certificats et diplômes du secteur formel.



IL EXISTE ENCORE AUJOURD'HUI UNE TROP GRANDE MÉCONNAISSANCE DES BÉNÉFICES DE LA VALIDATION EN EUROPE.

Les prestataires et intervenants de l'éducation des adultes, qui sont souvent les organismes de mise en œuvre des systèmes de validation et qui sont parfois responsables de la validation orientée sur les certificats, dans d'autres cas de la validation orientée sur la formation, pourraient jouer un rôle majeur. En analysant les outils et méthodologies dans différents pays européens et en proposant des solutions du point de vue de la société civile, ce plan d'action vise à réduire la fragmentation à différents niveaux, à savoir la politique et la pratique.

LA VALIDATION est l'un des outils et composants clés de l'apprentissage tout au long de la vie, qui donne aux gens la possibilité de se déplacer verticalement et horizontalement dans leurs vies personnelles et leurs carrières, mais pourrait aussi devenir un composant important des politiques d'inclusion sociale. La recommandation du Conseil stipule que des groupes désavantagés [...] sont plus particulièrement censés bénéficier des modalités de validation, la validation pouvant améliorer leur participation à l'apprentissage tout au long de la vie et leur accès au marché du travail. Cependant, peu de choses ont été faites jusqu'à présent pour inclure ces systèmes de validation.

Récemment, le CEDEFOP a mis à jour l'inventaire européen sur l'apprentissage non formel et informel et a lancé les lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels. Suite à la recommandation du Conseil, ces documents décrivent la situation actuelle dans 33 pays, surveillent les développements clés à ce sujet

et proposent d'éventuelles solutions pour aller de l'avant. Cette étude a mis en exergue les principaux défis suivants : la difficulté d'accès, le manque de sensibilité et de reconnaissance, la fragmentation du système, la (non) viabilité financière, la cohérence, la professionnalisation et la collecte des données.

LORS DE DISCUSSIONS menées avec des prestataires d'apprentissage non formel, le consortium AVA a bien perçu la nécessité d'établir une meilleure coopération parmi les intervenants au niveau national, mais également la concurrence que cet échange pourrait aussi créer dans certains contextes. De plus, et en lien avec cela, certaines étapes de la validation ont été accueillies avec un certain scepticisme. Les prestataires se sentent interpellés par l'étape d'évaluation et craignent la formalisation de l'éducation non formelle, entre autres. Les systèmes de validation mèneront-ils à une approche en deux phases en faveur de l'apprentissage et de la formation (l'apprentissage formel et validé joue un rôle important et est soutenu tandis que l'apprentissage non validé est négligé)?

AU NIVEAU POLITIQUE, la validation a pris une importance encore plus grande. Dans la [Nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe](#), la Commission européenne propose par conséquent une **garantie des compétences** dont le but est d'aider les adultes peu qualifiés à **acquérir un niveau minimal en lecture, écriture, calcul et compétences numériques** et/ou à progresser vers une qualification de deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou équivalente (CEC niveau 4), par le biais de **trois étapes** :

Étape 1

ÉVALUATION DES COMPÉTENCES :

Permettre aux adultes peu qualifiés d'identifier leurs compétences existantes et leurs besoins de mise à niveau.



Étape 2

OFFRE D'APPRENTISSAGE :

Concevoir et apporter une offre de formation et d'apprentissage adaptée aux besoins spécifiques de chaque individu et du marché du travail local.



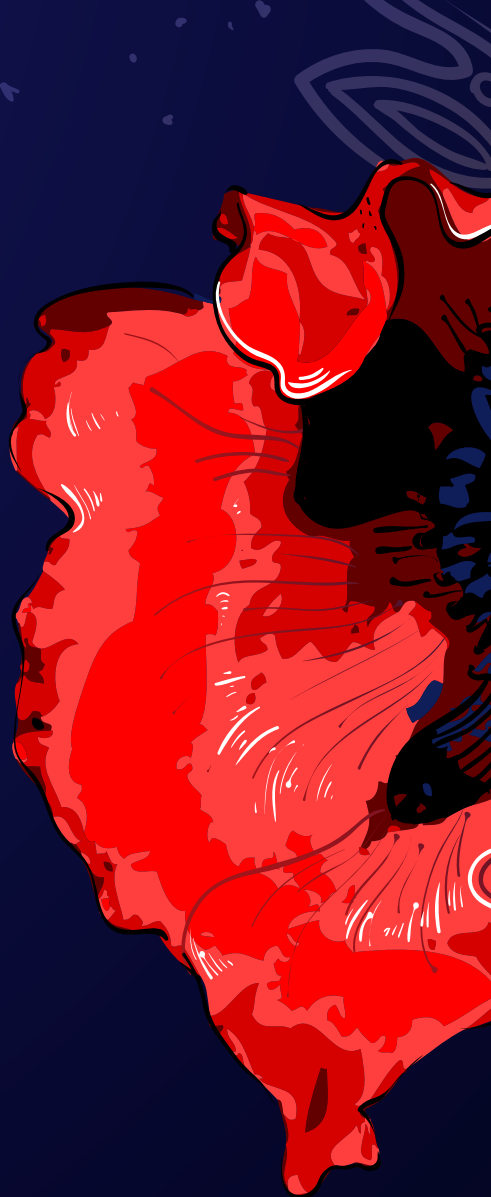
Étape 3

VALIDATION ET RECONNAISSANCE :

Validation et reconnaissance des compétences acquises.



IL FAUDRAIT RÉFLÉCHIR
aux expériences accumulées en matière de groupes désavantagés et au problème de mise en confiance. Des solutions et l'apprentissage des conséquences des systèmes de validation doivent être trouvés, notamment pour les individus (et plus particulièrement ici ceux qui sont peu qualifiés). On pourrait y parvenir en renforçant le dialogue et la coopération au sein des secteurs et des institutions.





RÉSUMÉS DE RECHERCHE & PRINCIPAUX RÉSULTATS

NVL A ENTREPRIS DES RECHERCHES APPROFONDIES AFIN D'ANALYSER LA SITUATION DANS DIFFÉRENTS PAYS DU POINT DE VUE DES PRESTATAIRES, ET EN EFFET, LES ANALYSES SONT DISPONIBLES SOUS FORME DE RAPPORTS ET RÉSUMÉS NATIONAUX.

Nous nous concentrerons ici sur l'analyse horizontale, qui a fourni un point de départ pour faire de plus amples recommandations.

La recherche s'est concentrée sur trois concepts principaux : perméabilité, fragmentation et inclusion. La perméabilité et l'inclusion sont les deux caractéristiques principales nécessaires aux systèmes de validation globaux, alors que la fragmentation est la réalité actuelle dans de nombreux pays, qui constitue un obstacle à leur atteinte.

3 Cette analyse est rédigée sur la base d'un sondage qui a été produit par NVL avec le soutien du consortium AVA. Au total, 50 personnes ont été interrogées. 20 pays étaient représentés. Les prestataires du secteur de l'éducation non formelle des adultes (29) et des organisations faïtières (10) étaient supposés être le principal groupe cible. Cependant, grâce à sa large diffusion, le sondage a été complété par 11 autres organisations.

1

La définition, utilisée pour la **perméabilité** des processus et résultats de validation, à laquelle le consortium AVA aimerait recourir, est la suivante :

Les processus de validation doivent être cohérents, transparents et légitimes, c'est-à-dire qu'ils doivent être exécutés à l'aide de la structure de validation, de méthodes, outils, critères et normes qui explicitent clairement au candidat l'objectif, les progrès, le résultat et les avantages et qui fournissent des résultats reconnus comme valides et fiables par des utilisateurs – à la fois au sein d'une structure d'éducation formelle et par des employeurs.

Le concept de perméabilité pourrait s'articuler autour des termes suivants :

- a** Conception du système cohérent et bien structuré
- b** Utilisation de normes et critères légitimes
- c** Acceptation plus large de la validation et de ses plus grands avantages pour la société
- d** Coopération avec des intervenants et partenaires sociaux ainsi que parmi des secteurs et institutions.

2

La définition, utilisée pour la fragmentation des processus et résultats de validation, est la suivante :

Ne pas garantir des processus cohérents et globaux assume les risques liés à la fragmentation, lorsque les candidats à la validation perdent le sens de l'orientation et obtiennent des résultats partiels qui ne les aident pas à profiter réellement de leur apprentissage antérieur.

Les personnes interrogées établissent que les risques de la fragmentation sont particulièrement élevés dans les cas suivants :

- a** Mise en œuvre incohérente et fractionnée du système de validation
- b** Obstacles bureaucratiques
- c** Manque de ressources financières
- d** Manque d'orientation et de formation des professionnels de la validation for validation professionals

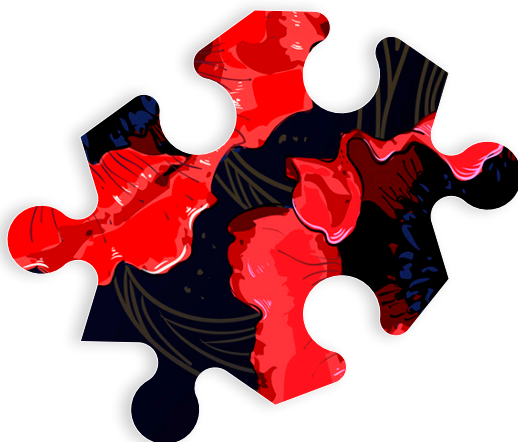
3

La définition, utilisée pour l'inclusion due aux processus et résultats de validation, est la suivante :

S'assurer – dans quelque mesure que ce soit – que tous les citoyens, notamment les groupes désavantagés, ont la possibilité de bénéficier de la validité de l'apprentissage non formel et informel afin d'accroître leur participation à l'apprentissage tout au long de la vie et d'accéder au marché du travail.

Afin de rendre plus inclusifs les systèmes de validation, les partenaires suggèrent de mettre en place :

- a)** Des activités de sensibilisation
- b)** Des stratégies d'inclusion aux niveaux national et institutionnel
- c)** La clarté de l'objet pour l'organisation et pour l'individu
- d)** L'élaboration d'orientations et de consultations pour les candidats



RECOMMANDATIONS/ MESSAGES CLÉS

BASÉ SUR LES RÉSULTATS DE RECHERCHE ET SUR UNE DISCUSSION MENÉE AVEC UN PLUS GRAND GROUPE D'EXPERTS, LE CONSORTIUM AVA A ÉBAUCHÉ CERTAINS OBJECTIFS CLÉS QUE CHACUN DOIT CHERCHER À ATTEINDRE :

- **Augmenter** l'accessibilité et la transparence des systèmes dont bénéficient tous les candidats, notamment ceux venant d'un milieu défavorisé.
- **Établir** un processus de validation structuré qui rendra tout le processus de validation et les étapes individuelles du processus compréhensibles et visibles pour le candidat.
- **Développer** ou renforcer un dialogue structuré et intersectoriel entre les intervenants de validation, qui augmentera la fiabilité et la confiance vis-à-vis des résultats de validation, et encouragera la coopération entre eux.
- **Accroître** l'utilisation des outils existants et étudier leur transférabilité dans différents contextes.
- **Créer** un apprentissage complémentaire : le processus de validation doit uniquement constituer une étape dans l'apprentissage tout au long de la vie – il doit offrir d'autres opportunités pour le candidat.

LE CONSORTIUM AVA a identifié des autorités publiques, des prestataires du secteur de l'éducation des adultes, des partenaires sociaux et le secteur commercial comme les principaux intervenants de validation.

Les points suivants sont des recommandations spécifiques qui leur permettraient de réduire les fragmentations et d'augmenter la perméabilité et l'inclusion. Le principe sous-jacent que doivent suivre tous les intervenants consiste en ce que les processus de validation doivent être centrés sur l'individu. En effet, même si la validation présente des avantages sociaux, il s'agit d'un cheminement personnel.

Les professionnels et intervenants impliqués doivent le reconnaître et adopter une approche adaptée dans la conception et la mise en œuvre des dispositions relatives à la validation. La prise en compte des besoins des apprenants est particulièrement importante dans le cadre de la phase de mise en œuvre : transparence et flexibilité des procédures, approvisionnement des offres d'apprentissage personnalisées et orientations et conseils continus et personnalisés dont il est prouvé qu'ils ont un impact sur les progrès effectués par les candidats dans leur vie et leur carrière.

A

Pour les autorités publiques (niveaux national/régional/local)

- **Développer** une stratégie (nationale/régionale/locale) qui inclut tous les secteurs de l'apprentissage tout au long de la vie ainsi que les informations globales sur la validation. S'assurer que la stratégie considère les candidats désavantagés comme un groupe cible clé et que le secteur non formel est entendu et pris en considération de façon adéquate.
 - ▶▶ Le consortium AVA aimerait mettre l'accent sur l'importance des municipalités et des communes dans le cadre du processus (ou des provinces ou régions dans les cas où ces dernières ne sont pas en charge des politiques sur l'éducation), notamment lorsqu'il s'agit de financement. La viabilité d'un système de validation est cruciale pour sa propre mise en œuvre et sa survie : prévoir une possibilité de financement locale rendra non seulement les choses plus faciles au niveau procédural, mais les rendra aussi géographiquement plus accessibles aux organisations AE. Ce niveau est également primordial lorsqu'il s'agit de l'évaluation du processus, en particulier de son étendue, de la nature de ses bénéficiaires et de ses avantages réels.
 - ▶▶ Les organisations en charge de la formation des adultes jouent un rôle primordial dans des systèmes de validation, car elles constituent la voie d'accès pour atteindre l'objectif ultime : la validation. Les organisations en charge de la formation des adultes ne témoignent pas seulement des cas individuels, dans la mesure où elles sont conscientes des obstacles que les individus peuvent rencontrer, mais peuvent également donner des exemples concrets sur le fonctionnement du processus dans son ensemble.
 - ▶▶ Le consortium AVA appelle au développement de systèmes de validation plus larges et plus globaux, qui couvrent un nombre plus important de professions, d'aptitudes et de compétences (p. ex. compétences personnelles et professionnelles).
- **Fournir** un cadre juridique incluant l'accréditation des prestataires de validation : en encourageant la qualité du processus et en suivant le développement de l'apprentissage suite à la validation, vous contribuerez à la mise en confiance entre les différents secteurs et institutions.



LE CONSORTIUM AVA SUGGÈRE DE PRENDRE EN CONSIDÉRATION L'IMPLICATION DE LA COMMUNAUTÉ ET/OU DES FAMILLES DES CANDIDATS.

- ▶▶ Selon le consortium AVA, la validation est un droit individuel. Le cadre juridique doit s'assurer que tous les citoyens sont autorisés à participer aux dispositions de validation, même à travers des actions affirmatives (flexibilité des horaires, prestations de soins à l'enfance, etc.).
- ▶▶ Certains prestataires sont fermement convaincus que la validation doit être gratuite ; d'autres pensent que le versement de frais mineurs pourrait être un moyen de renforcer l'engagement individuel et d'augmenter la reconnaissance des résultats de validation. Dans tous les cas, il convient de s'assurer au niveau politique que ces frais n'empêchent pas les groupes désavantagés de participer au processus de validation
- **Offrir** un cadre de coopération aux intervenants en faveur d'une compréhension commune des besoins de chaque groupe et des avantages pour chacun d'entre eux. Cela évitera la fragmentation, et notamment les conflits entre l'apprentissage formel/non formel/informel, ou une préférence pour l'un d'entre eux.
- **La qualité est** la clé du succès des systèmes et procédures de validation et est étroitement liée à la confiance placée dans ces derniers. En coopération avec les intervenants (système d'éducation formelle, partenaires sociaux, prestataires non formels, etc.), un cadre de qualité fiable et transparent doit être développé.
- **Établir** des dispositions nationales pour le développement des compétences aux prestataires VNFIL pour s'assurer que les prestataires ont des compétences adéquates et se voient offrir des formations internes à intervalles réguliers.
- **Le financement est** le problème clé, car le processus doit être aussi abordable que possible pour l'individu, et au minimum gratuit pour les groupes désavantagés. Tandis qu'un système de validation opérationnel impliquera un investissement initial et continu, les retombées économiques seront bien plus élevées.
- **Relier** le système de validation avec les structures, initiatives et politiques existantes aux niveaux régional, national et européen. Par exemple, il est absolument nécessaire de relier la validation au développement des CNC et de donner à l'apprentissage informel et non formel, une fois validé, une position égale dans ce cadre.

B

Pour les prestataires du secteur non formel et de validation

- **Encourager** le dialogue entre les intervenants de validation et être préparé à la coopération intersectorielle (y compris le secteur formel et les partenaires sociaux)
- **Développer** une stratégie visant à atteindre et responsabiliser les groupes désavantagés (voir aussi le travail effectué par le réseau OED – www.oed-network.eu).
 - ▶▶ Le consortium AVA propose d'adopter une stratégie compatible avec des approches, méthodes et outils de validation appropriés (p. ex. l'environnement doit créer des conditions de sorte que le candidat soit en mesure de démontrer (et d'être conscient de) ses propres compétences).
- **Se concentrer** sur les individus et leurs besoins : essayer de s'orienter sur la formation ainsi que sur les certificats, et offrir une formation adéquate pour le personnel de validation (les professionnels de validation à la base doivent avoir ou obtenir des compétences dans le domaine et la culture des affaires).
 - ▶▶ Le consortium AVA suggère de prendre en considération l'implication de la communauté et/ou des familles des candidats.
- **Spécifier** les résultats d'apprentissage dans toutes les activités et ne pas avoir peur de collecter des statistiques, de sorte d'encourager une meilleure compréhension
- **Recommander** l'idée/le concept de validation aux personnes intéressées en mettant en exergue leurs potentiels avantages, et illustrer le besoin d'accréditation des prestataires :
 - a) Il est crucial d'instaurer un langage commun sur la validation, notamment lorsqu'il s'agit de reconnaître les différents types d'avantages que le processus peut apporter aux individus.
 - b) Des critères standard juridiques pour les prestataires, y compris une documentation systématique et reconnue sur le processus de validation et sur l'organisation en charge de son exécution, sont primordiaux pour encourager la confiance mutuelle parmi les secteurs et intervenants.
- **Décider** de l'objectif/des objectifs de validation : un système de validation partiel n'aboutit pas nécessairement à un système fragmenté. Les prestataires doivent être libres de choisir s'ils veulent exécuter le processus intégralement ou seulement partiellement. Les quatre étapes du projet « Valoriser l'apprentissage non formel et informel » (VPL) sont d'importance égale. En particulier, les phases d'identification/de documentation sont cruciales pour des candidats désavantagés, car elles contribuent à stimuler leur responsabilisation, leur engagement civique et leur bien-être. Si des prestataires décident de mettre en œuvre une validation partielle, ils doivent essayer d'établir des liens avec d'autres intervenants et de rendre leurs résultats de validation significatifs pour les secteurs de l'éducation formelle et commerciaux (p. ex. en facilitant les éventuels liens que le candidat doit établir à la prochaine étape).

“

AIDER À DIFFUSER DES INFORMATIONS SUR LA VALIDATION, ACCROÎTRE SES CONNAISSANCES SUR LA VALIDATION.

C

Pour des intervenants (autres prestataires d'éducation, ONG, etc.)

- **Les représentants** du système d'éducation formelle devront être ouverts au secteur non formel et à une meilleure coopération transectorielle. Cela est important en vue de réussir la mise en œuvre du système de validation, mais doit aussi donner l'occasion à l'apprenant de se déplacer de façon flexible entre les différents secteurs d'éducation.
- **Faire du lobbying** pour la création de cadres juridiques appropriés aux autorités publiques et entreprises, et leur expliquer les besoins de la société locale et des individus.
- **Créer des réseaux** entre les intervenants et les praticiens de la validation afin de 1) parler de la méthodologie, de la fonctionnalité du processus et des avantages de la validation ; 2) mieux comprendre la langue de chacun ; 3) travailler en faveur de la validation.
- **Aider à diffuser** des informations sur la validation, accroître ses connaissances sur la validation : trouver ou former des « ambassadeurs » chargés de la validation ; des personnes en mesure de parler de la validation aux entreprises, aux employeurs et des personnes qui possèdent de bonnes connaissances concernant le champ d'activité de l'entreprise.
- **Soutenir** les différents secteurs dans le cadre de la cartographie des compétences.

D

Pour les partenaires sociaux

- **S'impliquer** dans le processus de validation à un stade peu avancé : convenir de la valeur de validation et l'introduire dans l'ordre du jour. Débattre des avantages et inconvénients de la validation avec d'autres intervenants (p. ex. en estimant les niveaux de salaire et les ajustements conséquents pour les candidats à la validation (équivalents)).
- **Promouvoir** la validation au sein des réseaux et parmi les groupes cibles – les comités d'entreprises et les délégués syndicaux notamment peuvent soutenir le travail de proximité vis-à-vis des groupes désavantagés.
- **Développer** des stratégies en matière de compétences en passant des accords des partenaires sociaux (au niveau sectoriel et de l'entreprise), qui incluent la validation.

Dans un certain nombre de secteurs, les partenaires sociaux sont des acteurs clés au sein du Conseil pour les compétences, dans la mesure où ils sont en charge d'effectuer les procédures de validation dans ce secteur particulier. Ils doivent être ouverts à une coopération étroite avec des prestataires du secteur de l'éducation non formelle.

E

Pour le secteur commercial

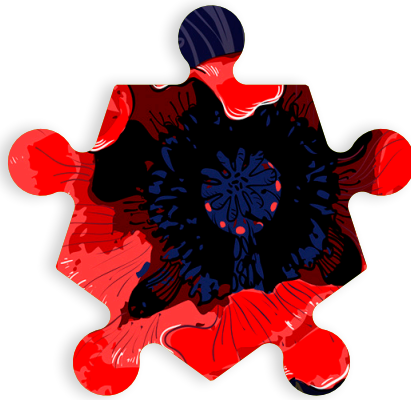
- **Faire du lobbying pour** la validation des décideurs politiques et faire valoir les avantages de la validation parmi les pairs
 - ▶▶ Le consortium AVA pense que la validation pourrait contribuer à l'augmentation de la transparence au sein du marché du travail ;
 - ▶▶ Le consortium AVA est convaincu que les actions menées par le secteur commercial rehausseront la confiance parmi les futurs candidats et employeurs en renforçant la crédibilité et la visibilité auprès de la société générale.
- **Trouver des partenaires** auprès du secteur non-formel ; contribuer aux coûts de la validation et créer un espace pour la validation des compétences pratiques.
- **S'impliquer** dans la définition des normes de validation et contribuer à la législation et à la mise en œuvre de la validation.
- **Recruter** des employés sur la base des services de validation et identifier des potentiels candidats à la validation ;
- **Établir** un processus de cartographie des compétences pour examiner les compétences nécessaires maintenant et dans le futur. En cas de mise à jour constante, le plan de compétences doit aider les industries à utiliser de la meilleure façon possible les compétences des individus et à aider les employés à monter d'un cran.



MISE EN ŒUVRE

Tous les groupes cibles susmentionnés peuvent largement contribuer à une meilleure mise en œuvre des systèmes de validation. Il est important que tous s'impliquent dans la conception, la mise en œuvre et la surveillance des systèmes de validation à un stade peu avancé.

Il est essentiel de renforcer la responsabilité concrète de tous les intervenants impliqués et que ces derniers ressentent un sentiment d'appartenance à ce processus. C'est pour cette raison que le consortium AVA aimerait suggérer un plan commun pour avancer vers cet objectif. Cela comprend des initiatives ascendantes et descendantes tout au long du processus, qui se complètent mutuellement.



PLAN D'ACTION

LE PLAN D'ACTION SE CONCENTRE SUR LES ÉTAPES D'UN PROCESSUS DE VALIDATION ; IL VISE À FOURNIR DES CONSEILS UTILES ET PRATIQUES VISANT À RENDRE CETTE PROCÉDURE PLUS PROSPÈRE.

AVANT

Sensibilisation
▼
Encourager l'engagement
▼
Obtenir une vue d'ensemble
▼
Préparer le terrain

PENDANT

Accès
▼
Contenu
▼
Qualité
▼
Orientations

APRÈS

Surveiller
▼
Communiquer
▼
Un nouveau pas en avant
▼
Garantir d'autres opportunités d'apprentissage

SENSIBILISATION

Vis-à-vis des décideurs politiques et représentants des autorités nationales/régionales/locales :

- ▶ S'assurer qu'ils comprennent les avantages des qualifications décrites par le biais des résultats d'apprentissage, l'importance des résultats d'apprentissage pour les procédures de validation et les avantages des processus de validation;
- ▶ Impliquer le niveau municipal.

Proposition :

Vous pouvez envisager de créer des directives pour développer des modèles de ressources ainsi que les niveaux nationaux et locaux afin de faire progresser la discussion sur leurs coûts/bénéfices et donc d'augmenter leur motivation.

Vis-à-vis du public général :

- ▶ Il est nécessaire de recourir à un marketing efficace pour convaincre ce groupe cible. Trouver des façons claires et simples de communiquer les avantages de la validation. Trouver des statistiques/analyses concrètes à présenter ainsi que des histoires de réussite à mettre en exergue.

- ▶ L'opportunité d'utiliser la « semaine LLL » organisée dans de nombreux pays pour accroître la sensibilisation à la validation.

Facteur essentiel :

Même si le Portugal a mis en œuvre un système de validation étendu et réussi, il convient de réaliser de plus amples travaux afin d'atteindre la reconnaissance sociale sans réserve du système.

Vis-à-vis des groupes désavantagés :

- ▶ Le travail sur le terrain s'avère être assez efficace.

Exemple :

Pendant le projet RURAL FORCE au sein des zones rurales roumaines, des campagnes d'information ont été organisées pour sensibiliser le groupe cible sur le processus de validation et ses avantages, suivies de séances d'orientation pour les individus identifiés comme de potentiels candidats à des services de validation. Les individus (sans emploi ou vivant de l'agriculture vivrière) impliqués dans la validation à la fin du

processus ont acquis plus d'estime personnelle, de connaissances sur la façon de s'évaluer et de confiance dans leurs compétences et capacités à trouver un emploi.

- ▶ Renforcer la discussion et la coopération avec la société civile organisée.
- ▶ Impliquer les communautés et les familles ainsi que les multiplicateurs et les ouvre-portes.
- ▶ Réseau pour créer des conditions à la participation (méthodologies, directives, logiciel, transport, traduction, etc.).

Exemple :

l'Association Cerebral Palsy Association of Coimbra (APCC) travaille en étroite collaboration avec des agences gouvernementales pour publier des directives et des normes qui garantissent l'accès et le succès des handicapés en matière de validation.

- ▶ Trouver des partisans/ambassadeurs/modèles correspondants (autrefois les handicapés ayant connu une « histoire de validation » réussie).

Exemple :

La Weiterbildungsakademie Österreich (WBA⁴) a procédé de cette fa-

çon lorsqu'elle a ciblé des personnes sourdes. Cela a eu un impact important sur la motivation des candidats et leur a donné un sentiment d'appartenance à un lieu, en partageant quelque chose (une qualification).

Vis-à-vis des pairs et d'autres intervenants directement impliqués

- ▶ Tenir compte de leurs préoccupations.
- ▶ Trouver et présenter les avantages et valeurs ajoutées. Plaider votre cause à l'aide d'arguments concrets.
- ▶ Utiliser la plateforme EPAL pour rehausser la sensibilisation parmi les professionnels du secteur de la formation des adultes sur les avantages du processus de validation, en gardant à l'esprit que cette plateforme est une initiative au niveau européen développée dans chaque État membre et dans certains candidats UE et des États non membres de l'UE.

Proposition :

Démarrer à partir d'une analyse SWOT (forces, faiblesses, opportunités et menaces).

⁴ La Weiterbildungsakademie Österreich (Académie autrichienne de la fonction continue) est un système de validation pour la qualification et la reconnaissance des éducateurs d'adultes. Plus d'informations sur http://wba.or.at/english/about_us.php

ENCOURAGER L'ENGAGEMENT

Cartographier les potentiels intervenants.

- ▶ Réunir ces intervenants en établissant des réseaux, des groupes de réflexion. Organiser des formations mutuelles et renforcer les meilleures pratiques et les échanges de connaissances.

Proposition :

Créer des groupes de travail qui comprennent TOUS les secteurs de l'apprentissage tout au long de la vie (étendre éventuellement à d'autres intervenants). Pour ce faire, s'assurer que tous les secteurs comprennent les concepts et définitions : le but est de créer une langue commune sur la validation ainsi que le concept des compétences.

Exemple :

L'International Women's Centre Den Helder (IWC⁵) aux Pays-Bas dispose d'un réseau très large composé de partenaires sociaux, de chefs des communautés et d'intervenants du monde éducatif. Ils contactent directement des entreprises et de potentiels employeurs afin de trouver des postes pour les femmes participant aux cours. Par ailleurs, l'IWC a créé un dialogue avec des personnes clés qui travaillent pour les communautés de migrants et les repré-

sentent. Après avoir démontré la valeur et l'impartialité de leur travail, elles construisent une vraie relation avec ces derniers et garantissent ainsi leur implication active aux fins du centre.

- ▶ Essayer d'établir un intérêt mutuel à la coopération avec les autres intervenants.

Proposition :

Identifier les sujets potentiellement intéressants pour discuter et collaborer avec d'autres intervenants (p. ex. quel type de compétences, avantages, etc.). Organiser des débats sur les problèmes de financement et de qualité, qui sont les plus épineux à traiter. Commencer en débattant des questions suivantes : quelle organisation serait en mesure de verser des fonds aux candidats (si nécessaire)? Comment atteindre au mieux la durabilité?

Facteur essentiel :

De nombreux pays ont rappelé combien se fier à une structure basée sur un projet (p. ex. procédures de demande (annuelles) visant à récolter des fonds) pourrait compromettre la durabilité du processus de validation et la capacité des centres de validation à soutenir en continu les candidats.



OBTENIR UNE VUE D'ENSEMBLE

Obtenir une connaissance approfondie de la validation, des pratiques actuelles et de ses acteurs en :

- ▶ Comprenant et prenant en compte différents cadres juridiques.
- ▶ Consultant l'inventaire européen publié par la Commission européenne pour se familiariser avec les derniers développements politiques dans votre pays et dans l'UE.
- ▶ Lisant les directives du CEDEFOP pour avoir un aperçu des procédures et méthodes suggérés afin d'améliorer les systèmes de validation dans votre pays.
- ▶ Examinant l'analyse horizontale AVA pour saisir les opinions du secteur de l'éducation non formelle des adultes et les meilleures pratiques sur le terrain.
- ▶ Explorant les projets, méthodes et expériences existants dans votre contexte et au-delà.

Apprendre à connaître vos groupes cibles. Comprendre les besoins et objectifs des candidats contribuera à leur succès et à leur volonté d'impliquer d'autres pairs dans le processus.

Proposition :

La collecte des données sur les participants peut permettre d'en apprendre plus sur l'accès et les obstacles. Vous aurez peut-être besoin de mettre en place de nouveaux services ou arrangements afin de permettre la participation de certains groupes cibles. Examiner les résultats du projet ROM-ACT pour apprendre comment impliquer les femmes roms dans le processus de validation. <http://www.rom-act.eu/>

5 IWC Den Helder organise des cours, activités et projets pour aider les femmes à s'intégrer, participer, s'émanciper et avoir conscience de leur propre capacité au sein de la société. Plus d'informations sur le site suivant: www.ivcdenhelder.nl

PRÉPARER LE TERRAIN

S'assurer que les praticiens de la validation :

- ▶ sont des experts de la validation (évaluateurs, conseillers, gestionnaires du processus...).
- ▶ ont des connaissances approfondies dans le domaine de la formation des adultes ainsi que du marché du travail.
- ▶ ont de bonnes compétences de communication, de personnel et interculturelles.
- ▶ n'ont aucun intérêt personnel dans les résultats de validation (pour garantir l'impartialité).

Si, après une analyse approfondie, vous constatez qu'une des compétences susmentionnées doit être renforcée, organiser une formation destinée aux professionnels de la validation ou faites du lobbying au niveau politique.

Créer un environnement approprié pour le processus de validation.

Exemple :

L'Education and Training Service Center (ETSC⁶) en Islande coordonne la formation du personnel de validation, des réunions avec des chefs de projet, des conseillers en carrière et des évaluateurs pour garantir la qualité du processus. L'ETSC établit la méthodologie de la validation, mais de nombreux intervenants sont impliqués lorsqu'un nouveau programme/cursus/poste est ouvert à la validation.

6 Le principal objectif de l'ETSC consiste à développer un programme pour une offre éducative, développer la reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel, augmenter la qualité de la formation des adultes et développer des orientations et consultations à l'attention du groupe cible (individus peu qualifiés). Plus d'informations sur <http://www.frae.is/>



ACCÈS:

Sécuriser l'accès à la validation pour tous en garantissant

- ▶ La neutralité des méthodes (préférez une approche positive au lieu d'une approche négative)
- ▶ Impartialité des évaluateurs et délimitation claire des rôles des praticiens de la validation
- ▶ Aucun frais ou de faibles frais
- ▶ Accessibilité méthodologique, comportementale et programmatique
- ▶ La présence des centres d'évaluation dans tout le pays, pas seulement dans certaines zones urbaines

Exemple :

La diversité des intervenants autorisés à développer la validation et l'existence d'un grand nombre de centres de validation sont un facteur de succès au Portugal.

- ▶ Flexibilité de la procédure et sa durée

Exemple :

De nombreux candidats WBA trouvent utile l'adaptabilité de la durée de la validation selon les besoins individuels des candidats. Cependant, cela pourrait constituer un inconvénient pour ceux qui auraient besoin de délais afin d'atteindre un objectif.

B

CONTENU:

S'assurer que les compétences pratiques pouvant être utilisées dans la vie de tous les jours sont évaluées.

Se concentrer sur le développement personnel du candidat. Renforcer la confiance et l'estime des candidats est primordial pour contribuer à leur entrée dans le marché du travail ou à leur inscription dans d'autres voies pédagogiques.

Si les candidats sont issus de l'immigration, prévoir une stratégie spéciale pour ces derniers, qui les aidera à s'intégrer dans la communauté locale.

Exemple :

L'IWC a organisé un cours préalable pour permettre aux candidats de faire face aux enjeux du processus et augmenter leurs compétences existantes. Petits déjeuners interculturels, pratique de la conversation en hollandais, activités sportives, cours d'informatique, formation sur l'affirmation de soi et formation linguistique en face à face sont utilisés pour découvrir des compétences, et par-dessus tout, augmenter la confiance en soi.



QUALITÉ:

S'assurer qu'un système de gestion de la qualité adéquat est mis en place et que le principe de la transparence est appliqué pendant toutes les étapes de la procédure.

Adopter des normes transparentes; le mieux est qu'elles soient reliées à des systèmes et cadres de qualification nationaux et à une stratégie de validation nationale, et formulées selon les résultats d'apprentissage.

Exemple :

L'IWC utilise des normes et critères légitimes à l'échelle nationale et largement reconnus, comme des tests, présentations, discussions, recherche de preuves, rédaction de portfolios, évaluations et certificats (CHQ).

Établir des projets de révision effectués par des pairs et distribuer les apprentissages (également important à un stade plus précoce).

Exemple :

Le WBA prend part au projet européen de révision et pense que les échanges sont extrêmement utiles car ils permettent d'obtenir un feedback sur le processus de validation et d'atteindre plusieurs nouvelles perspectives.

Exemple :

Un modèle de qualité intéressant pour une mise en œuvre et un développement systématiques des processus de validation au sein d'organisations de prestataires a été développé dans le cadre d'un projet de coopération nordique : <http://nvl.org/Content/Quality-Model-for-Validation-in-the-Nordic-Countries>

D

ORIENTATIONS:

Prêter attention aux orientations et conseils continus et personnalisés pendant tout le processus de validation.

Proposition :

Mettre à la disposition des candidats un conseiller personnel qui les guide tout au long du processus afin d'offrir une approche centrée sur l'apprenant. Former les conseillers pour éviter la création d'une dépendance avec le candidat.

Garantir la mise à disposition d'une formation complémentaire pour combler le déficit des compétences.

Facteur essentiel :

Les candidats WBA souhaitent recevoir une formation plus poussée. Si aucune suggestion/offre n'est mise à disposition, cela peut entraîner la fin du processus de validation. Certains candidats démontrent une absence d'initiative pour trouver l'offre adéquate par eux-mêmes.

Exemple :

Au Portugal, les candidats peuvent uniquement aller au bout du chemin de la validation en élaborant un plan de développement personnel qui prévoit leurs réussites futures, personnelles, professionnelles ou académiques.

A

SURVEILLER

Surveiller le fonctionnement, la mise en œuvre et l'accessibilité des politiques (utiliser les critères proposés par les directives CEDEFOP (p. ex., validité, équité, fiabilité...)).

Tester la performance des participants grâce à un modèle maître.

Exemple :

Ce modèle est utilisé aux Pays-Bas et est accessible sur un site Internet. Plus d'informations sur le site : <http://www.ivcdenhelder.nl/>

B

COMMUNIQUER

Montrer au grand public les avantages de validation en exposant les résultats des candidats (faits et chiffres).

Autoriser la déclaration individuelle des avantages et réussites personnels.

C

UN NOUVEAU PAS EN AVANT

Utiliser le monitoring des résultats pour optimiser la procédure.

Enquêter pour savoir si le processus/les méthodes que vous utilisez peuvent être transférés dans d'autres domaines et si c'est le cas, essayer d'établir un échange/une coopération avec d'autres intervenants de validation.

Aller plus loin dans la stratégie de mise en œuvre, en passant du niveau de projet à un niveau durable (impliquant le niveau local si possible).

D

GARANTIR D'AUTRES OPPORTUNITÉS D'APPRENTISSAGE

Les processus de validation réussis ont tendance à donner de la confiance aux apprenants et de la motivation pour continuer à apprendre. La fin du processus doit donner lieu à plusieurs opportunités en matière d'éducation formelle et non formelle.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



norden

Nordic Network for
Adult Learning

