Centre européen pour le développement de la formation professionnelle

Commission européenne

FR

Lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels

CEDEFOP

Lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels

Cedefop reference series 104
Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2016

Merci de citer cette publication comme suit:
Cedefop (2016). *Lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels.*
Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne.
Cedefop reference series; No 104.
http://dx.doi.org/10.2801/50647

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur Internet via le serveur Europa (http://europa.eu).

Luxembourg:
Office des publications de l'Union européenne, 2016

ISBN: 978-92-896-1978-3
doi:10.2801/50647

Copyright © Centre européen pour le développement
de la formation professionnelle(Cedefop), 2016
Tous droits réservés.

Design: adam@artdirector.gr
Imprimé dans l'UE

Le C**entre européen pour le développement de la formation professionnelle** (Cedefop) est le centre de référence de l'Union européenne pour la formation et l'enseignement professionnels. Nous livrons des informations et des analyses sur les systèmes et les politiques de formation et d'enseignement professionnels, ainsi que sur la recherche et la pratique dans ce domaine. Le Cedefop a été créé en 1975 par le règlement (CEE) n° 337/75 du Conseil.

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GRÈCE
Adresse postale: PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GRÈCE
Tél. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
E-mail: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu

Joachim James Calleja, *Directeur*
Micheline Scheys, *Présidente du Conseil de direction*

Avant-propos

Nous avons tous les jours des occasions d'apprendre. Au-delà de la salle de classe, nous pouvons acquérir dans notre vie quotidienne, que ce soit au travail, à la maison ou pendant nos loisirs, les connaissances, aptitudes et compétences les plus précieuses. L'apprentissage tout au long de la vie est un instrument essentiel de développement personnel: le reconnaître permet de valoriser les acquis des personnes et leurs apports potentiels à la société. Pourtant les formes traditionnelles d'enseignement conservent leur primauté, l'apprentissage non formel et informel restant souvent ignoré et sous-estimé.

La recommandation du Conseil de 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel reconnaît cette contradiction et s'attache à promouvoir une approche plus systématique de la validation, afin de renforcer la visibilité et la valeur de l'apprentissage intervenant hors des systèmes formels d'enseignement et de formation. L'un des objectifs majeurs de la recommandation de 2012 est que les États membres de l'UE coopèrent sur des modalités nationales de validation d'ici à 2018, permettant ainsi à chacun de voir ses apprentissages non formels ou informels identifiés et documentés et, s'il le désire, évalués et certifiés.

Les dispositifs de validation peuvent bénéficier à tous les citoyens et contribuer à combattre le chômage, en améliorant l'adéquation entre l'offre et la demande de compétences et la cohésion sociale. La validation peut fournir un soutien capital aux chômeurs et aux personnes menacées de perdre leur emploi, en donnant aux citoyens les moyens de faire valoir leurs compétences et leurs expériences, soit auprès d'un employeur potentiel, soit lors d'un retour dans le système éducatif formel afin d'y acquérir une nouvelle qualification. La validation peut aussi être un élément de réponse à la crise actuelle des réfugiés par l'identification, la documentation, l'évaluation et la certification des expériences antérieures des migrants, afin d'accélérer et de faciliter l'intégration dans les pays d'accueil. Pour les personnes qui doivent se reconvertir, la validation peut ouvrir une porte vers de nouveaux métiers. Elle peut également jouer un rôle de premier plan dans la lutte contre le chômage des jeunes en assurant la visibilité, auprès des employeurs, des compétences qu'ils ont acquises lors d'activités bénévoles ou pendant leurs loisirs.

Les lignes directrices sur la validation présentées ici s'adressent au vaste public des décideurs et praticiens qui interviennent dans l'élaboration et la mise en œuvre de dispositifs de validation. Leur public cible comprend des institutions européennes, nationales, sectorielles et locales relevant de différents contextes (secteurs public, privé et bénévole, enseignement et formation, services de l'emploi). Les lignes directrices s'attachent à clarifier les conditions de mise en œuvre de la validation en mettant en évidence les choix critiques qu'il appartient aux parties prenantes d'opérer lors de l'application des dispositifs de validation. Elles ne prétendent pas distinguer bonnes ou mauvaises solutions, toute démarche de validation étant déterminée par le contexte spécifique dans lequel elle s'inscrit.

Les lignes directrices viennent compléter l'inventaire européen de la validation des acquis non formels et informels, réalisé par le Cedefop et la Commission européenne en coopération avec les États membres. L'inventaire fournit une vue d'ensemble des dispositifs de validation dans les pays d'Europe.

Cette publication est la deuxième édition des Lignes directrices européennes. Comme l'édition de 2009, elle est le produit de la coopération entre la Commission européenne et le Cedefop en consultation avec les États membres. Elle est fondée sur les contributions d'experts et d'acteurs au niveau tant national qu'européen. Nous sommes convaincus qu'elle sera d'une grande aide à tous ceux qui s'efforcent de développer et d'améliorer les dispositifs de validation en Europe.

Joachim James Calleja
Directeur du Cedefop

Detlef Eckert
Directeur – Direction «Compétences»,
DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion

Remerciements

Ces lignes directrices sont fondées sur les contributions d'experts qui se consacrent à la validation dans de nombreuses institutions de toute l'Europe:

- les membres du comité de l'éducation du Conseil de l'UE ont présenté leurs observations sur le projet de version finale de la publication,
- les membres du groupe consultatif du CEC ont fourni des observations détaillées sur les différentes versions et contribué à la pertinence et à la qualité générales de la publication,
- les participants de la conférence européenne de Mechelen de 2013 ont révisé les lignes directrices et fourni de précieux conseils,
- les acteurs de la validation au niveau national et européen ont répondu à la consultation menée au printemps 2015 sur le projet de lignes directrices.

La Commission européenne – DG Emploi et affaires sociales – a, conformément à la recommandation de 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel, assuré la coordination des travaux.

Le Cedefop, représenté par Jens Bjørnåvold, Ernesto Villalba-Garcia et Hanne Christensen, a fourni un soutien technique et conceptuel et rédigé les lignes directrices. Les travaux du Cedefop se sont appuyés sur les travaux préparatoires de mise à jour menés par Mike Coles en 2011 et 2012.

Table des matières

Avant-propos 6
Remerciements 8
Synthèse 11

1. **Finalité et lien avec la recommandation de 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel** 14

2. **Les éléments fondamentaux de la validation** 17
   2.1. Les quatre étapes de la validation 17
      2.1.1. Identification 19
      2.1.2. Documentation 20
      2.1.3. Évaluation 21
      2.1.4. Certification 23
   2.2. L'individu au centre des considérations 24

3. **Les conditions de l'élaboration et de la mise en œuvre de la validation** 26
   3.1. Information, orientation et conseil 26
   3.2. Coordination des parties prenantes 29
   3.3. Liens avec les systèmes et cadres nationaux de certification 34
   3.4. Normes et acquis d'apprentissage 37
   3.5. Assurance qualité 40
   3.6. Compétences professionnelles des praticiens 42

4. **Les contextes de la validation** 46
   4.1. La validation dans l'éducation et la formation 46
      4.1.1. Validation et ressources éducatives libres 48
   4.2. La validation dans les entreprises 50
   4.3. Bilans de compétences et marché du travail 53
   4.4. La validation dans le secteur bénévole 56

5. **Les outils de la validation** 59
5.1. Choix d'outils adaptés 60
5.2. Outils d'extraction des preuves 61
5.2.1. Tests et examens 61
5.2.2. Dialogue ou méthodes conversationnelles 62
5.2.3. Méthodes déclaratives 63
5.2.4. Observations 63
5.2.5. Simulations 64
5.2.6. Preuves extraites du travail ou d'autres pratiques 65
5.3. Outils de présentation des preuves 65
5.3.1. Curriculum vitæ et relevé individuel de compétences 66
5.3.2. Témoignages de tiers 66
5.3.3. Portfolios 66

6. **Conclusions** 68

Liste des abréviations 70
Bibliographie 71
Liens Internet 71

ANNEXE 1.
Questions clés pour l'élaboration et la mise en œuvre de la validation des acquis non formels et informels 72

Liste des encadrés

1. Informations à fournir aux individus 27
2. Connaissances et compétences clés des conseillers 43
3. Connaissances et compétences clés des évaluateurs 44
4. Exigences à envisager pour la validation des REL 49
5. Bénéfices des évaluations des compétences dans les entreprises 51
6. Coopération en matière d'évaluation des compétences dans les entreprises 52

Synthèse

Un ensemble de lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels avait été publié conjointement par la Commission européenne et le Cedefop en 2009. La recommandation de 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel invite la Commission européenne, en consultation avec les États membres et les parties prenantes, à procéder régulièrement au réexamen des lignes directrices. Les lignes directrices présentées dans cette publication constituent la première mise à jour depuis la recommandation. Elles ont été élaborées au moyen de consultations extensives avec les parties prenantes aux niveaux européen, national et régional.

Les lignes directrices reconnaissent que toute solution doit être adaptée à l'usage prévu et que les dispositifs doivent être conçus en fonction du contexte spécifique dans lequel ils opèrent. Elles visent à venir en aide aux parties prenantes en clarifiant les différentes options et les étapes auxquelles elles pourront se voir confrontées dans la mise en place et la mise en œuvre des dispositifs de validation en Europe.

Les lignes directrices reprennent les thèmes définis par la recommandation de 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel. Pour chacun des thèmes, une série de questions est posée sous la forme de listes de contrôle visant les aspects critiques que tout dispositif de validation doit prendre en compte pour être pleinement opérationnel. Les thèmes définis par la recommandation sont étroitement liés, et les différentes sections des lignes directrices devraient être considérées comme des éléments qui, une fois combinés, peuvent jeter les bases d'une démarche cohérente de validation des acquis non formels et informels.

La structure des lignes directrices est décrite ci-dessous.

Le chapitre 1 retrace le contexte dans lequel les lignes directrices ont été préparées, précisant comment elles reprennent et complètent la recommandation du Conseil de 2012.

Le chapitre 2 présente les éléments fondamentaux de la validation, soulignant qu'il s'agit de renforcer la visibilité de l'apprentissage non formel ainsi que de valoriser les résultats de cet apprentissage. Il définit la validation comme «…un processus de confirmation, par un organisme habilité, qu'une personne a acquis des résultats d'apprentissage correspondant à une norme donnée» (Conseil de l'UE, p. 5) et présente les différentes étapes du processus. La distinction entre identification, documentation, évaluation et certification est essentielle pour faire des dispositifs de validation des instruments souples et adaptés.

Le chapitre 3 présente les conditions requises pour l'élaboration et la mise en œuvre de dispositifs de validation fonctionnels. Il souligne combien il est important:

(a) de fournir des prestations impartiales et exhaustives d'information, d'orientation et de conseil tout au long du processus,
(b) d'assurer la coordination des acteurs pertinents relevant de différents niveaux et assumant différentes fonctions,
(c) de rattacher les dispositifs de validation aux cadres et systèmes nationaux de certification,
(d) d'opérer par référence à des normes fondées sur les résultats de l'apprentissage, correspondant et/ou équivalant à celles utilisées pour l'enseignement et la formation formels,
(e) de mettre en place des mécanismes d'assurance qualité,
(f) de faire appel à des professionnels qualifiés.

Le chapitre 4 examine les différents contextes dans lesquels la validation est utilisée. Il aborde tout d'abord les dispositifs de validation dans l'éducation et la formation, mettant particulièrement l'accent sur les ressources éducatives libres. Il examine ensuite comment les pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises peuvent être liées à des dispositifs de validation, et comment les entreprises peuvent contribuer à la transférabilité et à la portabilité des résultats de la validation. Il étudie par ailleurs les dispositifs de «bilans de compétences», la possibilité pour les individus de se soumettre à un processus visant à identifier leurs savoirs, leurs aptitudes et leurs compétences. Il montre à quel point le secteur bénévole (ou «tiers secteur») joue un rôle important dans la validation.

Le chapitre 5 se consacre aux outils de validation, qui doivent impérativement être adaptés et demeurer fiables et équitables. Les outils ont un rôle important, puisqu'ils affectent la qualité globale – la validité et la fiabilité – du processus de validation et de ses résultats. Ils exercent une considérable influence sur la façon dont les apprenants vivent le processus, déterminant si celui-ci appréhende ou non leurs expériences. Il opère une distinction entre outils utilisés pour mettre à jour les acquis et outils utilisés surtout pour les présenter.

Pour conclure, les lignes directrices récapitulent les étapes intimement liées qui sont nécessaires pour mettre en place des dispositifs de validation fonctionnels. Le message central des lignes directrices est que la validation a pour objet d'assurer la visibilité des résultats de l'apprentissage non formel et informel et de les valoriser de manière appropriée.

CHAPITRE 1

Finalité et lien avec la recommandation de 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel

Les Lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels s'adressent aux personnes et institutions responsables du lancement, de la conception, de la mise en œuvre et du fonctionnement de la validation. Ces parties prenantes opèrent à différents niveaux (européen, national, sectoriel et local) et dans différents contextes (secteurs public, privé et bénévole, enseignement et formation, services de l'emploi). Ces lignes directrices ont pour ambition et finalité de clarifier les conditions de la mise en œuvre de la validation, en mettant en lumière les choix critiques que les parties prenantes doivent opérer aux différentes étapes du processus. Les dispositifs de validation doivent être adaptés et être conçus en fonction de leur contexte opérationnel spécifique; aussi les lignes directrices s'abstiennent-elles de recommander une «bonne solution», s'attachant au contraire à repérer des mesures pertinentes pour la mise en place de solutions durables. Elles visent à clarifier les choix auxquels les parties prenantes se trouvent confrontées lors de la mise en œuvre des dispositifs de validation et à indiquer quelles mesures peuvent être prises et leurs implications possibles.

Un premier ensemble de lignes directrices pour la validation des acquis non formels et informels avait été publié conjointement par la Commission européenne et le Cedefop en 2009 (Cedefop et Commission européenne, 2009). Notant l'écho positif que ces lignes directrices avaient suscité, la recommandation du Conseil du 20 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel ([1]) a invité la Commission européenne, en consultation avec les États membres et les parties prenantes, à procéder régulièrement au réexamen des lignes directrices. La recommandation établit

([1]) Conseil de l'UE, 2012 (ci-après la «recommandation»).

une solide plate-forme de coopération européenne pour la validation des acquis non formels et informels. États membres, établissements d'éducation et de formation, partenaires sociaux et autres parties prenantes concernées ont été invités à intensifier leurs travaux dans ce domaine et à mettre en place, d'ici à 2018, des dispositifs nationaux appropriés permettant aux individus de valoriser et d'assurer la lisibilité des acquis d'apprentissage constitués à domicile, au travail, pendant les loisirs et lors d'activités bénévoles.

La recommandation cerne quelques aspects critiques, d'ordre tant politique que pratique, qu'il importera de prendre en compte pour que la validation soit pleinement intégrée et acceptée au niveau national. Pour mieux préciser la recommandation et lui conférer une valeur ajoutée, ces lignes directrices révisées la reflètent étroitement en reprenant la structure des thèmes qu'elle met en avant, en stipulant pour chacun de ces thèmes des lignes directrices détaillées. Les thèmes définis par la recommandation ne devraient pas être considérés isolément, mais comme des éléments qui, une fois combinés, peuvent jeter le fondement d'une démarche cohérente de validation des acquis non formels et informels. Les questions suivantes, qui se font l'écho des différents thèmes, revêtent une importance capitale.

Questions clés relatives à la mise en œuvre de la validation

- La finalité de l'initiative de validation a-t-elle été bien dégagée (section 2.1)?
- Comment l'initiative de validation répond-elle aux intérêts de chaque citoyen (section 2.2)?
- Des mesures ont-elles été prises pour coordonner et cibler les services d'orientation et de conseil (section 3.1)?
- Des mécanismes de coordination des parties prenantes concernées ont-ils été mis en place pour éviter la fragmentation et assurer une démarche cohérente (section 3.2)?
- Les dispositifs de validation sont-ils rattachés aux cadres nationaux de certifications (section 3.3), et quelles en sont les répercussions sur la transparence et l'accès?
- Les résultats de la validation font-ils référence à des normes correspondant ou équivalant à celles utilisées pour l'enseignement formel (section 3.4), et quelles en sont les répercussions sur leur valeur et leur prestige?

- Les dispositifs de validation sont-ils rattachés aux systèmes d'assurance qualité (section 3.5), et quelle influence cela a-t-il sur la confiance et la crédibilité?
- Quelles mesures ont été prises pour renforcer les compétences professionnelles des praticiens de la validation (section 3.6)?
- Quel est le rôle de la validation dans les systèmes d'enseignement et de formation (section 4.1), en relation avec le marché du travail (sections 4.2 et 4.3), et dans le secteur bénévole (section 4.4)?
- Quels outils et instruments peuvent être utilisés (et combinés) pour identifier, documenter et évaluer l'apprentissage (chapitre 5)?

Ces thèmes sont examinés de façon plus détaillée dans les chapitres qui suivent, afin de permettre à ceux qui dans toute l'Europe interviennent dans la conception et la mise en œuvre de la validation de cerner les aspects à prendre en compte.

La version imprimée des lignes directrices s'abstient, pour des raisons de place, de présenter des exemples pratiques. Ceux-ci seront disponibles dans la version électronique de ces lignes directrices figurant sur le site web du Cedefop ([2]). Cette version élargie comportera des liens vers l'inventaire européen de la validation des acquis non formels et informels et fournira des exemples détaillés portant sur les aspects traités par les lignes directrices. Ainsi associés, les lignes directrices et l'inventaire pourront constituer ensemble un outil intégré venant directement à l'appui du travail des décideurs et des praticiens.

([2]) Site web du Cedefop: http://cedefop.europa.eu/validation. Manifestations et projets: *validation des acquis non formels et informels:* http://www.cedefop.europa.eu/fr/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning [consulté le 11.11.2015].

CHAPITRE 2

Les éléments fondamentaux de la validation

> L'un des objectifs essentiels de la recommandation était d'identifier les éléments essentiels de la validation. Elle définit la validation comme «un processus de confirmation, par un organisme habilité, qu'une personne a acquis des résultats d'apprentissage correspondant à une norme donnée» (Conseil de l'UE, p. 5).

La validation vise en premier lieu à assurer la visibilité, dans toute leur diversité et leur richesse, des acquis des individus. Ces acquis résultent souvent d'apprentissages effectués en dehors des structures formelles d'enseignement et de formation – chez soi, au poste de travail ou par des activités de loisirs – et sont fréquemment négligés et ignorés. La validation vise en second lieu à conférer de la valeur aux acquis des individus, quel que soit le contexte de l'apprentissage dont ces acquis résultent. Le processus de validation aide les apprenants à «échanger» leurs acquis non formels ou informels contre des possibilités futures d'apprentissage ou d'emploi. Le processus doit inspirer confiance, notamment en montrant que les impératifs de fiabilité, de validité et d'assurance qualité ont été respectés. La conception des dispositifs de validation devra toujours prendre en compte ces éléments de visibilité et de valeur, mais en s'y référant et en les combinant de diverses manières.

2.1. Les quatre étapes de la validation

La définition qui précède ne limite pas la validation à un contexte institutionnel spécifique. Si on la trouve surtout dans le contexte de l'enseignement et de la formation, où elle permet aux individus d'acquérir une certification formelle sur la base d'un apprentissage non formel ou informel, la validation est également menée par diverses institutions et parties prenantes qui n'en relèvent pas: autorités du marché du travail, secteurs économiques, entreprises, organismes associatifs. Les nombreux résultats de la validation, qui vont de

la certification formelle au justificatif de compétences interne de l'entreprise, ont en commun qu'il s'agit d'améliorer la visibilité et de renforcer la valeur des acquis constitués ailleurs qu'en classe. Pour clarifier les éléments fondamentaux de la validation, la recommandation identifie quatre étapes distinctes: identification, documents, évaluation et certification.

> «L'identification des acquis d'apprentissage non formels et informels de la personne;
> - les documents attestant les acquis d'apprentissage non formels et informels de la personne;
> - l'évaluation des acquis d'apprentissage non formels et informels de la personne;
> - la certification des résultats de l'évaluation des acquis d'apprentissage non formels et informels de la personne sous la forme d'une qualification ou crédits conduisant à une qualification ou sous une autre forme jugée appropriée.»
>
> (Conseil de l'UE, 2012, p. 3, points 2a à 2d)

Ces étapes sont associées et combinées de différentes manières, reflétant la finalité spécifique de chaque dispositif de validation. Lorsqu'il s'agit d'obtenir une certification formelle, la robustesse et la crédibilité de la phase d'évaluation sont capitales. Dans d'autres cas, par exemple pour le travail bénévole, c'est davantage sur l'identification et sur les documents, et moins sur l'évaluation et la certification formelles, que l'accent porte. Toutefois, on retrouvera normalement les quatre étapes dans tous les dispositifs de validation.

La validation a pour objectif d'établir la preuve d'un apprentissage, qui soit susceptible d'être par la suite échangée contre un apprentissage et/ou un travail. Il faut à cet effet que l'identification, les documents et l'évaluation de l'apprentissage concerné se rapportent à un référentiel ou à une norme convenus et transparents. Dans la validation visant à une certification formelle, les normes officielles utilisées par le système/l'établissement d'enseignement ou de formation définiront pour l'essentiel les exigences du processus de validation. Dans d'autres contextes, par exemple pour un bilan de compétences dans une entreprise, ce sont des référentiels internes et moins formels qui seront utilisés. Si l'on trouve dans les deux cas les mêmes éléments: identification, documents, évaluation et certification, leur poids respectif diffère considérablement. D'une façon générale, la mesure dans laquelle les résultats du processus de validation peuvent être transférés et échangés dépend largement de la mesure dans laquelle le document, le

portfolio, le certificat ou le justificatif obtenus suscitent la confiance des intervenants externes et des parties prenantes, qui reflète la manière dont les quatre étapes ont été conçues et mises en œuvre.

Les dispositifs de validation doivent être présentés de manière à mettre en évidence leur finalité essentielle et à permettre aux intéressés de choisir la forme qui répond le mieux à leurs besoins spécifiques. Une personne qui ne cherche pas à obtenir une certification formelle devrait pouvoir opter pour une formule mettant davantage l'accent sur les étapes d'identification et de documentation. La validation exerçant, on le sait, une influence positive sur l'image de soi et la confiance en soi, l'essentiel réside dans le choix personnel: les dispositifs devraient être conçus de manière à permettre à chacun de choisir les solutions économiquement les plus efficaces, par exemple l'établissement de documents limités plutôt qu'une certification formelle intégrale.

Questions clés relatives aux éléments fondamentaux de la validation

Il est essentiel d'opérer une distinction entre les différentes finalités de la validation ainsi qu'entre ses différentes étapes. Les questions suivantes fournissent un point de départ pour cette différenciation:

- la finalité de la validation a-t-elle été clairement définie et communiquée?
- les différentes étapes du processus de validation ont-elles été clairement définies et communiquées à chacun des candidats?

2.1.1. Identification

La validation commence impérativement par l'identification des savoirs, des aptitudes et des compétences acquises; c'est là que l'intéressé prend de plus en plus conscience de ses acquis antérieurs. C'est là une étape de toute première importance, car les acquis diffèrent d'une personne à l'autre et ont été obtenus dans des contextes divers: à la maison, au travail ou lors d'activités bénévoles. Pour les intéressés, ce processus a souvent un effet précieux de découverte et de prise de conscience de leurs propres capacités.

L'identification des acquis non formels et informels, qui échappent à toute norme, constitue un défi méthodologique de taille. Les méthodes et les démarches doivent être «ouvertes à l'inattendu», sans que leur conception ne restreigne l'éventail des connaissances, aptitudes et compétences susceptibles d'être prises en compte. Si dans certains pays la phase d'identification

bénéficie de l'appui d'outils informatiques standardisés permettant l'auto-évaluation, cette étape requiert fréquemment l'intervention active de conseillers et orienteurs capables d'engager le dialogue avec le candidat et de le diriger vers les options et outils appropriés. Au cours de cette phase initiale, il est impératif de faire prendre conscience à l'intéressé des coûts et des bénéfices de la validation par comparaison avec la formation continue. Si c'est la validation qui obtient la préférence, il faut alors déterminer quelle est la forme appropriée. Si les outils informatisés peuvent toucher un public plus large et être moins coûteux à utiliser puisqu'ils sont standardisés, ils peuvent ne pas parvenir à identifier et valoriser la combinaison spécifique d'aptitudes et de compétences acquises par un individu. Le recours à des entretiens et à des démarches basées sur le dialogue peut être plus coûteux, mais est susceptible de revêtir une plus grande valeur pour le candidat (voir aussi chapitre 5).

Questions clés relatives à l'identification

Pour la phase d'identification, les questions suivantes doivent être posées:

- quels sont les procédures et outils qui viennent à l'appui de l'identification?
- comment les méthodes d'identification standardisées et basées sur le dialogue sont-elles associées et combinées?
- comment les prestations d'orientation et de conseil sont-elles intégrées dans la phase d'identification et la soutiennent-elles?

2.1.2. Documentation

La phase de documentation suit normalement la phase d'identification et consiste à fournir les justificatifs des acquis d'apprentissage. Elle peut consister à constituer un portfolio comprenant généralement un curriculum vitæ et un parcours professionnel de l'intéressé, avec des documents et/ou des échantillons de travail attestant les résultats des apprentissages. La validation doit être ouverte à divers types de justificatifs, depuis des documents écrits jusqu'à des échantillons de travail et des démonstrations pratiques (chapitre 5). Les justificatifs doivent mettre suffisamment en évidence les acquis obtenus: il ne suffit pas d'énumérer des intitulés de postes ou de fonctions. La portabilité des justificatifs est d'une importance capitale et requiert un certain degré de coordination au niveau national et européen. Si chaque prestataire de validation – au niveau local, régional, sectoriel, national

et européen – opère avec des documents aux formats différents (et concurrents), il est inéluctable que les citoyens intéressés aient du mal à présenter et faire accepter les aptitudes et compétences acquises. Des formats communs de présentation des expériences d'apprentissage peuvent, comme le montre l'Europass ([3]), contribuer à ce transfert et à une meilleure compréhension des acquis en question. Le passage progressif à une approche fondée sur les résultats, tel qu'il se produit actuellement en Europe, peut renforcer la transparence et la comparabilité générales en favorisant (progressivement) le recours à un modèle commun d'expression des savoirs, aptitudes et compétences dépassant les frontières des secteurs économiques et des qualifications acquises par l'enseignement et la formation. Dans certains pays, l'identification et la documentation sont regroupées et considérées comme une étape unique de collecte de justificatifs en vue de constituer le dossier qui sera alors soumis pour évaluation à un évaluateur externe.

Questions clés relatives à la documentation

Pour la phase de documentation, les questions suivantes doivent être posées:

- quels sont les critères utilisés pour l'admission d'un justificatif au processus?
- quels sont les formats utilisés pour documenter les acquis non formels et informels?
- dans quelle mesure les formats de documents existants soutiennent-ils le transfert et la portabilité des connaissances, aptitudes et compétences acquises?

2.1.3. Évaluation

L'évaluation est normalement considérée comme la phase où les acquis d'apprentissage d'un individu sont comparés à des référentiels et/ou normes spécifiques. Il peut s'agir d'évaluer des justificatifs écrits et documentaires, mais aussi d'évaluer d'autres types de justificatifs. L'évaluation est capitale pour la crédibilité générale de la validation des acquis non formels et informels. Dans certains cas, les certificats issus de la validation sont considérés comme inférieurs à ceux obtenus par des cours et programmes traditionnels. Pour contrer cette façon de voir, qui dans certains cas reflète le

([3]) Cedefop: *Europass*: http://europass.cedefop.europa.eu/fr/home [consulté le 11.11.2015].

fait que la validation est un processus assez nouveau, les outils et processus mis en œuvre doivent être présentés de la manière la plus transparente possible. L'instauration de la confiance mutuelle est étroitement tributaire de l'existence de dispositifs robustes d'assurance qualité garantissant que toutes les étapes de la validation, y compris l'évaluation, puissent faire l'objet d'un examen critique.

Cette phase dépend de la norme ou du référentiel utilisés (voir aussi section 3.4). On considère d'une manière générale que le passage à des normes basées sur les résultats de l'apprentissage est bénéfique pour la validation. Se concentrant sur ce que l'intéressé sait, comprend et est à même de faire, une évaluation basée sur les résultats de l'apprentissage n'a pas à se préoccuper de facteurs initiaux spécifiques (comme la durée ou le lieu de l'apprentissage). Il lui est donc plus facile de refléter et de respecter les variations individuelles des itinéraires d'apprentissage. Bon nombre des outils et méthodes utilisés pour l'évaluation des acquis non formels et informels sont basés sur ceux utilisés dans l'enseignement et la formation formels ou leur ressemblent. La validation consistant à appréhender diverses expériences individuelles d'apprentissage, les outils d'évaluation doivent être conçus pour appréhender et évaluer l'acquis spécifique de chaque personne et le contexte duquel cet acquis est issu. Ceci diffère de l'apprentissage formel, où les outils d'évaluation peuvent être appliqués à de vastes cohortes d'apprenants et où les besoins particuliers des sous-groupes ou des individus bénéficient d'une moindre priorité. La spécificité individuelle des acquis en question peut nécessiter plus d'un outil, par exemple une combinaison d'épreuves écrites et d'exercices pratiques. Les outils devront souvent faire appel à des démonstrations pratiques, des simulations ou des justificatifs tirés d'activités antérieures.

Questions clés relatives à l'évaluation

Pour la phase d'évaluation, les questions suivantes doivent être posées:

- les outils d'évaluation sont-ils adaptés aux besoins et aux caractéristiques spécifiques de l'intéressé?
- dans quelle mesure les outils d'évaluation ont-ils été retenus en fonction de leur fiabilité et/ou de leur validité?
- quel est le référentiel (norme) utilisé, et dans quelle mesure convient-il pour appréhender la variabilité individuelle caractéristique des acquis non formels et informels?

- les conditions de l'évaluation ont-elles été clairement définies et communiquées, pour ce qui est de la procédure, des outils et des normes d'évaluation/appréciation,
  – aux candidats?
  – aux employeurs et aux établissements d'éducation?

2.1.4. Certification

L'étape finale de la validation se rapporte à la certification – et à la valorisation finale – des acquis identifiés, documentés et évalués. Elle peut revêtir diverses formes, mais il s'agit généralement de la délivrance d'un certificat attestant une qualification (ou une qualification partielle) formelle. Dans les entreprises ou les secteurs économiques, la certification peut aussi prévoir la délivrance d'une licence autorisant l'intéressé à effectuer certaines tâches. En tout état de cause, lorsque la validation parvient au stade de la certification, elle requiert une évaluation sommative confirmant officiellement l'obtention de résultats d'apprentissage correspondant à une norme spécifiée. Il est capital que ce processus soit géré par une autorité ou une organisation crédibles. La valeur d'un certificat ou d'un justificatif obtenus par la validation est largement tributaire de la légitimité de l'organisme ou de l'autorité qui les délivre. Le recours à des démarches sommatives (voir aussi section 5.1) pour la validation des acquis non formels et informels doit être intimement lié – et de préférence intégré – aux systèmes nationaux de certification (section 3.3). Certains pays ont choisi de délivrer des certificats ou justificatifs distincts pour les acquis non formels et informels. Si cela peut être approprié dans certains contextes, on risque néanmoins de créer ainsi des certificats A et B, ceux résultant de la validation étant alors considérés comme inférieurs.

Faire de la validation des acquis non formels et informels un parcours normal de certification – parallèlement au parcours traditionnel des cours et programmes formels d'enseignement et de formation – pourrait impliquer un droit légal à la validation. Un tel droit, que l'on trouve déjà dans certains pays d'Europe, garantirait l'accès à une certification, mais sans spécifier la filière d'apprentissage sur laquelle elle se base. Cette formule, susceptible de revêtir différentes formes, est tributaire des contraintes et des possibilités qu'offre le contexte légal et politique national.

Questions clés relatives à la certification

Pour les phases d'évaluation et de certification, les questions suivantes doivent être posées:

- comment la crédibilité de l'autorité/de l'organisme certificateur est-elle assurée?
- dans quelle mesure les résultats de la validation (documents, portfolios, certificats, etc.) peuvent-ils être échangés contre des possibilités de formation continue ou d'emploi?

2.2. L'individu au centre des considérations

> La recommandation de 2012 souligne que c'est l'individu, le citoyen, la personne, qui doit être au cœur des dispositifs de validation: «des modalités de validation des apprentissages non formels et informels qui *permettent aux citoyens*: a) de faire valider les savoirs, les aptitudes et les compétences qu'ils ont acquis grâce à l'apprentissage non formel et informel, y compris, le cas échéant, par des ressources didactiques en libre accès; b) d'obtenir une qualification complète ou, le cas échéant, partielle, sur la base d'expériences d'apprentissage non formelles et informelles validées» (Conseil de l'UE, 2012, p. 3, point 1, italiques ajoutés)

Les dispositifs de validation devraient permettre à l'individu d'acquérir une qualification (ou une qualification partielle) et/ou d'assurer la visibilité (pour lui-même tout comme pour autrui) de ses savoirs, aptitudes et compétences. La validation vise à autonomiser l'individu et peut servir à ouvrir des possibilités de «seconde chance» aux personnes défavorisées. La validation est (normalement) volontaire, et c'est à chacun qu'il appartient de faire le premier pas et de décider s'il veut s'engager dans le processus d'identification, de documentation, d'évaluation et de certification des acquis. L'individu doit être en mesure de prendre en mains le processus et de décider à quel moment y mettre fin. Néanmoins, l'individu doit bénéficier d'informations et d'une orientation appropriées non seulement tout au long du processus, mais aussi avant même de prendre la décision d'obtenir une validation. Les candidats doivent être au courant de ce qui les attend, des exigences auxquelles il leur appartient de satisfaire et des justificatifs qu'ils ont à fournir.

Il est également nécessaire de les informer des coûts et des bénéfices de la validation, pour leur permettre ainsi de décider en toute connaissance de cause de poursuivre ou non.

Pour inspirer la confiance, les dispositifs de validation doivent respecter les droits usuels de protection des données et de la vie privée, garantissant ainsi une stricte confidentialité et un traitement impartial. À cette fin, et pour éviter tout conflit d'intérêts, une distribution claire des rôles et des responsabilités s'impose. Les responsables de la gestion du processus de validation doivent s'abstenir d'intervenir dans les considérations personnelles de l'intéressé au-delà d'un point où celui-ci deviendrait vulnérable ou se trouverait mal à l'aise.

La vie privée de l'individu, qui est le propriétaire et l'acteur principal du processus de validation, doit être sauvegardée, protégée et respectée. Les résultats de la validation restent normalement la propriété de l'intéressé; tel peut cependant n'être pas le cas lorsque la validation est effectuée par des organismes privés et/ou des entreprises. Le respect de l'impartialité, de la vie privée et de la confidentialité s'impose également.

Questions clés relatives aux droits et obligations des individus

L'individu est au cœur des processus de validation, et ses droits et obligations doivent être traités avec attention et respect. Les questions suivantes fournissent un point de départ:

- la vie privée et l'intégrité personnelle des candidats sont-elles protégées tout au long du processus de validation?
- des procédures explicites ont-elles été mises en places pour garantir la confidentialité?
- des normes éthiques ont-elles été conçues et appliquées?
- les résultats du processus sont-ils la propriété exclusive du candidat?
- si tel n'est pas le cas, quelles en sont les implications?
- quels dispositifs ont été mis en place pour garantir un traitement impartial et équitable?

CHAPITRE 3

Les conditions de l'élaboration et de la mise en œuvre de la validation

Les sections qui suivent s'attachent, en se référant aux thèmes de la recommandation, à clarifier les principales conditions requises pour introduire des dispositifs de validation de haute qualité et inspirant la confiance.

3.1. Information, orientation et conseil

> La recommandation prête une attention particulière au rôle qui revient à l'orientation et au conseil pour faire progresser la validation. Les États membres devraient veiller à ce qu'au sein des dispositifs de validation, «les informations et les recommandations concernant les avantages et les possibilités de validation, ainsi que les procédures pertinentes, [soient] accessibles aux personnes et aux organisations» et que «la validation de l'apprentissage non formel et informel s'accompagne des orientations et des conseils appropriés et [soit] facilement accessible» (Conseil de l'UE, 2012, p. 3, points 3b et 3e).

Les expériences faites au niveau national montrent qu'il est essentiel de fournir des informations, une orientation et de conseils impartiaux et exhaustifs tout au long du processus de validation. Les expériences soulignent aussi l'importance de la coordination: des informations et conseils pertinents doivent être fournis là où les intéressés vivent, travaillent et apprennent, et lorsqu'ils en ont besoin. Les individus doivent être informés des coûts et des bénéfices de la validation, et notamment de l'influence que le processus peut exercer sur la progression dans l'apprentissage et l'emploi. L'orientation et le conseil sont particulièrement importants pour toucher les groupes défavorisés et libérer leur potentiel intrinsèque. Lorsqu'il existe des méthodes et outils d'orientation conçus pour répondre aux besoins reconnus de groupes cibles spécifiques définis par l'âge, la situation d'emploi, la position socio-économique ou le statut de migrant, ils peuvent être intégrés dans des initiatives de

validation à titre d'aide à la définition de la finalité du processus. L'encadré 1 présente les principaux domaines où informations et conseils sont requis.

Encadré 1. **Informations à fournir aux individus**

Les candidats ont besoin de prestations d'information et de conseil sur les aspects suivants:

- existence d'autres formes disponibles de validation (tant formative que sommative);
- délais de validation;
- coûts;
- procédure;
- formes que doit revêtir la preuve des résultats de l'apprentissage;
- présentation de la preuve;
- exigences auxquelles la preuve doit répondre;
- normes à appliquer;
- évaluation et meilleure façon d'aborder le processus;
- soutien disponible;
- procédures d'appel;
- résultats et effets du processus de validation.

Source: Sur la base de: Cedefop et Commission européenne, 2009.

Les prestations d'orientation et de conseil dispensées dans le cadre de la validation ont certains points communs avec des services similaires relevant d'autres contextes. L'orientation professionnelle, par exemple, est généralement considérée comme un processus continu qui permet aux citoyens, à tout moment de leur vie, d'identifier leurs capacités, leurs compétences et leurs intérêts. Cette orientation les aide à prendre des décisions portant sur leur parcours futur d'apprentissage et d'emploi en faisant un meilleur usage de leurs capacités et potentiels intrinsèques (parfois invisibles). Cette forme d'orientation englobe toute une gamme d'activités telles que la fourniture d'informations, les conseils, le soutien d'un mentor et la formation à la gestion de carrière. L'expérience issue des pratiques d'orientation existantes peut souvent être appliquée directement tout au long du processus, notamment pour l'identification initiale et la documentation. L'orientation et le conseil sont importants pour toucher les groupes défavorisés et libérer leur potentiel intrinsèque. Lorsqu'il existe des méthodes et outils d'orientation conçus pour

répondre aux besoins reconnus de groupes cibles spécifiques définis par l'âge, la situation d'emploi, la position socio-économique ou le statut de migrant, ils peuvent être utilisés dans des initiatives de validation à titre d'aide à la définition de la finalité de la validation.

S'il est possible de se baser sur les expériences générales tirées des services existants d'orientation et de conseil, une coordination renforcée s'impose pour transférer ces expériences dans la validation. L'orientation pouvant venir de toute une gamme de services et de parties prenantes (enseignement et formation, services de l'emploi, administration locale, organisations du secteur bénévole), la coordination intersectorielle devient essentielle. La mise en relation des services d'orientation et de validation requiert communication et coopération entre secteurs et établissements, et en particulier entre l'orientation professionnelle menée par les services de l'emploi (et les services sociaux) et l'orientation pédagogique tout au long de la vie dispensée par les établissements d'éducation et de formation. Pour être adéquates, les prestations d'orientation et de conseil doivent s'appliquer à toutes les étapes visées au chapitre 2, mais prêter une attention particulière aux phases d'identification et de documentation. S'il est essentiel de renforcer la communication et la coordination pour rattacher validation et orientation, les pays peuvent choisir différentes voies pour y parvenir (voir aussi section 3.2), en combinant par exemple les approches suivantes:

- une organisation assumant la responsabilité centrale de l'orientation et du conseil aux fins de validation;
- des réseaux coordonnés d'orientation pertinente pour la validation, faisant appel aux services de l'emploi, services sociaux et services d'enseignement et de formation;
- des services d'orientation et de conseil des secteurs professionnels, tels que les proposent les chambres de commerce et d'industrie;
- des services d'orientation et de conseil du secteur bénévole, par exemple organismes de jeunesse et enseignement non formel.

Les différentes approches ont leurs atouts et leurs faiblesses, et doivent normalement être combinées. Le choix d'une organisation centrale chargée de mobiliser et de coordonner l'action des réseaux régionaux, locaux et sectoriels devra faire l'objet d'une réflexion approfondie, notamment dans le contexte du développement d'une stratégie nationale de validation.

La question de la coordination est également fonction du format utilisé pour dispenser orientation et conseil. Les pays combinent généralement les services en ligne et les prestations en face-à-face. Les approches en ligne peuvent également comprendre des outils d'auto-évaluation permettant aux

intéressés de faire un premier pas vers la validation. Les prestations en face-à-face peuvent être fournies individuellement ou en groupes et sont directement tributaires de l'existence de services et de professionnels de l'orientation au niveau local et régional.

La mise en relation de la validation et de l'orientation favorise une meilleure utilisation des ressources. La coordination et la communication entre les organismes intervenant dans la validation et l'orientation peuvent réduire les coûts opérationnels et conférer une valeur ajoutée aux services fournis. En coordonnant mieux orientation et validation, on peut aussi contribuer à faire évoluer les mentalités et réduire/éliminer les préjugés sur la valeur ajoutée de la validation.

Questions clés relative à l'information, au conseil et à l'orientation

Les questions suivantes fournissent un point de départ lorsqu'on envisage de dispenser orientation et conseil pour la validation:

- dans quelle mesure les services existants d'orientation professionnelle et de conseil, par exemple dans les services d'enseignement et de formation, services de l'emploi et services sociaux, peuvent-ils être mobilisés pour dispenser information et conseil sur la validation?
- comment la mise en réseau des services existants d'orientation et de conseil peut-elle être améliorée pour toucher tous les groupes cibles potentiels de la validation?
- quel type de mécanisme de coordination est utilisé pour garantir que les prestations soient dispensées aux candidats là où ils vivent, apprennent et travaillent?
- comment les parties prenantes publiques et privées peuvent-elles coopérer pour offrir de meilleurs services d'information et de conseil sur la validation?
- les services d'orientation fournissent-ils des informations sur les coûts et les bénéfices de la validation?

3.2. Coordination des parties prenantes

La recommandation souligne qu'il est important que la validation soit coordonnée et fasse l'objet d'une information appropriée. Elle invite les États membres à «inciter toutes les parties prenantes concernées

– telles que les employeurs, les syndicats, les chambres de l'industrie, du commerce et de l'artisanat, les organismes nationaux intervenant dans la procédure de reconnaissance des qualifications professionnelles, les agences pour l'emploi, les organisations et animateurs de jeunesse, les prestataires de services d'enseignement et de formation et les organisations de la société civile – à participer à l'élaboration et à la mise en œuvre des éléments et des principes […]» Elle appelle par ailleurs les États membres à «promouvoir la coordination concernant les modalités de validation entre les acteurs des secteurs de l'enseignement, de la formation, de l'emploi et de la jeunesse, ainsi qu'entre ceux des autres domaines d'action concernés» (Conseil de l'UE, 2012, p. 4, points 4 et 5).

La validation est un processus complexe qui fait appel à la participation de nombreux acteurs différents assumant des responsabilités et des fonctions diverses. La communication et la coordination sont nécessaires pour développer et mettre en œuvre des services d'orientation qui soient en mesure de servir et soutenir la validation. La mise à jour de 2014 de l'inventaire européen ([4]) met en évidence d'importantes différences quant à la manière dont la validation est organisée dans différents contextes et différents environnements (voir aussi chapitre 4). La validation dans les différents secteurs de l'enseignement et de la formation, par exemple, se distingue nettement de la validation dans les services de l'emploi, dans les entreprises et dans le secteur bénévole. Rassembler les différentes parties prenantes dans le cadre d'une stratégie (nationale) coordonnée est une tâche ardue, abordée jusqu'à présent de manière différente selon les pays. Tandis que certains pays mettent en place de nouvelles lois et de nouveaux dispositifs de gouvernance à l'appui de la validation, d'autres n'ont pas de stratégie nationale dans ce domaine, ce qui complique le repérage et la mobilisation des parties prenantes désireuses d'impulser la politique de la validation au niveau national.

La situation varie d'un pays à l'autre, mais il est assez facile de repérer les principales parties prenantes. Le tableau 1 fournit un point de départ pour une telle analyse, qui devra être menée aux niveaux national, régional, sectoriel et local.

([4]) Cedefop: Validation of non-formal and informal learning: *European inventory on validation: 2014 update* [Validation des acquis non formels et informels: Inventaire européen de la validation: mise à jour 2014]*:* http://www.cedefop.europa.eu/fr/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory [consulté le 11.11.2015].

Tableau 1. **Validation et parties prenantes**

	Les intervenants	**Exemples des principales fonctions**
Parties prenantes européennes	• Commission et Conseil de l'UE • agences de l'UE, Cedefop et Fondation européenne pour la formation • programmes européens • fonds sociaux européens • organisations européennes des partenaires sociaux • employeurs européens • projets européens • organisations non gouvernementales européennes • organisations de jeunesse européennes	• fournir des orientations communes • fournir des outils communs européens de validation • soutenir la transparence et la portabilité • soutenir l'apprentissage mutuel et le transfert des bonnes pratiques
Parties prenantes nationales	• ministères (de l'éducation, du travail, etc.) • autorités responsables de l'enseignement, de la formation et de la certification • projets nationaux • services publics de l'emploi • services sociaux • partenaires sociaux	• mettre en place une législation adéquate • instaurer des procédures • déterminer les rôles et les responsabilités • coordonner les acteurs institutionnels • fournir des orientations nationales • établir des mécanismes d'assurance qualité
Parties prenantes publiques régionales et locales	• autorités publiques régionales de l'enseignement et de la formation, de l'emploi, des services sociaux, etc.	• fournir un soutien aux institutions • instaurer des procédures • adapter les lignes directrices à

	Les intervenants	Exemples des principales fonctions
Parties prenantes publiques régionales et locales	• autorités publiques locales de l'enseignement, de l'emploi et des services sociaux • projets régionaux et locaux	l'environnement local • assurer la coordination entre les acteurs régionaux • fournir information et soutien • effectuer identification, documentation, évaluation et certification
Établissements d'éducation et de formation	• établissements d'enseignement professionnel • universités • établissements d'enseignement privés • centres d'évaluation et centres spécialisés de reconnaissance • projets	• effectuer évaluation et certification • fournir un soutien pour l'identification et la documentation, y compris information et orientation • venir en aide aux intéressés
Secteur des entreprises	• entreprises • associations sectorielles • syndicats • organisations patronales • chambres de commerce et d'industrie • projets	• fournir des informations • effectuer évaluation et certification • effectuer identification et documentation des compétences
Secteur bénévole	• organisations non gouvernementales • projets	• fournir information et orientation • effectuer évaluation et certification • effectuer identification et documentation des compétences

Source: Auteurs.

Cette complexité se reflète dans les dispositifs nationaux de validation. L'inventaire de 2014 montre que les pays qui ont mis en place une organisation nationale unique chargée de la validation sont peu nombreux. Dans la plupart des pays, la responsabilité de la validation est attribuée à plusieurs organisations nationales, généralement en reprenant la division traditionnelle des services publics (éducation, emploi, etc.). Eu égard à la complexité de la validation, il faut pour ouvrir la porte aux synergies que les pays se livrent à une réflexion sur leur propre cadre institutionnel et sur la division générale des fonctions et des tâches. Pour assurer une meilleure coordination des dispositifs de validation, il est nécessaire d'examiner plusieurs aspects:

(a) le cadre législatif joue un rôle. L'existence de systèmes juridiques différents et parfois concurrents peut entraver les développements. Toutefois, l'instauration de solutions centralisées doit être mise en balance avec la nécessité de concevoir des dispositifs ciblés pour certaines zones et certaines parties prenantes spécifiques;

(b) il importe de prêter attention à la coordination nationale. La plupart des pays n'ont pas un organisme unique de coordination de la validation; plusieurs ministères ou autres organismes nationaux se partageant au contraire les responsabilités, la validation est une tâche transversale. Les pays doivent examiner s'il conviendrait de trouver et nommer un organisme de coordination;

(c) une attention renforcée devrait être accordée au travail en réseau dans et entre les secteurs où la validation est en cours d'élaboration et de mise en œuvre. Les stratégies nationales de validation doivent faire explicitement état de ces questions de travail en réseau, avec pour objectif des services de validation visibles, notoires, fiables et économiques proches des lieux où les intéressés vivent, apprennent et travaillent;

(d) il est important de se livrer à une réflexion sur l'«équilibre» général des dispositifs de validation. L'inventaire de 2014 montre que ce sont les établissements d'éducation et de formation qui dominent actuellement. Si cette primauté est positive puisqu'elle ouvre une voie d'appoint vers les certifications formelles, elle ne devrait pas faire oublier que la validation peut jouer un rôle important dans la poursuite d'autres objectifs tels que le développement professionnel et l'employabilité;

(e) de nombreux pays tendent à définir (et à limiter) les systèmes de validation par référence aux besoins de certains groupes, par exemple chômeurs, personnes faiblement qualifiées ou migrants. Si cette restriction est importante et pertinente, elle doit être mise en balance avec le potentiel plus ample de la validation, moyen de rendre visibles et de valoriser d'une façon générale les acquis non formels et informels.

Questions clés relatives à la coordination des parties prenantes

La coordination de la validation doit intervenir par priorité au niveau national, répondant à la division complexe des rôles et des attributions entre parties prenantes des secteurs public, bénévole et privé. Les questions suivantes peuvent être posées:

- quels dispositifs de validation existent, et quel est leur fondement juridique et politique?
- quelles parties prenantes interviennent?
- y a-t-il un cadre juridique unique ou des cadres multiples?
- quels processus administratifs sont en place (procédures de contact et d'information, collecte et suivi des résultats, dispositifs communs d'assurance qualité)?
- comment les parties prenantes situées à différent niveaux sont-elles liées et coopèrent-elles?
- dans quelle mesure la validation atteint-elle les citoyens là où ils vivent, travaillent et apprennent: comment la coordination peut-elle améliorer la situation actuelle?
- qui assume la responsabilité de la coordination aux niveaux régional et local?

3.3. Liens avec les systèmes et cadres nationaux de certification

La recommandation souligne l'importance des liens entre les dispositifs de validation et les systèmes et cadres nationaux de certification: les États membres devraient permettre aux individus «d'obtenir une qualification complète ou, le cas échéant, partielle, sur la base d'expériences d'apprentissage non formelles et informelles validées» (Conseil de l'UE, 2012, p. 3, point 1b). Ils devraient faire en sorte que «les modalités de validation [soient] liées aux cadres nationaux des certifications et [soient] conformes au cadre européen des certifications» (*ibid.*, point 3a), que «des synergies existent entre les modalités de validation et les systèmes de crédits applicables au système d'enseignement et de formation formel, tels que l'ECTS et l'ECVET» (*ibid.*, p. 4, point 3j). Ils devraient également veiller à ce que «les prestataires

> de services d'enseignement et de formation [facilitent] l'accès à l'enseignement et à la formation formels sur la base des acquis non formels et informels et, le cas échéant, [accordent] si possible des dispenses et/ou des crédits pour les acquis d'apprentissage pertinents constitués de cette manière» (*ibid.*, point 4b).

La mise au point de la validation des acquis non formels et informels et de cadres nationaux de certifications (CNC) poursuit un même objectif: permettre aux individus de progresser dans leur carrière d'apprentissage sur la base des résultats obtenus et non pas de la durée ou du lieu d'un programme d'apprentissage donné.

Le terme «système national de certification» est désormais largement utilisé pour désigner l'ensemble des activités d'un pays menant à la reconnaissance des acquis. Ces systèmes englobent les mécanismes d'élaboration et de mise en œuvre de politiques nationales ou régionales portant sur les qualifications, les dispositifs institutionnels, les processus d'assurance qualité, les processus d'évaluation et de certification, la reconnaissance des compétences et les autres mécanismes qui assurent la liaison entre l'éducation et la formation d'une part et le marché du travail et la société civile de l'autre. Les dispositifs de validation constituent un élément important et intégrant de ces systèmes de certification. L'intégration, sur le plan politique et juridique, de la validation des acquis non formels ou informels dans le système national de certification assure une meilleure transparence à l'élément de la validation en clarifiant son statut juridique, sa gouvernance et son financement. Aspect particulièrement important, la validation assure un soutien pratique à la progression entre différents niveaux et différents types d'éducation et de formation. L'intégration de la validation dans le système national de certification requiert que les certifications soient ouvertes à un éventail plus large de parcours d'apprentissage et que les dispositifs de validation s'établissent comme une voie acceptée et normale vers un certificat ou une qualification. Ceci nécessite un passage à une approche fondée sur les résultats, qui mette moins l'accent sur certaines formes et démarches d'apprentissage.

Au titre de la modernisation de leurs systèmes nationaux de certification, tous les États membres de l'UE sont en train d'élaborer et mettre en œuvre des CNC fondés sur les résultats de l'apprentissage; ils visent pour la plupart à des cadres exhaustifs couvrant tous les niveaux et types de certification. La conception des CNC et des certifications fondées sur les résultats de l'apprentissage donne la possibilité de faire de la validation une voie reconnue et normale vers les certifications. Un objectif commun à la plupart des CNC est

d'établir de meilleurs liens entre différentes certifications et de soutenir ainsi la progression. On peut y parvenir en réduisant les obstacles au transfert et à l'accumulation des résultats des apprentissages. Les méthodes et systèmes de validation des acquis non formels et informels, qui se concentrent sur les résultats effectivement obtenus, contribuent directement à cet objectif. Si elle est introduite de manière systématique, la validation va non seulement ouvrir les certifications à un éventail plus large d'expériences d'apprentissage, mais aussi faciliter aux individus la progression au-delà des frontières institutionnelles, sectorielles et nationales.

En assurant l'intégration de la validation et des CNC, on pourra promouvoir la flexibilité générale dans l'éducation et la formation. Il en sera particulièrement ainsi si la validation permet de dispenser un apprenant de parties d'une formation pour lui éviter de répéter un apprentissage déjà effectué, ce qui soutiendra la progression et signalera que les établissements d'éducation et de formation prennent au sérieux les acquis non formels et informels. On économisera beaucoup d'argent et de temps si une progression verticale (entre niveaux) et horizontale (entre matières et filières) est possible.

En élaborant des CNC, il est important d'examiner comment parvenir à une intégration plus systématique de la validation et des systèmes de transfert de crédits. Le développement du système européen de transfert de crédits pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET) présente des fonctions similaires (identification, documentation, évaluation et certification) à celles que poursuivent les dispositifs de validation et de crédits. Les dispositifs de validation impliquant l'instauration de modalités pratiques de grande ampleur, la mise au point parallèle de modalités similaires pour les systèmes de crédits pourrait s'avérer négative.

Le nouveau CNC peut être mis à profit pour influer sur la manière dont les normes sont formulées et utilisées. Jusqu'à une date récente, la description des niveaux nationaux de certification était implicite et fondée sur la durée et le lieu des programmes d'éducation et de formation. Le développement et la mise en œuvre rapides de CNC peuvent être utilisés pour promouvoir l'élaboration de normes explicites, cohérentes, fondées sur les résultats de l'apprentissage en vue de certifications susceptibles de tenir compte des résultats acquis dans des environnements non formels et informels.

Questions clés relatives aux systèmes et cadres de certification

Des cadres nationaux de certifications (CNC) sont en cours de mise en œuvre dans toute l'Europe. Ces cadres peuvent faciliter l'introduction et l'intégration de la validation. Les questions suivantes portent sur des aspects essentiels qu'il importe de traiter:

- les dispositifs de validation sont-ils (tous, ou certains seulement) considérés comme partie intégrante du système national de certification et comme une voie normale vers les certifications?
- quelle est la relation entre la validation et le CNC?
- dans quelle mesure la validation peut-elle être utilisée à l'appui de la progression entre tous les types et niveaux de certifications du CNC?
- y a-t-il un lien entre la validation et des dispositifs (éventuels) de transfert et d'accumulation de crédits?

3.4. Normes et acquis d'apprentissage

> La recommandation demande aux États membres de veiller à ce que «les qualifications ou, le cas échéant, une partie des qualifications obtenues au moyen de la validation d'acquis d'apprentissage non formels et informels respectent des normes qui sont soit identiques, soit équivalentes aux normes pour les qualifications obtenues au terme de programmes d'enseignement ou de formation formels» (Conseil de l'UE, 2012, p. 3, point 3h).

La délivrance d'un certificat sur la base d'acquis non formels et informels requiert un référentiel convenu, par exemple sous la forme d'une norme officielle de certification, d'un référentiel d'emploi ou d'une formation ou d'un programme agréés. S'il est possible d'envisager que les étapes d'identification et de documentation de la validation – par exemple bilans de compétences – soient menés sans recours à une norme formalisée, les étapes d'évaluation et de certification visant à la délivrance d'un justificatif doivent être menées par référence à une norme convenue et approuvée.

Un argument parfois opposé aux certifications délivrées sur la base d'acquis non formels et informels est qu'elles seraient d'une qualité inférieure

à celles délivrées par l'éducation et la formation formelles. Ce scepticisme est dû en partie au rôle joué par les normes dans le processus de validation:

(a) absence de normes visibles: les usagers ne voient pas bien quelles normes sont appliquées;
(b) faiblesse des normes: les principales parties prenantes n'ont pas participé à la définition des normes;
(c) normes surannées: elles ne sont pas considérées comme pertinentes;
(d) recours à des normes différentes pour l'éducation et la formation formelles et pour la validation: il signale implicitement des différences de valeur et de statut des certifications délivrées.

La norme revêt donc une importance capitale pour la validation et ses effets. Les certifications – et la validation des acquis non formels et informels – se rapportent généralement à deux grandes catégories de normes: les normes professionnelles et les normes d'éducation et de formation ([5]). Ces deux catégories, qui toutefois ne sont pas distinctes dans tous les pays, opèrent selon différentes logiques reflétant les divers objectifs, priorités et motivations:

(a) normes professionnelles (référentiels d'emploi): se conformant à la logique de l'emploi, ces normes mettent l'accent sur ce que les individus doivent faire, comment ils le font et dans quelle mesure ils le font bien dans un contexte professionnel. Elles existent dans tous les pays européens, mais chaque nation possède son style propre de dérivation et de présentation. Les normes professionnelles constituent un pont entre le marché du travail et l'éducation, parce que les normes éducatives (programmes et pédagogies) peuvent être élaborées à partir d'elles.
(b) normes d'éducation/de formation (référentiels de formation): se conformant à la logique de l'éducation et de la formation, ces normes mettent l'accent sur ce que les individus doivent apprendre, sur la façon dont ils l'apprennent et sur le mode d'évaluation de la qualité et du contenu de l'apprentissage. Ces normes sont traditionnellement formulées en termes d'intrants (matières, programmes, méthodes pédagogiques, processus et évaluation), mais le passage, dans la plupart des pays d'Europe, à une approche fondée sur les résultats signifie que les normes éducatives appliquent de plus en plus les principes que l'on trouve généralement dans les normes professionnelles.

([5]) Parallèlement aux normes professionnelles et éducatives, considérées se préoccuper en premier lieu du contenu (ou des connaissances, qualifications et compétences) de l'apprentissage, certains pays (par exemple le Royaume-Uni) opèrent avec des normes qui s'appliquent spécifiquement au processus d'évaluation, de validation et de certification de l'apprentissage.

De nombreuses démarches de validation des acquis non formels et informels tendent à se rapporter à la deuxième catégorie de normes, à savoir celles conçues spécifiquement pour le système d'éducation et de formation. La question critique qui se pose est de savoir si ces normes sont définies en spécifiant les intrants d'enseignement ou les résultats d'apprentissage. Lorsqu'une norme fait référence aux intrants spécifiques d'un contexte d'apprentissage donné, il peut être difficile de valoriser l'apprentissage effectué dans un contexte différent et selon une logique différente. Une norme fondée sur les résultats de l'apprentissage – exprimant ce qu'un candidat devrait savoir et être capable de faire – fournit généralement une meilleure référence pour la validation, reconnaissant implicitement que le même résultat peut être obtenu de diverses façons. Néanmoins, le recours aux résultats de l'apprentissage ne constitue pas une garantie de réussite. Si la norme est rédigée de façon trop étroite, d'importantes facettes de l'expérience individuelle d'apprentissage peuvent se trouver perdues; si elle est rédigée de façon trop générale, l'évaluation peut perdre ses repères et finir par manquer de cohérence et de fiabilité. La rédaction de normes fondées sur les résultats de l'apprentissage doit également veiller à l'équilibre entre aptitudes et compétences spécifiques à l'emploi ou à la tâche d'une part et transversales de l'autre.

L'expérience issue de la validation des acquis non formels et informels peut certainement fournir à son tour des informations importantes pour les normes utilisées dans le système de certification, surtout si elle peut impulser le dialogue entre les responsables de la définition et de la révision des normes. La rédaction initiale des normes tout comme leur révision et leur renouvellement permanents peuvent tirer profit des expériences tirées de la validation.

Questions clés relatives aux normes et aux acquis d'apprentissage

- Les certifications délivrées sur la base d'acquis non formels et informels se réfèrent-elles à des normes identiques ou équivalentes à celles utilisées pour l'éducation et la formation formelles?
- Si tel n'est pas le cas, quelles sont les autres normes utilisées et comment se rapportent-elles aux normes formelles?
- Les normes sont-elles rédigées sous forme d'acquis d'apprentissage?
- Si tel n'est pas le cas, quelles en sont les implications pour la validation?

- Qui a élaboré les normes, et par référence à quelles sources (éducation ou emploi)?
- Y a-t-il des mécanismes de retour d'information permettant d'assurer la révision et le renouvellement des normes utilisées pour la validation?

3.5. Assurance qualité

> La recommandation demande aux États membres de veiller à ce qu'«il existe, à l'appui de méthodes et d'outils d'évaluation fiables, valables et crédibles, des mesures d'assurance de la qualité transparentes, conformes aux cadres pour l'assurance qualité déjà en place» (Conseil de l'UE, 2012, p. 3, point 3f).

L'assurance qualité dans la validation doit être systématique, avoir lieu de manière continue et faire partie intégrante du processus:

(a) l'amélioration systématique de la qualité requiert une stratégie explicite et acceptée de la qualité;
(b) un système d'information en retour de la part des usagers/clients devrait toujours être envisagé;
(c) un plan ou une stratégie de qualité devraient être portés à la connaissance du public, y compris les candidats;
(d) un plan ou une stratégie de qualité peuvent préparer le terrain en vue d'une évaluation et d'une analyse externes de la qualité.

La qualité globale de la validation est fonction d'un certain nombre de facteurs qui reflètent les caractéristiques et la complexité du processus. La tâche d'assurance et d'amélioration de la qualité est complexe, mais doit être menée en suivant les principes du cycle de la qualité: planifier, développer, contrôler et ajuster.

La forme spécifique du processus de qualité diffère selon les pays et les contextes, mais il convient d'examiner les aspects suivants lors de la conception d'une stratégie de qualité à appliquer à la validation:

(a) l'adéquation revêt une importance capitale. Il existe de nombreuses méthodes pour apprécier les preuves de l'apprentissage: le choix d'une méthode (ou d'une combinaison de méthodes) doit tenir compte de la forme et du contexte de l'apprentissage;

(b) la sûreté, la sécurité, la confidentialité et la cohérence du processus doivent être assurées et améliorées en permanence. Le recours initial et continu au processus de la part du candidat, depuis l'identification jusqu'à la certification, ne doit pas être compromis par un manque de confiance qui pourrait réduire la motivation à poursuivre;

(c) le processus doit être fiable et aboutir à des résultats qui inspirent la confiance. Les preuves documentées pour un individu doivent être valides et se rapporter directement aux normes utilisées pour la validation. Le candidat doit avoir confiance dans le fait que les preuves et les normes font l'objet d'une interprétation rigoureuse qui s'abstient de tout jugement arbitraire;

(d) les normes constituent la base de la mesure des acquis de l'apprentissage. Elles doivent exister sous une forme claire et sans équivoque bénéficiant de l'aval des principales parties prenantes. Une assurance qualité systématique des normes, et de la manière dont elles sont définies et révisées, est d'une importance capitale pour générer fiabilité, validité, cohérence et confiance;

(e) les dispositifs d'assurance qualité devraient soutenir la mise en œuvre à long terme de la validation. La durabilité est un impératif pour que les processus inspirent la confiance. Le processus de validation est souvent coûteux pour les intéressés, et il est important de mettre en place des dispositifs permanents qui soient connus et appréciés dans la société tout entière et/ou dans le secteur considéré.

La validation doit être étayée par des dispositifs transparents d'assurance qualité portant sur toutes les phases et toutes les caractéristiques du processus. La visibilité et la crédibilité de cette démarche d'assurance qualité peut être soutenue par l'adoption de codes nationaux, régionaux ou sectoriels de la qualité tels qu'on les trouve dans un nombre croissant de pays.

Questions clés relatives à l'assurance qualité de la validation

- Des mesures explicites et intégrées d'assurance qualité ont-elles été mises en place pour la validation? Si tel est le cas:
  - ces mesures reflètent-elles une stratégie explicite et acceptée de la qualité?
  - comment la stratégie de la qualité répond-elle à des objectifs clés tels que la fiabilité, la validité et la crédibilité du processus?

  - qui a participé à la définition de cette stratégie de la qualité?
  - qui intervient, à différent niveaux, dans la mise en œuvre de cette stratégie de la qualité?
- Comment les dispositifs d'assurance qualité répartissent-ils assurance et contrôle internes et externes de la qualité?
- Les résultats et les processus font-ils l'objet d'un suivi, et un système d'information en retour de la part des usagers/clients a-t-il été mis en place?

3.6. Compétences professionnelles des praticiens

> La recommandation demande que «le développement des compétences professionnelles du personnel intervenant dans le processus de validation [soit] assuré dans tous les secteurs concernés» (Conseil de l'UE, 2012, p. 3, point 3g).

La confiance dont jouit la validation est largement tributaire du travail mené «sur le terrain» par les praticiens et les professionnels en contact direct avec les candidats à la validation à différentes étapes du processus. Ces praticiens couvrent tous les aspects de la validation; ce sont ceux qui prodiguent information, conseil et orientation, ceux qui mènent l'évaluation, les observateurs externes du processus, les responsables des centres/procédures d'évaluation et toute une autre série d'autres parties prenantes jouant un rôle important mais moins immédiat dans le processus. Ces professionnels devraient être dotés non seulement de compétences en matière de validation, mais aussi de compétences générales, par exemple capacités interculturelles. C'est là un point essentiel si l'on veut pouvoir toucher des candidats potentiels.

Les données nationales disponibles montrent que les prestations d'orientation et de conseil sont capitales pour la réussite des processus de validation (voir aussi section 4.1). Le travail d'un conseiller commence par le processus de prospection des candidats potentiels à la validation; il soutient ensuite le candidat dans sa préparation à l'évaluation, puis le guide après la décision d'évaluation. Un élément important de son rôle consiste à travailler avec le candidat pour apprécier la portée et la profondeur de ses acquis (l'aidant ainsi à construire son image de soi). Certains parleraient ici de l'établissement d'une cartographie des compétences (section 5.2), soulignant le rôle critique des conseillers en matière de bilans de compétences et de cartographie des compétences au sein de l'entreprise.

Pour s'acquitter de ce rôle, le conseiller doit appréhender clairement le contexte de la validation. Si le candidat est à la recherche d'une certification formelle, le conseiller devrait connaître les normes pertinentes et être à même de dire si les justificatifs existants sont suffisants. Le conseiller doit aider le candidat à se préparer à l'évaluation, l'informer des procédures, de la façon de présenter les justificatifs de l'apprentissage, et répondre à ses questions et à ses interrogations sur la conduite à adopter et les résultats envisageables. Le conseiller doit aussi connaître à fond le processus d'évaluation. Un élément distinctif de son rôle est son indépendance à l'égard du processus d'évaluation et sa capacité à conseiller en toute impartialité.

Encadré 2. **Connaissances et compétences clés des conseillers**

- Connaissance approfondie du processus de validation.
- Connaissance approfondie du système d'éducation.
- Capacité à reformuler l'expérience d'apprentissage pour la traduire en résultats d'apprentissage pouvant être mis en correspondance avec les normes existantes.
- Connaissance du marché du travail.
- Une liste de contacts (experts) pour répondre à des questions techniques spécifiques (partenaires sociaux et autres experts du secteur considéré).

Source: Auteurs.

Le travail d'un évaluateur consiste à rechercher, analyser et vérifier les justificatifs de l'apprentissage d'un individu et à apprécier ce qui satisfait à des normes spécifiques. Les évaluateurs doivent être au courant des normes et des méthodes d'évaluation potentiellement utiles pour évaluer les justificatifs par référence à des normes. Ils devraient être reconnus comme étant des professionnels dans leur secteur respectif, ce qui contribue à la confiance et à la crédibilité du processus d'évaluation lui-même. L'authenticité de la situation d'évaluation se trouve normalement améliorée si des experts du secteur considéré peuvent recourir à un instrument d'évaluation ou juger les résultats de son utilisation. Les évaluateurs ne doivent avoir aucun lien d'aucune sorte avec le candidat, son travail ou sa vie sociale. La crédibilité du processus de validation est tributaire de la crédibilité – et de la neutralité – de l'évaluateur.

Les constats de l'inventaire de 2014 montrent que les qualifications et l'expérience des évaluateurs constituent un élément clé de l'assurance qualité des projets de validation. Les évaluateurs doivent généralement

justifier d'un certain nombre d'années d'expérience dans le domaine considéré (souvent cinq ans); il peut s'agir de professionnels récemment partis à la retraite, de cadres supérieurs du domaine en question, de représentants experts du tiers secteur, de partenaires sociaux ou d'enseignants relevant et ayant une expérience directe du domaine considéré. Ils doivent aussi avoir été formés à la procédure de validation. Des réseaux d'évaluateurs devraient – partout où cela est possible – être mis en place pour assurer le développement professionnel et la cohérence des pratiques.

Encadré 3. **Connaissances et compétences clés des évaluateurs**

- Être au courant du processus de validation (validité et fiabilité).
- Avoir de l'expérience dans le domaine de travail considéré.
- N'avoir aucun intérêt personnel pour le résultat de la validation (pour garantir l'impartialité et éviter les conflits d'intérêts).
- Être au courant de différentes méthodes d'évaluation.
- Être à même d'inspirer la confiance et d'instaurer pour les candidats un environnement psychologique adéquat.
- S'investir dans la communication d'un retour d'informations sur l'adéquation entre les résultats de l'apprentissage et les normes/références de validation (au moyen de systèmes de soutien).
- Être formés aux processus d'évaluation et de validation et bien informés des mécanismes d'assurance de la qualité.
- Opérer conformément à un code de conduite.

Source: Auteurs.

La troisième catégorie importante de praticiens est celle des gestionnaires du processus de validation. Ils gèrent le processus, les individus et le cas échéant un centre matériel ou virtuel où candidats, conseillers et évaluateurs se retrouvent. Les gestionnaires peuvent compter parmi leurs responsabilités celles du profil public du centre de validation, de l'égalité d'accès à la validation, de la gestion des processus d'appel et de la réalisation des contrôles externes. Une fonction essentielle est celle de la gestion financière. Que le financement soit public ou privé, ils doivent s'acquitter de la difficile tâche de minimiser les coûts et de mettre sur pied un fonctionnement durable.

Les observateurs externes assurent un contrôle de qualité des procédures de validation, de la formation des praticiens et des résultats pour les

candidats. Les conseillers et les évaluateurs assument au contact du candidat des rôles distincts; l'observateur externe surveille la séparation de ces rôles. Dans certains contextes, l'observateur externe conseille les conseillers et les évaluateurs et les aide à tirer les enseignements de leur propre expérience et de celle des autres. L'observateur externe peut avoir un rôle à jouer dans le contrôle de l'efficience du processus et de l'optimisation de l'utilisation des ressources. Sans devoir nécessairement être expert dans la profession/l'activité considérée, il doit être formé aux procédures d'assurance qualité. L'observateur peut être considéré comme une source de conseils et assumer une fonction d'auditeur externe sans présence régulière dans le processus.

On ne saurait examiner les praticiens de la validation sans faire référence à une catégorie d'experts qui les soutiennent sans assurer de fonctions de conseil, d'évaluation ou de gestion de centres. Ces derniers, pour lesquels le bon fonctionnement de la validation revêt un grand intérêt, comprennent:

(a) des personnes assumant des responsabilités dans des organismes publics finançant le processus;
(b) des personnes assumant des responsabilités dans des organismes publics ayant arrêté une politique de validation;
(c) des responsables des ressources humaines dans des entreprises privées;
(d) des acteurs du secteur bénévole désireux de voir des groupes d'individus se mettre à apprendre et à travailler;
(e) des prestataires d'éducation relevant du secteur formel.

Questions clés relatives aux praticiens de la validation

- Quelles exigences ont, le cas échéant, été fixées pour:
  - les conseillers et le personnel d'orientation?
  - les évaluateurs?
  - les autres praticiens intervenant dans la validation?
- Une stratégie de développement professionnel de ces praticiens est-elle en place?
- Le développement professionnel des professionnels de la validation est-il coordonné entre différents secteurs et différents dispositifs?
- Est-il possible d'instaurer pour les professionnels de la validation une communauté de pratique favorisant le travail en réseau et le développement professionnel?

CHAPITRE 4

Les contextes de la validation

En conformité avec les messages de la recommandation de 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel (Cedefop et Commission européenne, 2009), les sections qui suivent se consacrent aux différents environnements/contextes et à leurs enjeux.

4.1. La validation dans l'éducation et la formation

> La recommandation reconnaît le rôle essentiel qui revient aux établissements d'éducation et de formation pour faire progresser la validation: «les prestataires de services d'enseignement et de formation devraient faciliter l'accès à l'enseignement et à la formation formels sur la base des acquis non formels et informels et, le cas échéant, accorder si possible des dispenses et/ou des crédits pour les acquis d'apprentissage pertinents constitués de cette manière» (Conseil de l'UE, 2012, p. 4, point 4b).

L'inventaire de 2014 ([6]) montre que la promotion de la validation des acquis non formels et informels en Europe est encore assurée surtout par l'éducation et la formation et que les ministères de l'éducation jouent généralement un rôle essentiel de promotion et de coordination. Dans certains cas, la validation est considérée comme se rapportant uniquement à l'éducation et à la formation, ce qui est susceptible de restreindre son rôle, par exemple, dans les entreprises et dans le secteur bénévole.

Le secteur de l'EFP est l'un des principaux promoteurs de la validation des acquis non formels et informels en Europe. Ses liens étroits avec le marché du travail et ses solides traditions d'apprentissage au travail soutiennent la validation. La généralisation du recours aux résultats de l'apprentissage et

([6]) Cedefop: Validation of non-formal and informal learning: *European inventory on validation: 2014 update* [Validation des acquis non formels et informels: Inventaire européen de la validation: mise à jour 2014]*:* http://www.cedefop.europa.eu/fr/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory [consulté le 11.11.2015].

aux normes fondées sur les compétences favorise également l'évolution dans l'EFP, et les normes sont habituellement alignées sur des normes professionnelles qu'il est plus facile de rattacher à l'expérience acquise au travail. Il est raisonnable d'escompter que le secteur de l'EFP continuera à jouer un rôle important dans la validation.

La validation est particulièrement importante pour l'éducation et la formation des adultes et à titre de soutien à l'apprentissage tout au long de la vie. Ce sont surtout les personnes de 25 à 45 ans qui recourent à la validation, ce qui indique que ces dispositifs jouent un rôle important d'appui aux transitions depuis l'emploi vers l'éducation et au retour vers l'emploi. Dans de nombreux pays, les prestataires d'éducation des adultes jouent un rôle clé dans la mise en œuvre de la validation. La validation est bien moins usitée dans le domaine des certifications d'enseignement supérieur que dans l'EFP. Les établissements d'enseignement supérieur sont normalement plus autonomes et décident eux-mêmes si et dans quelle mesure une validation est possible. Le processus de Bologne a incité à la création de méthodes et de possibilités de validation des acquis non formels et informels. L'inventaire de 2014 met en évidence une augmentation ces dernières années, notamment en ce qui concerne l'accès aux universités sur la base de la validation. Les établissements d'enseignement supérieur ne recourent généralement guère à la validation pour accorder des dispenses partielles de programmes d'apprentissage, et il est rare que des certifications soient délivrées à ce titre. En tout état de cause, certains de ces processus sont intégrés dans la reconnaissance des antécédents éducatifs formels et ne sont guère adaptés aux acquis obtenus en dehors d'un cadre institutionnel formel. La poursuite du recours à la démarche fondée sur les résultats de l'apprentissage, tant pour définir et décrire les programmes qu'à titre d'élément du système européen de transfert de crédits (ECTS), pourrait renforcer à long terme les perspectives de la validation.

Le recours à la validation dans le contexte de l'enseignement général initial est normalement limité. Une difficulté est qu'un petit nombre seulement de programmes d'enseignement général sont formulés en termes de résultats d'apprentissage. L'adoption de la validation dans l'enseignement général intervient à titre complémentaire et repose sur le niveau d'information, les droits légaux et l'existence de dispositifs et services appropriés. Dans de nombreux cas, la validation des acquis non formels et informels d'enseignement général est liée à l'éducation des adultes et a pour objet de venir en aide aux personnes dépourvues de certifications formelles à ce niveau.

La validation doit être conçue en fonction des besoins et des intérêts de

chaque apprenant et non pas des besoins et des intérêts d'une institution ou d'un système donnés.

Questions clés relatives à la validation dans et pour l'éducation et la formation

Les questions suivants sont importantes lorsqu'on examine la validation dans le contexte de l'éducation et de la formation:

- la validation est-elle proposée dans tous les segments du système d'éducation et de formation?
- les dispositifs de validation des différents segments du système d'éducation et de formation reposent-ils sur des principes similaires ou différents?
- les dispositifs de validation des différents segments de l'éducation et de la formation peuvent-ils «s'allier» pour faciliter la progression à travers les différents types et niveaux d'éducation?
- Y a-t-il un lien entre la validation et des dispositifs de transfert de crédits?

4.1.1. Validation et ressources éducatives libres

La recommandation stipule que les savoirs, aptitudes et compétences acquis au moyen de ressources éducatives libres devraient être pris en compte par les dispositifs de validation: Les «modalités de validation des apprentissages non formels et informels [doivent permettre] aux citoyens […] de faire valider les savoirs, les aptitudes et les compétences qu'ils ont acquis grâce à l'apprentissage non formel et informel, y compris, le cas échéant, par des ressources didactiques en libre accès» (Conseil de l'UE, 2012, p. 3, point 1).

La référence faite par la recommandation aux «ressources didactiques en libre accès» ou «ressources éducatives libres» (REL) reflète la rapide expansion des possibilités d'apprentissage en ligne tel que l'encouragent notamment les établissements d'enseignement supérieur. La recommandation définit ces ressources didactiques en libre accès dans les termes suivants: «matériels numérisés offerts gratuitement et librement aux éducateurs, aux étudiants et aux apprenants autonomes pour qu'ils les utilisent et les réutilisent à des fins d'enseignement, d'apprentissage et de recherche; elles comprennent des contenus pédagogiques, des logiciels permettant de créer, d'utiliser et de diffuser des contenus ainsi que des ressources de mise en œuvre, telles que

les licences ouvertes; les ressources didactiques en libre accès font également référence à une somme d'actifs numériques qui peuvent être adaptés et qui procurent des avantages sans restreindre pour d'autres la possibilité d'en bénéficier» (Conseil de l'UE, 2012, p. 5, point d). Les REL peuvent comprendre «…formations, modules de formation, programmes, cours, devoirs, questionnaires, activités en laboratoire et en classe, matériels pédagogiques, jeux, simulations, et bien plus de ressources contenues dans des recueils de médias numériques du monde entier» ([7]). Les cours en ligne ouverts et massifs (CLOM) et les didacticiels libres sont des exemples de REL.

Les REL sont considérées comme d'importants compléments aux programmes traditionnels d'éducation et de formation, permettant de réduire le coût global, de renforcer l'accessibilité et de permettre aux intéressés de suivre leur propre rythme. Les CLOM sont considérés comme un moyen de dispenser des enseignements de haute qualité (de classe mondiale) à un vaste public d'apprenants.

Pour toutes ces raisons, il est important d'examiner comment les résultats de ces apprentissages peuvent être adéquatement documentés et évalués, et comment les pratiques actuelles de validation peuvent les prendre en compte. L'encadré 4 indique certains aspects à prendre en compte pour associer validation et REL.

Encadré 4. **Exigences à envisager pour la validation des REL**

- L'apprentissage mené au moyen de REL doit être décrit sous la forme d'acquis de l'apprentissage.
- Lorsque la REL est conçue pour délivrer des justificatifs internes, par exemple des badges numériques, ceux-ci doivent être expliqués et documentés d'une manière transparente à même d'inspirer la confiance.
- Les normes et/ou référentiels sur lesquels les justificatifs ou les badges numériques sont fondés doivent être clairement expliqués.
- Les dispositifs d'assurance qualité appliqués aux REL doivent être présentés de manière transparente.
- Les méthodes d'évaluation ou de test doivent être expliquées de manière transparente.

Source: Auteurs.

([7]) London School of Economics: Learning Technology and Innovation (citant JISC): *Open educational resources (OERs)* [Ressources éducatives libres (REL)]: http://lti.lse.ac.uk/digital-and-informationliteracy/OERs.php [consulté le 11.11.2015]; Unesco et Commonwealth of Learning (2011).

Les résultats de l'apprentissage en ligne doivent être traités avec la même minutie et la même rigueur que tout autre résultat d'apprentissage. La qualité varie inéluctablement d'une REL à l'autre, et chaque apprenant s'adapte plus ou moins bien à l'apprentissage en ligne; il importe donc de prêter attention – au niveau national, européen et international – à la documentation, à l'évaluation et à la certification des acquis des REL. La transparence est capitale si l'on veut qu'ils soient pris en compte dans la validation. L'apprentissage effectué au moyen des REL doit être décrit par des résultats d'apprentissage. Le statut des normes et l'agencement des tests, le cas échéant, doivent être clairs et disponibles pour faciliter la validation. Les plates-formes en ligne qui permettent la reconnaissance et l'évaluation de certaines compétences spécifiques doivent être examinées avec soin et comparées à des systèmes existants de validation pour favoriser une assurance qualité appropriée et la rationalisation des efforts.

Questions clés relatives aux ressources éducatives libres

Les questions suivantes sont importantes lorsqu'on examine les ressources éducatives libres:

- les méthodes de validation des acquis obtenus au moyen des REL sont-elles les mêmes que pour les acquis obtenus différemment?
- comment les justificatifs internes (par exemple badges numériques) sont-ils pris en compte par la validation?

4.2. La validation dans les entreprises

La recommandation souligne qu'il est important de se préoccuper de la validation sur le lieu de travail, et préconise d'«[…]inciter toutes les parties prenantes concernées – telles que les employeurs, les syndicats, les chambres de l'industrie, du commerce et de l'artisanat, […] – à participer à l'élaboration et à la mise en œuvre des éléments et des principes visés aux points 1 à 4.» Elle poursuit: «Pour encourager la participation à ce processus, les employeurs […] devraient favoriser et faciliter l'identification des acquis d'apprentissage constitués au travail […] et la production des documents qui en attestent […]» (Conseil de l'UE, 2012, p. 4.)

La récente publication du Cedefop (2014) sur la validation dans les entreprises montre qu'il s'agit là d'un domaine dont l'importance ne cesse de croître.

Encadré 5. **Bénéfices des évaluations des compétences dans les entreprises**

- Elles renforcent chez le salarié / l'apprenant la motivation et l'intérêt pour les pratiques au poste de travail.
- Elles réduisent le temps nécessaire pour acquérir une qualification, d'où une absence moins longue du poste de travail.
- Elles donnent naissance à de nouvelles idées et à de nouveaux développements au poste de travail suite à un processus de réflexion sur les pratiques de la part du salarié / de l'apprenant.
- Elles améliorent le maintien des salariés dans l'entreprise et réduisent les coûts de recrutement et de formation.

Source: Cedefop: 2014.

Néanmoins, une bonne part de ce que l'on peut qualifier d'évaluation des compétences dans les entreprises échappe à la définition de la validation telle que la formule la recommandation (chapitre 2). Si ces activités, en relation par exemple avec le recrutement et le développement du personnel, s'attachent à renforcer la visibilité des acquis, leurs résultats sont souvent propriété exclusive de l'employeur et ne peuvent être utilisés librement par les intéressés. Pour le salarié, ce n'est que partiellement que les résultats de ces processus ajoutent de la valeur à leurs expériences d'apprentissage. Un aspect essentiel à l'avenir sera la question de savoir si les résultats des dispositifs internes des entreprises peuvent être présentés dans un format autorisant leur utilisation en dehors des entreprises, par exemple lorsque l'intéressé veut ou doit changer de travail ou désire suivre une formation continue. Il pourra être important, pour le développement global de la validation et de l'évaluation des compétences en Europe, de trouver une solution. La transférabilité et la portabilité sont des aspects essentiels dans ce contexte, et peuvent suggérer un renforcement du lien entre les évaluations des compétences menées par les entreprises et les dispositifs nationaux de validation.

La validation au niveau national nécessite une participation active des entreprises. Le lieu de travail est un lieu d'apprentissage essentiel, et la par-

ticipation active des entreprises est indispensable à la poursuite du développement des systèmes nationaux de validation. Une démarche pourrait consister à favoriser des interventions plus systématiques au niveau sectoriel, par exemple introduction de cadres et normes communs de compétences servant de référentiels et soutenant le transfert des aptitudes et des compétences. La participation des petites et moyennes entreprises (PME) à la validation constitue un problème particulier eu égard à la faiblesse de leurs ressources et de leurs capacités. Les PME se débattent en permanence pour mettre à niveau aptitudes et compétences, et bénéficieraient directement de cadres sectoriels qui soutiendraient la validation, contribueraient au développement des ressources humaines internes et renforceraient en outre la portabilité des aptitudes et compétences des salariés. L'encadré 6 suggère des initiatives susceptibles d'aider les entreprises à promouvoir la validation.

Encadré 6. **Coopération en matière d'évaluation des compétences dans les entreprises**

- La coopération doit se concentrer sur une industrie ou un secteur pour assurer une homogénéité suffisante des tâches et des compétences recherchées.
- L'élaboration de normes communes de compétences (basées sur les exigences professionnels), comportant des descripteurs précis et sans équivoque des connaissances, aptitudes et compétences, sera essentielle.
- Constitution d'un effectif d'évaluateurs en entreprises qualifiés grâce à une formation et une préparation communes, ou bien recours à des évaluateurs externes indépendants le cas échéant.
- Documentation standardisée et informative des résultats de l'évaluation, mise également à la disposition des salariés.
- Prise en compte des divers facteurs de qualité relevés dans cette étude, y compris la participation et l'engagement des salariés.

Source: Cedefop 2014.

Un renforcement de la coopération entre entreprises est nécessaire pour que des progrès soient réalisés dans ce domaine. À l'heure actuelle, ce n'est qu'un faible pourcentage des entreprises (Cedefop, 2014) qui participent d'une manière ou d'une autre à une initiative de coopération. Il apparaît toutefois que les entreprises sont très intéressées par une coopération sur

l'évaluation des compétences, notamment en ce qui concerne les évaluations en vue de postes d'encadrement ainsi que dans certains secteurs. Outre qu'elle améliore la portabilité des résultats des évaluations, la coopération peut aussi permettre de rendre les pratiques de validation et d'évaluation plus abordables, notamment pour les PME. La constitution d'initiatives inter-entreprises pourrait être encouragée par les institutions publiques et semi-publiques au niveau national et européen (gouvernements, partenaires sociaux, services publics de l'emploi, associations du domaine des ressources humaines) au moyen de mesures de sensibilisation, de conseil, d'orientation et de formation, ou également sur le plan financier.

Questions clés relatives à la validation dans les entreprises

Les questions suivantes sont importantes lorsqu'on examine la validation dans les entreprises:

- l'évaluation des compétences peut-elle être menée dans les entreprises mais utilisée hors de l'entreprise concernée?
- dans quelle mesure un renforcement du soutien à la coopération peut-il faire avancer l'élaboration de méthodes et normes d'évaluation des compétences?
- comment améliorer l'accessibilité pour les PME des méthodes d'évaluation des compétences?
- comment l'évaluation des compétences dans les entreprises peut-elle être mise à la disposition d'une plus ample gamme de salariés?
- le lien entre la validation dans le secteur public et l'évaluation des compétences dans les entreprises peut-il être renforcé?

4.3. Bilans de compétences et marché du travail

La recommandation indique que «les populations défavorisées, dont les chômeurs et les personnes exposées au chômage, sont plus particulièrement censées 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.» Elle indique ensuite que «les personnes qui sont au chômage ou qui risquent de

> l'être ont la possibilité, en fonction de la législation et des spécificités nationales, de faire faire, dans un délai raisonnable, si possible dans les six mois qui suivent la constatation d'un besoin, un bilan de leurs aptitudes visant à identifier leurs savoirs, aptitudes et compétences» (Conseil de l'UE, 2012, p.4, point 3c).

Selon l'inventaire de 2014, la définition et l'interprétation du «bilan de compétences» varient d'un pays d'Europe à l'autre. Cependant, l'élaboration et la mise en œuvre de bilans de compétences ont apparemment des motifs communs, généralement axés sur l'identification et la documentation des acquis d'apprentissage:

(a) aider les individus dans l'exploration et la prise de conscience de leurs capacités réelles (savoirs, aptitudes et compétences);
(b) aider les chômeurs et d'autres groupes défavorisés – par exemple adultes mal qualifiés et migrants – dans leur développement de carrière et l'amélioration de leurs perspectives et de leur employabilité;
(c) fournir aux utilisateurs un moyen de rendre visibles et de négocier leurs aptitudes et leurs compétences;
(d) repérer les besoins de formation continue, eu égard à la nécessité d'adapter les compétences des individus aux besoins du marché du travail.

Certains pays ont depuis des années des systèmes de *bilans de compétences* visant à atteindre ces objectifs. Si ces systèmes peuvent parfois servir à établir une certification formelle, tel n'est cependant pas leur principal but. Les bilans de compétences peuvent mettre en œuvre différents outils et méthodes, mais demandent normalement de combiner dialogue et tests standardisés/évaluation. L'auto-évaluation est elle aussi souvent utilisée. Comme cela a déjà été souligné dans le contexte de l'étape d'identification (chapitre 2), les bilans de compétences doivent être ouverts aux variations et à la diversité individuelles, en conciliant avec circonspection ces aspects avec le recours à des outils standardisés. Comment, par exemple, concilier la primauté des aptitudes et compétences spécifiques à l'emploi avec un accent mis sur les aptitudes et compétences numériques, linguistiques, transversales? Si le recours à des démarches fondées sur le dialogue en face-à-face permet de couvrir tous ces aspects, la conception de démarches standardisées, y compris outils d'auto-évaluation, doit prendre sérieusement en compte cette question. Il est essentiel d'éviter toute distorsion involontaire produite par l'outil lui-même.

Un enjeu capital consiste à assurer la transférabilité des résultats d'un bilan de compétences. Les bilans de compétences ont tendance à être

effectués isolément d'autres formes de validation (normalement liées aux systèmes de certification et d'éducation et de formation). Eu égard à l'accent mis par la recommandation sur les quatre étapes de la validation, il est important d'examiner la relation entre les bilans de compétences (généralement) axés sur l'emploi et les dispositifs de validation (généralement) axés sur l'éducation et la formation. Deux aspects sont particulièrement pertinents: la mesure dans laquelle les employeurs reconnaissent le format dans lequel les résultats sont présentés et lui font confiance, et la mesure dans laquelle les résultats du bilan de compétences sont accompagnés d'un plan de formation ou de développement, comme tel est le cas dans certains pays d'Europe.

Les bilans de compétences peuvent être mis en œuvre à différents niveaux et avec une portée différente. Une possibilité consiste à élaborer un outil national unique à l'usage des personnes au chômage ou qui risquent de l'être. Il pourrait être géré par les services de l'emploi et reprendre et amplifier les prestations existantes de conseil sur le marché du travail, par exemple en augmentant la capacité globale d'évaluation. On peut aussi envisager une démarche plus décentralisée où le développement et la mise en œuvre de ces instruments est déléguée à des parties prenantes régionales et sectorielles, à l'exemple de la Suède. Une autre option consiste à se baser sur les méthodes existantes appliquées dans les secteurs et les entreprises. Le choix de la méthodologie du bilan de compétences joue un rôle important, et il convient d'examiner comment mettre en balance et associer l'auto-évaluation informatisée et les démarches recourant au dialogue en face-à-face. L'utilisation d'outils d'auto-évaluation (en ligne) est répandue (et en progression) en Europe. Il importe de prendre en compte la valeur ajoutée de ces outils vis-à-vis des démarches (plus coûteuses) orientées sur le dialogue et le conseil. Les bilans de compétences ayant, comme certains pays le rapportent, un important effet motivant, la façon dont l'auto-évaluation et l'évaluation en face-à-face sont combinées influence leur impact sur l'employabilité des intéressés.

La diffusion des bilans de compétences implique un renforcement de la coopération non seulement dans les pays, mais aussi parmi les pays. La recommandation ouvre une perspective d'accroissement de la coopération entre les pays en prévoyant un échange d'expériences dans ce domaine spécifique. Une coopération européenne portant sur un format commun de documentation des résultats des bilans pourrait aussi être envisagée, par exemple dans le cadre de l'Europass (comme l'illustre le modèle pilote relatif à l'expérience Europass).

Questions clés relatives au bilan de compétences

Les questions suivantes sont importantes lorsqu'on examine le bilan de compétences:

- quels dispositifs d'identification et de documentation existent pour les personnes au chômage ou menacées de perdre leur emploi?
- les démarches existantes peuvent-elles être mieux coordonnées?
- comment les parties prenantes des secteurs public et privé peuvent-elles coopérer?
- quelles sont les méthodes appropriées pour mettre en balance les impératifs de dialogue et de tests standardisés?
- comment assurer la visibilité et la crédibilité des résultats des bilans de compétences auprès des employeurs et des autres destinataires?

4.4. La validation dans le secteur bénévole

> La recommandation relève qu'il est important de faire participer activement le secteur bénévole à la mise en œuvre de la validation: «[…] les employeurs, les organisations de jeunesse et les organisations de la société civile devraient favoriser et faciliter l'identification des acquis d'apprentissage constitués au travail ou lors d'activités bénévoles et la production des documents qui en attestent, à l'aide des instruments appropriés de transparence de l'Union, tels que ceux mis au point dans le cadre d'Europass et de Youthpass» (Conseil de l'UE, 2012, p. 4, point 4a).

Le secteur bénévole (ou «tiers secteur») joue un rôle important dans la promotion de la validation des acquis non formels et informels. Les organisations non gouvernementales qui se consacrent à l'éducation des adultes et à l'apprentissage tout au long de la vie en constituent tout autant une illustration que les organisations intervenant dans le secteur de la jeunesse. Toutes ces organisations voient dans les acquis non formels et informels des résultats importants de leurs activités, résultats dont il faut assurer une meilleure visibilité.

La distinction entre identification et documentation d'une part et évaluation et certification de l'autre est importante dans ce contexte spécifique. On affirme couramment que les expériences d'apprentissage tirées du travail bénévole devraient être valorisées en tant que telles, et non pas évaluées selon des normes élaborées pour l'éducation et la formation formelles. La validation dans le tiers secteur peut également englober la reconnaissance de compétences sociales et civiques de même que de compétences relationnelles et personnelles acquises dans des environnements informels et non formels et par des activités organisées par le tiers secteur (c'est-à-dire bénévoles). Diverses approches menées dans ce secteur visent à identifier et documenter l'apprentissage, comme dans Youthpass. La différenciation entre les étapes de la validation et la clarification de la finalité de la validation permettent de tenir compte de ces différentes possibilités en créant des dispositifs qui ne formalisent pas nécessairement les acquis non formels et informels dans ce contexte.

D'autres soutiennent que les expériences issues du secteur bénévole sont extrêmement pertinentes pour la progression dans l'éducation et la formation formelles ainsi que dans l'emploi, et que ces expériences doivent aussi être prises en compte pour l'évaluation sommative et la certification. Certaines organisations de jeunesse sont des prestataires de formation qui ont leurs propres certificats, diplômes et autres formes internes de validation des résultats de l'apprentissage. Certaines sont reconnues par les pouvoirs publics (comme en France et en Finlande). Dans les situations de ce type, une fois que les pouvoirs publics ont évalué et validé la formation en termes de résultats d'apprentissage et d'organisation, la certification officielle est accordée à l'apprenant par un simple certificat attestant la formation agréée.

Comme pour les REL examinées à la section 4.4.1, la crédibilité de la validation assurée par le tiers secteur est tributaire de la transparence des normes et des mécanismes d'évaluation.

Questions clés relatives à la validation dans le secteur bénévole

Les questions suivantes sont importantes lorsqu'on examine la validation dans le contexte du secteur bénévole:

- dans quels cas la validation devrait-elle être limitée à l'identification et à la documentation? dans quels cas la validation devrait-elle mettre en œuvre l'évaluation et la certification dans une démarche sommative?

- comment les initiatives de validation du secteur bénévole sont-elles en interaction avec les dispositifs du secteur privé, notamment dans l'éducation et la formation, et les renforcent-elles?
- quelles normes d'évaluation utilisées dans le secteur bénévole pourraient venir en complément des systèmes formels d'éducation et de formation?
- comment le secteur bénévole peut-il assurer la fiabilité et la reconnaissance de ses instruments de validation existants?

CHAPITRE 5

Les outils de la validation

> La recommandation affirme la nécessité d'outils et d'instruments autorisant la validation des acquis non formels et informels, soulignant en même temps que les outils européens communs de transparence et de reconnaissance sont pertinents et peuvent venir à l'appui du processus: «l'utilisation des outils de transparence de l'Union, tels que le cadre Europass ou Youthpass, est encouragée afin de faciliter la production des documents attestant les résultats d'apprentissage» (Conseil de l'UE, 2012, p. 3, point 3i); elle demande aux États membres de veiller à ce que «[…] des synergies existent entre les modalités de validation et les systèmes de crédits applicables au système d'enseignement et de formation formel, tels que l'ECTS et l'ECVET» (p. 4, point 3j) et d'encourager la participation de parties prenantes qui «[…] devraient favoriser et faciliter l'identification des acquis d'apprentissage constitués au travail ou lors d'activités bénévoles et la production des documents qui en attestent, à l'aide des instruments appropriés de transparence de l'Union, tels que ceux mis au point dans le cadre d'Europass et de Youthpass» (p. 4, point 4a).

Toute méthode est tributaire, pour sa qualité, de ceux qui la mettent en œuvre. Le niveau de qualification et d'expérience des évaluateurs est l'un des éléments essentiels de l'assurance qualité. L'étendue de la gamme d'outils disponibles peut être considérée comme positive, mais elle implique aussi que les conseillers et les évaluateurs examinent ce qui est approprié et adapté. Les outils présentés ci-dessous appréhendent différents aspects des expériences d'apprentissage, par exemple la capacité à mettre en évidence à divers degrés compétences pratiques ou réflexions théoriques. Comme dans l'éducation formelle, la spécificité individuelle des acquis d'apprentissage en question peut nécessiter plus d'un outil, par exemple une combinaison d'épreuves écrites et d'exercices pratiques.

Les outils utilisés pour la validation ont un rôle important, puisqu'ils affectent la qualité globale – la validité et la fiabilité – du processus de validation et de ses résultats. Ils exercent une influence sur la façon dont les

apprenants vivent la validation, déterminant si celle-ci appréhende ou non leurs expériences.

5.1. Choix d'outils adaptés

La recommandation attire l'attention sur la nécessité d'élaborer et de diffuser des outils de validation appropriés. Pour accomplir des progrès dans la validation, il importe de préciser la distinction entre évaluation formative et évaluation sommative. Dans ces lignes directrices, elles sont définies de la manière suivante:

(a) les démarches formatives d'évaluation visent à renseigner sur le processus d'apprentissage ou le parcours d'apprentissage, faisant état des forces et des faiblesses et fournissant une base d'amélioration personnelle ou organisationnelle. L'évaluation formative joue un rôle extrêmement important dans de nombreux contextes, depuis l'orientation et les conseils jusqu'à la gestion des ressources humaines dans les entreprises;

(b) les démarches sommatives d'évaluation et de validation visent explicitement à la formalisation et à la certification des résultats de l'apprentissage et sont liées et intégrées aux institutions et organismes habilités à délivrer des certifications.

Les frontières entre évaluation formative et évaluation sommative ne sont toutefois pas toujours parfaitement claires; dans certains cas, les outils peuvent être utilisés pour l'une comme pour l'autre. Dans les deux cas, les critères suivants doivent être vérifiés pour chaque outil d'évaluation susceptible d'être utilisé:

(a) validité: l'outil doit mesurer ce que l'on veut qu'il mesure;

(b) fiabilité: la mesure dans laquelle on obtiendrait des résultats identiques chaque fois qu'on évalue un candidat dans les mêmes conditions;

(c) équité: la mesure dans laquelle une décision d'évaluation est exempte de toute influence externe (contexte, culture, évaluateur);

(d) portée cognitive: la capacité de l'outil de mettre l'évaluateur à même de juger de l'ampleur et de la profondeur des acquis du candidat;

(e) adéquation de l'évaluation: l'objectif de l'outil d'évaluation correspond à l'usage qui doit en être fait.

Il est utile d'opérer une distinction entre les méthodes qui visent à extraire les preuves (tests et examens, méthodes conversationnelles, méthodes déclaratives, observations, simulations, preuves extraites du travail) et les méthodes de documentation et de présentation des preuves (par

exemple «preuve directe», curriculum vitæ, déclarations de tiers, portfolios). Si cette différenciation n'est pas toujours nette (la production d'un portfolio peut être considérée comme constituant en soi la preuve de certaines compétences), elle appréhende la différence de nature entre les méthodes qui visent en premier lieu à mettre en évidence les compétences de l'intéressé et celles qui présentent les preuves rassemblées.

Questions clés relatives aux outils de validation

Avant de pouvoir choisir un outil de validation, il est important d'examiner l'apprentissage qu'il s'agit d'évaluer. On admet généralement que les critères suivants doivent être pris en compte:

- objectif du processus de validation;
- ampleur des connaissances, aptitudes et compétences à évaluer;
- profondeur de l'acquis;
- actualité des connaissances, aptitudes et compétences;
- informations suffisantes pour que l'évaluateur puisse porter un jugement;
- authenticité des preuves présentées par le candidat lui-même pour justifier de ses acquis.

5.2. Outils d'extraction des preuves

Les outils et méthodes de validation devraient rechercher la clarté et la précision et, dans toute la mesure du possible, éviter toute ambiguïté et s'abstenir de tout jugement. Toutes ces qualités sont essentielles pour inspirer la confiance, et elles sont au cœur du processus de validation.

5.2.1. Tests et examens

Les tests et examens présentent l'avantage d'être une formule familière et socialement considérée comme valide et fiable. Les tests sont aussi relativement bon marché et faciles à gérer par comparaison avec certaines autres méthodes. Les tests et examens sont plus faciles à rattacher aux normes éducatives que certaines autres méthodes.

Néanmoins, les tests peuvent être intimidants pour les personnes qui ont des antécédents d'échec dans l'éducation formelle ou de faibles capacités

d'expression orale et/ou d'écriture. Certains rapports nationaux présentés dans l'inventaire de 2014 soutiennent que cette méthode ne mesure que des connaissances et des acquis relativement superficiels, et qu'elle peut faillir à appréhender certaines aptitudes et compétences résultant d'apprentissages non formels et informels. Dans certains domaines professionnels, par exemple journalisme ou droit, les tests et examens sont normalement aptes à appréhender les compétences des intéressés. Dans d'autres domaines, où les aptitudes et compétences pratiques sont essentielles, les tests ont un potentiel plus restreint d'évaluation des compétences.

5.2.2. Dialogue ou méthodes conversationnelles

Les méthodes d'évaluation conversationnelles sont divisées en deux grands types: entretiens et débats (ou «discussions»). Une présentation suivie d'un entretien/débat est également une formule courante. Les entretiens peuvent être utilisés pour mieux extraire des informations documentées par d'autres moyens et pour explorer les connaissances, aptitudes et compétences documentées. Certains ont soutenu que les entretiens auraient une «fonction de soutien» autorisant une investigation plus poussée, sans être un outil fondamental permettant de dégager les acquis non formels et informels.

Les entretiens peuvent cependant jouer par eux-mêmes un rôle important à divers stades de la validation, et constituer des instruments très utiles lors de l'identification de compétences acquises. Lorsqu'ils sont menés suffisamment tôt dans le processus, ils peuvent représenter un outil de dépistage indiquant s'il y a lieu de mettre en œuvre d'autres mécanismes d'extraction des preuves. Ces entretiens précoces peuvent comprendre certains éléments sommatifs, mais ils peuvent aussi se consacrer surtout à clarifier pour le candidat les options, normes et autres aspects essentiels du système. Ce caractère formatif peut également être prononcé, faisant de ces entretiens des formules proches des «sessions structurées d'orientation».

Les entretiens peuvent accuser un degré de validité plus élevé que les tests et examens, puisqu'ils autorisent le dialogue – ce qui peut permettre d'éviter les malentendus dans la formulation des questions – et également l'exploration. Ils peuvent cependant être moins fiables que les tests et examens à défaut de protocoles appropriés, car leur résultat peut varier selon la personne qui les mène (et son expérience, ses caractéristiques personnelles, son style d'entretien). Ils peuvent aussi être moins équitables que les examens (notamment lorsque l'évaluateur ne dispose d'aucune information préalable sur les personnes en question, ce qui peut être le cas dans les initiatives de validation), les évaluateurs pouvant être influencés par les carac-

téristiques personnelles des intéressés. L'expérience des évaluateurs, leurs compétences de communication et de facilitation et leur connaissance approfondie des acquis d'apprentissage à évaluer (de manière à pouvoir extraire des informations pertinentes et adéquates) jouent un rôle essentiel pour la validité, la fiabilité et l'équité de l'évaluation.

5.2.3. **Méthodes déclaratives**

Les méthodes déclaratives sont basées sur l'identification et l'enregistrement de ses compétences par l'intéressé lui-même (parfois par référence à des normes données, parfois non). Néanmoins, la déclaration est normalement signée (vérifiée) par un tiers. Les résultats de l'évaluation sont alors consignés, par exemple dans un carnet individuel de compétences, mais il peut aussi s'agir d'un curriculum vitæ ou d'un document similaire. Les méthodes déclaratives se prêtent souvent bien aux évaluations formatives ou à la préparation de l'identification des compétences avant la réalisation d'une évaluation sommative.

Les méthodes déclaratives sont par ailleurs flexibles, et permettent aux intéressés de se livrer, à leur propre rythme, à une réflexion sur leurs connaissances, leurs aptitudes et leurs compétences. Toutefois, ces processus peuvent parfois être affectés par un manque de validité et de fiabilité dû à l'absence d'évaluation externe objective. Dans la pratique, la validité et la fiabilité de ces méthodes reposent sur l'existence de lignes directrices ou normes claires à utiliser par l'individu, sur la fourniture d'un soutien ou l'aide d'un «mentor» pendant la phase de préparation, ainsi que sur l'aptitude de l'intéressé à fournir une évaluation réaliste de ses propres compétences L'aide d'un conseiller peut renforcer l'équité de cette méthode, du fait notamment qu'en fonction du milieu dont ils sont issus, les individus peuvent avoir des manières différentes de présenter leurs aptitudes et leurs compétences. Les conseillers peuvent aider à atténuer le poids de ces différences dans les comptes rendus par les intéressés de leurs propres acquis.

L'une des principales faiblesses de la méthode déclarative est qu'elle ne permet que rarement à elle seule de situer les acquis dans des cadres existants de certifications ou de normes, notamment en l'absence de prestations d'orientation, et qu'elle n'aboutit que rarement à la délivrance de certifications.

5.2.4. **Observations**

L'observation est une méthode consistant à extraire les preuves des candidats tandis qu'ils effectuent des tâches quotidiennes. Cette démarche, ou un

jugement est porté par un évaluateur neutre, est relativement plus utilisée dans le secteur privé, mais se répand aussi dans d'autres domaines.

La validité des observations peut être élevée et permettre d'accéder à des compétences difficiles à appréhender par d'autres moyens. Les observations présentent l'avantage que des ensembles de compétences peuvent être évalués en même temps et que leur mesure peut être valide. Elles sont également équitables, les intéressés n'étant pas placés hors de leur environnement professionnel habituel et soumis à un stress supplémentaire avant l'évaluation. Cependant, il peut y avoir une distorsion au niveau de l'évaluateur dans la mesure où les caractéristiques des individus et de leur lieu de travail sont révélées pendant le processus, ce qui peut influer sur le résultat de l'évaluation.

Les observations ne sont pas toujours possibles pour des raisons relevant des caractéristiques spécifiques, de la sécurité, des horaires et d'autres facteurs. Elles peuvent aussi demander beaucoup de temps, surtout s'il y a plus d'un évaluateur. En outre, les observations étant ancrées dans la pratique quotidienne, les informations qu'elles fournissent pour l'évaluation d'un candidat peuvent se rapporter au contexte spécifique sans se prêter à la généralisation.

5.2.5. **Simulations**

Dans les méthodes de simulation, les individus sont mis dans une situation proche de celle de la vie réelle aux fins d'évaluation de leurs compétences. Ces méthodes sont utilisées dans certains cas lorsqu'il est impossible de recourir à des observations. Leur utilisation est toutefois limitée par certains aspects, notamment leur coût. Certaines situations ne peuvent pas être observées dans la vie réelle pour des raisons de sécurité ou autres, par exemple la réaction d'un pilote d'engin aérien ou d'un conducteur d'autobus à des conditions météorologiques extrêmes ou à une panne de moteur.

À l'instar des observations, le recours aux simulations fournit d'excellents résultats en termes de validité. Les simulations peuvent toutefois être plus difficiles à organiser et plus coûteuses que d'autres méthodes de validation; leur bonne préparation nécessite normalement des études et analyses de poste de grande ampleur. Plus le niveau de «réalisme» de la simulation est élevé, plus l'évaluation sera en général effective. Les simulations peuvent résoudre certains des problèmes des observations menées au travail parce qu'elles permettent de placer l'intéressé dans différents contextes et d'améliorer la validité de l'évaluation. La fiabilité et l'équité de cette méthode sont généralement considérées comme excellentes.

5.2.6. Preuves extraites du travail ou d'autres pratiques

Un candidat rassemble des preuves matérielles ou intellectuelles de ses acquis issus de situations professionnelles, d'activités bénévoles, de son contexte familial ou d'autres contextes. Les preuves ainsi rassemblées constituent la base de la validation de ses acquis par un évaluateur. Les preuves issues du travail peuvent également comprendre des documents écrits, par exemple rédactions ou comptes rendus. Cette méthode diffère des observations en ce que le candidat choisit lui-même ce qu'il y a lieu d'évaluer et que la manière dont ces preuves ont été produites n'est pas nécessairement soumise à l'observation de l'évaluateur. Cette méthode peut présenter une validité inférieure à celle des observations à moins d'être complétée par des contrôles confirmant que les preuves constituent effectivement le produit du travail du candidat. Il peut être utile que les preuves extraites du travail soient accompagnées d'une déclaration (voir section 5.2.3) expliquant les connaissances, aptitudes et compétences présentées, afin de soutenir l'évaluation et d'en améliorer la validité et la fiabilité.

Eu égard à la façon dont les preuves sont choisies (par l'apprenant lui-même), les évaluateurs doivent avoir conscience qu'ils n'évaluent peut-être que ce qu'il y a de mieux dans le travail du candidat et non pas la moyenne de ses prestations. On considère généralement que l'équité de cette méthode est analogue à celle des observations. Les preuves extraites du travail sont utilisées le plus souvent pour la validation des compétences professionnelles.

5.3. Outils de présentation des preuves

Les preuves obtenues par les méthodes décrites aux sections qui précèdent doivent être documentées pendant la validation. L'établissement de documents autorise l'évaluation, mais on peut aussi y voir un résultat autonome de la validation, par exemple à l'appui des demandeurs d'emploi. Un enjeu capital consiste à mettre au point des méthodes de documentation dont la crédibilité et la légitimité soient assurées dans différents secteurs et institutions relevant tant du monde du travail que du système éducatif. Les différents terrains d'apprentissage répondent à des critères différents, ce qui fait qu'il peut s'avérer difficile d'établir des compétences équivalentes dans tous les secteurs.

5.3.1. Curriculum vitæ et relevé individuel de compétences

Le curriculum vitæ constitue sans doute la manière la plus courante de présenter ses connaissances, aptitudes et compétences. Souvent utilisé pour postuler tant un emploi qu'une formation, il peut différer énormément d'un pays à l'autre et en fonction du secteur économique. Le CV peut être une déclaration ou un relevé tout simples des certifications détenues par l'intéressé et de ses antécédents, ou bien énoncer aussi les compétences qui en résultent – comme le font certaines sections du CV Europass. Les relevés individuels de compétences peuvent être appuyés par des listes de contrôle des compétences ou présentés dans des CV dont le format prévoit des sections structurées relatives aux compétences (voir CV Europass) ([8]).

5.3.2. Témoignages de tiers

Les témoignages de tiers présentés pour la validation des acquis non formels et informels peuvent revêtir diverses formes. Il peut s'agir de lettres (ou déclarations audio/vidéo) de recommandation de supérieurs, employeurs et/ou collègues ou d'évaluations des prestations émanant d'entreprises. Ces dernières sont assez courantes, mais, comme on l'a vu au chapitre 4, elles ne sont pas toujours conçues pour être utilisées en dehors de l'entreprise. Aussi les salariés peuvent-ils parfois avoir du mal à justifier de leur véritable niveau d'expérience professionnelle, notamment lorsque leurs prestations actuelles – et donc leurs aptitudes et compétences – vont au-delà de ce qu'indique la désignation formelle de leur poste. Les témoignages des employeurs peuvent contribuer à justifier des tâches actuellement effectuées.

5.3.3. Portfolios

Les portfolios constituent l'une des méthodes les plus complexes et les plus souvent utilisées pour documenter les justificatifs aux fins d'évaluation. Ils visent à échapper au risque de subjectivité en recourant à toute une panoplie d'instruments pour extraire les preuves des compétences des individus, et peuvent comprendre des évaluations émanant de tiers. Ils fournissent à leurs destinataires un tableau exhaustif des résultats et des succès de l'apprenant. On constate une récente progression de l'importance des portfolios. La méthode du portfolio tend à être orientée sur le processus, et de nombreux indices suggèrent que le processus de sélection qu'implique la constitution du portfolio favorise l'auto-évaluation et centre l'attention des apprenants sur

([8]) Cedefop: *Les documents Europass: Curriculum vitæ:* http://europass.cedefop.europa.eu/fr/documents/curriculum-vitae [consulté le 11.11.2015].

les critères de qualité. Certains pays qui recourent à des lignes directrices pour la validation, plutôt que d'imposer des méthodes de validation, préconisent qu'une étape du processus prévoie une évaluation du portfolio par un tiers (par exemple un jury) pour assurer une meilleure validité. L'introduction d'une évaluation par un tiers ne résout pas tous les problèmes. Des processus d'assurance qualité devraient être en place pour assurer la cohérence et la transparence de l'évaluation par un tiers et l'égalité et l'équité du processus de validation pour tous les candidats.

Les portfolios peuvent contenir des justificatifs obtenus par une combinaison de différentes méthodes. Certains soutiennent que le type de réflexion et d'investigation associé à la méthode du portfolio responsabilise les personnes en quête de validation, ce qui les aide à trouver un emploi ou à choisir une formation continue appropriée. Les portfolios peuvent être mis en œuvre pour permettre aux personnes défavorisées de sortir de l'exclusion sociale ou d'accéder à l'emploi, en tenant compte de leurs spécificités particulières. La constitution d'un portfolio demande beaucoup de temps aux candidats, mais cette méthode n'en est pas moins prisée puisqu'elle leur donne la possibilité de présenter leurs compétences de manière souple et authentique. L'évaluation du portfolio est souvent tributaire d'une bonne documentation écrite des aptitudes de l'intéressé. Les connaissances non documentées ou tacites sont plus difficiles à identifier lorsqu'on utilise cette méthode, ce qu'il convient de prendre en compte lors du choix de la combinaison d'outils à utiliser dans un processus de validation. La méthode du portfolio peut s'avérer difficile pour certains candidats, et devrait être soutenue par des prestations appropriées d'information et d'orientation. Le principal risque, lors de l'élaboration d'un portfolio, est un certain manque de cohérence susceptible d'apparaître lorsque le candidat l'élabore seul ou sans grande aide d'un conseiller. Il est donc indispensable, pour assurer l'effectivité et l'équité de cette méthode, que le candidat bénéficie de l'aide d'un conseiller et consacre suffisamment de temps à réfléchir sur lui-même. Lorsqu'il s'agit d'effectuer une auto-évaluation par référence aux normes de programmes d'étude, une orientation devrait être dispensée en vue d'expliquer les notions théoriques et de faciliter le passage de la théorie à la pratique.

CHAPITRE 6

Conclusions

Ces lignes directrices ont mis en évidence que l'élaboration et la mise en œuvre des dispositifs de validation reposent sur plusieurs étapes intimement liées. Le message central des lignes directrices est que la validation a pour objet

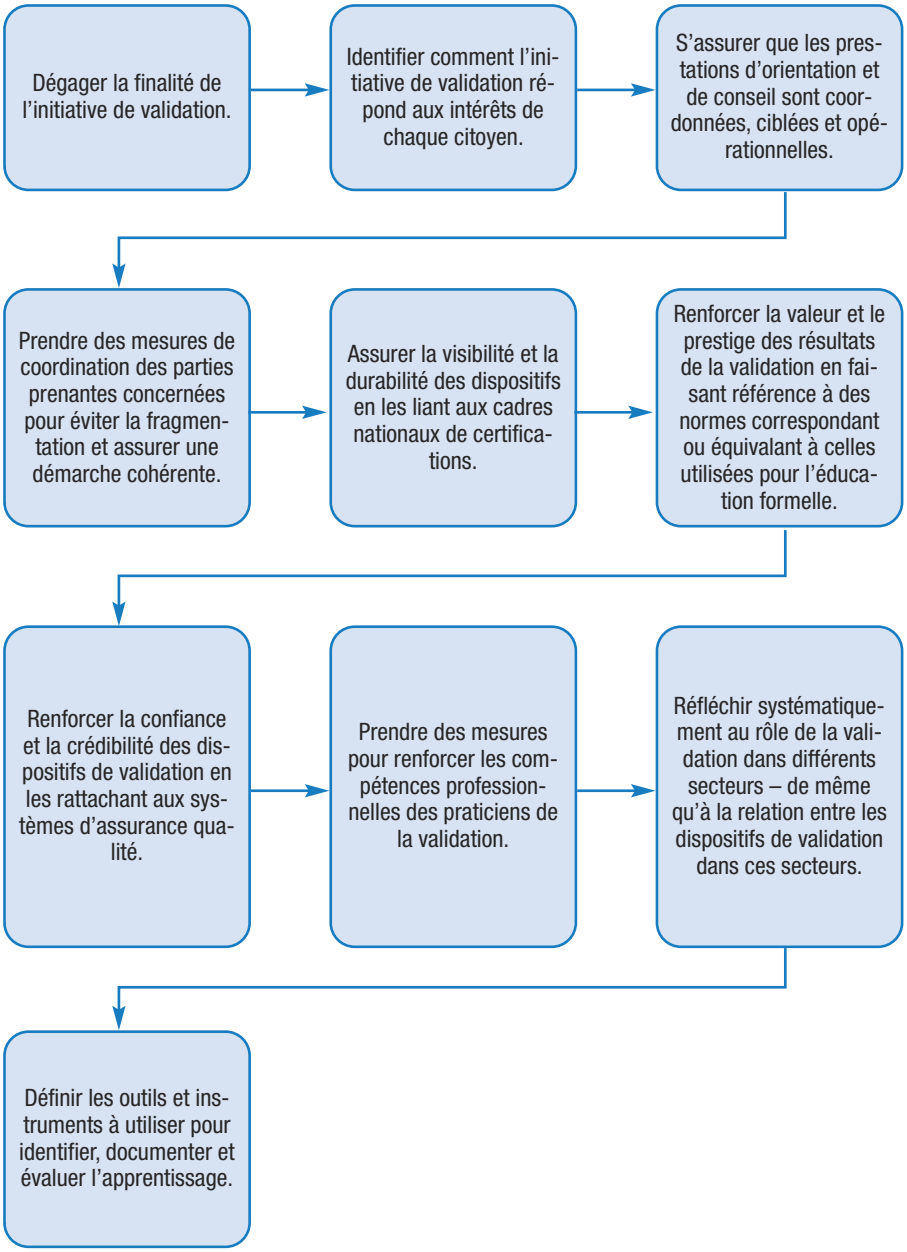
(a) d'assurer la visibilité des résultats des apprentissages formels et informels et

(b) de valoriser de manière appropriée les résultats des apprentissages formels et informels.

La figure 1 illustre, sous une forme simplifiée, les corrélations et les interdépendances entre les différentes étapes de ce processus visant à la fois à assurer la visibilité des acquis et à les valoriser.

S'il y a lieu de prendre en compte toutes ces étapes lorsqu'il s'agit de dispositifs nationaux de validation, les initiatives relevant de secteurs ou de groupes d'usagers spécifiques peuvent se restreindre à certains aspects et certaines étapes seulement. Nous espérons qu'avec les questions/listes de contrôle élaborées pour chacune des étapes décrites ci-dessus, ces lignes directrices européennes s'avéreront utiles pour les décideurs tout autant que pour les praticiens.

Figure 1. **Élaboration et mise en œuvre de la validation: les corrélations**



Source: Auteurs.

Liste des abréviations

CEC	Cadre européen des certifications
CLOM	cours en ligne ouverts et massifs
CNC	Cadre national de certifications
CV	curriculum vitæ
ECTS	European credit transfer system [système européen de transfert de crédits]
ECVET	European credit system for vocational education and training [système européen de crédits d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnels]
EFP	enseignement et formation professionnels
PME	petites et moyennes entreprises
REL	ressources éducatives libres
TIC	technologies de l'information et de la communication

Bibliographie

Cedefop (2014). *Use of validation by enterprises for human resource and career development purposes* [Recours à la validation par les entreprises dans le domaine des ressources humaines et du développement de carrière]. Luxembourg: Office des publications. Série Cedefop référence; nº 96. http://dx.doi.org/10.2801/47250

Cedefop et Commission européenne (2009). *Lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels*. Luxembourg: Office des publications. http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/553/4054_fr.pdf

Conseil de l'Union européenne (2012). Recommandation du Conseil du 20 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel. *Journal officiel de l'Union européenne, C 398*, 22.12.2012, p. 1-5. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:FR:PDF

Unesco et Commonwealth of Learning (2011). *Lignes directrices pour les ressources éducatives libres (REL) dans l'enseignement supérieur.* Paris: Unesco. http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002136/213605f.pdf

Liens Internet

Cedefop: *Europass*:
http://europass.cedefop.europa.eu/fr/home

Cedefop: Les documents Europass: Curriculum vitæ:
http://europass.cedefop.europa.eu/fr/documents/curriculum-vitae

Cedefop: Validation of non-formal and informal learning: *European inventory on validation: 2014 update* [Validation des acquis non formels et informels: Inventaire européen de la validation: mise à jour 2014]*:*
http://www.cedefop.europa.eu/fr/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory

Cedefop: Manifestations et projets: *Validation des acquis non formels et informels:* http://www.cedefop.europa.eu/fr/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning

London School of Economics: Learning Technology and Innovation (citant JISC): *Open educational resources (OERs)* [Ressources éducatives libres (REL)]: http://lti.lse.ac.uk/digital-and-information-literacy/OERs.php

ANNEXE 1

Questions clés pour l'élaboration et la mise en œuvre de la validation des acquis non formels et informels

Questions clés relatives à la mise en œuvre de la validation

- La finalité de l'initiative de validation a-t-elle été bien dégagée?
- Comment l'initiative de validation répond-elle aux intérêts de chaque citoyen?
- Des mesures ont-elles été prises pour coordonner et cibler les services d'orientation et de conseil?
- Des mécanismes de coordination des parties prenantes concernées ont-ils été mis en place pour éviter la fragmentation et assurer une démarche cohérente?
- Les dispositifs de validation sont-ils rattachés aux cadres nationaux de certifications, et quelles en sont les répercussions sur la transparence et l'accès?
- Les résultats de la validation font-ils référence à des normes correspondant ou équivalant à celles utilisées pour l'enseignement formel, et quelles en sont les répercussions sur leur valeur et leur prestige?
- Les dispositifs de validation sont-ils rattachés aux systèmes d'assurance qualité, et quelle influence cela a-t-il sur la confiance et la crédibilité?
- Quelles mesures ont été prises pour renforcer les compétences professionnelles des praticiens de la validation?
- Quel est le rôle de la validation dans les systèmes d'enseignement et de formation, en relation avec le marché du travail, et dans le secteur bénévole?
- Quels outils et instruments peuvent être utilisés (et combinés) pour identifier, documenter et évaluer l'apprentissage?

Questions clés relatives aux éléments fondamentaux de la validation

Une distinction devrait être opérée entre les différentes finalités de la validation ainsi qu'entre ses différentes étapes. Les questions suivantes fournissent un point de départ pour cette différenciation:

- la finalité de la validation a-t-elle été clairement définie et communiquée?
- les différentes étapes du processus de validation ont-elles été clairement définies et communiquées à chacun des candidats?

Questions clés relatives à l'identification

Pour la phase d'identification, les questions suivantes doivent être posées:

- quels sont les procédures et outils qui viennent à l'appui de l'identification?
- comment les méthodes d'identification standardisées et basées sur le dialogue sont-elles associées et combinées?
- comment les prestations d'orientation et de conseil sont-elles intégrées dans la phase d'identification et la soutiennent-elles?

Questions clés relatives à la documentation

Pour la phase de documentation, les questions suivantes doivent être posées:

- quels sont les critères utilisés pour l'admission d'un justificatif au processus?
- quels sont les formats utilisés pour documenter les acquis non formels et informels?
- dans quelle mesure les formats de documents existants soutiennent-ils le transfert et la portabilité des connaissances, aptitudes et compétences acquises?

Questions clés relatives à l'évaluation

Pour la phase d'évaluation, les questions suivantes doivent être posées:

- les outils d'évaluation sont-ils adaptés aux besoins et aux caractéristiques spécifiques de l'intéressé?
- dans quelle mesure les outils d'évaluation ont-ils été retenus en fonction de leur fiabilité et/ou de leur validité?
- quel est le référentiel (norme) utilisé, et dans quelle mesure convient-il pour appréhender la variabilité individuelle caractéristique des acquis non formels et informels?

- les conditions de l'évaluation ont-elles été clairement définies et communiquées, pour ce qui est de la procédure, des outils et des normes d'évaluation/appréciation,
  - aux candidats?
  - aux employeurs et aux établissements d'éducation?

Questions clés relatives à la certification

Pour les phases d'évaluation et de certification, les questions suivantes doivent être posées:

- comment la crédibilité de l'autorité/de l'organisme certificateur est-elle assurée?
- dans quelle mesure les résultats de la validation (documents, portfolios, certificats, etc.) peuvent-ils être échangés contre des possibilités de formation continue ou d'emploi?

Questions clés relatives aux droits et obligations des individus

L'individu est au cœur des processus de validation, et ses droits et obligations doivent être traités avec attention et respect. Les questions suivantes fournissent un point de départ:

- la vie privée et l'intégrité personnelle des candidats sont-elles protégées tout au long du processus de validation?
- des procédures explicites ont-elles été mises en places pour garantir la confidentialité?
- des normes éthiques ont-elles été conçues et appliquées?
- les résultats du processus sont-ils la propriété exclusive du candidat?
- si tel n'est pas le cas, quelles en sont les implications?
- quels dispositifs ont été mis en place pour garantir un traitement impartial et équitable?

Questions clés relative à l'information, au conseil et à l'orientation

Les questions suivantes fournissent un point de départ lorsqu'on envisage de dispenser orientation et conseil pour la validation:

- dans quelle mesure les services existants d'orientation professionnelle et de conseil, par exemple dans les services d'enseignement et de formation, services de l'emploi et services sociaux, peuvent-ils être mobilisés pour dispenser information et conseil sur la validation?
- comment la mise en réseau des services existants d'orientation et de conseil peut-elle être améliorée pour toucher tous les groupes cibles potentiels de la validation?

- quel type de mécanisme de coordination est utilisé pour garantir que les prestations soient dispensées aux candidats là où ils vivent, apprennent et travaillent?
- comment les parties prenantes publiques et privées peuvent-elles coopérer pour offrir de meilleurs services d'information et de conseil sur la validation?
- les services d'orientation fournissent-ils des informations sur les coûts et les bénéfices de la validation?

Questions clés relatives à la coordination des parties prenantes

La coordination de la validation doit intervenir par priorité au niveau national, répondant à la division complexe des rôles et des attributions entre parties prenantes des secteurs public, bénévole et privé. Les questions suivantes peuvent être posées:

- quels dispositifs de validation existent, et quel est leur fondement juridique et politique?
- quelles parties prenantes interviennent?
- y a-t-il un cadre juridique unique ou des cadres multiples?
- quels processus administratifs sont en place (procédures de contact et d'information, collecte et suivi des résultats, dispositifs communs d'assurance qualité)?
- comment les parties prenantes situées à différent niveaux sont-elles liées et coopèrent-elles?
- dans quelle mesure la validation atteint-elle les citoyens là où ils vivent, travaillent et apprennent: comment la coordination peut-elle améliorer la situation actuelle?
- qui assume la responsabilité de la coordination aux niveaux régional et local?

Questions clés relatives aux systèmes et cadres de certification

Des cadres nationaux de certifications sont en cours de mise en œuvre dans toute l'Europe. Ces cadres peuvent faciliter l'introduction et l'intégration de la validation. Les questions suivantes portent sur des aspects essentiels qu'il importe de traiter:

- les dispositifs de validation sont-ils (tous, ou certains seulement) considérés comme partie intégrante du système national de certification et comme une voie normale vers les certifications?
- quelle est la relation entre la validation et le cadre national des certifications (CNC)?

- dans quelle mesure la validation peut-elle être utilisée à l'appui de la progression entre tous les types et niveaux de certifications du CNC?
- y a-t-il un lien entre la validation et des dispositifs (éventuels) de transfert et d'accumulation de crédits?

Questions clés relatives aux normes et aux acquis d'apprentissage

- Les certifications délivrées sur la base d'acquis non formels et informels se réfèrent-elles à des normes identiques ou équivalentes à celles utilisées pour l'éducation et la formation formelles?
- Si tel n'est pas le cas, quelles sont les autres normes utilisées et comment se rapportent-elles aux normes formelles?
- Les normes sont-elles rédigées sous forme d'acquis d'apprentissage?
- si tel n'est pas le cas, quelles en sont les implications pour la validation?
- Qui a élaboré les normes, et par référence à quelles sources (éducation ou emploi)?
- Y a-t-il des mécanismes de retour d'information permettant d'assurer la révision et le renouvellement des normes utilisées pour la validation?

Questions clés relatives à l'assurance qualité de la validation

- Des mesures explicites et intégrées d'assurance qualité ont-elles été mises en place pour la validation? Si tel est le cas:
  - ces mesures reflètent-elles une stratégie explicite et acceptée de la qualité?
  - comment la stratégie de la qualité répond-elle à des objectifs clés tels que la fiabilité, la validité et la crédibilité du processus?
  - qui a participé à la définition de cette stratégie de la qualité?
  - qui intervient, à différent niveaux, dans la mise en œuvre de cette stratégie de la qualité?
- Comment les dispositifs d'assurance qualité répartissent-ils assurance et contrôle internes et externes de la qualité?
- Les résultats et les processus font-ils l'objet d'un suivi, et un système d'information en retour de la part des usagers/clients a-t-il été mis en place?

Questions clés relatives aux praticiens de la validation

- Quelles exigences ont, le cas échéant, été fixées pour:
  - les conseillers et le personnel d'orientation?
  - les évaluateurs?
  - les autres praticiens intervenant dans la validation?

- Une stratégie de développement professionnel de ces praticiens est-elle en place?
- Le développement professionnel des professionnels de la validation est-il coordonné entre différents secteurs et différents dispositifs?
- Est-il possible d'instaurer pour les professionnels de la validation une communauté de pratique favorisant le travail en réseau et le développement professionnel?

Questions clés relatives à la validation dans et pour l'éducation et la formation

Les questions suivantes sont importantes lorsqu'on examine la validation dans le contexte de l'éducation et de la formation:

- la validation est-elle proposée dans tous les segments du système d'éducation et de formation?
- les dispositifs de validation des différents segments du système d'éducation et de formation reposent-ils sur des principes similaires ou différents?
- les dispositifs de validation des différents segments de l'éducation et de la formation peuvent-ils «s'allier» pour faciliter la progression à travers les différents types et niveaux d'éducation?
- y a-t-il un lien entre la validation et des dispositifs de transfert de crédits?

Questions clés relatives aux ressources éducatives libres

Les questions suivantes sont importantes lorsqu'on examine les ressources éducatives libres:

- les méthodes de validation des acquis obtenus au moyen des REL sont-elles les mêmes que pour les acquis obtenus différemment?
- comment les justificatifs internes (par exemple badges numériques) sont-ils pris en compte par la validation?

Questions clés relatives à la validation dans les entreprises

Les questions suivantes sont importantes lorsqu'on examine la validation dans les entreprises:

- l'évaluation des compétences peut-elle être menée dans les entreprises mais utilisée hors de l'entreprise concernée?
- dans quelle mesure un renforcement du soutien à la coopération peut-il faire avancer l'élaboration de méthodes et normes d'évaluation des compétences?
- comment améliorer l'accessibilité pour les PME des méthodes d'évaluation des compétences?

- comment l'évaluation des compétences dans les entreprises peut-elle être mise à la disposition d'une plus ample gamme de salariés?
- le lien entre la validation dans le secteur public et l'évaluation des compétences dans les entreprises peut-il être renforcé?

Questions clés relatives au bilan de compétences

Les questions suivantes sont importantes lorsqu'on examine le bilan de compétences:

- quels dispositifs d'identification et de documentation existent pour les personnes au chômage ou menacées de perdre leur emploi?
- les démarches existantes peuvent-elles être mieux coordonnées?
- comment les parties prenantes des secteurs public et privé peuvent-elles coopérer?
- quelles sont les méthodes appropriées pour mettre en balance les impératifs de dialogue et de tests standardisés?
- comment assurer la visibilité et la crédibilité des résultats des bilans de compétences auprès des employeurs et des autres destinataires?

Questions clés relatives à la validation dans le secteur bénévole

Les questions suivantes sont importantes lorsqu'on examine la validation dans le contexte du secteur bénévole:

- dans quels cas la validation devrait-elle être limitée à l'identification et à la documentation? dans quels cas la validation devrait-elle mettre en œuvre l'évaluation et la certification dans une démarche sommative?
- comment les initiatives de validation du secteur bénévole sont-elles en interaction avec les dispositifs du secteur privé, notamment dans l'éducation et la formation, et les renforcent-elles?
- quelles normes d'évaluation utilisées dans le secteur bénévole pourraient venir en complément des systèmes formels d'éducation et de formation?
- comment le secteur bénévole peut-il assurer la fiabilité et la reconnaissance de ses instruments de validation existants?

Questions clés relatives aux outils de validation

Avant de pouvoir choisir un outil de validation, il est important d'examiner l'apprentissage qu'il s'agit d'évaluer. On admet généralement que les critères suivantes doivent être pris en compte:

- ❏ objectif du processus de validation;
- ❏ ampleur des connaissances, aptitudes et compétences à évaluer;
- ❏ profondeur de l'acquis;
- ❏ actualité des connaissances, aptitudes et compétences;
- ❏ informations suffisantes pour que l'évaluateur puisse porter un jugement;
- ❏ authenticité des preuves présentées par le candidat lui-même pour justifier de ses acquis.

Commission européenne

FR

Lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels

Les Lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels s'adressent aux personnes et institutions responsables du lancement, de la conception, de la mise en œuvre et du fonctionnement des dispositifs de validation. Ces lignes directrices ont pour ambition de clarifier les conditions de la mise en œuvre de la validation, en mettant en lumière les choix critiques que les parties prenantes doivent opérer aux différentes étapes du processus.

La recommandation du Conseil de 2012 relative à la validation invite les États membres à mettre en place des dispositifs nationaux de validation d'ici à 2018. Ces dispositifs permettront aux citoyens de renforcer la visibilité et la valeur des connaissances, aptitudes et compétences qu'ils ont acquises hors du secteur formel de l'enseignement et de la formation: au travail, chez eux ou lors d'activités bénévoles.

Cette seconde édition des lignes directrices européennes constitue l'aboutissement d'un processus de deux ans, associant une multitude d'acteurs de la validation au niveau européen, national et/ou sectoriel.

3073 FR – TI-RF-15-004-FR-N – doi:10.2801/50647

CEDEFOP
Centre européen pour le développement de la formation professionnelle

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GRÈCE
PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GRÈCE
Tél. +30 2310490111, Fax +30 2310490020, E-mail: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu

Office des publications

ISBN: 78-92-896-1778-3

9 789289 619783