



LIGNES DIRECTRICES EUROPÉENNES

pour la validation des acquis non formels et informels

	non formel
	informel
	formel



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

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

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg:
Office des publications de l'Union européenne, 2009

ISBN 978-92-896-0603-5

© Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, 2009
Tous droits réservés

Designed by Fotone - Greece
Printed in the European Union

Le Centre 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
PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GRÈCE
Tél. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
E-mail: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu

Aviana Bulgarelli, *Directrice*
Christian Lettmayr, *Directeur adjoint*
Juan Menéndez-Valdés, *Président du Conseil de direction*

Avant-propos

Cette publication présente les conclusions de plus de deux années d'échanges intensifs, entre les représentants de plus de 20 pays d'Europe, d'expériences relatives à la validation des acquis non formels et informels. Elle a pour principal objectif de mettre les résultats de ce processus d'apprentissage commun à la disposition d'un large public, afin de favoriser le développement de la validation des acquis non formels et informels au niveau européen, national et local.

Ces lignes directrices, si elles s'inspirent des principes européens communs pour l'identification et la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles adoptés par le Conseil européen en 2004, ne constituent pas un cadre politique approuvé par une instance législative: il s'agit au contraire d'un outil pratique, d'un recueil de recommandations formulées par des experts et dont la mise en application est de caractère purement volontaire. L'effet qu'elles pourront avoir repose exclusivement sur leur pertinence et sur la valeur ajoutée qu'elles sauront générer au niveau national ou local.

Les lignes directrices s'adresse au vaste groupe des décideurs et praticiens qui interviennent dans l'élaboration et la mise en œuvre de dispositifs de validation à différents niveaux. Il est important de noter que la validation n'est pas le souci exclusif des institutions d'éducation et de formation: elle intéresse entreprises, secteurs économiques, organisations non gouvernementales, etc. Le texte a pour ambition d'appréhender toute la diversité de ces parties prenantes, comme le montre tout particulièrement la liste de contrôle destinée aux praticiens, qui offre à tous les acteurs un outil pratique d'évaluation tout au long du processus.

Ces lignes directrices représentent pour une bonne part l'aboutissement d'un processus de coopération et d'apprentissage commun intervenant au sein du groupe (cluster) sur la reconnaissance des résultats de l'apprentissage, mis en place en 2006 dans le cadre du programme de travail Éducation et formation 2010. Ce groupe rassemble – avec l'appui financier, organisationnel et analytique de la Commission européenne et du Cedefop – des pays qui s'intéressent particulièrement aux questions de validation. La pertinence de cette question se manifeste dans l'augmentation du nombre de pays participant au groupe: de 21 en 2006 à 26 en 2009. Le

travail du groupe sur la validation illustre bien le potentiel de l'«apprentissage entre pairs». Les trois activités d'apprentissage entre pairs sur la validation organisées par le groupe depuis 2006 (en Belgique, en France et en Islande) ont permis d'associer activement experts et décideurs au repérage des principaux problèmes et à la discussion de solutions envisageables.

Aspect essentiel, la publication de ces lignes directrices souligne que, de plus en plus, on voit dans la validation des acquis non formels et informels un moyen d'améliorer l'apprentissage tout au long de la vie et embrassant tous les aspects de la vie. On insiste dans un nombre rapidement croissant de pays sur l'importance de rendre visibles et de valoriser les apprentissages intervenant en dehors des institutions formelles d'éducation et de formation, au travail, chez soi et pendant les activités de loisirs.

Le présent texte ne saurait constituer qu'une première contribution à un ensemble de lignes directrices européennes pour la validation. Il sera de toute évidence indispensable de les développer et de les renforcer, en faisant progresser le processus de coopération et d'apprentissage commun permis par le groupe depuis 2006.

Les lignes directrices européennes sur la validation des acquis non formels et informels reflètent la coopération constructive entre la Commission européenne, Direction générale de l'éducation et de la culture, et le Cedefop dans la coordination des travaux du groupe et les activités d'apprentissage entre pairs dans ce domaine. C'est là une coopération que nous tenons à développer et à renforcer au cours des années à venir.

Aviana Bulgarelli
Directrice du Cedefop

Gordon Clark
Commission européenne
Direction générale de l'éducation et
de la culture
Chef d'unité
Éducation et formation tout au long
de la vie: contribution au processus
de Lisbonne

Remerciements

Cette publication a pu voir le jour grâce à des personnes de nombreux pays et de nombreuses institutions:

- les membres du groupe sur la reconnaissance des résultats de l'apprentissage, qui par des discussions actives et constructives ont cerné les grandes questions que les lignes directrices doivent traiter et les réponses à y apporter (voir en annexe 3 la liste des pays représentés dans le groupe);
- les participants aux activités d'apprentissage entre pairs menées en Belgique (janvier 2007), en France (juillet 2007) et en Islande (février 2009), qui ont contribué à clarifier les questions et ont mis en commun leurs réflexions;
- la Commission européenne, Direction générale de l'éducation et de la culture, et le Cedefop, qui ont fourni l'appui financier, organisationnel et analytique nécessaire au travail du groupe et aux activités d'apprentissage entre pairs;
- le Cedefop, Jens Bjørnåvold, et QCA, Mike Coles, qui ont rédigé le texte;
- GHK, Daniela Ulicna, qui a apporté une précieuse contribution à la structuration du texte et à ses listes de contrôle à l'intention des décideurs et des praticiens;
- Christine Nychas, du Cedefop, pour la préparation technique de ce texte.

Table des matières

Avant-propos	1
Remerciements	3
Liste des tableaux et illustrations	6
Synthèse	7
1. Introduction	11
1.1. Pourquoi des directives européennes?	12
1.2. Lignes directrices: les faits	13
1.3. Défis terminologiques	15
1.4. Importance de la validation des acquis non formels et informels	17
1.5. Parcours de l'apprentissage à la certification	17
1.6. Les acteurs et leurs rôles respectifs	20
1.7. Récapitulatif des acquis actuels	20
2. Efficacité des pratiques de validation: la perspective européenne	23
2.1. Assurer la comparabilité des processus de validation	23
2.2. Instruments d'assurance qualité	24
2.3. Autres instruments politiques européens	25
3. Efficacité des pratiques de validation: la perspective nationale	28
3.1. Motivation sociale et économique des stratégies nationales de validation	28
3.2. Corrélation avec les systèmes nationaux de certification	30
3.3. Droit légal à la validation	32
3.4. Cadres nationaux de certifications	32
3.5. Normes nationales en matière d'acquis de l'apprentissage	33
3.6. Durabilité et efficience économique des systèmes	37
4. Efficacité des pratiques de validation: la perspective de l'organisation	40
4.1. Éducation formelle	41
4.2. Entreprises du secteur privé	43

4.3. Éducation des adultes et tiers secteur	47
4.3.1. Éducation et formation des adultes	48
4.3.2. Le tiers secteur	50
4.4. Institutions participant à la validation	52
5. Efficacité des pratiques de validation: l'individu	54
5.1. Les mobiles de la recherche d'une validation	54
5.2. Les choix à opérer	55
5.3. Conseil et orientation	57
6. Structure des procédures de validation	58
6.1. Processus de validation	58
6.2. Orientation de l'individu	61
6.3. Évaluation de l'individu	62
6.4. Audit du processus	62
7. Méthodes d'évaluation	63
7.1. Critères de sélection d'un outil d'évaluation	64
7.2. Classification méthodologique	64
7.2.1. Discussion	65
7.2.2. Méthodes déclaratives	65
7.2.3. Entretien	66
7.2.4. Observation	66
7.2.5. Méthode du portfolio	66
7.2.6. Présentation	67
7.2.7. Simulation et preuve extraite du travail	67
7.2.8. Tests et examens	68
7.2.9. Forme, qualité et origine des justificatifs	68
7.3. Méthodes d'évaluation dans différents secteurs	69
7.3.1. Éducation formelle	69
7.3.2. Organisations du secteur privé	70
7.3.3. Secteur bénévole	71
8. Praticiens de la validation	72
8.1. Conseillers	73
8.2. Évaluateurs	74
8.3. Gestionnaires du processus	74
8.4. Observateurs externes	75
8.5. Parties prenantes intéressées	75

9. Principes et lignes directrices: synthèse	77
9.1. Principes fondamentaux à l'appui de la validation	77
9.2. Lignes directrices	78

Annexe

1 Glossaire	81
2 Listes de contrôle pour l'évaluation	87
3 Pays membres du groupe d'apprentissage entre pairs	96

Liste des tableaux et illustrations

Tableaux

1 Schéma intégré de la validation des acquis non formels et informels	21
2 Un processus générique de validation pour les entreprises	44
3 Les choix qui s'offrent aux apprenants	55
4 Liste de contrôle pour la validation: indicateurs de qualité sous-jacents pour les pratiques de validation	87
5 Liste de contrôle pour la validation: conditions générales, caractéristiques pratiques, exigences professionnelles et résultats attendus	88
6 Liste de contrôle pour la validation: audit du processus	94

Illustrations

1 Principes fondamentaux pour l'identification et la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles	12
2 Parcours menant de l'apprentissage à la certification	18

Synthèse

De plus en plus, on voit dans la validation des acquis non formels et informels un moyen d'améliorer l'apprentissage tout au long de la vie et embrassant tous les aspects de la vie. Les pays d'Europe sont de plus en plus nombreux à souligner qu'il est essentiel de rendre visibles et de valoriser les apprentissages intervenant en dehors des institutions formelles d'éducation et de formation, par exemple au travail, pendant les activités de loisirs et chez soi.

Les lignes directrices présentées ici visent à appuyer ce processus en repérant les principaux défis auxquels décideurs et praticiens se trouvent confrontés et – dans une certaine mesure – en indiquant des moyens permettant de les relever. Elles devraient être considérées comme un outil pratique, un recueil de recommandations formulées par des experts et dont la mise en application est de caractère purement volontaire. L'effet qu'elles pourront avoir repose exclusivement sur leur pertinence et sur la valeur ajoutée qu'elles sauront générer au niveau national ou local.

Introduction

Après une brève clarification terminologique, la partie introductive des lignes directrices accorde une attention particulière à l'interdépendance de la validation des acquis non formels et informels et de la certification dans le système formel d'éducation et de formation. Elle souligne que la validation implique l'intervention d'une gamme d'acteurs plus ample que la certification dans le système formel.

La perspective européenne

Le chapitre 2 retrace le contexte politique européen dans lequel les lignes directrices ont été élaborées. La pratique de validation des acquis informels et non formels devrait être compatible avec les principaux éléments formulés dans les principes européens de 2004 pour la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles.

Il souligne que la coopération européenne en matière de validation nécessite une mise à jour régulière de ces directives de même que de l'inventaire européen sur la validation de l'apprentissage non formel et informel. Ces deux instruments devraient être développés de façon à s'apporter un soutien mutuel.

La perspective nationale

Le chapitre 3 examine la validation dans la perspective des autorités nationales responsables des qualifications. Le message essentiel est que la validation devrait être considérée comme un élément à part entière du système national de certification. Traiter la validation comme un élément à part, isolé du reste du système de certification, risquerait d'en menacer la crédibilité globale.

La distinction entre une approche formative et sommative de la validation joue un rôle important dans sa conception. L'approche formative de l'évaluation est d'une grande importance, car elle met l'accent sur l'identification des connaissances, des aptitudes et des compétences générales, élément capital de l'apprentissage tout au long de la vie. La validation sommative tend à être en corrélation précise et claire avec les normes utilisées dans le système (ou le cadre) national de certification.

Sur la base de l'évolution récente, l'apparition de cadres nationaux de certifications (CNC) est importante pour la validation. Leur élaboration et leur mise en œuvre peuvent être l'occasion d'intégrer de manière systématique la validation dans les systèmes de certification. L'introduction de la validation comme élément à part entière de ces cadres est susceptible d'améliorer l'accès aux qualifications, la progression parmi les qualifications et le transfert des qualifications.

La perspective de l'organisation

Le chapitre 4 traite de la validation dans la perspective des différents acteurs qui l'organisent. L'éducation formelle, les entreprises, les prestataires d'éducation des adultes et les organisations bénévoles sont autant d'acteurs clés qui fournissent des possibilités de validation des acquis non formels et informels. On peut récapituler de la façon suivante les conclusions de ce chapitre:

- (a) la validation des acquis non formels et informels pose des défis à l'éducation formelle au niveau de l'ampleur des acquis pouvant être validés et de la manière dont ce processus peut être intégré dans le programme d'étude formel et son évaluation;
- (b) les entreprises ont grandement avantage à mettre sur pied des systèmes pour documenter les connaissances, les aptitudes et les compétences des salariés. Les entreprises doivent mettre en équilibre leurs intérêts légitimes d'employeurs et les intérêts légitimes de chaque salarié;
- (c) le secteur de l'éducation des adultes apporte une forte contribution à l'apprentissage non formel et informel, et la poursuite de son développement devrait être appuyée par le développement systématique de la validation formative et sommative;
- (d) le tiers secteur (c'est-à-dire le secteur bénévole) offre une vaste gamme de possibilités d'apprentissage qui sont extrêmement appréciées dans d'autres contextes. La validation devrait être utilisée pour rendre visibles et valoriser les résultats de cet apprentissage et pour simplifier en même temps leur transfert vers d'autres contextes.

La perspective individuelle

Le chapitre 5 rappelle que c'est l'individu qui est au cœur du processus de validation. Les activités des autres agences intervenant dans la validation devraient être considérées à la lumière de leurs retombées sur l'individu. Chacun devrait avoir accès au processus de validation, et il est particulièrement important de mettre l'accent sur la motivation à s'engager dans ce processus. Ce chapitre souligne en outre que le processus de validation en plusieurs étapes offre aux intéressés de nombreuses occasions de prendre des décisions sur la direction future à donner à leur processus. Informations, conseils et orientation devraient venir à l'appui de cette prise de décision.

Structure du processus de validation

Le chapitre 6 s'attache à clarifier les principaux processus intervenant dans la validation et ce qui les caractérise. Ces processus sont l'orientation, l'évaluation et l'audit externe. La focalisation de l'attention sur ces processus distincts mais interdépendants simplifie l'évaluation des procédures de validation existantes et vient à l'appui de l'élaboration de nouvelles procédures de validation.

Méthodes

Le chapitre 7 examine les méthodes utilisées pour la validation des acquis non formels et informels et souligne qu'il s'agit pour l'essentiel des mêmes outils que ceux utilisés dans l'évaluation de l'apprentissage formel. Il faut toutefois, lorsqu'on les met en œuvre pour valider des acquis non formels et informels, combiner ces méthodes et ces outils et les utiliser d'une manière qui reflète la spécificité individuelle et le caractère non standardisé de l'apprentissage non formel et informel. Les outils d'évaluation des acquis doivent être adaptés à l'usage prévu.

Praticiens de la validation

Le chapitre 8 traite de l'activité professionnelle des conseillers, des évaluateurs et des administrateurs du processus de validation. Un message essentiel est celui de l'importance capitale que leur préparation et leur formation continue revêtent pour les résultats de la validation. Le travail en réseau, grâce auquel on peut mettre en commun les expériences et disposer d'une communauté de pratiques pleinement opérationnelle, devrait figurer dans les programmes de perfectionnement des praticiens. L'interaction entre praticiens dans un processus de validation donné débouche normalement sur des pratiques plus efficaces et efficaces au service des personnes en quête de validation.

Conclusions

Les lignes directrices représentent un point de départ pour la coopération européenne ultérieure en matière de validation. Il est établi que cette coopération doit avoir pour objectif concret d'améliorer les pratiques au niveau national et local et, en fin de compte, de venir en aide à chaque utilisateur. À l'appui de cet objectif, on trouvera en annexe 2 plusieurs listes de contrôle de l'évaluation à l'intention des acteurs aux différents niveaux et dans différents contextes.

Introduction

De plus en plus, on voit dans la validation des acquis non formels et informels un moyen d'améliorer l'apprentissage tout au long de la vie et embrassant tous les aspects de la vie. Les pays d'Europe sont de plus en plus nombreux à souligner qu'il est essentiel de rendre visibles et de valoriser les apprentissages intervenant en dehors des institutions formelles d'éducation et de formation, par exemple au travail, pendant les activités de loisirs et chez soi.

Reconnaissant l'importance et la pertinence de l'apprentissage en dehors du contexte de l'éducation et de la formation formelles, le Conseil européen a adopté en mai 2004 une série de principes européens communs pour l'identification et la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles ⁽¹⁾. Formulés à un niveau d'abstraction élevé, ces principes identifiaient des aspects essentiels jouant un rôle vital pour l'élaboration et la mise en œuvre de méthodes et systèmes de validation (voir figure 1). Ces principes sont utilisés depuis 2004 dans divers pays à titre de référence guidant les développements nationaux. À la suite de l'adoption de ces principes, des parties prenantes de différents pays ont soulevé la question de savoir s'il serait possible d'élaborer pour la validation une série plus détaillée de lignes directrices se fondant sur l'expérience croissante dans ce domaine.

La mise en place (en 2006) du groupe sur la reconnaissance des résultats de l'apprentissage, dans le cadre du programme de travail Éducation et formation 2010 ⁽²⁾, a ouvert la voie à un suivi systématique des principes communs. Ce groupe rassemble des représentants de 25 pays ⁽³⁾ en vue de mettre en commun et d'identifier les bonnes pratiques en matière de reconnaissance des résultats de l'apprentissage. À partir des conclusions

⁽¹⁾ Conseil de l'Union européenne. *Conclusions du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil, sur des principes européens communs pour l'identification et la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles* (EDUC 118 SOC 253, 18 mai 2004). Disponible sur Internet: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004_fr.pdf [cité le 3.2.2009].

⁽²⁾ Voir http://ec.europa.eu/education/policies/2010/comp_fr.html#2 [cité le 3.2.2009].

⁽³⁾ Voir en annexe 3 la liste des membres du groupe sur la reconnaissance des résultats de l'apprentissage.

Figure 1. Principes fondamentaux pour l'identification et la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles

Droits individuels

L'identification et la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles devraient, en principe, rester facultatives pour les personnes. L'égalité d'accès et de traitement et un traitement équitable devraient être garantis à chacun. La vie privée et les droits de la personne doivent être respectés.

Obligations des parties prenantes

Les parties prenantes devraient mettre en place, en conformité avec leurs droits, responsabilités et compétences, des systèmes et des approches pour l'identification et la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles, qui devraient comprendre des mécanismes appropriés de garantie de la qualité. Les parties prenantes devraient fournir aux personnes des avis, conseils et informations sur ces systèmes et approches.

Fiabilité et confiance

Les méthodes, procédures et critères d'identification et de validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles doivent être équitables, transparents et étayés par des mécanismes appropriés de garantie de la qualité.

Crédibilité et légitimité

Les systèmes et approches d'identification et de validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles devraient respecter les intérêts légitimes des parties prenantes concernées et leur assurer une participation équilibrée.

d'activités d'apprentissage entre pairs sur les pratiques efficaces dans les processus de validation (Bruxelles, janvier 2007, et Paris, juillet 2007), préparées et suivies par le groupe, le travail de rédaction de lignes directrices pour la validation des acquis non formels et informels a commencé en août 2007. Le contenu de ces lignes directrices a été défini par des membres du groupe, et le texte a fait de la part du groupe l'objet de consultations répétées aboutissant à sa validation.

1.1. Pourquoi des directives européennes?

Les principes européens pour la validation des acquis non formels et informels ont été conçus pour renforcer la comparabilité et la transparence des démarches et des méthodes de validation au-delà des frontières nationales. Ces objectifs reflètent l'objectif global: valoriser une gamme plus ample d'expériences et de résultats d'apprentissage, à l'appui de l'apprentissage tout au long de la vie et embrassant tous les aspects de la vie. Les lignes directrices servent ces objectifs et détaillent la structure et les processus de

validation. Si elles peuvent être écrites, c'est que les positions nationales ont gagné en force dans ce domaine et qu'une plus ample mise en commun des enseignements de la pratique et de la politique est maintenant possible.

Les lignes directrices sont destinées à venir à l'appui de processus de développement différents dans les pays, les régions et les secteurs, tout en respectant la vaste gamme de modèles de validation différents. En substance, les lignes directrices européennes devraient être considérées comme un outil d'évaluation à l'intention de tous ceux qui interviennent dans la validation au niveau local, régional et national.

En lisant ces lignes directrices, il convient d'y associer la publication, datant de 2008, de l'inventaire à ce jour le plus exhaustif des pratiques de validation des acquis non formels et informels ⁽⁴⁾ (auquel le présent texte fait référence par le terme «inventaire de 2007»). Cet inventaire comprend un récapitulatif des pratiques dans les secteurs public, privé et bénévole de 32 pays, avec une présentation détaillée de six études de cas. Il fera l'objet d'une mise à jour semestrielle et, associé aux lignes directrices, mettra à la disposition des pays un instrument d'amélioration des pratiques en la matière.

1.2. Lignes directrices: les faits

Les lignes directrices visent à faire usage des éléments recueillis depuis la publication des principes de 2004 pour la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles. Elles veulent souligner ces principes et renforcer le processus de validation dans ses différents contextes. Elles s'appuient sur les éléments suivants:

- discussions du groupe d'apprentissage entre pairs sur la reconnaissance des résultats de l'apprentissage (avec la participation de 25 pays);
- activités d'apprentissage entre pairs organisées par ce groupe à Bruxelles (janvier 2007) et Paris (juillet 2007);
- visite d'étude du Cedefop au Portugal (2006);

⁽⁴⁾ Souto Otero, Manuel; Hawley, Jo; Nevala, Anne-Mari (dir.). *European inventory on validation of informal and non-formal learning: 2007 update: a final report to DG Education and Culture of the European Commission* [Inventaire européen sur la validation de l'éducation et de la formation informelles et non formelles: mise à jour 2007: rapport final à la Direction générale de l'éducation et de la culture de la Commission européenne]. Birmingham: Ecotec, 2008. Disponible sur Internet: <http://www.ecotec.com/europeaninventory/publications/inventory/EuropeanInventory.pdf> [cité le 3.2.2009].

- trois inventaires européens des expériences nationales de reconnaissance des acquis non formels ⁽⁵⁾;
- une série de projets Leonardo da Vinci à l'appui de la validation des acquis non formels et informels;
- revues de la littérature scientifique dans ce domaine.

Les lignes directrices prennent également en compte les discussions menées à la conférence de la Présidence portugaise sur la valorisation de l'apprentissage, en novembre 2007. Les principaux points retenus par la conférence représentent la vue actuelle de l'Europe sur le processus de validation des acquis non formels et informels. Les délégués se sont accordés sur les points suivants:

- les individus (les apprenants) sont au cœur du processus de validation (et devraient donc participer au dialogue sur le processus, en même temps qu'à l'autoévaluation, à la réflexion, à l'autoréalisation, et devraient bénéficier de conseils si nécessaire);
- il faut créer des systèmes dans lesquels les résultats de la validation soient transférables vers le système formel de certification si les apprenants le désirent;
- le passage à des approches fondées sur les résultats de l'apprentissage dans les programmes d'étude et les systèmes de certification facilite l'introduction de la validation et le recours à des normes communes avec le système formel de reconnaissance;
- il existe un lien clair entre les procédures de validation et l'introduction de cadres de certifications fondés sur les résultats;
- la validation peut être utilisée à des fins tant formatives que sommatives;
- la validation touchant aux attitudes personnelles, il importe de respecter certains principes éthiques et de protéger les données;
- les méthodes d'évaluation qui connaissent le succès combinent généralement plusieurs techniques, le recours à des portfolios jouant toutefois souvent un rôle central;
- l'assurance qualité des procédures de validation est essentielle pour l'instauration d'une confiance et d'une crédibilité communes;
- il est nécessaire de disposer de meilleures données sur les implications financières des procédures de validation, notamment d'analyses coût/bénéfice;
- certains pays ont du mal à mettre sur pied un système stable et de grande envergure de validation des acquis non formels et informels qui s'inspire et aille au-delà de pratiques tirées de projets;

⁽⁵⁾ Pour les versions 2004, 2005 et 2007, Voir <http://www.ecotec.com/europeaninventory/2007.html> [cité le 3.2.2009].

- l'orientation et la formation de ceux qui gèrent et mettent en œuvre le processus de validation sont capitales pour la professionnalisation des praticiens, des communautés de pratique, et pour la transparence des processus de validation.

Ces lignes directrices comptent neuf chapitres. Après le présent chapitre consacré au contexte du processus de validation et des lignes directrices, le deuxième chapitre récapitule la situation actuelle dans la perspective européenne. Le chapitre 3 se consacre au niveau national et explique pourquoi cette question suscite un grand intérêt politique. Le chapitre 4 expose comment les organisations des secteurs public et privé interviennent dans les processus de validation. Le chapitre 5 est centré sur le principal bénéficiaire des processus de validation: l'individu. C'est la structure du processus de validation qui est examinée au chapitre 6. Le chapitre 7 se penche de façon détaillée sur les processus d'évaluation. Le chapitre 8 traite des rôles, des aptitudes et des valeurs de ceux qui procèdent à la validation. Le chapitre 9 récapitule les principes et les lignes directrices de la validation. Les annexes apportent une contribution au développement des processus de validation.

1.3. Défis terminologiques

La mise en commun de projets et d'expériences de validation des acquis non formels et informels est souvent en prise à des problèmes dus au sens différent donné à des termes ou expressions courants. Le Conseil Éducation a reconnu cette difficulté dans ses conclusions de 2004 sur les principes communs pour la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles. Constatant qu'aucun terme n'était en mesure d'appréhender toute la complexité de ces processus, il a décidé de se référer à l'identification et à la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles.

Il voit dans l'identification de l'éducation et de la formation non formelles et informelles un processus qui

«...atteste des acquis d'une personne et les met en évidence. Elle ne se concrétise pas par un certificat ou un diplôme formel, mais peut servir de base à une telle reconnaissance formelle.»

La validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles

«...se fonde sur l'évaluation des acquis d'une personne et peut se concrétiser par un certificat ou un diplôme.»

Cette distinction entre identification et validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles reflète la distinction opérée dans la littérature scientifique entre évaluation formative et évaluation sommative (voir à la section 3.2 la discussion sur les finalités formatives et sommatives de la validation).

Le Cedefop s'est lui aussi penché sur ces problèmes conceptuels dans la réédition de son glossaire multilingue de 100 termes utilisés dans l'éducation et la formation en Europe ⁽⁶⁾. Ce glossaire tient compte des travaux récents de l'OCDE sur les qualifications et la reconnaissance des acquis non formels. Il fait également usage des définitions liées au Cadre européen des certifications. Les définitions des termes utilisés en matière de validation figurent à l'annexe 1 de ces lignes directrices.

La validation des résultats/acquis d'apprentissage est définie comme suit: *«La confirmation par une autorité compétente que les résultats/acquis d'apprentissage (savoirs, aptitudes et/ou compétences) acquis par un individu dans un contexte formel, non formel ou informel ont été évalués suivant des critères prédéfinis et sont conformes aux exigences d'une norme (ou référentiel) de validation. La validation aboutit habituellement à la certification.»*

Il convient de noter que dans cette définition, le terme «validation» s'applique aux acquis tant formels que non formels ou informels. Les présentes lignes directrices s'intéressent uniquement à la validation des résultats d'apprentissage acquis dans des environnements non formels et informels, mais ne traitent pas de la validation des acquis formels. Pour bien mettre en évidence le rapport entre la validation dans un contexte formel et le processus mis en œuvre pour les environnements non formels et informels, la figure 2 illustre les principales phases prévues.

Certains concepts plus amples liés à la validation n'apparaissent pas encore dans les glossaires qui traitent de celle-ci. Le concept «validation sociale de l'apprentissage» en est un bon exemple. Il est courant qu'un apprenant documente ses résultats en fonction de normes (référentiel d'emploi, référentiel de certification ou compétences demandées pour un emploi donné) et qu'un tel justificatif suffise pour acquérir une reconnaissance sociale, par exemple en obtenant un meilleur emploi ou une place dans un programme d'enseignement supérieur. Dans ce processus, appelé «validation sociale de l'apprentissage», il n'y a pas de certification ni de reconnaissance formelle (par des institutions qui délivrent des certifications).

⁽⁶⁾ Cedefop. *Terminology of education and training policy: a multilingual glossary. Luxembourg: Office des publications, 2009.*

1.4. Importance de la validation des acquis non formels et informels

Certaines indications figurant dans l'inventaire de 2007 suggèrent que la validation des acquis non formels et informels revêt une importance croissante dans toute l'Europe. En outre, l'engagement d'un grand nombre de pays en faveur des activités de l'OCDE dans ce domaine et leur participation au groupe d'apprentissage entre pairs de la Commission européenne indiquent que la validation est considérée comme un élément important des politiques nationales en matière d'éducation, de formation et d'emploi. Le fait que la validation puisse être considérée comme faisant partie des politiques de l'éducation, de la formation et de l'emploi est fort significatif et illustre le rôle de passerelle qui revient à cette démarche.

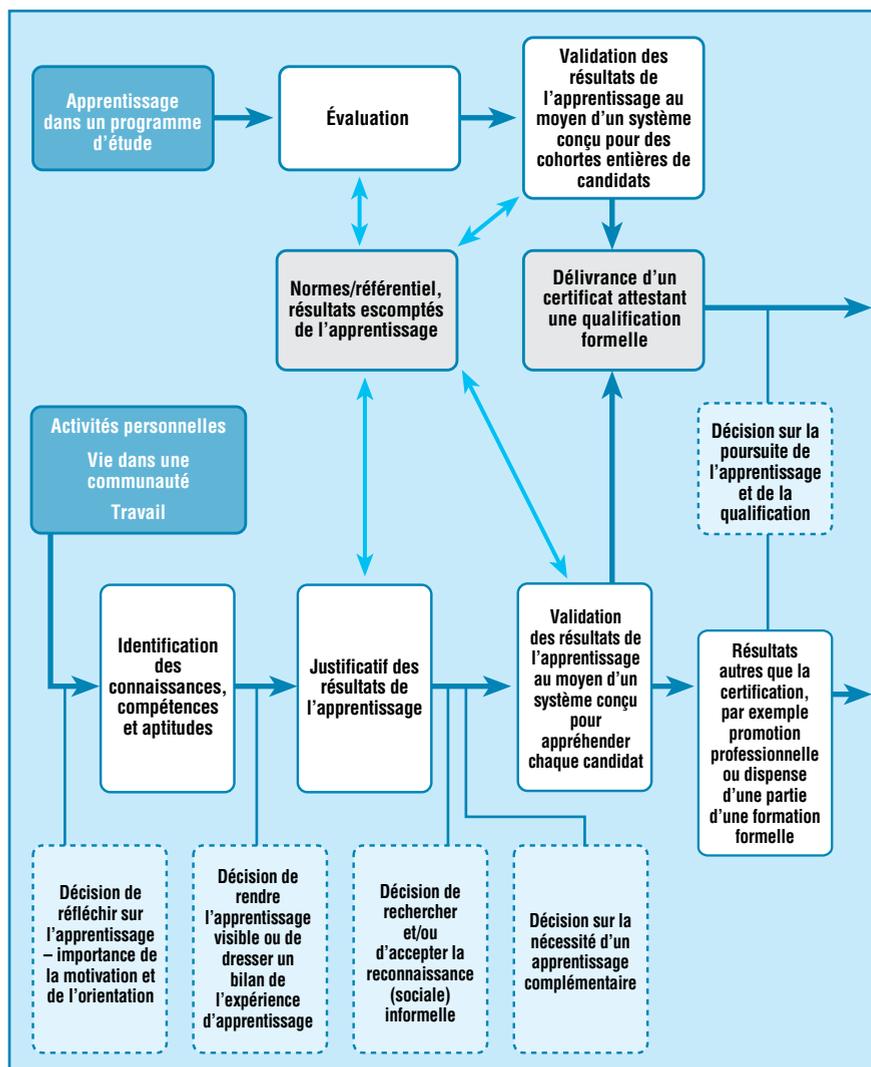
L'expansion et la diversification des politiques de l'éducation et de la formation en direction d'une perspective plus large d'apprentissage tout au long de la vie élargit le champ pour inclure, outre la délivrance de certifications par les institutions d'éducation et de formation formelles, d'autres parcours plus flexibles vers la certification. Ces parcours sont sensibles aux différentes façons dont les individus ont acquis leurs connaissances et leurs compétences et à la manière dont ils vivent. Pour faciliter ces parcours flexibles, la validation des acquis non formels et informels rend visibles les acquis obtenus en dehors des institutions d'éducation et de formation. Il s'agit dans chaque pays d'une vaste ressource inexploitée de connaissances et compétences invisibles et, outre le droit des intéressés à bénéficier d'une reconnaissance de leurs acquis, sa meilleure visibilité pourrait aboutir à d'importants bénéfices économiques et sociaux pour les individus, les communautés et les pays.

1.5. Parcours de l'apprentissage à la certification

La validation des acquis non formels et informels est organisée différemment d'un pays européen à l'autre. Le système de validation des acquis peut être conçu comme un élément à part entière du système formel d'éducation et de formation; il est alors considéré dans le pays en question comme l'une des voies normales de reconnaissance des résultats de l'apprentissage et, le cas échéant, de certification. Dans certains pays, la validation des acquis non formels et informels s'effectue parallèlement à celle des acquis

du système formel. Gérée de manière différente, elle recourt cependant à certaines infrastructures du système formel, par exemple critères de référence éducatifs ou normes de qualification formelle. Il peut également s'agir d'un processus entièrement distinct aboutissant à une reconnaissance individualisée sans aucun lien avec la structure institutionnelle, les normes ou les certifications du système formel.

Figure 2. Parcours menant de l'apprentissage à la certification



Aux fins de ces lignes directrices, il est utile d'opérer une comparaison distinctive entre la validation des acquis non formels et informels et le processus utilisé pour le système formel. Une telle comparaison met tout d'abord en évidence l'existence du processus de validation des acquis non formels et informels, et elle contribue en second lieu à montrer que la validation des acquis non formels et informels peut établir sa légitimité par le recours aux mêmes normes ou critères de référence que le processus formel. La figure 2 illustre en termes généraux l'agencement comparatif des systèmes formel et informel. En haut du diagramme figure le système formel, en bas le système informel. Au fur et à mesure de leur participation à ces systèmes, les apprenants progressent vers la droite, où ils peuvent obtenir la certification de leurs acquis. Les flèches vert foncé visualisent l'itinéraire de la gauche vers la droite. Dans chacun des deux systèmes, l'individu peut choisir ce qu'il va apprendre et comment en assurer la visibilité. D'une façon générale, la nature des processus de validation intervenant en dehors du système formel offre bien plus de choix à l'apprenant que dans le système formel. En effet, le processus de validation peut, tout comme le parcours de l'apprenant, être plus complexe, et ses finalités sont bien plus diverses. Les quatre cases en gris vert figurant tout en bas du diagramme illustrent un peu cette diversité en indiquant les choix que peuvent faire les apprenants. Dans le système formel, l'environnement de l'apprentissage et de la validation est normalement plus simple.

Si la validation des acquis non formels et informels est conçue pour tenir compte davantage de la situation spécifique de chaque apprenant, il est impératif pour le prestige et la confiance dont elle bénéficiera que l'élément sommatif de la validation soit fondé sur les mêmes normes que dans le système formel ⁽⁷⁾. Les flèches vert pâle du diagramme signalent le recours à des normes communes de la part de différents processus de validation; ce recours à des normes communes assure la cohérence et la comparabilité des résultats ⁽⁸⁾.

(7) Ce point soulève d'importantes questions sur la manière dont les normes sont définies. Les normes fondées sur les conditions institutionnelles peuvent gravement entraver la validation en limitant le nombre et la portée des parcours et des expériences d'apprentissage considérés comme pertinents. On trouvera une discussion plus approfondie des normes à la section 3.5.

(8) On entend ici la démarche de validation dans le système formel et la démarche de validation pour les acquis non formels et informels.

1.6. Les acteurs et leurs rôles respectifs

Il peut être difficile, eu égard au nombre d'acteurs et d'agences intervenant dans la validation des acquis non formels et informels, d'embrasser l'ensemble du tableau si l'on se place dans une perspective unique. Le schéma intégré présenté au tableau 1 cartographie tout en l'approfondissant l'état actuel de la réflexion sur les modalités, les environnements et les mobiles de la validation. Il décrit cinq niveaux distincts mais interdépendants de gestion par les acteurs: apprenants, organisations, éducation et formation, décideurs nationaux et régionaux, décideurs européens. Ce schéma intégré peut contribuer à mieux appréhender, dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre de démarches de validation à tous les niveaux, les problèmes pratiques de la validation des acquis non formels et informels.

1.7. Récapitulatif des acquis actuels

On peut récapituler certains des facteurs grâce auxquels un processus de validation des acquis non formels et informels peut réussir. Sur la base de l'inventaire de 2007, il est manifeste que les facteurs suivants sont importants:

- travail en partenariat et concertation;
- ressources financières et humaines suffisantes;
- formation et orientation des personnels intervenant à l'appui des politiques et de la législation;
- recours à des points de référence clairs tels que normes et niveaux de qualification;
- élaboration de méthodologies fondées sur les résultats de l'apprentissage;
- assurance qualité, suivi et évaluation pour garantir l'équité et assurer la fiabilité;
- apprentissage réciproque et mise en commun des expériences.

De la même façon, on peut cerner certains obstacles s'opposant couramment à la réussite de l'adoption d'un système de validation des acquis non formels et informels:

- ressources disponibles insuffisantes pour satisfaire à la demande de validation ou pour la maintenir;

Tableau 1. Schéma intégré de la validation des acquis non formels et informels

	Quels intervenants?	Quels résultats?	Quels mobiles?	Quelles méthodes?
Niveau européen	Commission et Conseil de l'UE Agences européennes, Cedefop et Fondation européenne pour la formation (ETF) Organisations des partenaires sociaux Ministres de l'éducation et de la formation Ministres de l'emploi	Cadre européen des certifications (CEC) Europass Principes européens communs pour la validation Projet de lignes directrices européennes pour la validation Système européen de crédits d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET) et Système européen de transfert et d'accumulation de crédits (ECTS)	Comparabilité et transparence Mobilité accrue Compétitivité Apprentissage tout au long de la vie	Méthode ouverte de coordination (MOC) Coopération technique (apprentissage entre pairs) Programmes expérimentaux et de recherche (programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, programmes cadres européens pour la recherche)
Niveau national (y compris acteurs régionaux tels que l'administration locale)	Ministères Autorités responsables des qualifications Partenaires sociaux ONG	Programmes d'étude nationaux Certifications	Société de la connaissance Mobilité Innovation Offre de compétences	Systèmes Projets Réseaux Financement Cadre juridique
Secteur de l'éducation et de la formation	Collectivités locales Institutions privées Centres d'évaluation Établissements d'enseignement professionnel Universités Centres spécialisés de reconnaissance	Programmes d'enseignement (normes) Attestations de participation Diplômes	Éducation pour tous Formation sur mesure Moindre durée des études Élargissement de l'accès	Définition de méthodes d'évaluation et de validation
Entreprises	Chefs d'entreprises Gestionnaires de ressources humaines Représentants syndicaux	Référentiels d'emploi Profils d'aptitude Descriptions de poste	Modernisation Avantage concurrentiel Ressources Planification de carrière Formation	Cartographie Conseils Évaluation Validation
Secteur bénévole	Communautés ONG Projets	Profils de compétence	Motifs personnels et sociaux Employabilité	Cartographie Passeport jeunesse (<i>Youthpass</i>) CV Europass
Individu	Candidat Salaré	Motivation à apprendre Estime de soi Justification des connaissances et compétences	Motifs personnels Employabilité Mobilité Progression de carrière Entrée dans l'éducation	Apprentissage complémentaire Documentation Participation à l'évaluation

- volume insuffisant de la formation des personnels assumant la responsabilité de la validation;
- précarité de la planification due aux différences de portée et de qualité des projets pilotes;
- absence de collaboration entre groupes d'acteurs;
- absence d'adhésion des entreprises au processus de validation;
- haut niveau de confiance dans les traditions et la culture de la validation des acquis formels;
- sentiment que les procédures de validation des acquis non formels et informels sont longues et complexes;
- mauvais accès aux informations sur les procédures de validation;
- candidats potentiels à la validation, notamment hommes faiblement qualifiés, n'en attendant pas grand-chose;
- crainte, chez les employeurs, de revendications contractuelles/salariales;
- grande diversité des méthodologies, susceptible d'entraver la fiabilité de l'évaluation et la confiance;
- secteur privé attribuant au secteur public la responsabilité de la validation des acquis non formels et informels;
- absence de cadre juridique applicable aux processus de validation;
- réticence du secteur privé à mettre en commun les expériences/politiques;
- hostilité vis-à-vis des qualifications non traditionnelles.

Pour que la validation connaisse le succès, il faut impérativement qu'elle soit largement considérée comme un élément permettant d'atteindre des objectifs politiques globaux comme l'apprentissage tout au long de la vie, l'employabilité et l'inclusion sociale. Il faudra aussi qu'elle soit «intégrée» et devienne un élément à part entière des systèmes de certification: sur le plan politique, juridique, administratif et financier.

Effacité des pratiques de validation: la perspective européenne

Lignes directrices

Les pratiques de validation des acquis informels et non formels devraient être compatibles avec les principaux éléments formulés dans les principes européens de 2004 pour la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles, les principes européens régissant l'assurance qualité dans l'enseignement et la formation professionnels, et la recommandation relative à l'établissement d'un cadre de référence pour l'assurance qualité dans l'EFPP⁽⁹⁾.

La coopération européenne en matière de validation devrait être encore développée, notamment par une actualisation et une amélioration régulières de ces lignes directrices et de l'inventaire européen sur la validation de l'apprentissage non formel et informel. Les outils et cadres européens (cadre européen des certifications, Europass, système européen de crédits d'apprentissage) pourraient être utilisés pour promouvoir la validation et améliorer la comparabilité et la transparence de ses résultats et instaurer ainsi la confiance au-delà des frontières nationales.

2.1. Assurer la comparabilité des processus de validation

Dans une perspective européenne, il est essentiel de renforcer la comparabilité des démarches de validation à différents niveaux et dans différents contextes: on contribuera ainsi à développer la confiance au niveau international. On a dit que les méthodes et systèmes nationaux et régionaux élaborés jusqu'ici peuvent être considérés comme des «îlots» de validation. Quand les systèmes ne sont pas comparables, il est difficile pour les individus de combiner les résultats d'apprentissage acquis dans différents environnements, à différents niveaux et dans différents pays. Les présentes lignes directrices peuvent jeter des ponts entre ces îlots et permettre l'apprentissage mutuel, améliorer la transparence et renforcer la confiance réciproque.

⁽⁹⁾ Commission européenne. *Proposition de recommandation du Parlement et du Conseil relative à l'établissement d'un cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels*. Bruxelles: Commission européenne, 2008. (COM(2008) 179 final). Disponible sur Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0179:FIN:FR:PDF> [cité le 3.2.2009].

2.2. Instruments d'assurance qualité

Les processus d'assurance qualité menés dans toute l'Europe définissent des critères de référence pour les procédures de validation. Les principes européens régissant l'assurance qualité dans l'enseignement et la formation professionnels ⁽¹⁰⁾ peuvent renforcer la confiance transnationale dont bénéficient ces processus de validation. Ces principes sont les suivants :

- les politiques et procédures d'assurance qualité devraient couvrir tous
- les niveaux du cadre européen des certifications;
- l'assurance qualité devrait faire partie intégrante de la gestion interne des institutions d'éducation et de formation;
- l'assurance qualité devrait comporter une évaluation régulière des institutions ou programmes par des organes ou des agences de contrôle extérieurs;
- les organes ou les agences de contrôle extérieurs de l'assurance qualité devraient faire l'objet de contrôles réguliers;
- l'assurance qualité devrait couvrir les contextes, conditions institutionnelles (*input*), processus et produits (*output*), tout en donnant la priorité aux produits et aux résultats de l'éducation et de la formation;
- les systèmes d'assurance qualité devraient comprendre:
 - (i) des objectifs et normes clairs et mesurables;
 - (ii) des directives de mise en œuvre, avec la participation des parties prenantes;
 - (iii) des ressources adéquates;
 - (iv) des méthodes d'évaluation cohérentes, combinant autoévaluation et contrôle extérieur;
 - (v) des mécanismes et des procédures de retour d'information à des fins d'amélioration;
 - (vi) des résultats d'évaluation largement accessibles;
- les initiatives concernant l'assurance qualité au niveau international, national et régional devraient être coordonnées afin de garantir la supervision, la cohérence, la synergie et l'analyse du système;
- l'assurance qualité devrait être un processus de coopération dans l'ensemble de l'éducation et de la formation, intégrant l'ensemble des parties prenantes concernées, au niveau national et communautaire;

⁽¹⁰⁾ Voir annexe III dans: Parlement européen, Conseil des Commission européennes. Recommandation du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2008 établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. *Journal officiel des Communautés européennes*, 2008, C 111, p. 1-7. Disponible sur Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:FR:PDF> [cité le 3.2.2009].

- les lignes directrices concernant l'assurance qualité au niveau communautaire peuvent constituer des points de référence pour les évaluations et l'apprentissage en équipe.
- Ces lignes directrices européennes s'attachent à montrer comment les principes d'assurance qualité qui viennent d'être énoncés peuvent établir une mise en œuvre cohérente dans les nombreux contextes nationaux de validation des acquis non formels et informels. De nombreux facteurs sont à même d'assurer ou de miner la confiance soit dans les méthodes utilisées pour la validation, soit dans le résultat obtenu. Le succès des processus de validation nationaux et locaux est tributaire de la confiance qu'ils inspirent. Dans toute la mesure du possible les processus nationaux de validation devraient se conformer aux principes européens d'assurance qualité et aux instruments qui leur font suite ⁽¹¹⁾. La pertinence de ces principes pour le développement futur de la validation des acquis non formels et informels impose toutefois de mettre davantage l'accent sur l'assurance qualité de la certification, en particulier sur les modes d'établissement et d'actualisation des normes, l'application de la démarche fondée sur les résultats de l'apprentissage et la participation et la contribution de différents intervenants (y compris ceux ne relevant pas de l'éducation et de la formation) à la certification.

2.3. Autres instruments politiques européens

Les réseaux européens visant à améliorer la coopération au niveau des procédures d'assurance qualité (ENQA ⁽¹²⁾ pour l'enseignement supérieur et ENQA-VET ⁽¹³⁾ pour l'enseignement et la formation professionnels) jouent pour de nombreux pays et institutions un rôle important dans l'amélioration de la qualité et de la transparence de l'éducation et de la formation. Ces réseaux sont essentiellement consacrés à la qualité des pratiques et programmes institutionnels, mais mettent également l'accent sur les principes généraux d'assurance qualité s'appliquant dans l'ensemble de

⁽¹¹⁾ Les principes généraux exposés dans les lignes directrices européennes ont été spécifiés par des cadres qui couvrent des sous-secteurs de l'éducation et de la formation, notamment l'enseignement supérieur et l'enseignement et la formation professionnels. Le CCAQ –cadre commun pour l'assurance qualité dans l'EFP, établi en 2008 – en est un exemple.

⁽¹²⁾ Réseau européen pour la garantie de la qualité dans l'enseignement supérieur (ENQA) (www.enqa.eu).

⁽¹³⁾ Réseau européen pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels (www.cedefop.europa.eu/etv/projects_networks/quality/).

l'éducation, de la formation et des processus menant à une certification.

Il existe d'autres instruments européens ayant d'importantes interactions avec les processus de validation. Le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (CEC) ⁽¹⁴⁾ viendra à l'appui des processus de validation en fournissant des critères de référence européens définissant les niveaux de qualification dans toute l'Europe et encouragera l'intégration des systèmes de validation dans les systèmes de certification formelle. Les niveaux de certification du CEC contribueront à instaurer la transparence des niveaux de certification et la comparabilité d'un pays à l'autre et d'une région à l'autre. La structure des descripteurs du CEC – qui spécifient les connaissances, aptitudes et compétences en termes de résultats de l'apprentissage – s'avère constituer un outil utile pour le développement de systèmes nationaux de certification. Dans de nombreux environnements nationaux, la mise au point de systèmes de validation est entravée notamment par la nécessité de définir les acquis dont les individus doivent justifier pour satisfaire à une norme. Quand les programmes de formation sont définis par la longueur des études et les thèmes couverts, il est difficile de définir ce que l'on doit effectivement avoir appris. Peut-être la tendance actuelle à davantage formuler les normes en fonction des «résultats», conséquence éventuelle de la formulation de résultats d'apprentissage dans le CEC, permettra-t-elle aux processus de validation d'aboutir à une qualification formelle. En d'autres termes, sans doute y aura-t-il une convergence croissante dans la définition des normes à atteindre en matière de validation des acquis non formels et informels d'une part et de qualifications formelles d'autre part (voir figure 2).

Chacun des éléments du portfolio Europass ⁽¹⁵⁾ est de même en interaction avec les systèmes de validation, puisque ces éléments documentent un apprentissage. En particulier, la structure du CV Europass sert à encourager la reconnaissance des acquis par la présentation de justificatifs de l'acquisition de certains types de connaissances et de compétences, dont les compétences personnelles. Le CV est rempli par les intéressés eux-mêmes, et son élaboration relève essentiellement d'un processus de

⁽¹⁴⁾ Parlement européen; Conseil des Commission européennes. Recommandation du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2008 établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. *Journal officiel des Communautés européennes*, 2008, C 111, p. 1-7. Disponible sur Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:FR:PDF> [cité le 3.2.2009].

⁽¹⁵⁾ Europass se compose de cinq documents: curriculum vitae (CV), mobilité, passeport de langues, supplément descriptif du certificat, supplément au diplôme. Voir <http://europass.cedefop.europa.eu/>

réflexion où il s'agit d'examiner la nature et le niveau des acquis obtenus. Cette incitation à identifier les acquis, et donc les compétences et les niveaux de qualification, constitue un premier pas vers une reconnaissance, une validation et une certification intégrales.

L'existence du système européen de transfert et d'accumulation de crédits pour l'enseignement supérieur ⁽¹⁶⁾ et l'engagement en faveur du système européen de transfert de crédits pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET) ⁽¹⁷⁾ sont fondés sur leur potentiel de valorisation des apprentissages effectués dans d'autres institutions et en dehors du pays d'origine. Ces apprentissages sont actuellement souvent formels; toutefois, les instruments qui viennent d'être évoqués peuvent permettre le transfert d'acquis informels et non formels si des éléments essentiels de comparabilité et de confiance sont en place. Le mode standardisé auquel ces processus de transfert de crédits recourent, par exemple en définissant les résultats (et non pas les programmes) pour décrire les apprentissages, est un puissant mécanisme de renforcement de la confiance. De ce fait, favoriser ces instruments de transfert de crédits revient à ouvrir un potentiel d'amélioration de la validation des acquis non formels et informels. Tout comme la validation peut bénéficier de l'existence de processus de transfert de crédits, on peut avancer que les processus de transfert de crédits tels que l'ECVET bénéficieront des processus de validation des acquis non formels et informels, et notamment des méthodes d'évaluation généralement utilisées ⁽¹⁸⁾.

⁽¹⁶⁾ Système européen de transfert et d'accumulation de crédits (ECTS). Voir http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc48_fr.htm [cité le 3.2.2009].

⁽¹⁷⁾ Voir http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc50_fr.htm [cité le 3.2.2009].

⁽¹⁸⁾ Pour une discussion du rapport entre validation et transfert de crédits, Voir Bjørnåvold, Jens; Le Mouillour, Isabelle. La validation des acquis d'apprentissage en Europe; un sujet d'actualité. *Actualité de la formation permanente*, 2008, n° 212, p. 75-83.

Effacité des pratiques de validation: la perspective nationale

Lignes directrices

La validation des acquis non formels et informels devrait être considérée comme un élément à part entière du système national de certification.

L'approche formative de l'évaluation est d'une grande importance, car elle met l'accent sur l'«identification» des connaissances, des aptitudes et des compétences générales, élément capital de l'apprentissage tout au long de la vie.

La validation sommative tend à être en corrélation précise et claire avec les normes utilisées dans le système (ou le cadre) national de certification.

Un droit à la validation pourrait être envisagé lorsque l'éducation et la formation non formelles et informelles sont considérées comme un parcours normal de qualification, parallèlement à l'éducation et à la formation formelles.

L'élaboration et la mise en œuvre de cadres nationaux de certifications pourraient être l'occasion d'intégrer de manière systématique la validation dans les systèmes de certification.

L'introduction de la validation comme élément à part entière des cadres nationaux de certifications pourrait être rattachée à la nécessité d'améliorer l'accès aux qualifications, la progression parmi les qualifications et le transfert des qualifications.

Des analyses coût/bénéfice régulières devraient venir à l'appui de la durabilité et de la continuité des systèmes nationaux de validation.

3.1. Motivation sociale et économique des stratégies nationales de validation

La confiance que les utilisateurs accordent à un processus de validation est tributaire des pratiques nationales et locales. L'inventaire 2005 des pratiques ⁽¹⁹⁾ indique que ces pratiques nationales et locales sont liées à l'approche de trois défis:

1. les liens qui existent entre la validation (sous ses différentes formes) des acquis non formels et informels et les systèmes nationaux de certification;
2. les normes (référentiels) utilisées pour la validation des acquis non formels et informels;

(19) Voir <http://www.ecotec.com/europeaninventory/> [cité le 3.2.2009].

3. la façon dont est assurée la continuité à long terme de la validation des acquis non formels et informels.

C'est sur la discussion de ces trois défis que repose cette section des lignes directrices.

Les décideurs nationaux et locaux font état d'importants arguments sociaux en faveur d'un recours accru à la validation des acquis non formels et informels. L'inventaire européen de 2005 explique intégralement ces arguments et fournit des exemples de pratiques à leur appui. On récapitulera ici les principaux points afin de clarifier les objectifs relevant de la politique économique et sociale.

On attend de la validation des acquis non formels et informels:

- qu'elle soutienne la mobilité au sein de l'éducation / la formation et sur le marché du travail en améliorant l'accès et la mobilité des individus, tant dans l'éducation que dans l'emploi;
- qu'elle favorise l'efficacité dans l'éducation et la formation en contribuant à faire en sorte que les individus puissent accéder à des possibilités d'apprentissage sur mesure;
- qu'elle favorise l'égalité des chances pour les individus d'obtenir la reconnaissance de leurs aptitudes et compétences, où qu'elles aient été acquises, contribuant ainsi à instaurer des conditions équitables dans l'éducation / la formation et sur le marché du travail;
- qu'elle soutienne les groupes défavorisés tels que les immigrants et les réfugiés, les chômeurs, les travailleurs seniors;
- qu'elle encourage l'apprentissage tout au long de la vie en améliorant la possibilité d'une reconnaissance des acquis à tout âge;
- qu'elle parvienne à la cohérence avec d'autres pays (de l'UE);
- qu'elle réponde aux besoins des secteurs économiques confrontés à des pénuries de compétences ou tenus de respecter des réglementations en matière de qualifications professionnelles;
- qu'elle contribue à l'adaptation au changement démographique;
- qu'elle combatte une pénurie de qualifications.

La validation doit ainsi répondre à une vaste gamme d'attentes, qui peut-être expliquent – tout au moins en partie – l'intérêt croissant que suscite l'établissement d'une politique et d'une pratique nationales dans ce domaine.

3.2. Corrélation avec les systèmes nationaux de certification

Le terme «système national de certification» est désormais largement accepté ⁽²⁰⁾ 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 place 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 formes les plus manifestes de reconnaissance proviennent de la certification de programmes formels d'apprentissage; il est souvent fait recours à une évaluation pour valider ces apprentissages. Si cette démarche prédomine pour ce qui est de la reconnaissance formelle de l'apprentissage, elle ne revêt pas forcément la même importance du point de vue de la proportion de l'apprentissage ainsi reconnu. L'apprentissage non formel et informel s'effectue chaque jour et dans pratiquement chaque environnement où quelqu'un vit et travaille. Il semble donc que la plupart des systèmes nationaux de certification ne reconnaissent pas la majeure partie de l'apprentissage qui s'effectue dans un pays, d'où le grand intérêt suscité par l'élargissement de la gamme des apprentissages reconnus.

Toutes les formes de validation des acquis non formels et informels ne mènent pas à l'obtention d'une certification. Le processus d'évaluation qui mène à la validation peut revêtir deux grandes formes. Les démarches formatives d'évaluation ne visent pas à une certification formelle des résultats de l'apprentissage, mais renseignent 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. Les démarches sommatives d'évaluation et de validation visent explicitement à la formalisation et à la

⁽²⁰⁾ OCDE. *Systèmes de certification: des passerelles pour apprendre à tout âge*. Paris: OCDE, 2007.

certification des résultats de l'apprentissage et sont liées et intégrées aux institutions et organismes habilités à délivrer des certifications ⁽²¹⁾. L'évaluation formative et l'évaluation sommative jouent toutes deux un rôle dans la validation des acquis obtenus dans des environnements formels, non formels et informels. Toutefois, dans la validation menant à une certification, c'est l'évaluation sommative qui est importante. Le processus d'évaluation sommative doit tenir compte des normes nationales (voir section 3.5) et doit pouvoir être mené par les organismes nationaux de certification. Ainsi, le recours à des démarches sommatives pour la validation des acquis non formels et informels doit être intimement lié – ou éventuellement intégré – aux systèmes nationaux de certification. Ce lien peut revêtir de nombreuses formes, et l'élaboration rapide de cadres nationaux de certifications peut être considérée comme un développement d'une particulière importance (voir section 3.4).

Un aspect important est la mesure dans laquelle l'éducation et la formation non formelles et informelles sont acceptées et établies comme un parcours normal pour obtenir un certificat ou une qualification. En intégrant la validation des acquis non formels et informels dans le système national de certification, on renforce la transparence du statut juridique, de la gouvernance, de la participation des parties prenantes, et du financement de la validation. Les normes sur lesquelles les processus de validation sont basés peuvent être les mêmes, et le résultat est une certification unifiée des résultats de l'apprentissage ne se préoccupant pas des différents parcours d'apprentissage. On peut considérer que l'ouverture des certifications à un éventail plus large d'expériences et de parcours d'apprentissage est étroitement liée à la nouvelle préférence des politiques et pratiques actuelles d'éducation et de formation pour les approches fondées sur les résultats de l'apprentissage, notamment l'élaboration et la mise en œuvre de cadres nationaux de certifications (voir aussi section 3.4).

⁽²¹⁾ On entend ici par certification «...le résultat formel d'un processus d'évaluation et de validation obtenu lorsqu'une autorité compétente établit qu'un individu possède au terme d'un processus d'éducation et de formation les acquis correspondant à une norme donnée».

3.3. Droit légal à la validation

Certains pays ont introduit pour leurs citoyens un droit légal à la validation sommative de leurs acquis non formels et informels. Ce droit n'est pas toujours universel; parfois le droit à la validation fait partie du droit des adultes à accéder et à accomplir une éducation générale ou secondaire supérieure. Ce droit légal peut être considéré comme un effort d'intégration de la validation des acquis non formels et informels dans les systèmes de certification et de prise en compte concrète de l'apprentissage tout au long de la vie. La plupart des pays d'Europe sont réticents à instituer un droit légal dans ce domaine. Cette réticence semble être motivée en partie par des raisons financières et en partie par une préférence envers une approche décentralisée et formative de cette validation.

En même temps, la discussion menée par les experts nationaux de pointe du groupe d'apprentissage entre pairs sur la reconnaissance des résultats de l'apprentissage semble indiquer que la validation (et la certification) des acquis non formels et informels est de plus en plus en voie d'intégration dans les systèmes et les cadres de certifications. Il faut envisager un accès des individus à la validation. La décision de faire de la validation des acquis non formels et informels un parcours normal de certification – parallèlement au parcours traditionnel – peut requérir que les individus disposent d'un droit à accéder et à recourir à la validation, tout comme ils ont le droit d'accéder et de recourir à l'éducation et à la formation formelles.

3.4. Cadres nationaux de certifications

La mise en place d'un cadre national de certifications (CNC) est pertinente pour la validation des acquis non formels et informels. Le passage à une approche fondée sur les résultats favorisée par le CEC, qui fait de plus en plus partie des nouveaux CNC élaborés dans toute l'Europe, pourra s'avérer important pour la poursuite du développement de la validation. On peut dire que les nouveaux CNC opèrent selon quatre grands objectifs ⁽²²⁾:

- faciliter la définition de normes nationales en matière d'acquis de l'apprentissage (compétences);

⁽²²⁾ Coles, Mike. *Qualifications frameworks in Europe: platforms for collaboration, integration and reform*. Document présenté à la conférence «Making the European learning area a reality», Munich, 3-5 juin 2007. Disponible sur Internet: http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/glacier/qual/eqf/mike_coles_eqf.pdf [cité le 3.2.2009].

- établir des liens entre les certifications;
- faciliter l'accès à l'éducation et à la formation, ainsi que les possibilités de transfert et de progression dans l'apprentissage;
- favoriser la qualité des enseignements et formations dispensés.

Chacun de ces quatre objectifs peut être mis directement en rapport avec le développement de méthodes et d'approches de validation des acquis non formels et informels. L'avantage essentiel des cadres est qu'ils simplifient cette validation en rédigeant généralement les classifications des niveaux de qualification sous la forme de résultats d'apprentissage. Ces niveaux sont indépendants de tout type spécifique de qualification; ils permettent de valider à un niveau donné des acquis non formels et informels, cette validation servant de base pour une certification partielle ou complète. Le développement de la validation des acquis non formels et informels et les CNC ont un objectif commun. Ils mettent les individus à même de progresser dans leur parcours d'éducation et de formation sur la base de leurs résultats d'apprentissage et de leurs compétences et non pas de la durée et du lieu d'un programme d'apprentissage donné.

Un objectif commun à de nombreux nouveaux CNC est de lier entre elles les certifications et de réduire les barrières entre les secteurs de l'éducation et de la formation, en favorisant l'accès, le transfert et l'accumulation des résultats de l'apprentissage. Les systèmes de validation des acquis non formels et informels peuvent contribuer de façon immédiate à cet objectif. Introduite systématiquement en tant qu'élément du système général de certification, cette validation ouvrira les certifications à un éventail plus large d'utilisateurs, par exemple en certifiant l'expérience du travail et le travail bénévole.

3.5. Normes nationales en matière d'acquis de l'apprentissage

Toute validation des acquis non formels et informels est inconcevable sans un point de référence clairement défini et agréé. C'est à deux grands titres que les normes influent sur les pratiques de validation. Tout d'abord, l'impact de la validation dépend d'une norme et de la façon dont elle est définie et interprétée. Les normes peuvent effectivement être définies et formulées de telle façon qu'elles excluent la validation. En second lieu, la norme peut aussi influencer sur la crédibilité de la validation. Si la validation se fait par référence à des normes visibles définies et soutenues par les principales parties pre-

nantes concernées, son acceptation par les usagers – individus tout comme employeurs – de ces pratiques s’en trouvera nettement renforcée.

Une norme trop étroitement définie peut ne pas tenir valablement compte de certains apprentissages extrêmement pertinents qui interviennent hors des écoles ou *colleges*. Alors que l’on prête beaucoup d’attention aux méthodes de validation, on en prête assez peu aux normes et à la façon dont elles influent sur les résultats ultimes du processus de validation. En général, les certifications – et la validation de l’apprentissage non formel et informel – se rapportent à deux ⁽²³⁾ catégories principales de normes: les normes professionnelles et les normes d’éducation et de formation. Ces deux catégories opèrent selon différentes logiques reflétant les divers objectifs, priorités et motivations.

Les normes professionnelles (référentiels d’emploi) sont des classifications et des définitions des principaux travaux que les individus accomplissent. Suivant la logique de l’emploi, ces normes mettent l’accent sur ce que les individus doivent faire, comment ils le feront et dans quelle mesure ils le feront bien. Elles doivent être rédigées sous la forme de compétences et formulées en termes d’acquis. Elles existent dans tous les pays européens, toutefois chaque nation possède son style propre de dérivation et de présentation des normes. 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.

Les normes en matière d’éducation / de formation (référentiels de formation), suivant la logique de l’éducation et de la formation, mettent l’accent sur ce que les individus doivent apprendre, sur la façon dont ils l’apprendront et sur le mode d’évaluation de la qualité et du contenu de l’apprentissage. Le principal intérêt est donc formulé en termes d’intrants (matières, programmes, méthodes pédagogiques, processus et évaluation). Les normes éducatives sont normalement rédigées comme spécifications relatives à l’enseignement et aux certifications. Par exemple, pour être plombier qualifié, il faut étudier certaines matières dans un certain type d’établissement pendant une période donnée et utiliser un manuel donné. Les normes professionnelles influent de plus en plus sur la façon de rédiger les normes éducatives: en tant que résultats d’apprentissage qui sont des déclarations portant sur ce que la personne connaît et peut faire dans une situation de travail.

⁽²³⁾ Dans certains pays, on note que les normes d’évaluation et de certification sont élaborées dans une troisième catégorie de normes distincte.

De nombreuses démarches de validation des acquis non formels et informels se rapportent 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 (comme le requièrent les normes professionnelles). Les approches fondées sur les résultats sont généralement utilisées à des fins d'enseignement et de formation professionnels (étant donné que le lien avec les normes professionnelles est normalement plus fort), mais la situation peut être différente dans d'autres secteurs du système d'éducation et de formation. Une interrogation spécifique concerne les pratiques de validation des progrès non formels ou informels dans l'enseignement supérieur. Les établissements d'enseignement supérieur gèrent la validation de façon largement autonome et en rapport avec leurs normes (éducatives) internes.

Les nouveaux cadres nationaux de certifications peuvent influencer sur la manière dont les normes sont formulées et utilisées. Actuellement, les descriptions des niveaux nationaux de certification sont souvent implicites et fondées sur la durée et le lieu des programmes d'éducation et de formation. L'élaboration de CNC peut aboutir à l'établissement 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. En outre, ces niveaux implicites peuvent dépendre des exigences d'admission à l'apprentissage ou au travail et des licences d'exercice d'une profession. À l'avenir, il sera essentiel que la définition des normes nationales relatives aux résultats de l'apprentissage tienne compte des exigences particulières que pose la validation des acquis non formels et informels.

On peut considérer que les normes représentent un facteur clé, garantissant la crédibilité générale de la validation des acquis non formels et informels. Un argument souvent opposé à la validation sommative est que les certifications qui en résultent sont de qualité inférieure à celles délivrées par l'éducation et la formation formelles. Cet argument se fonde sur le postulat que les processus d'apprentissage en question n'ont pas été contrôlés ou supervisés par un quelconque organisme spécialisé. S'il est exact que l'apprentissage non formel et informel n'est pas normalisé, qu'il est (parfois) non intentionnel et qu'il reflète toujours les expériences spécifiques de l'individu concerné, on ne saurait en tirer des conclusions sur la qualité de ces processus d'apprentissage. La délivrance d'un certificat basé sur des résultats d'apprentissage acquis en dehors des systè-

mes formels est donc fortement tributaire de l'évaluation par référence à une norme convenue. Tant qu'un justificatif peut en être établi (c'est là la tâche des méthodes élaborées à cette fin, voir chapitre 7), cet argument opposé à la validation peut être réfuté. Un certain scepticisme vis-à-vis de la validation peut se fonder sur l'absence de normes visibles (les usagers ne voient pas bien quelles normes sont appliquées) ou sur la faiblesse des normes (les principales parties prenantes n'ont pas participé à la définition des normes). Un risque particulier se présente lorsque la validation se fonde sur des normes distinctes de celles utilisées dans l'éducation et la formation formelles, donnant l'impression qu'il s'agit d'une validation inférieure. Comme l'indique la figure 2, l'intégration de la validation nécessitera normalement un ensemble unique de normes utilisées pour les apprentissages formels, non formels et informels.

Une définition adéquate des normes peut soutenir le développement de la validation des acquis non formels et informels. De même, les pratiques de validation menées dans ces environnements peuvent fournir des informations utiles pour la validation dans les systèmes formels. Une approche systématique de la validation des acquis non formels et informels peut fournir une analyse comparative externe des normes utilisées dans le système de certification, notamment si ces expériences peuvent influencer sur le dialogue entre acteurs intervenant dans la définition et la révision des normes. Ces normes externes peuvent aussi être utiles pour la validation dans le système formel, puisqu'elles permettent de comparer atouts et faiblesses de différents parcours menant à la même certification.

Outre les normes professionnelles et éducatives qui se préoccupent en premier lieu du contenu (ou des connaissances, qualifications et compétences) de l'apprentissage, il existe aussi des normes qui s'appliquent au processus d'évaluation, de validation et de certification de l'apprentissage. Ces normes fondées sur les processus sont tout aussi importantes pour l'amélioration de la confiance et le développement de la valeur des qualifications obtenues par des apprentissages informels ou non formels:

- normes d'évaluation (telles que critères définissant les types de qualifications, les programmes de qualification, les qualifications des évaluateurs);
- normes de validation (telles que règles méthodologiques, mode d'examen par un jury, disponibilité d'informations, de conseils et d'une orientation);
- normes de certification (telles que critères de délivrance d'un certificat, définition (légale) des organes habilités à émettre des certifications, pratique réglementaire).

Toutes ces normes permettent de mieux faire confiance à la qualité de la certification, mais il faut qu'elles soient visibles, fondées sur les avis de parties prenantes pertinentes et régulièrement révisées et actualisées. Ainsi, les concepts de qualité et de confiance sont étroitement entrelacés et nécessitent des normes claires et pertinentes, que ce soit pour les acquis formels ou les acquis non formels et informels.

3.6. Durabilité et efficience économique des systèmes

La question de la durabilité des systèmes nationaux de validation des acquis non formels et informels devient un aspect national de première importance. Certains projets qui sont parvenus à établir des procédures de validation des acquis non formels et informels n'ont pu s'assurer la continuité d'un soutien financier, soit que leurs objectifs (dont l'ampleur est toujours limitée) aient été atteints, soit que l'infrastructure de validation se soit avérée trop coûteuse pour que les principales parties prenantes en fassent un dispositif national. De ce fait, la question de savoir comment établir à long terme l'efficience économique des démarches de validation pour toutes les parties prenantes est devenue capitale tant pour elles que pour les décideurs ⁽²⁴⁾.

En matière de durabilité, il faut commencer par déterminer ce qui va devoir être durable. La validation peut revêtir de nombreuses formes, et il importe de prendre en considération les éléments suivants:

- les bénéficiaires du processus;
- l'effectif prévisionnel des candidats;
- ce qu'il faut mettre en place (infrastructures, ressources humaines, processus);
- les coûts (établissement et maintenance);
- les partenaires avec lesquels le processus sera mené;
- les prévisions à long terme pour la validation, les effectifs de candidats et les coûts.

L'un des constats de l'inventaire européen de 2007 ⁽²⁵⁾ était que l'absence de mécanismes nationaux, avec en même temps une offre très diversifiée, peut entraîner des problèmes. Les usagers qui sont au courant de l'offre peuvent être déroutés par des pratiques différentes de validation. La démar-

⁽²⁴⁾ L'analyse coût/bénéfice fera l'objet d'une activité d'apprentissage entre pairs qui sera organisée en Islande en 2009.

che de validation fondée sur le soutien à des micro-initiatives relativement peu coûteuses et très fortement centrées sur les candidats est problématique et peut être contre-productive lorsqu'il s'agit d'obtenir un financement structuré au niveau du système.

La pratique semble indiquer que les sources essentielles de financement durable sont les suivantes:

- financement gouvernemental lié de manière spécifique à la recherche et aux programmes pilotes de validation;
- vastes dispositifs de financement public au sein desquels la validation peut apporter une contribution, par exemple interventions sociales d'embauche de chômeurs ou d'élaboration de politiques d'inclusion des migrants;
- initiatives gouvernementales, par exemple renforcement de l'offre de qualifications dans un segment donné du marché du travail;
- financement privé de projets pour répondre aux besoins des employeurs, assuré surtout par des grandes entreprises, mais aussi par des organismes représentatifs sectoriels;
- financement accordé par les employeurs à leurs salariés voulant établir un bilan de compétences;
- financement provenant d'organisations caritatives et bénévoles désireuses de documenter les acquis non formels et informels issus du travail bénévole;
- financement provenant d'institutions et organismes de certification désireux d'ouvrir l'accès à des programmes et à des certifications,
- financement (ou cofinancement) de la part d'individus se présentant à une validation.

Un thème de discussion essentiel est la mesure dans laquelle les candidats devraient payer la validation. Il touche à des aspects complexes, notamment en ce qui concerne les personnes faiblement qualifiées et celles qui opèrent leur retour dans l'éducation et la formation. De nombreux pays considèrent qu'il est inacceptable de faire payer les individus. Pour ceux qui le font, les trois options suivantes se présentent:

- droits fondés sur le temps passé à effectuer la validation;

(25) Souto Otero, Manuel; Hawley, Jo; Nevala, Anne-Mari (dir.). *European inventory on validation of informal and non-formal learning: 2007 update: a final report to DG Education and Culture of the European Commission* [Inventaire européen sur la validation de l'éducation et de la formation informelles et non formelles: mise à jour 2007: rapport final à la Direction générale de l'éducation et de la culture de la Commission européenne]. Birmingham: Ecotec, 2008. Disponible sur Internet: <http://www.ecotec.com/europeaninventory/publications/inventory/EuropeanInventory.pdf> [cité le 3.2.2009].

- une redevance de base, quel que soit le temps passé ou le nombre de certifications obtenues;

un droit fondé sur le volume et le niveau des certifications demandées et obtenues.

Chacune de ces trois formules présente des avantages et des inconvénients. S'il y a de bonnes raisons pour faire supporter aux individus une partie des coûts (les amenant ainsi à assumer davantage la responsabilité de leur apprentissage), ils ne sont pas les seuls bénéficiaires de la validation. Les prestataires d'éducation et de formation bénéficient eux aussi de la validation des acquis non formels et informels, ce qui est une raison de leur faire supporter une partie des coûts. Par exemple:

- de nouveaux apprenants expérimentés sont attirés par l'institution; les taux de recrutement et de fidélisation des apprenants tendent à augmenter;
- les enseignants peuvent apprendre certaines choses des candidats, par exemple sur l'évolution au poste de travail, ce qui est bénéfique pour les programmes d'étude et la pédagogie;
- les enseignants gagnent à se mettre au courant de cultures de la connaissance différentes et non dominantes, ce qui peut et devrait constituer un complément utile aux modes académiques traditionnels de réflexion sur la connaissance;
- quand un prestataire s'engage dans la validation des acquis non formels et informels, ses programmes d'étude peuvent établir des liens utiles avec les communautés qu'il sert;
- le processus de validation encourage les personnels à comprendre ce que leur programme d'étude requiert des apprenants et à préciser des aspects tels que la signification de certains niveaux spécifiques ou certaines notions de cohérence ou d'équivalence académique.

L'un des principaux éléments déterminant le coût de la validation est la méthode d'évaluation utilisée (voir chapitre 6). C'est un thème qu'il importerait d'étudier davantage pour dégager les coûts et bénéfices relatifs des différents modèles de validation.

Efficacité des pratiques de validation: la perspective de l'organisation

Lignes directrices

L'éducation formelle, les entreprises, les prestataires d'éducation des adultes et les organisations bénévoles sont des acteurs clés qui fournissent des possibilités de validation des acquis non formels et informels.

La validation pose des défis à l'éducation formelle au niveau de l'ampleur des acquis pouvant être validés et de la manière dont ils peuvent être intégrés dans le programme d'étude formel et son évaluation.

Les entreprises ont grandement avantage à mettre sur pied des systèmes pour documenter les connaissances, les aptitudes et les compétences des salariés.

Les entreprises doivent mettre en équilibre leurs intérêts légitimes d'employeurs et ceux de chaque salarié.

Le secteur de l'éducation des adultes apporte une forte contribution à l'apprentissage non formel et informel, et la poursuite de son développement devrait être appuyée par le développement systématique de la validation formative et sommative.

Le tiers secteur (c'est-à-dire le secteur bénévole) offre une vaste gamme de possibilités d'apprentissage qui sont extrêmement appréciées dans d'autres contextes. La validation devrait être utilisée pour rendre visibles et valoriser les résultats de cet apprentissage et pour faciliter le transfert vers d'autres contextes.

Le travail de différents organismes intervenant dans la validation doit être coordonné au moyen d'un cadre institutionnel.

Le parcours institutionnel menant à la validation et la certification ne devrait pas aboutir à des certificats au statut différencié en fonction du parcours suivi pour leur obtention.

La validation n'est pas quelque chose qui n'intéresse que les parties prenantes (publiques) nationales. L'inventaire européen de 2007 indique que la validation joue de plus en plus un rôle dans les stratégies de développement des ressources humaines des entreprises. Tel est également le cas dans les organisations relevant du tiers secteur ou organisations bénévoles.

Ce chapitre est consacré à l'examen des types d'organisation qui prêtent assistance à la validation des acquis non formels et informels. Il se penche d'abord sur le secteur de l'éducation formelle, puis sur la contribution du secteur privé. Il examine aussi la contribution du secteur bénévole (ou tiers secteur) et de celui de l'éducation des adultes. Sa section finale traite des institutions qui soutiennent d'une façon générale la validation.

4.1. Éducation formelle

La validation des acquis non formels et informels constitue un défi de taille pour les systèmes nationaux d'éducation, notamment pour les modes traditionnels de délivrance et de reconnaissance de l'apprentissage. On se sent souvent en sécurité lorsque le résultat de l'apprentissage fait référence au temps qu'on a passé à suivre les cours des enseignants spécialisés dans une école ou un *college*. Lorsqu'on remplace ce critère de référence traditionnel par les compétences acquises dans une vaste gamme d'environnements divers, il faut restaurer la confiance. Les méthodes par lesquelles les acquis non formels et informels sont définis, évalués, validés et certifiés doivent être soumises à des procédures d'assurance qualité pour renforcer la confiance et la fiabilité. La façon dont les normes sont définies et étayées influera elle aussi sur cette confiance et cette fiabilité. La validation des acquis non formels et informels permet aux institutions de mieux reconnaître ce que les individus peuvent effectivement faire, ce qui met à leur disposition un nouvel instrument pour relever certains des défis sociaux fondamentaux qui auparavant causaient des problèmes. En même temps, le système d'éducation se trouve mis en position de jouer son propre rôle dans le développement des compétences.

De nombreux pays jugent inacceptable le niveau d'abandon dans l'éducation de base et l'incapacité à faire revenir ceux qui avaient à l'origine mal choisi leur filière éducative. L'un des facteurs auxquels ces problèmes sont dus est que la culture d'apprentissage telle qu'elle existe dans le système d'éducation n'est pas suffisamment adaptée aux besoins de l'individu. En faisant de la reconnaissance des acquis non formels et informels une dimension intégrée dans le système national d'éducation, on pourrait peut-être cesser de perdre des acquis et des compétences pour en faire des compétences visibles et utilisables.

Les défis concrets auxquels les prestataires se trouvent confrontés consistent notamment à adapter les procédures existantes de validation des acquis formels pour répondre aux besoins des apprenants qui ne relèvent pas du système formel. Il s'agit notamment de savoir:

- comment contrer le sentiment que la validation des acquis non formels et informels nuit aux dispositifs existants d'éducation et de formation, par exemple en réduisant le nombre d'élèves et étudiants à plein temps;
- comment instaurer des incitations (économiques et autres) encourageant l'éducation formelle à adopter des méthodes de validation;

- comment convertir, dans chaque domaine de l'éducation, les objectifs d'éducation tels qu'ils existent en objectifs de compétence;
- comment organiser le travail d'élaboration de méthodes pertinentes et fiables d'évaluation des acquis antérieurs tout en garantissant la qualité de l'éducation;
- comment assurer des pratiques cohérentes fondées sur des normes nationales uniformes;
- comment adapter les méthodes pédagogiques pour renforcer le rôle de l'orientation et du conseil;
- quels sont les impératifs administratifs en matière d'orientation / de conseil, de documentation, d'évaluation et de validation.

Les prestataires d'enseignement et de formation peuvent toutefois voir de grands avantages à s'engager dans la validation des acquis non formels et informels, qui peut:

- répondre aux besoins des apprenants adultes et des étudiants à temps partiel en acceptant des modalités d'admission différentes et en réduisant la longueur des études par des dispenses pour activité professionnelle;
- faire appel à des personnes qui développent connaissances, aptitudes et compétences dans la société civile ou le secteur bénévole, l'apprentissage au travail, l'apprentissage syndical et l'apprentissage dans la communauté;
- améliorer les stratégies de soutien à la fidélisation, à l'orientation et au soutien des apprenants en repérant les besoins des apprenants avant leur admission;
- contribuer à l'élaboration de programmes d'étude sur la nature de l'apprentissage, les connaissances et l'évaluation. Cet aspect est fondamental pour l'élaboration et le fonctionnement de programmes d'apprentissage au travail;
- améliorer la transparence des décisions sur l'admission et les crédits en élaborant une approche cohérente et documentée de validation aux fins d'admission à un programme ou de dispense au sein d'un programme;
- aboutir à la mise en place de partenariats d'apprentissage entre *colleges*, universités, employeurs, organismes professionnels et prestataires d'apprentissage dans la communauté et dans le secteur bénévole, en recourant à une évaluation formative et sommative pouvant nécessiter une coopération entre prestataires relevant de divers secteurs de l'éducation et de la formation, afin de faire en sorte que les besoins des apprenants soient satisfaits au mieux.

4.2. Entreprises du secteur privé

Il est largement admis que le poste de travail est un environnement d'apprentissage important. Là où les emplois sont favorables à l'apprentissage, tous ceux qui s'intéressent à l'entreprise sont susceptibles d'en tirer profit. En fait, certains employeurs se mettent à recourir à des procédures de validation ⁽²⁶⁾ pour identifier, évaluer et pleinement utiliser ces processus d'apprentissage. La validation, fondée sur les processus d'évaluation existants, permet de repérer les pénuries de compétences et d'aménager la formation interne de l'entreprise en fonction de cette information. En même temps, les bons processus d'évaluation fournissent des évaluations formatives permettant à l'individu d'identifier les aptitudes et les compétences qu'il possède ainsi que ses besoins d'apprentissage. Cette évaluation formative aboutit généralement à favoriser le développement de carrière. La modernisation du travail impulse souvent l'établissement d'un bilan de compétences: il peut être fait usage du caractère formatif du processus de validation pour développer des pratiques de travail conformes aux plans de l'entreprise. On observe aussi que, dans certains cas, les entreprises procèdent à une évaluation sommative, permettant à leurs salariés d'obtenir la reconnaissance de leurs acquis conformément aux normes nationales. C'est toutefois la démarche formative qui semble actuellement l'emporter, restreignant à l'entreprise ou au secteur la transférabilité des résultats de la validation.

Ces bénéfices se manifestent dans les nombreux exemples de participation des employeurs aux processus de validation figurant dans l'inventaire européen de 2007. Cet inventaire contient aussi des données concrètes d'enquête qui peuvent être utilisées pour aménager de nouveaux processus de validation dans les entreprises. Lorsque des employeurs engagent des processus de validation avec leurs salariés, cela peut:

- renforcer chez le salarié / l'apprenant la motivation et l'intérêt pour les pratiques au poste de travail;
- réduire le temps nécessaire pour acquérir une qualification, d'où une absence moins longue du poste de travail;
- donner 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;

⁽²⁶⁾ On notera que le terme «validation» n'est pas d'usage courant dans les entreprises, où l'on usera plutôt d'un terme tel que «mesure des compétences». Les activités elles-mêmes sont parfaitement pertinentes dans ce contexte.

- améliorer le maintien des salariés dans l'entreprise et réduire les coûts de recrutement et de formation.

Dans certains cas, l'entreprise doit justifier que son personnel est hautement qualifié, par exemple pour obtenir un marché ou conclure une assurance pour la sécurité du travail sur une mission particulière. Dans de tels cas, la durée normale des programmes de formation professionnelle peut rendre très chères ces qualifications. La validation peut aboutir à dispenser de certains cours et réduire ainsi les coûts directs de formation et les coûts d'opportunité indirects d'absence des salariés de leur poste de travail pendant la formation.

L'organisation des entreprises (même petites) fournit un cadre grâce auquel le processus de validation peut se développer, fonctionner et établir des liens avec des services externes à l'entreprise. Le tableau 2 illustre un processus généralisé de validation dans une entreprise; il est essentiellement motivé par les besoins de qualifications de l'entreprise, mais se traduit par des avantages immédiats et tangibles pour les salariés concernés. Il importe de noter que

Tableau 2. Un processus générique de validation pour les entreprises

Susciter l'engagement	L'entreprise prend conscience des possibilités et comprend ce qui va être fait et comment, les coûts et les résultats éventuels. L'engagement en faveur d'une documentation des qualifications et des compétences est général à tous les niveaux de décision. Les plans d'élaboration par l'entreprise d'un dispositif de reconnaissance sont expliqués à toutes les parties prenantes.
Profil de compétences de l'entreprise	Définir tous les types de fonctions prévues dans l'entreprise et, pour chacune de ces tâches, les compétences attendues de chaque salarié effectuant ces tâches.
Faire participer les candidats	La participation des candidats implique de les informer du processus, des objectifs, des possibilités qui s'ouvrent à eux et de toutes situations critiques/difficiles auxquelles ils seront confrontés.
Constitution du portfolio	Les candidats constituent le portfolio en y portant toutes les expériences d'éducation, de formation et de travail et en y insérant des justificatifs des compétences, documentées ou non, qu'ils ont acquises. Cela peut se faire par exemple à l'aide d'un questionnaire d'autoévaluation des compétences comportementales.
Évaluation	Sur la base du portfolio, un groupe d'évaluation peut commencer à évaluer le profil des individus. Il peut être fait appel à un évaluateur externe.
Plan de développement personnel	Les résultats des évaluations sont discutés avec les candidats et dans l'entreprise et servent de base à un plan de développement personnel tenant compte des compétences du candidat et des plans de l'entreprise.
Formation professionnelle	Une formation sur mesure est définie sur la base du plan de développement personnel.
Validation des compétences	Les compétences sont validées par l'entreprise et documentées et donnent crédit aux intéressés pour s'engager dans un nouvel emploi ou un parcours de formation professionnelle.

ce tableau met simplement l'accent sur une série d'éléments d'un processus et ne vise pas à servir lui-même de modèle.

L'étape finale de la validation par l'entreprise des compétences du salarié n'est parfois que pour l'entreprise l'étape finale. Le salarié bénéficie d'autres occasions de progression et de certification. Il peut choisir entre cinq solutions génériques:

- ne pas en faire davantage pour rendre visible son apprentissage, et jouir des avantages (personnels et professionnels) apportés par le processus;
- rechercher de nouvelles possibilités d'apprentissage dans son emploi actuel, par exemple la mise à jour de certaines compétences;
- examiner des qualifications dépassant le cadre de l'entreprise et, à la lumière de cet examen, en étudier la documentation pour identifier l'apprentissage complémentaire requis pour une certification;
- rechercher des possibilités d'apprentissage à un nouveau poste dans l'entreprise;
- rechercher des possibilités d'apprentissage par des études à plein temps hors de l'entreprise.

Assurer la compatibilité des processus de validation de l'entreprise avec les systèmes nationaux peut être profitable pour les entreprises (qui utilisent des processus éprouvés et bien connus) et pour les salariés désireux d'obtenir une certification de leur expérience professionnelle validée. On peut également recourir à des points de référence externes, par exemple profils et/ou normes de compétences spécifiques du secteur d'activité, pour renforcer la compatibilité et assurer la transférabilité/portabilité des qualifications et compétences en question.

Il est important que l'entreprise fasse preuve d'engagement en matière de validation pour que l'essentiel de l'apprentissage personnel, normalement fondé sur le travail, puisse devenir visible. Il est important aussi de noter que le processus de validation de l'entreprise peut susciter des espoirs d'apprentissage complémentaire et de certification, comme le montrent les trois dernières possibilités de choix évoquées ci-dessus. L'engagement de l'entreprise devrait donc se fonder sur un développement durable et à long terme des ressources humaines profitable pour tous les partenaires. Cela dit, l'intérêt que l'entreprise porte à la validation est généralement motivé par ses besoins à court et moyen terme en matière de ressources humaines et fortement concentré sur la modernisation des pratiques de travail et le perfectionnement du personnel. C'est particulièrement vrai pour les petites et moyennes entreprises.

Il peut arriver que l'effort de visibilité et de mise à jour des compétences de l'individu ne soit pas considéré comme entièrement bénéfique dans la perspective de celui-ci. C'est ainsi que des salariés peuvent avoir le sentiment que le contrôle de la validation de leurs propres compétences leur échappe. Ils peuvent aussi avoir le sentiment de ne pas pouvoir contester les décisions de validation comme ils le pourraient si la validation relevait des attributions d'un jury indépendant (comme cela est fréquent dans le système d'éducation formel). Ces deux cas illustrent les conflits entre intérêts de l'entreprise et intérêts du salarié, qui peuvent mettre en cause l'intégrité du dispositif d'une entreprise. Les principes européens pour la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles soulignent qu'il est important d'éviter les conflits d'intérêts de ce type en mettant l'accent sur la transparence du processus et l'étroite participation de toute une gamme de parties prenantes. Dans les entreprises, il peut s'agir de représentants du personnel ou d'autres salariés qui ne sont ni supérieurs hiérarchiques ni concurrents potentiels du candidat à la validation. Les individus sont protégés au niveau européen et national, par la législation sur la confidentialité des données, contre l'abus de leurs données personnelles. Les informations fournies à des tiers aux fins de validation ne peuvent être utilisées à d'autres fins, par exemple restructuration du personnel ou décisions salariales, sans l'autorisation de l'intéressé.

L'entreprise peut aussi vouloir procéder à une validation formative des compétences de ses futurs salariés pendant le recrutement. Elle peut avoir besoin de compétences spécifiques que ne reflètent pas suffisamment les certifications formelles, ou bien il se peut que les candidats dotés d'un ensemble donné de compétences ne se présentent pas en nombre voulu, d'où une pénurie de compétences. Dans de tels cas, les agences de recrutement peuvent organiser une autoévaluation des candidats par référence à un ensemble de compétences spécifique de l'entreprise. L'agence pour l'emploi peut mener à bien elle-même les premières étapes de la validation. Cette démarche illustre un autre aspect important de la validation dans la gestion des ressources humaines de l'entreprise.

En dépit des problèmes de durabilité à long terme et de conflits d'intérêts, la participation des employeurs aux processus nationaux de validation continue de représenter une nécessité capitale. À défaut de participation des employeurs, il ne sera guère possible de miser sur le poste de travail comme lieu d'apprentissage ni de mettre en œuvre sur une grande échelle une validation des acquis pour l'ensemble de la population. La durabilité peut aussi être étayée par des interventions plus systématiques au niveau sectoriel, par

exemple l'introduction de cadres et normes de compétences constituant un point de référence et facilitant le transfert. Si l'on mobilise les employeurs en leur expliquant les avantages au niveau du développement des ressources humaines et le temps qu'il faudra consacrer à la gestion du dispositif, on leur permettra de procéder à une analyse coût/bénéfice bien fondée. Les points critiques pour l'intervention des entreprises semblent être:

- l'existence d'une documentation présentant des expériences d'entreprises en matière de validation;
- l'existence de prestations de conseil aux entreprises de la part d'experts locaux;
- un partenariat positif avec les syndicats;
- des prestations de conseil indépendantes à l'intention des salariés;
- l'absence de stratégies de secteur ou de branche et de cadres d'appui pour la validation;
- l'existence de conseils techniques sur les méthodes de validation sommative fondées sur des normes.

La participation des petites et moyennes entreprises (PME) au processus de validation présente des problèmes spécifiques, leurs ressources et leur capacité de développement étant limitées. Cependant, la PME est une organisation toujours confrontée à un impératif permanent de développement des compétences de son personnel. Les travaux de recherche montrent que les PME ont une opinion favorable du processus de validation, mais que l'intervention d'agences externes requiert une attention particulière ⁽²⁷⁾.

4.3. Éducation des adultes et tiers secteur

Il est de toute première importance de reconnaître et d'apprécier la signification de l'éducation des adultes dans le tiers secteur pour le développement des aptitudes et des compétences. Ces secteurs sont administrativement indépendants tant du système d'éducation public que du marché du travail, tout en fournissant de précieux contextes d'apprentissage à l'éducation formelle et au marché du travail. La validation des acquis obtenus dans l'éducation des adultes et le tiers secteur impose de se demander comment instaurer une interaction plus étroite avec l'éducation formelle et le marché du travail

⁽²⁷⁾ Lillis, Finbar; Stott, Caroline. *Examining the implications of APL and exemption within the QCF in the context of supporting and measuring learner progression*. Londres: Credit Works, 2007. Disponible sur Internet: <http://www.creditworks.uk.com/publications/reports/full/APLFinal.pdf> [cité le 3.2.2009].

tout en préservant les qualités essentielles d'indépendance et la notion de bénévolat. On se demandera par exemple :

- comment proposer une validation à des bénévoles sans mettre des entraves à l'apprentissage et à la participation;
- quelles sont les connaissances, qualifications et compétences qu'il est judicieux de mesurer au moyen de la validation;
- comment les acquis issus d'activités bénévoles devraient être documentés pour rendre visible l'apprentissage;
- comment la validation peut renforcer le secteur de l'éducation des adultes et le tiers secteur.

En termes généraux, quels types d'apprentissages le secteur de l'éducation des adultes et le tiers secteur offrent-ils? Il s'agit des types de compétences suivants :

- compétences professionnelles, académiques ou pratiques;
- compétences de gestion;
- compétences de coopération et d'organisation;
- compétences de communication et compétences linguistiques;
- compétences personnelles et sociales.

Ces possibilités d'apprentissage sont en prise directe sur la vie et le travail et il est donc probable que nombreux seront les individus qui rechercheront des possibilités de validation de leurs acquis non formels et informels.

4.3.1. **Éducation et formation des adultes**

L'acception courante de l'expression «éducation et formation des adultes» couvre toutes les formes d'apprentissage de tous niveaux où des adultes s'engagent après avoir quitté l'enseignement et la formation initiaux. S'il s'agit d'un secteur où les dispositifs, les structures et les parties prenantes sont d'une diversité et d'une complexité extrêmes, on ne saurait surestimer son importance pour l'acquisition et la validation de connaissances, qualifications et compétences.

Pour comprendre l'éducation et la formation des adultes, il est nécessaire d'opérer une distinction entre apprentissage à des fins personnelles et à des fins professionnelles. La formation des adultes à des fins professionnelles est normalement étroitement liée aux entreprises et au marché du travail, et on peut plutôt y voir un enseignement complémentaire ou une formation professionnelle continue, etc. L'importance de la validation des acquis non formels et informels a déjà été soulignée (voir en particulier section 4.2).

L'apprentissage pour le simple plaisir d'apprendre, c'est-à-dire à des fins privées, sociales et/ou récréatives, représente un élément très important de

l'apprentissage tout au long de la vie et apporte une contribution significative au développement des savoirs et des compétences, à la citoyenneté, à la participation politique, à l'intégration culturelle et au renouveau social. Le rôle capital que joue cette forme de formation des adultes se manifeste dans de nombreux pays d'Europe, comme le montre une étude de l'OCDE, notamment dans les pays scandinaves ⁽²⁸⁾. Cet apprentissage – souvent rendu possible par des organisations bénévoles et politiques – ne fait normalement pas l'objet d'une évaluation ou d'une reconnaissance formelle. Cette absence de visibilité peut susciter des problèmes:

- les individus peuvent croire que l'apprentissage à des fins de développement personnel est d'une valeur, d'une pertinence et d'une utilité moindres que l'éducation et la formation conçues à des fins directement professionnelles;
- le rôle important joué par la formation des adultes pour le développement professionnel risque d'être systématiquement sous-estimé, réduisant ainsi l'influence et l'impact positifs et à long terme qu'elle est susceptible d'avoir.

L'identification et la validation des acquis non formels et informels des adultes peuvent répondre au problème de l'absence de visibilité et aider les adultes à prendre mieux conscience de leurs connaissances, qualifications et compétences personnelles au sens large. C'est toutefois avec prudence qu'il convient de recourir à la validation. Certains peuvent considérer l'évaluation et la validation comme inutiles et comme une entrave à un engagement plus positif en faveur de l'apprentissage. Il importe de mettre l'action sur le caractère volontaire du processus, ainsi que sur la distinction et le nécessaire équilibre entre les démarches formatives et sommatives d'évaluation.

Le rapport entre l'éducation générale des adultes et la validation est important, car il soulève la question de savoir quels acquis sont considérés comme possédant utilité, pertinence et valeur. On estime que l'expérience de la formation des adultes est une bonne façon de renforcer l'estime de soi et d'éliminer ainsi un obstacle barrant la voie vers une poursuite de la formation formelle. On peut avancer que les rapides mutations économiques et sociales renforcent l'importance de la formation des adultes pour le développement personnel et réduisent en même temps celle des connaissances et compétences instrumentales spécifiques d'une tâche et étroitement définies. L'importance attribuée à des compétences clés telles qu'apprendre à apprendre, communiquer ou travailler en équipe l'illustre bien. Le rôle de l'identification et de la validation peut être d'aider les individus à discerner cet élément important

⁽²⁸⁾ OCDE. *Au-delà du discours: politiques et pratiques de formation des adultes*. Paris: OCDE, 2003.

de leurs propres expériences d'apprentissage et de les mettre en mesure de trouver le bon équilibre entre le développement strictement professionnel et le développement personnel plus large.

4.3.2. Le tiers secteur

De nombreuses personnes offrent régulièrement leurs services à titre bénévole pour venir en aide à leurs semblables. Certains le font seuls, d'autres adhèrent à des organisations et consacrent leur temps libre à des organismes caritatifs et des groupes de jeunes. D'autres en font une carrière professionnelle et gagnent leur vie dans des organisations bénévoles.

Le bénévolat implique d'organiser et d'être en interaction avec autrui, parfois dans des circonstances difficiles. Les experts s'accordent à considérer que les expériences de bénévolat génèrent des connaissances, des aptitudes et des compétences qui souvent demeurent invisibles. Du point de vue de l'individu, l'expérience du bénévolat fournit une possibilité de validation qui se traduit par des avantages au niveau de l'emploi et des études. Les individus qui se soumettent à une validation tirent profit des «acquis immatériels» qui en résultent, tels que le renforcement de la confiance en soi et de l'estime de soi. Ces résultats peuvent alors aider l'intéressé à accéder à l'éducation formelle et/ou à l'emploi, ou simplement à assumer des responsabilités plus variées dans sa situation.

Le travail dans une organisation bénévole représente un choix de carrière sérieux pour de nombreuses personnes; la progression professionnelle au sein de ces organisations s'améliore si les compétences associées aux situations de travail bénévole peuvent être rendues plus explicites. La validation est donc importante pour les individus, ainsi que pour les organisations bénévoles au niveau de leurs pratiques de recrutement et du développement de carrière de leurs salariés.

La validation des aptitudes et des compétences acquises par la participation à des activités bénévoles offre la possibilité d'obtenir leur reconnaissance au sein de ce secteur, ainsi que de la part des secteurs public et privé. Elle peut aussi contribuer à promouvoir la qualité et le professionnalisme dans le secteur en introduisant des méthodes permettant d'appréhender et de prouver les aptitudes et compétences acquises.

Certaines organisations bénévoles jouent un rôle important dans le travail avec des groupes défavorisés. La validation des acquis non formels et informels peut contribuer à l'intégration sociale et économique des groupes défavorisés (tels qu'immigrants, travailleurs seniors ou jeunes en situation d'échec) en leur montrant à eux-mêmes ainsi qu'au monde extérieur leurs capacités et leurs acquis.

Dans les pays où un système national de validation est en cours d'élaboration, il est important que toutes les parties prenantes concernées soient en mesure de participer.

Les politiques nationales et européennes font de plus en plus état de la nécessité de mettre en œuvre des mesures pour simplifier la validation des acquis non formels et informels. Certaines organisations du secteur bénévole, conscientes du rôle qui leur revient dans la réalisation de ces politiques, engagent dans cet esprit leurs propres initiatives de validation.

Il est pour plusieurs raisons particulièrement important d'envisager une validation du bénévolat des jeunes. En premier lieu, tout ce secteur est fondé sur des activités qui doivent bénéficier aux participants en favorisant leur croissance personnelle et le développement de leurs compétences. Il y a peu encore, les compétences acquises restaient généralement invisibles et seuls les intéressés en avaient conscience. Mais de plus en plus, organisations bénévoles, organes de parrainage et gouvernements nationaux demandent que les résultats d'activités bénévoles soient formulés de façon concrète. Le bénévolat étant en outre de plus en plus considéré comme un élément de l'apprentissage tout au long de la vie, il faut que les politiques visant à promouvoir celui-ci génèrent des résultats concrets pour tous les participants. Face à ces exigences sont apparus de nouveaux instruments européens, nationaux ou fondés sur des projets: *Youthpass* et le CV Europass constituent des exemples de la première catégorie.

La validation des résultats des acquis d'activités bénévoles dépend très largement des compétences des professionnels de la jeunesse. Un énorme travail est en cours d'accomplissement dans toute l'Europe en vue de définir les compétences des éducateurs et de les valider dans la pratique.

La mesure dans laquelle les acquis d'activités bénévoles devraient être intégrés dans une démarche sommative et aboutir à une certification fait l'objet de discussions de la part des parties prenantes. Nombre d'entre elles considèrent que ces démarches sommatives sont en opposition avec le caractère bénévole et souvent idéaliste de ces activités. D'autres soulignent qu'alors que l'aspect formatif de la validation peut être important, exclure une certification ne procure aucun avantage. La validation dans le secteur bénévole illustre fort bien les principes exposés à la figure 2. La plupart des démarches de validation se concluent par l'identification et la documentation des résultats de l'apprentissage. Cette identification et cette documentation peuvent servir de plate-forme de certification.

4.4. Institutions participant à la validation

Il existe un lien manifeste entre les principes de 2004 pour la validation des acquis non formels et informels et le mode de fonctionnement des institutions qui proposent ce service. Cela s'applique en particulier à la section des principes qui énonce que les racines de la confiance dans le processus de validation résident dans l'équité, la transparence et l'assurance qualité, ainsi que dans le choix de technologies robustes. Les institutions sont bien placées pour optimiser ces éléments fondamentaux de la confiance.

La validation des acquis non formels et informels fait l'objet de nombreux dispositifs institutionnels. Pour analyser ces différents dispositifs, il est utile d'examiner les fonctions que les institutions doivent assumer. Il s'agit des fonctions suivantes:

- élaboration formelle de politiques;
- processus administratifs de réception de demandes de validation, de gestion de l'évaluation, d'enregistrement des résultats, de communication des décisions aux apprenants et de gestion des procédures d'appel;
- procédures de prospection de candidats potentiels à la validation, y compris marketing en vue de présenter les avantages et les coûts, d'expliquer comment demander une validation, qui contacter pour en savoir plus, qui contacter pour obtenir de l'aide lors de la préparation d'une candidature, et informations sur les échéances, les procédures d'appel, les frais;
- prestations d'information, de conseil et d'orientation, pendant le processus de documentation, sur les sujets, modules, compétences, cours et qualifications pour lesquels une validation peut être utile afin d'obtenir un accès ou des dispenses;
- offre aux apprenants de conseils sur le processus d'évaluation, notamment quant au type de preuves pouvant être présentées, les formes sous lesquelles elles peuvent être présentées et, le cas échéant, un guide exposant ce qui vaut preuve valable et suffisante;
- organisation de l'évaluation, informations et explications sur les savoirs ou compétences acquis qui constituent l'aspect essentiel et les attributions et responsabilités des divers participants;
- veiller à ce que les qualifications et compétences des évaluateurs, conseillers et autres acteurs soient adéquates;
- veiller à ce que soit émis un jugement formel sur la validation du résultat de l'évaluation;
- organiser la certification du résultat;

- déterminer comment la qualité est garantie (régulée) pour les politiques de validation, les processus et les évaluations.

Ces fonctions, allouées à différents organismes relevant d'un système institutionnel, peuvent être combinées de diverses façons. Il sera utile de consulter l'inventaire européen de 2007 pour trouver des exemples de systèmes institutionnels; quelques aspects généraux de ces systèmes figurent ci-dessous.

Tout d'abord, le type de dispositif institutionnel peut être de taille variable, depuis la reconnaissance dans toute l'Europe des activités bénévoles jusqu'à la façon dont une école ou un *college* donné valide les apprentissages suivis ailleurs. L'ampleur des dispositifs se traduit par des différences au niveau de la conception d'une structure institutionnelle efficace. Dans les systèmes de grande taille, la fonction de certification est généralement distincte du processus de validation. Cette formule peut être utilisée pour mettre en place un processus global d'assurance qualité et peut renforcer la cohérence et l'homogénéité, notamment en matière d'application des normes. Une agence de certification implantée au niveau gouvernemental peut conférer l'aval officiel aux acquis non formels et informels validés. On peut aussi recourir à une agence centralisée d'évaluation et de validation pour générer des processus largement utilisables susceptibles d'encourager des agences de plus petite taille à proposer des fonctions de validation et d'évaluation.

D'une manière générale, les organismes d'éducation et de formation détiennent dans la validation une position dominante qui favorise la comparabilité des normes entre les systèmes informel et formel. La prédominance du système formel peut toutefois éventuellement entraver le développement de pratiques d'évaluation indépendantes d'environnements d'apprentissage formels. Il est probable que la réactivité du processus de validation aux besoins des candidats diffère selon les types d'institutions qui proposent une validation.

La plupart des pays semblent aménager leurs systèmes de validation en fonction des besoins de groupes spécifiques, notamment immigrants, personnes handicapées, sans emploi ou faiblement qualifiées. Si le choix de cette démarche peut se fonder sur des raisons valables, elle risque aussi de mettre la validation à l'écart des politiques usuelles de certification et d'aboutir à des certificats de «première classe» et de «seconde classe» selon le parcours suivi.

Efficacité des pratiques de validation: l'individu

Lignes directrices

C'est l'individu qui est au cœur du processus de validation. Les activités des autres agences intervenant dans la validation devraient être considérées à la lumière de leurs retombées sur l'individu.

Chacun devrait avoir accès à la validation, et il est particulièrement important de mettre l'accent sur la motivation à s'engager dans ce processus.

Le processus de validation en plusieurs étapes offre aux intéressés de nombreuses occasions de prendre des décisions sur sa direction future. Informations, conseils et orientation devraient venir à l'appui de cette prise de décision.

Le premier principe européen de validation de l'apprentissage non formel et informel place l'individu au centre du processus. Il met l'accent sur le fait que le processus de visibilité de toutes les connaissances, qualifications et compétences qu'un individu possède doit être mené de façon à demeurer volontaire et que les résultats de la validation restent la propriété de l'individu. Que le processus de validation s'inscrive dans le contexte du travail, des communautés sociales ou de l'enseignement et quel que soit son objectif, c'est toujours l'individu qui est au centre de ce processus.

Les systèmes de validation doivent reconnaître que c'est à l'individu qu'il appartient de prendre la décision initiale et cruciale d'examiner la possibilité de documenter tout au moins son apprentissage. Les stratégies de communication qui vantent les avantages de la validation des acquis non formels et informels et expliquent le fonctionnement du système peuvent motiver l'individu à prendre en mains le processus.

Un individu qui s'engage dans la validation à titre de candidat en tire des bénéfices personnels tels qu'un renforcement de la confiance en soi et de l'estime de soi. Ces acquis immatériels peuvent aider l'intéressé à accéder à l'éducation formelle et/ou à l'emploi, ou simplement à assumer des responsabilités plus variées dans sa situation dans la société.

5.1. Les mobiles de la recherche d'une validation

Suivant les constats de l'inventaire européen de 2007, les individus estiment avoir avantage à faire valider leurs acquis non formels et informels pour les raisons indiquées ci-dessous.

Faire créditer les acquis de l'expérience aux fins de poursuite d'un apprentissage formel: la validation peut permettre de s'inscrire à un programme d'étude dans un *college* ou une université, ou de s'inscrire à un stade plus avancé et de réduire ainsi la durée des études.

Renforcement de la confiance en soi: le processus de réflexion que la reconnaissance des acquis informels implique, ainsi que la valorisation de l'apprentissage par soi-même et les autres, se traduit souvent par un renforcement de la confiance en soi en tant qu'apprenant. La motivation à continuer d'apprendre peut s'en trouver renforcée.

Planification de la poursuite de l'apprentissage: le processus de validation aide les apprenants à réfléchir sur ce qu'ils ont déjà accompli et à identifier leurs forces et leurs compétences. Il les aide ainsi à dégager des objectifs à plus long terme et à repérer ce qu'il leur faut faire pour les atteindre.

5.2. Les choix à opérer

Le processus de validation des acquis non formels et informels confronte l'individu à des possibilités et à des choix. Les quatre cases en gris vert figurant tout au bas de la figure 2 représentent les choix fondamentaux à opérer, mais ces choix sont en réalité bien plus nombreux. Le tableau 3 présente de manière plus détaillée les choix qui s'offrent aux individus. Ces choix sont souvent facilités quand sont prodigués informations, conseils et orientation.

L'inventaire européen de 2007 fournit des exemples concrets des étapes figurant au tableau et des résultats de l'enquête sur les avis des individus aux différents stades de leur engagement.

Tableau 3. **Les choix qui s'offrent aux apprenants**

Étape de la validation	Choix à opérer	Remarques
Accès et motivation	Commencer ou non à réfléchir sérieusement sur les acquis antérieurs et à se demander s'il existe des possibilités de validation convenables.	<p>La motivation poussant à lancer le processus est essentielle à ce stade. Les raisons personnelles peuvent être le renforcement de l'estime de soi, ou des raisons économiques, par exemple l'obtention d'un nouvel emploi, ou le processus de recrutement pour un programme d'apprentissage formel. Parfois les employeurs peuvent être à l'origine de la réflexion sur la validation en changeant les pratiques de travail et en présentant de nouvelles possibilités qui nécessitent la preuve de compétences.</p> <p>Une autre condition importante à ce stade est la mesure dans laquelle il appartient aux individus de gérer leur participation à la validation et la mesure dans laquelle ils ont le sentiment qu'il en est ainsi.</p>

Étape de la validation	Choix à opérer	Remarques
Initiation	Identifier, dans les grandes lignes, les connaissances et compétences acquises.	Les normes escomptées pour une certification formelle ou un emploi constituent un point de départ pour l'identification.
Prédocumentation	Comment se renseigner sur les exigences du processus de documentation. Faut-il procéder à la documentation?	Une information précise et accessible en temps voulu, des conseils et une orientation sont nécessaires à la décision de lancer le processus de documentation. Ces éléments sont aussi essentiels à la décision d'entreprendre un apprentissage supplémentaire.
Documentation	Comment collecter au mieux les preuves et en établir la cartographie? Qu'est-ce qu'une preuve suffisante? Que faire pour les domaines où il n'y a pas suffisamment de preuves? Faut-il soumettre à la validation?	Du point de vue de l'individu, il s'agit de la part substantielle de l'exercice de validation. Les difficultés qui émergent durant le processus doivent être discutées avec des conseillers experts (contenu du sujet et processus de documentation). Les décisions relatives à la quantité suffisante de preuves se fonderont sur ces discussions. La nécessité d'un apprentissage supplémentaire deviendra évidente lors du processus de documentation. Ici aussi, des conseils devront être prodigués.
Reconnaissance informelle	Faut-il accepter ou rechercher une reconnaissance informelle pour les preuves de compétences qui ont été documentées?	Cette reconnaissance est parfois automatique, par exemple si elle fait partie du dispositif d'évaluation d'une entreprise. Il pourrait sinon être possible d'utiliser les preuves documentées dans le processus de recherche d'une promotion ou de candidature pour une place dans un programme d'éducation ou de formation.
Apprentissage supplémentaire	Un apprentissage supplémentaire est-il nécessaire et comment organiser au mieux les expériences d'apprentissage?	Le besoin d'apprentissage supplémentaire peut résulter de l'utilisation des normes pour la documentation (lacunes d'apprentissage) ou du besoin de justifier de connaissances récentes et d'actualité d'un domaine familier. L'apprentissage pourra s'accomplir au mieux par des dispositifs prévoyant différentes expériences du travail ou par un programme de formation formel.
Soumission à la validation	Les preuves respectent-elles les normes de validation? Comment se préparer au mieux aux questions posées lors d'un entretien ou d'une évaluation indépendante?	Il est nécessaire de prodiguer des conseils indépendants sur la quantité suffisante de preuves et sur la meilleure façon de les appuyer oralement.
Validation	Comment comprendre et utiliser les différents résultats possibles de la validation?	Un crédit, une certification partielle ou une certification totale en résultent. Chacun de ces résultats peut être utile dans différentes situations.
Certification	Faut-il rechercher la certification?	Il est nécessaire de prodiguer des conseils sur la valeur ajoutée de la certification.
Qualification supplémentaire	Décider de franchir une autre étape dans l'apprentissage et la certification.	Il est bien connu que l'obtention d'une reconnaissance donne souvent envie d'apprendre et de se qualifier davantage.

5.3. Conseil et orientation

Toutes les expériences nationales que reflètent les projets nationaux, le travail du groupe d'apprentissage entre pairs sur la reconnaissance des résultats de l'apprentissage et l'inventaire européen de 2007 indiquent que les candidats potentiels et ceux dont le processus de validation est en cours devraient avoir accès à des conseils impartiaux et éclairés. On ne saurait établir un seul et unique processus de validation qui réponde aux besoins de tous les candidats. Il est largement admis que le système doit être minutieusement adapté aux besoins de l'individu, et c'est ce que l'on obtient, en partie tout au moins, en prodiguant information, conseil et orientation au bon moment.

Il est clair qu'avant même d'avoir décidé de rechercher une validation, les candidats doivent savoir quelle en sera la valeur ajoutée, à quoi ils doivent s'attendre, à quelles normes il faut satisfaire et quelle forme doit prendre la preuve des résultats de l'apprentissage. De la même façon, à l'issue de la validation ou de la certification, il apparaît qu'un candidat voudra avoir connaissance des itinéraires potentiels de qualification supplémentaire qui lui sont ouverts. L'ensemble du processus de validation se situe entre ces deux stades où les candidats auront besoin d'information, de conseil et d'orientation sur des aspects tels que:

- délais de validation;
- coûts;
- procédure;
- formes que doit revêtir la preuve des résultats de l'apprentissage;
- caractère suffisant de la preuve;
- qualité et normes;
- présentation de la preuve;
- évaluation et meilleure façon d'aborder le processus;
- soutien disponible;
- procédure d'appel.

Il est essentiel d'avoir accès en temps utile à l'information, au conseil et à l'orientation: les systèmes informatiques offrent de nombreux avantages aux usagers, en même temps qu'ils fournissent des outils efficaces d'échange d'informations entre candidats et conseillers. L'inventaire de 2007 montre que la tendance au développement de solutions informatiques pour l'orientation au sein des systèmes de validation se poursuit. De nombreuses initiatives sont d'envergure nationale, et il semble clair que les systèmes informatiques constituent la clé de l'expansion future des processus de validation, particulièrement dans la phase d'évaluation.

Il est clair qu'on peut opérer une distinction entre l'orientation liée aux questions d'évaluation et l'orientation plus générale liée au processus. Ces deux catégories requièrent de la part des spécialistes qui prodiguent l'orientation des compétences différentes.

Le besoin d'information, de conseil et d'orientation a déjà été identifié au chapitre 4. Au prochain chapitre, et dans les annexes qui s'y réfèrent, l'orientation figure dans les sections distinctes sur l'orientation des candidats et l'évaluation des résultats de l'apprentissage des candidats.

Structure des procédures de validation

Ligne directrice

Les trois processus d'orientation, d'évaluation et d'audit externe peuvent être utilisés pour évaluer les procédures de validation existantes et soutenir l'élaboration de nouvelles procédures de validation.

L'apprentissage qui se déroule en dehors des institutions formelles d'éducation et de formation n'est ni standardisé, ni planifiable. Les résultats de ces processus d'apprentissage sont – souvent et typiquement – variés et multidimensionnels. Les méthodes et instruments utilisés pour l'identification, l'évaluation et la reconnaissance doivent être ouverts à ce type particulier de résultats d'apprentissage acquis de manière non formelle ou informelle. Les méthodes élaborées à l'échelon national en tiennent largement compte, par exemple par le recours extensif aux méthodes de portfolio et à l'observation et à la simulation plutôt qu'à des examens écrits. L'attitude vis-à-vis de l'évaluation a elle aussi changé: candidat et évaluateur doivent se familiariser avec le caractère flexible des processus de validation.

On peut en les généralisant identifier dans les diverses méthodes de validation utilisées au niveau national et local une structure fondamentale de validation en trois étapes. Elles comprennent toutes une étape d'orientation, où l'individu est préparé à la deuxième étape, celle de l'évaluation. L'orientation et l'évaluation sont soumises à une assurance qualité, mais une troisième étape de validation est également nécessaire: l'ensemble de la procédure devrait faire l'objet d'un contrôle de son efficacité, de son équité et de son efficacité. Dans cette section, c'est l'approche généralisée de la structure des procédures de validation qui est proposée.

Avant ces éléments structurels fondamentaux, il y a lieu d'évoquer d'autres considérations générales qui assurent l'efficacité des procédures de validation.

6.1. Processus de validation

Pour être efficaces, les processus de validation doivent présenter certaines qualités générales venant à l'appui de l'orientation, de l'évaluation et de l'assurance qualité:

- fiabilité: le résultat serait-il identique si le processus était répété dans les mêmes conditions?
- validité: l'apprentissage qui fait l'objet de la validation est-il celui que l'on veut valider?
- sûreté, sécurité et confidentialité: le candidat est-il à l'abri de tout abus pendant le processus?
- normes/référentiel: les critères de référence du contenu et du niveau d'apprentissage sont-ils bien définis?
- durabilité: le processus restera-t-il opérationnel dans le cadre du budget et du calendrier requis?
- visibilité/transparence: le processus de validation est-il généralement compris et mène-t-il à une plus large reconnaissance des acquis du candidat?
- adéquation: le processus reflète-t-il les circonstances et les intentions de l'apprenant?
- efficacité économique: le processus peut-il être modifié de telle sorte que les bénéfices (personnels et financiers) soient proportionnés aux coûts?

Ces considérations générales sont reprises plus en détail dans la liste de contrôle figurant en annexe 2 (tableau 4).

Les procédures de validation peuvent paraître complexes du fait que de nombreux éléments sont en interaction réciproque. Pour simplifier le processus aux fins des présentes lignes directrices, on postulera que les procédures de validation comportent trois étapes distinctes.

C'est tout d'abord l'orientation de l'individu, un vaste domaine couvrant tous les aspects de la production et de la diffusion des informations, l'interaction des apprenants avec les conseillers, les orienteurs et d'autres acteurs importants tels que les employeurs. L'orientation ne s'achève jamais, mais elle atteint toujours un point important lorsque l'activité commence à se concentrer sur l'évaluation de l'acquis effectif de l'individu.

C'est ensuite l'évaluation de l'apprentissage individuel, là encore un vaste domaine couvrant l'ensemble du processus d'évaluation: compréhension des exigences et des normes, identification des acquis, recherche de preuves, organisation de celles-ci pour l'évaluation, mise en œuvre des procédures convenues d'évaluation et de validation. La validation est le point final le plus évident de cette étape, mais le suivi des effets de la validation sur les apprenants représente une importante activité de suivi.

C'est enfin l'audit du processus de validation. C'est un élément plus facile à définir, qui représente une étape postérieure à la validation lors de

laquelle l'orientation et l'évaluation font l'objet d'une vérification externe indépendante. Tous les processus d'assurance qualité ne se situent pas à cette étape: ils sont présents durant l'orientation et l'évaluation. À ce stade, c'est l'ensemble du processus d'orientation et d'évaluation qui est soumis à un examen indépendant.

On peut identifier les éléments essentiels de chacune de ces trois étapes. Un tel catalogue d'éléments est issu des discussions entre experts de nombreux pays et peut servir de liste de contrôle estimative pour des systèmes de validation donnés. En outre, une telle liste de contrôle peut également constituer une aide dans les discussions sur la mise en place de nouveaux systèmes de validation.

Une fois les étapes analysées, on constate que les éléments de chacune d'entre elles peuvent être regroupés en quatre rubriques. Certains éléments concernent l'instauration des conditions appropriées pour la validation. Une deuxième série d'éléments concerne les processus techniques ou les impératifs pratiques. La troisième série concerne les connaissances nécessaires pour que le processus puisse avancer. Enfin, on a une série d'éléments qui constituent manifestement des résultats de la validation.

Les tableaux figurant en annexe 2 présentent les éléments pouvant faire partie de chacune des étapes du processus.

6.2. Orientation de l'individu

Il s'agit d'un vaste domaine d'activité pour les conseillers, les orienteurs et d'autres acteurs importants tels que les employeurs. Il couvre tout ce qui consiste à produire et à diffuser des informations, à motiver les candidats puis à leur prodiguer des conseils et une orientation personnalisés sur l'ensemble du processus, depuis l'identification des acquis jusqu'à la certification. La figure 2 montre que chaque individu peut prendre de nombreuses décisions (cases en grisé) au fur et à mesure qu'il parcourt le processus. L'orientation prodiguée à différents points peut rendre ce processus efficace et efficient pour tous les partenaires. L'étape d'orientation peut durer des mois, la présence de conseillers bien formés représentant une partie importante du coût global du processus de validation. L'élément d'orientation et de conseil de cette étape est d'une importance capitale, se prolongeant dans l'étape suivante qui est celle de l'évaluation des connaissances, des qualifications et des compétences d'une personne par référence à des normes prédéfinies.

6.3. Évaluation de l'individu

Dès le début de l'étape d'évaluation, les candidats doivent comprendre les exigences et les normes attendues. Ils doivent veiller à ce que l'apprentissage qu'ils ont identifié soit bien représenté par des exemples, bien documenté, organisé et prêt à être évalué. Les candidats doivent aussi connaître les procédures d'évaluation et de validation et les résultats auxquels elles peuvent aboutir.

6.4. Audit du processus

Il s'agit d'un processus consécutif à l'évaluation et consistant à soumettre l'orientation et l'évaluation à un examen externe et indépendant. Il est sans rapport avec les acquis du candidat et ne concerne que le déroulement du processus de validation (orientation et évaluation) et son efficacité et son efficacité.

Méthodes d'évaluation

Lignes directrices

Les méthodes utilisées pour la validation des acquis non formels et informels sont pour l'essentiel les mêmes outils que ceux utilisés dans l'évaluation de l'apprentissage formel.

Lorsqu'on les met en œuvre pour la validation, il faut reprendre, combiner et utiliser ces outils d'une manière qui reflète la spécificité individuelle et le caractère non standardisé de l'apprentissage non formel et informel.

Les outils d'évaluation des acquis doivent être adaptés à l'usage prévu.

Un apprentissage accompli par des moyens non formels ou informels ne se distingue d'un apprentissage accompli au moyen de programmes formels que par l'environnement d'apprentissage. Les outils d'évaluation de l'apprentissage sont essentiellement les mêmes, certaines adaptations des outils – ainsi qu'éventuellement une combinaison de différents outils – s'imposant toutefois pour prendre en compte les différences de contextes, par exemple la durée pendant laquelle l'apprentissage a eu lieu. C'est là un point important puisque les résultats de la validation des acquis non formels et informels sont parfois considérés comme inférieurs à la validation appliquée à la situation formelle, du fait que ce sont des outils d'évaluation différents qui sont utilisés ou qu'ils sont mis en œuvre de façon différente.

Il existe toute une panoplie d'outils d'évaluation de l'apprentissage (que celui-ci ait eu lieu dans un cadre formel, non formel ou informel). Ces outils appréhendent différents aspects des résultats considérés, 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 en question peut nécessiter plus d'un outil, par exemple une combinaison d'épreuves écrites et d'exercices pratiques. Ces acquis peuvent aussi nécessiter des outils qui soient à même d'appréhender des aspects spécifiques, par exemple par des démonstrations pratiques, des simulations ou des justificatifs tirés d'activités antérieures. Dans l'apprentissage formel, les outils d'évaluation sont appliqués à une vaste cohorte d'apprenants, ce qui rend difficile leur adaptation aux besoins d'un sous-groupe ou d'un individu.

7.1. Critères de sélection d'un outil d'évaluation

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

- 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.

Une fois déterminée la base d'acquis, il est possible d'examiner l'adéquation de différents outils d'évaluation. Les critères suivants doivent être vérifiés pour chaque outil d'évaluation susceptible d'être utilisé :

- validité: l'outil doit mesurer ce que l'on veut qu'il mesure;
- fiabilité: la mesure dans laquelle on obtiendrait des résultats identiques chaque fois qu'on évalue un candidat dans les mêmes conditions;
- équité: la mesure dans laquelle une décision d'évaluation est exempte de toute influence externe (contexte, culture, évaluateur);
- portée cognitive: l'outil doit mettre l'évaluateur à même de juger de l'ampleur et de la profondeur des acquis du candidat;
- adéquation: l'objectif de l'outil d'évaluation correspond à l'usage qui doit en être fait.

7.2. Classification méthodologique

Selon l'inventaire de 2007, on peut classer les outils d'évaluation de la façon suivante :

- discussion: donne au candidat l'occasion de démontrer la profondeur de ses connaissances en même temps que ses facultés de communication;
- méthodes déclaratives: fondées sur l'identification et l'enregistrement par l'individu de ses compétences propres, normalement signées par une tierce personne en vue de vérifier l'autoévaluation;
- entretiens pouvant permettre de clarifier les questions soulevées dans les justificatifs présentés et/ou d'examiner l'ampleur et la profondeur des acquis;
- observation: extraire la preuve de la compétence d'un individu alors qu'il effectue des tâches quotidiennes au travail;

- méthode du portfolio: utiliser une combinaison de méthodes et d'instruments employés par étapes consécutives, en vue de produire un dossier cohérent ou un jeu d'échantillons de travail illustrant de différentes manières les qualifications et les compétences d'un individu.

On peut désormais étendre cette classification pour tenir compte de certaines méthodes d'évaluation, courantes mais difficiles à classer dans les cinq catégories susvisées:

- présentation: peut être formelle ou informelle et être utilisée pour vérifier la capacité à présenter des informations de manière appropriée au sujet et à l'audience;
- simulation et preuve extraite du travail: consiste à placer les individus dans une situation remplissant tous les critères d'un scénario proche de la vie réelle et permettant d'évaluer leurs compétences;
- tests et examens: identification et validation de l'apprentissage informel et non formel par le biais ou avec le soutien d'examens organisés au sein du système formel.

Nous disposons à présent d'une classification large et utile; si certaines catégories se recoupent un peu, d'autres pourront être encore subdivisées. Certains processus spécifiques de validation peuvent recourir à plus d'une de ces approches pour améliorer la validité, la fiabilité, l'équité et l'adéquation, afin d'obtenir de meilleurs résultats. Chacune de ces catégories va maintenant être examinée en détail pour montrer la gamme des méthodes d'évaluation qu'elles recèlent. Ce sont ensuite les aspects relatifs à la qualité qui seront discutés.

7.2.1. Discussion

En prenant part à une discussion, les candidats peuvent confirmer leur capacité à défendre un argument donné et démontrer qu'ils ont d'un sujet donné une connaissance profonde et adéquate. La discussion constitue en outre un contexte où ils peuvent mettre en évidence leurs capacités de communication et leurs compétences sociales.

7.2.2. Méthodes déclaratives

Les candidats font ici, preuves à l'appui, une déclaration sur leur apprentissage en se conformant par écrit à des critères prédéterminés conçus pour les aider à adopter une perspective évaluative. La capacité de réflexion critique est importante, et cette méthode est donc utilisée conjointement avec d'autres méthodes où l'élément d'évaluation indépendante est plus marqué.

7.2.3. Entretien

Les entretiens peuvent être particulièrement utiles dans les domaines où les appréciations et les jugements de valeur sont importants. Ils accompagnent généralement d'autres outils afin d'assurer une évaluation plus exhaustive du candidat et d'autoriser commentaires et éclaircissements

7.2.4. Observation

Un tiers évalue le comportement du candidat dans un environnement donné: c'est là l'occasion d'observer la pratique effective. Les critères d'évaluation sont définis à l'avance.

Cette méthode ne proscriit pas la coopération avec des collègues ou d'autres apprenants. Selon le contexte, elle peut être difficile à mettre en œuvre et peut demander du temps et coûter cher.

7.2.5. Méthode du portfolio

Un portfolio est un recueil de justificatifs structuré qui présente et vérifie les compétences et connaissances acquises par l'expérience. Il se prête particulièrement à la validation des acquis non formels et informels parce qu'il permet à chaque candidat de contribuer activement à recueillir les preuves, et qu'en combinant différentes démarches, il renforce la validité globale du processus. Confirmation en est apportée par le fait que de nombreux pays ont fait du portfolio un élément central de leurs démarches de validation.

Un portfolio peut comprendre des documents tels que curriculum vitae, rapports d'évaluation, références d'employeurs, de superviseurs et collègues actuels ou antérieurs, et des photos authentifiées de travaux accomplis. Si le candidat a travaillé à son compte, il peut justifier avoir mené une activité indépendante recourant aux compétences et connaissances qu'il fait valoir. La littérature scientifique consacrée au portfolio confirme abondamment que le processus de sélection qu'implique la constitution d'un portfolio favorise l'autoévaluation et centre l'attention des apprenants sur les critères de qualité, comme l'expose déjà l'inventaire de 2007 (ainsi que les versions antérieures). D'une façon générale, on a vu qu'un bon portfolio de validation est caractérisé, aux yeux des évaluateurs, par le fait qu'étant centré sur des résultats d'apprentissage spécifiques et adaptés, il est facile à évaluer. Le principal risque que recèle la préparation des portfolios est, selon l'inventaire de 2007, que les candidats les élaborent seuls ou sans grande aide d'un tuteur. Une méthode utilisée pour y remédier est de constituer des groupes de candidats pour qu'ils puissent mettre en commun leur expérience et apprendre les uns des autres, ce qui permet à chacun des participants

d'avoir davantage d'assurance lors de la préparation de son portfolio de validation. Les réunions de ces groupes peuvent être complétées par des accompagnements individuels.

Une tendance récente est celle du recours aux portfolios électroniques. Ils permettent de présenter les informations en combinant texte, éléments acoustiques et graphiques et vidéos. Ils permettent aussi d'accumuler davantage de données, ce qui permet de mieux appréhender les réalisations et les réussites de l'apprenant. Les portfolios électroniques recèlent toutefois des risques potentiels; c'est ainsi que leur nouveauté technologique risque d'éclipser leur objectif, et que l'apprentissage de la technologie elle-même risque de prendre le pas sur les possibilités d'apprentissage inhérentes à la construction du portfolio. Enfin, l'élaboration d'un portfolio électronique recèle le risque d'y voir inclus des informations qui ne sont pas nécessaires et des éléments qui ne proviennent pas entièrement des efforts du candidat lui-même.

Certains pays qui ont des lignes directrices nationales préfèrent, au lieu d'imposer les méthodes à utiliser pour la validation, recommander qu'une étape du processus soit celle d'une évaluation par un tiers (procédure française du jury), afin de consolider la validité et la fiabilité des portfolios. L'introduction d'une évaluation par un tiers ne résout cependant pas tous les problèmes. Il est important que des processus d'assurance qualité restent en place pour assurer la cohérence et la transparence de cette évaluation et l'égalité et l'équité du processus de validation pour tous les candidats. D'une façon générale, on a vu qu'un bon portfolio de validation est caractérisé, aux yeux des évaluateurs, par le fait qu'étant centré sur des résultats d'apprentissage spécifiques et adaptés, il est facile à évaluer.

7.2.6. Présentation

Un candidat effectue une présentation formelle devant un groupe d'experts. Cette formule met l'accent sur les compétences de communication et d'analyse, ainsi que sur la capacité à structurer clairement des informations complexes.

7.2.7. Simulation et preuve extraite du travail

Un candidat effectue une présentation formelle devant un groupe d'experts. Cette formule met l'accent sur les compétences de communication et d'analyse, ainsi que sur la capacité à structurer clairement des informations complexes.

7.2.8. Tests et examens

Dans le processus formel de validation de l'apprentissage, les tests peuvent être prédominants parce qu'ils ont pour avantages d'être largement applicables à divers publics, de n'être pas coûteux et d'être très généralement ressentis comme équitables. Un test est habituellement conçu de telle sorte que les candidats répondent oralement ou par écrit à des questions (avec leurs réponses) prédéterminées. Il assure une évaluation directe des connaissances et compétences spécifiques. Il peut avantager les candidats dotés de fortes compétences d'expression écrite et orale et peut angoisser certains candidats.

On peut utiliser les tests oraux pour vérifier la compréhension profonde de questions complexes et la capacité à les expliquer en termes simples.

De nombreux tests font appel à la méthode du choix multiple ou à celle du vrai ou faux, et de nombreux tests bien connus font l'objet d'un test préalable auprès de divers publics, les réponses faisant ainsi utilement référence à des normes. Ils sont considérés comme plus objectifs que bon nombre d'autres méthodes. Ce type de test peut facilement être passé, corrigé et noté sur ordinateur.

Une épreuve de dissertation peut servir à vérifier la qualité et le niveau de l'expression écrite académique et de l'utilisation de références, l'aptitude à développer une argumentation cohérente et servir à confirmer l'étendue, la compréhension et la transférabilité des connaissances et l'évaluation critique des idées. D'une façon générale, ces dissertations sont plus faciles à préparer, mais ce type de test se limite à une gamme restreinte de contenus.

Les tests sont des «examens» lorsqu'ils font l'objet d'une large application et que les processus d'assurance qualité qui gouvernent la remise des questions et l'appréciation des réponses font l'objet d'un contrôle.

7.2.9. Forme, qualité et origine des justificatifs

La qualité des justificatifs porte sur leur fiabilité, leur validité, leur authenticité et leur caractère suffisant. Les deux derniers points sont importants dans le cadre de la validation des acquis non formels et informels. En ce qui concerne le caractère suffisant, il ne s'agit pas seulement de savoir si le candidat a recueilli assez de preuves. Il peut arriver que dans un souci de rigueur, les évaluateurs exigent trop de preuves (triangulation extensive), rendant ainsi le processus d'évaluation onéreux pour les candidats et pour les évaluateurs. Il n'est pas équitable vis-à-vis des candidats recherchant une validation de leurs acquis non formels et informels d'exiger d'eux davantage que le minimum requis des apprenants suivant des filières formelles.

Un développement plus récent dans ce segment de l'évaluation au sein des processus de validation des acquis non formels et informels est le recours à des évaluations contrôlées. L'évaluation est menée dans des conditions où l'usage de justificatifs est restreint à certaines formes acceptables prédéfinies. On améliore ainsi l'équité des évaluations, et les candidats qui, dans des circonstances normales, ne bénéficieraient pas de l'accès à de nombreuses ressources et externalités ne sont pas discriminés. L'évaluation contrôlée est en outre révélatrice de la tendance à augmenter le niveau d'évaluation indépendante, externe à la sphère normale d'opération des candidats.

7.3. Méthodes d'évaluation dans différents secteurs

7.3.1. Éducation formelle

Les tests et les examens sont une démarche couramment utilisée par les institutions d'éducation pour la validation des acquis non formels et informels. De nombreux établissements d'enseignement supérieur d'Europe ont mis en place des systèmes de validation des compétences acquises par ces méthodes. Cette approche peut toutefois s'avérer problématique pour les individus qui accèdent à la validation au titre d'une «deuxième chance», en particulier dans le cas où ils avaient auparavant abandonné l'éducation formelle; les tests et examens pouvant être associés à des expériences négatives d'éducation et de formation faites dans le passé, ils peuvent constituer une barrière à l'accès. Les démarches déclaratives sont d'accès plus facile pour les groupes distants de l'éducation et de la formation formelles, et elles peuvent être utilisées pour obtenir une vue d'ensemble des compétences et qualifications que les individus ont acquises par leurs expériences dans tous les aspects de leur vie, y compris chez eux, par le travail bénévole ou communautaire et dans l'emploi. Toutefois, les méthodes déclaratives misent sur l'aptitude des individus à fournir une évaluation réaliste de leurs propres compétences. En ce qui concerne la validité et la fiabilité, la force de ces méthodes repose sur la présence de lignes directrices et normes claires à utiliser par l'individu et d'un soutien par un «mentor» pendant la phase de préparation.

La démarche du portfolio vise à maîtriser le risque de subjectivité en introduisant une combinaison d'instruments pour évaluer les compétences de l'individu. Elle peut inclure des évaluations par des tiers et a récemment beaucoup servi pour valider les apprentissages informels et non formels dans

certaines professions à vocation de service public, par exemple enseignants et formateurs. La littérature scientifique consacrée au portfolio confirme abondamment que le processus de sélection qu'implique la constitution d'un portfolio favorise l'autoévaluation et centre l'attention des apprenants sur les critères de qualité. On trouve le recours à l'observation dans le secteur de l'enseignement et de la formation professionnels, avec l'extraction de la preuve des compétences d'un individu pendant qu'il effectue des tâches quotidiennes au travail, un jugement étant alors porté par des tiers. Une telle démarche repose sur des normes ou des résultats d'apprentissage convenus, comme c'est souvent le cas dans l'enseignement et la formation professionnels. Recrutement et formation des évaluateurs peuvent ne guère poser de problèmes dans le secteur de l'éducation publique/formelle (par comparaison avec d'autres secteurs), puisqu'on peut considérer que les personnels sont bien au courant des critères d'évaluation pour chaque qualification.

7.3.2. Organisations du secteur privé

Le besoin de travail partenarial, de consultation et de mise en commun des expériences est manifeste dans les organisations du secteur privé intervenant dans la validation. Cet aspect est d'autant plus important que la place de la validation dans les plans commerciaux et de formation de l'entreprise évoluera toujours en fonction des besoins des organisations. La validation est un élément de processus organisationnels plus larges, parmi lesquels comptent également les agendas d'évaluation et de formation des entreprises.

Les parties prenantes de ce secteur intervenant dans la validation ne sont généralement pas au courant des normes et procédures éducatives. La formation des personnels au sein du secteur considéré ou la collaboration avec des partenaires possédant l'expérience et l'expertise concernées pourront contribuer à un meilleur succès de leurs initiatives. Il semble que ce soient les méthodes déclaratives et celle du portfolio qui prédominent dans le secteur privé, la recherche ayant toutefois révélé des exemples de recours à des tests. La méthode du portfolio peut également être utilisée dans le secteur privé, par exemple par les partenaires sociaux qui dispensent une formation non formelle. Les méthodes déclaratives et celle du portfolio peuvent être utilisées pour mener une évaluation sommative ou formative du bénéficiaire de la validation, et sont largement employées dans le secteur privé. Les évaluations sommatives peuvent documenter le développement de carrière d'un individu et servir de preuve à l'appui de la progression de

carrière et d'augmentations salariales, les évaluations formatives pouvant aider employeurs et salariés à repérer les pénuries de compétences et les besoins de formation. Ces méthodes sont considérées comme économiques et flexibles. En particulier, les salariés qui entreprennent une validation parallèlement à leur travail quotidien apprécient normalement la possibilité de préparer leur «candidature» à la validation à un rythme convenant à leur situation et à leurs aptitudes.

7.3.3. Secteur bénévole

Les méthodes prédominantes semblent être les méthodes déclaratives et la méthode du portfolio. Il s'agit de démarches de validation économiques et flexibles qui répondent aux besoins à la fois des bénéficiaires et des organisations du secteur bénévole. Les méthodes déclaratives et celle du portfolio constituent en outre une démarche plus accessible à certains groupes cibles, qui peuvent n'avoir pas l'habitude d'un environnement éducatif formel ou y avoir vécu des antécédents négatifs. L'une des faiblesses des méthodes déclaratives et de celle du portfolio dans le secteur bénévole est qu'il peut être difficile de les rattacher aux normes, certifications et cadres nationaux. Il peut aussi être plus difficile pour les prestataires, à défaut de formation appropriée, de concevoir et de pratiquer des initiatives de validation qui y soient rattachées. En outre, les méthodes déclaratives et celle du portfolio misent sur un important apport de la part de chaque bénéficiaire. Pour que celui-ci réussisse à rattacher son apprentissage à des normes ou des cadres de certification formels, il aura probablement besoin d'un soutien intensif, difficile à assurer par les organisations du secteur bénévole en raison des contraintes qu'elles connaissent en matière de ressources humaines et financières.

Praticiens de la validation

Lignes directrices

L'efficacité du processus de validation est fondamentalement tributaire de l'activité professionnelle des conseillers, évaluateurs et administrateurs du processus de validation. Leur préparation et leur formation continue revêtent une importance capitale.

Le travail en réseau, grâce auquel on peut mettre en commun les expériences et disposer d'une communauté de pratiques pleinement opérationnelle, devrait figurer dans les programmes de perfectionnement des praticiens.

L'interaction entre praticiens dans un processus de validation donné débouche normalement sur des pratiques plus efficaces et efficaces au service des personnes en quête de validation.

Ce chapitre traite des rôles, des aptitudes et de la formation des praticiens de la validation. 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 de validation. On trouve ces cinq catégories de praticiens dans les systèmes de validation du monde entier. On ne saurait dire que chacune de ces cinq catégories se distingue des autres; dans la pratique, une seule personne ou un seul type d'organisme peut s'acquitter de fonctions dépassant cette classification.

Le travail des praticiens de la validation détermine de façon clairement décisive la qualité des résultats du processus et la confiance qui leur est accordée. Il n'est donc guère surprenant que leur formation et leur développement professionnel aient fait l'objet de nombreuses publications. On voit moins pourquoi il n'est pas fait référence aux rôles des différents types de praticiens dans la documentation relative aux processus de validation. C'est ainsi que l'inventaire des pratiques de validation ne les mentionne guère. Cela peut avoir deux raisons: les praticiens peuvent tendre à être des «facilitateurs invisibles», l'effet de leur travail combiné étant le fonctionnement efficace de la validation aboutissant à des résultats positifs pour les individus; et le rôle des praticiens peut être d'ampleur et de profondeur variables, rendant difficile toute généralisation de leur contribution.

L'inventaire européen des pratiques signale quant à lui que les processus de validation doivent faire en sorte qu'il y ait interaction entre praticiens au sein d'un processus de validation donné et entre praticiens et autres parties prenantes intervenant dans le processus de validation.

Chaque processus de validation est unique et les rôles des praticiens peuvent varier d'un candidat à l'autre: sans doute l'expérience amassée par les praticiens auprès de différents candidats est-elle un atout majeur. Il en résulte que l'interaction entre professionnels d'un centre de validation par le moyen d'une communauté de pratiques apportera sans doute une importante contribution au développement des individus et à l'efficacité du fonctionnement de l'ensemble du système.

8.1. Conseillers

Les experts nationaux sont intimement convaincus que prodiguer aux individus information, conseil et orientation est d'une importance capitale pour la réussite de la validation. Leur rôle commence par le processus de prospection des candidats potentiels à la validation; ils préparent ensuite le candidat à l'évaluation, puis le guident après la décision d'évaluation.

Dans ces lignes directrices, l'étape d'évaluation est traitée séparément de l'étape d'orientation. En fait, une partie du rôle du conseiller consiste souvent à travailler avec le candidat pour apprécier la portée et la profondeur des justificatifs d'apprentissage par référence à des critères/normes d'évaluation. Certains parleraient ici de l'établissement d'une cartographie des compétences. Pour mener ce processus, le conseiller doit appréhender clairement les normes concernées.

Le conseiller doit également préparer les candidats en vue du processus d'évaluation, les informer des procédures, de la façon de présenter les justificatifs de l'apprentissage, répondre à leurs questions et à leurs interrogations sur la conduite à adopter, les résultats envisageables, etc. Le conseiller doit aussi connaître à fond le processus d'évaluation.

L'élément distinctif du rôle des conseillers réside dans leur indépendance vis-à-vis du processus effectif d'évaluation d'un individu et dans leur aptitude à prodiguer des conseils impartiaux mais utiles.

Pour s'acquitter de ce rôle, les conseillers devraient:

- connaître à fond le système d'éducation (orientation);
- connaître à fond le processus de validation (information);
- être au fait du marché du travail (normes attendues et conseils après l'évaluation);

- posséder une liste de contacts (experts) pour répondre à des questions techniques spécifiques (partenaires sociaux et autres experts du secteur considéré).

8.2. Évaluateurs

Le travail d'un évaluateur consiste à rechercher et à analyser les justificatifs de l'apprentissage d'un individu et à apprécier ce qui satisfait ou non à des normes spécifiques. Les évaluateurs doivent être au courant des normes et méthodes d'évaluation potentiellement utiles susceptibles d'être mises en œuvre pour évaluer les justificatifs par référence à des normes.

Les évaluateurs 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 diriger le recours 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.

Pour s'acquitter de ce rôle, les évaluateurs doivent:

- être au courant du processus de validation (validité et fiabilité);
- 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 être bien informés des mécanismes d'assurance qualité.

8.3. Gestionnaires du processus

La troisième catégorie importante de praticiens est celle des gestionnaires du processus de validation. Ils ont pour fonction de gérer 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 du processus. 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.

8.4. Observateurs externes

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, et l'observateur externe évalue le maintien de 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'efficacité du processus et de l'optimisation de l'utilisation des ressources.

Les observateurs externes:

- ne doivent pas nécessairement être experts dans la profession / l'activité considérée;
- devraient être formés aux procédures d'assurance qualité;
- ne doivent pas nécessairement être régulièrement ou systématiquement présents;
- devraient être considérés comme une source de conseils;
- devraient assumer une fonction d'auditeur externe.

8.5. Parties prenantes intéressées

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

- des personnes assumant des responsabilités dans des organismes publics finançant le processus;
- des personnes assumant des responsabilités dans des organismes publics ayant arrêté une politique de validation;
- des responsables des ressources humaines dans des entreprises privées;
- des responsables communautaires désireux de voir des groupes d'individus se mettre à apprendre et à travailler;
- des prestataires d'éducation relevant du secteur formel;
- des organisations caritatives intervenant en tant que donateurs.

Ces parties prenantes œuvrent souvent dans des comités consultatifs au sein des centres; elles assument une importante fonction d'organes de liaison avec les diverses communautés destinataires des résultats de la validation.

Principes et lignes directrices: synthèse

9.1. Principes fondamentaux à l'appui de la validation

- La validation doit être volontaire.
- La vie privée des individus devrait être respectée.
- L'égalité d'accès et un traitement équitable devraient être garantis.
- Les parties prenantes devraient participer à la mise en place de systèmes de validation.
- Les systèmes devraient comporter des mécanismes d'orientation et de conseil à l'intention des individus.
- Les systèmes devraient être étayés par une assurance qualité.
- Les processus, procédures et critères de validation doivent être équitables, transparents et étayés par une assurance qualité.
- Les systèmes devraient respecter les intérêts légitimes des parties prenantes et aspirer à une participation équilibrée.
- Le processus de validation doit être impartial et éviter tout conflit d'intérêts.
- Les compétences professionnelles des personnes qui mènent les évaluations doivent être garanties.

9.2. Lignes directrices

Efficacité des pratiques: la perspective européenne

Les pratiques de validation des acquis informels et non formels devraient être compatibles avec les principaux éléments formulés dans les principes européens de 2004 pour la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles, les principes européens régissant l'assurance qualité dans l'enseignement et la formation professionnels, et la recommandation relative à l'établissement d'un cadre de référence pour l'assurance qualité dans l'EFPP⁽²⁹⁾.

La coopération européenne en matière de validation devrait être encore développée, notamment par une actualisation et une amélioration régulières de ces lignes directrices et de l'inventaire européen sur la validation de l'apprentissage non formel et informel.

Les outils et cadres européens (cadre européen des certifications, Europass, système européen de crédits d'apprentissage, etc.) pourraient être utilisés pour promouvoir la validation et améliorer la comparabilité et la transparence des résultats des processus de validation et instaurer ainsi la confiance au-delà des frontières nationales.

Efficacité des pratiques: la perspective nationale

La validation des acquis non formels et informels devrait être considérée comme un élément à part entière du système national de certification.

L'approche formative de l'évaluation est d'une grande importance, car elle met l'accent sur l'«identification» des connaissances, des aptitudes et des compétences générales, élément capital de l'apprentissage tout au long de la vie.

La validation sommative tend à être en corrélation précise et claire avec les normes utilisées dans le système (ou cadre) national de certification.

Un droit à la validation pourrait être envisagé lorsque l'éducation et la formation non formelles et informelles sont considérées comme un parcours normal de qualification, parallèlement à l'éducation et à la formation formelles.

L'élaboration de cadres nationaux de certifications pourrait être l'occasion d'intégrer de manière systématique la validation dans les systèmes de certification.

L'introduction de la validation comme élément à part entière des cadres nationaux de certifications pourrait être rattachée à la nécessité d'améliorer l'accès aux qualifications, la progression parmi les qualifications et le transfert des qualifications.

Des analyses coût/bénéfice régulières devraient venir à l'appui de la durabilité et de la continuité des systèmes nationaux de validation.

(29) Commission européenne. *Proposition de recommandation du Parlement et du Conseil relative à l'établissement d'un cadre européen de référence pour l'assurance qualité dans l'enseignement et la formation professionnels*. Bruxelles: Commission européenne, 2008. (COM(2008) 179 final). Disponible sur Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0179:FIN:FR:PDF> [cité le 3.2.2009].

Efficacité des pratiques: la perspective de l'organisation

L'éducation formelle, les entreprises, les prestataires d'éducation des adultes et les organisations bénévoles sont des acteurs clés qui fournissent des possibilités de validation des acquis non formels et informels.

La validation des acquis non formels et informels pose des défis à l'éducation formelle au niveau de l'ampleur des acquis pouvant être validés et de la manière dont ce processus peut être intégré dans le programme d'étude formel et son évaluation.

Les entreprises ont grandement avantage à mettre sur pied des systèmes pour documenter les connaissances, les aptitudes et les compétences des salariés.

Les entreprises doivent mettre en équilibre leurs intérêts légitimes d'employeurs et les intérêts légitimes de chaque salarié.

Le secteur de l'éducation des adultes apporte une forte contribution à l'apprentissage non formel et informel, et la poursuite de son développement devrait être appuyée par le développement systématique de la validation formative et sommative.

Le tiers secteur (ou secteur bénévole) offre une vaste gamme de possibilités d'apprentissage qui sont extrêmement appréciées dans d'autres contextes. La validation devrait être utilisée pour rendre visibles et valoriser les résultats de cet apprentissage et pour appuyer en même temps leur transfert vers d'autres contextes.

Les fonctions de différents organismes intervenant dans la validation doivent être coordonnées au moyen d'un cadre institutionnel.

Le parcours institutionnel menant à la validation et la certification ne devrait pas aboutir à des certificats au statut différencié en fonction du parcours suivi pour leur obtention.

Efficacité des pratiques: l'individu

C'est l'individu qui est au cœur du processus de validation. Les activités des autres agences intervenant dans la validation devraient être considérées à la lumière de leurs retombées sur l'individu.

Chacun devrait avoir accès à la validation, et il est particulièrement important de mettre l'accent sur la motivation à s'engager dans ce processus.

Le processus de validation en plusieurs étapes offre aux intéressés de nombreuses occasions de prendre des décisions sur la direction future de la validation. Informations, conseils et orientation devraient venir à l'appui de la prise de décision.

Efficacité des pratiques: structure du processus de validation

Les trois processus d'orientation, d'évaluation et d'audit externe peuvent être utilisés pour évaluer les procédures de validation existantes et soutenir l'élaboration de nouvelles procédures de validation.

Efficacité des pratiques: les méthodes

Les méthodes de validation des acquis non formels et informels sont pour l'essentiel les mêmes outils que ceux utilisés dans l'évaluation de l'apprentissage formel.

Lorsqu'on les met en œuvre pour la validation, il faut reprendre, combiner et utiliser ces outils d'une manière qui reflète la spécificité individuelle et le caractère non standardisé de l'apprentissage non formel et informel.

Les outils d'évaluation des acquis doivent être adaptés à l'usage prévu.

Efficacité des pratiques: praticiens de la validation

L'efficacité du processus de validation est fondamentalement tributaire de l'apport professionnel des conseillers, évaluateurs et administrateurs du processus de validation. Leur préparation et leur formation continue revêtent une importance capitale.

Le travail en réseau, grâce auquel on peut mettre en commun les expériences et disposer d'une communauté de pratiques pleinement opérationnelle, devrait figurer dans les programmes de perfectionnement des praticiens.

L'interaction entre praticiens dans un processus de validation donné débouche normalement sur des pratiques plus efficaces et efficaces au service des personnes en quête de validation.

ANNEXE 1

Glossaire

Tous les termes indiqués ici ont été négociés avec des représentants des États membres et figurent dans le glossaire multilingue du Cedefop. Cette publication s'appuie également sur les travaux menés par l'OCDE, qui en rend compte dans *Systèmes de certification: des passerelles pour apprendre à tout âge*. OCDE: Paris, 2007.

Acquis d'apprentissage

Voir *Résultats/Acquis d'apprentissage*

Apprentissage

Processus dans lequel un individu assimile de l'information, des idées et des valeurs et acquiert ainsi des savoirs, savoir-faire, aptitudes et/ou compétences.

Apprentissage embrassant tous les aspects de la vie

Toute activité d'apprentissage – formel, non formel ou informel – couvrant l'un ou l'autre aspect de la vie (personnel, social et/ou professionnel) et entreprise à tout moment de la vie.

Apprentissage formel

Apprentissage dispensé dans un contexte organisé et structuré (par exemple dans une institution d'éducation ou de formation, ou sur le lieu de travail), et explicitement désigné comme apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage formel est intentionnel de la part de l'apprenant; il débouche généralement sur la validation et la certification.

Apprentissage informel

Apprentissage découlant des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'est ni organisé ni structuré (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage informel possède la plupart du temps un caractère non intentionnel de la part de l'apprenant.

Apprentissage non formel

Apprentissage intégré dans des activités planifiées qui ne sont pas toujours explicitement désignées comme activités d'apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources), mais comportent un important élément d'apprentissage. L'apprentissage non formel est intentionnel de la part de l'apprenant.

Apprentissage tout au long de la vie

Toute activité d'apprentissage entreprise à tout moment de la vie, dans le but d'améliorer les savoirs, savoir-faire, aptitudes, compétences et/ou qualifications, dans une perspective personnelle, sociale et/ou professionnelle.

Cadre de certifications

Instrument permettant de définir et de classer des certifications (par ex. au niveau national ou sectoriel) selon un ensemble de critères (par ex. à l'aide de descripteurs) applicables à des niveaux spécifiques de résultats/acquis d'apprentissage.

Certificat

Document officiel délivré par un organisme certificateur, qui atteste le niveau de qualification atteint par un individu à l'issue d'une procédure standard d'évaluation.

Certification des résultats/Acquis d'apprentissage

Procédure attestant formellement que des savoirs, aptitudes et/ou compétences acquis par un individu ont été évalués et validés par un organisme compétent suivant une norme prédéfinie. La certification aboutit à la délivrance d'un certificat, diplôme ou titre.

Certification/Qualification (angl: *Qualification*)

Voir *Qualification/Certification*

Compétences clés

L'ensemble des compétences (compétences de base et nouvelles compétences de base) nécessaires pour se développer dans la société contemporaine, basée sur la connaissance. La Commission européenne décrit huit compétences clés:

- communication dans la langue maternelle;
- communication dans une langue étrangère;
- culture mathématique et compétences de base en sciences et technologies;
- culture numérique;
- apprendre à apprendre;
- compétences interpersonnelles, interculturelles et compétences sociales et civiques;
- esprit d'entreprise;
- expression culturelle.

Évaluation des résultats/Acquis d'apprentissage

Le processus consistant à apprécier les savoirs, savoir-faire, aptitudes et/ou compétences d'un individu à l'aune de critères prédéfinis spécifiant méthodes d'apprentissage et résultats attendus. L'évaluation débouche habituellement sur la validation et la certification.

Évaluation formative

Processus réflexif bidirectionnel entre un enseignant/évaluateur et un apprenant pour promouvoir l'apprentissage.

Évaluation sommative

Le processus d'évaluation du seuil de connaissances, aptitudes et compétences spécifiques acquises par un apprenant à un moment donné.

Norme (ou référentiel)

Attentes, obligations, exigences ou normes attendues. On distingue différents types de référentiels:

- le référentiel de formation décrit les objectifs d'apprentissage, les contenus des programmes, les conditions d'accès, ainsi que les ressources nécessaires pour atteindre les objectifs définis;
- le référentiel d'emploi décrit les activités et les tâches caractéristiques d'un emploi, ou les savoirs, aptitudes et capacités de compréhension requis pour son exercice;
- le référentiel d'évaluation décrit les résultats/acquis d'apprentissage à évaluer, le seuil de performance à atteindre par la personne évaluée, ainsi que la méthode utilisée;
- le référentiel de validation décrit les résultats/acquis d'apprentissage à évaluer, les critères d'évaluation utilisés, ainsi que le seuil de performance à atteindre;
- le référentiel de certification décrit les règles d'obtention du certificat ou diplôme ainsi que les droits conférés.

Qualification/Certification (angl.: *Qualification*)

Le terme anglais *qualification* couvre différents aspects, traduits différemment en français:

- la certification formelle: résultat formel (certificat, titre ou diplôme) d'un processus d'évaluation et de validation obtenu lorsqu'une autorité compétente établit qu'un individu possède les résultats/acquis d'apprentissage

correspondant à une norme donnée et/ou possède les compétences nécessaires pour exercer un emploi dans un domaine d'activité professionnelle spécifique. Une qualification confère une reconnaissance officielle de la valeur des résultats/acquis d'apprentissage sur le marché de l'emploi ou de l'éducation / la formation. Une qualification peut conférer un droit juridique à l'exercice d'un métier (OCDE);

- les exigences de qualification: la somme des savoirs, savoir-faire, aptitudes et compétences permettant à un individu d'exercer un emploi (BIT);
- les atouts personnels: la somme des savoirs, savoir-faire, aptitudes et/ou compétences acquis par un individu dans des contextes formels, non formels et/ou informels.

Reconnaissance des résultats/Acquis d'apprentissage

- reconnaissance formelle: processus qui consiste à reconnaître formellement la valeur des compétences:
 - soit en délivrant des certifications (certificats, titres ou diplômes);
 - soit en accordant des équivalences, des unités de crédit ou des dispenses, ou en validant des compétences acquises;

et/ou

- reconnaissance sociale: reconnaissance de la valeur des compétences par les acteurs économiques et sociaux.

Résultats/Acquis d'apprentissage

L'ensemble des savoirs, aptitudes et/ou compétences qu'un individu a acquis et/ou est en mesure de démontrer à l'issue d'un processus d'apprentissage.

Système de certification

Système établissant des règles gouvernant tous les aspects des activités d'éducation et de formation qui mènent à la reconnaissance des résultats/acquis d'apprentissage au niveau national ou sectoriel, y compris:

- la définition de la politique de certification, l'ingénierie de formation et sa mise en œuvre, les dispositifs institutionnels, le financement, l'assurance qualité;
- l'évaluation, la validation et la certification des résultats/acquis d'apprentissage;
- les mécanismes qui relient l'éducation et la formation au marché du travail ou à la société civile.

Validation des résultats/Acquis d'apprentissage

La confirmation par une autorité compétente que les résultats/acquis d'apprentissage (savoirs, aptitudes et/ou compétences) acquis par un individu dans un contexte formel, non formel ou informel ont été évalués selon des critères prédéfinis et sont conformes aux exigences d'une norme (ou référentiel) de validation. La validation aboutit habituellement à la certification.

Listes de contrôle pour l'évaluation

Cette annexe fournit des outils d'évaluation des processus de validation appliqués à l'apprentissage non formel et informel quel qu'en soit le contexte. Ces outils ont été élaborés par le groupe d'apprentissage entre pairs sur la reconnaissance des résultats de l'apprentissage et se fondent essentiellement sur les discussions menées lors de l'activité d'apprentissage entre pairs tenue à Bruxelles (janvier 2007).

Le premier tableau décrit certains domaines généraux qui sous-tendent tous les processus de validation. Le second tableau définit l'ensemble des composantes d'un bon processus d'orientation. Le troisième tableau présente les composantes d'un processus d'évaluation. Un processus d'assurance qualité ne saurait être complet sans un contrôle indépendant des procédures; les composantes d'un tel contrôle indépendant figurent dans le dernier tableau.

Les composantes de chacun des tableaux ont été regroupées en quatre rubriques:

- conditions requises: comment le contexte du processus est instauré et maintenu pour atteindre les meilleurs résultats;
- connaissances requises: ce que les praticiens doivent savoir;
- pratique requise: ce qui doit se passer;
- résultats attendus: où le processus laisse le candidat et ce qui suit.

Tableau 4. **Liste de contrôle pour la validation: indicateurs de qualité sous-jacents pour les pratiques de validation**

Principes sous-jacents	Les raisons de leur importance
Fiabilité	Le processus de validation doit aboutir à des résultats qui inspirent la confiance. Si les contextes d'apprentissage et de validation présentent de grandes variations, le processus de validation doit alors s'accommoder de ces différences; si l'on répète le processus, le résultat doit alors être identique.
Validité	Les preuves documentées pour un individu doivent se rapporter directement aux normes utilisées pour la validation. En aucun cas les preuves ne doivent faire changer le sens donné aux normes.
Sûreté, sécurité et confidentialité	Le recours initial et continu au processus de validation depuis l'identification jusqu'à la certification ne doit pas être compromis par un manque de confiance qui annihilerait la motivation à poursuivre.

Normes/référentiel	Les normes constituent la base de la mesure des acquis de l'apprentissage; elles doivent exister sous une forme claire et sans équivoque à laquelle se fient les principales parties prenantes. Les normes sont aussi un «organisateur» pour la phase de documentation. À défaut de normes, le processus de validation ne peut dépasser l'étape d'identification de l'apprentissage.
Durabilité	Les processus de validation peuvent être grands consommateurs de ressources, notamment pour les individus qui se présentent eux-mêmes à une validation. La confiance dont jouit la validation dépend aussi du temps depuis lequel le processus fonctionne et de la façon dont il est connu et compris dans les communautés. La durabilité est donc une considération essentielle.
Visibilité/transparence	Le mode de fonctionnement du processus d'évaluation et de validation doit inspirer confiance dans la justesse des jugements. La transparence et la visibilité de la validation constituent l'un des éléments fondamentaux de la confiance. La transparence résidant dans l'utilisation de normes établies est particulièrement importante.
Adéquation	Il existe de nombreuses méthodes pour apprécier s'il y a assez de preuves de l'apprentissage ainsi que leur niveau. Non seulement toute méthode retenue devrait convenir à la forme de l'apprentissage, mais on devrait combiner diverses méthodes pour créer une panoplie pertinente et fiable de méthodes d'évaluation de l'apprentissage.
Efficience économique	Les processus de validation des acquis non formels et informels ne bénéficient généralement pas d'une application à grande échelle (grandes cohortes faisant l'objet d'évaluations similaires). Les économies d'échelle sont donc limitées et les coûts doivent être appréciés par rapport aux bénéfices attendus pour les parties prenantes concernées.

Tableau 5. **Liste de contrôle pour la validation: conditions générales, caractéristiques pratiques, exigences professionnelles et résultats attendus**

		Éléments	Notes explicatives
Conditions générales essentielles pour la validation des acquis non formels et informels	Phase d'orientation	Processus formatif	L'objet primaire de l'orientation est d'aménager l'étape d'évaluation qui suivra de telle sorte qu'elle aboutisse à un résultat optimal pour l'individu.
		Psychologie d'encouragement	La motivation personnelle doit être étayée par l'encouragement de tous les participants et la démarche générale menée.
		Engager les individus et ouvrir l'accès	Les interactions initiales qui surmontent les obstacles à la participation sont ouvertes et motivantes (actions de proximité). Les procédures minimisent les obstacles potentiels (par ex. financiers, psychologiques).
		Impartialité	Les intérêts de l'individu ne sont pas mis en cause par les intérêts des responsables de la validation ni des autres parties prenantes (absence de conflit d'intérêts).

		Éléments	Notes explicatives
Conditions générales essentielles pour la validation des acquis non formels et informels	Phase d'orientation	Visibilité du processus	Rien ne devrait être dissimulé. Il ne devrait pas y avoir de surprises dues à de mauvaises informations.
		Visibilité pour les individus	Les informations écrites et orales devraient être structurées dans la perspective de l'apprenant.
		Comportement éthique	Les responsables de l'orientation ne doivent pas entrer dans les délibérations personnelles de l'individu au-delà du point où celui-ci devient vulnérable ou est mis mal à l'aise.
		Procédure d'appel	Même un système juste se traduira par des problèmes pour les individus dans des contextes donnés: l'individu devrait toujours disposer d'une voie de recours contre les décisions.
		Définition du rôle des parties prenantes	Quiconque participe devrait comprendre le rôle des autres.
		Caractère volontaire	Il ne devrait y avoir aucune contrainte de poursuivre le processus d'une manière donnée.
		Appropriation par l'individu	Toutes les décisions devraient être prises par l'individu.
		Flexibilité	La réaction à tout changement de la situation de l'individu devrait constituer la norme; il devrait donc y avoir aussi peu de procédures fixées que possible, certaines pouvant être inévitables.
		Confiance	La phase d'orientation doit faire naître: <ul style="list-style-type: none"> · la confiance dans le processus et ses responsables chez l'individu; · la confiance en l'individu chez les autres responsables du processus; · la confiance dans le processus chez ceux qui font usage des résultats de la validation.
		Confiance	La phase d'orientation doit faire naître: <ul style="list-style-type: none"> · la confiance dans le processus et ses responsables chez l'individu; · la confiance en l'individu chez les autres responsables du processus; · la confiance dans le processus chez ceux qui font usage des résultats de la validation.
	Phase d'évaluation	Vie privée et confidentialité	Les résultats de l'évaluation sont restreints à l'individu et à d'éventuels partenaires pendant l'évaluation.

		Éléments	Notes explicatives
Conditions générales essentielles pour la validation des acquis non formels et informels	Phase d'évaluation	Effet formatif	Il est probable que l'étape d'évaluation elle-même aura un effet formatif sur l'individu. Cela devrait généralement représenter une expérience positive.
		Psychologie d'encouragement	La motivation personnelle doit être étayée par l'encouragement de tous les participants et la démarche générale menée.
		Accès	Le choix des outils d'évaluation devrait être approprié aux connaissances, aptitudes et compétences de l'individu (par ex. n'utiliser les TIC que si le candidat est à l'aise avec l'ordinateur).
		Impartialité	À défaut de démarche objective, l'équité de l'évaluation risque de se trouver compromise.
		Visibilité du processus	Rien ne devrait être dissimulé. Il ne devrait pas y avoir de surprises dans la procédure d'évaluation.
		Visibilité pour les individus	Toutes les informations et procédures relatives à l'évaluation devraient être structurées dans la perspective de l'apprenant.
		Comportement éthique	Les responsables des évaluations ne doivent pas entrer dans les délibérations personnelles de l'individu au-delà du point où celui-ci devient vulnérable ou est mis mal à l'aise.
		Procédure d'appel	Il devrait être possible de faire appel du résultat de l'évaluation sous l'aspect de la procédure ou de l'équité.
		Définition du rôle des parties prenantes	L'individu devrait connaître le rôle de tous les participants au processus d'évaluation.
		Confiance	Si l'expertise et l'équité des évaluateurs suscitent des doutes et que les procédures paraissent partiales, le résultat de l'évaluation se verra attribuer une moindre valeur (par l'intéressé et les autres usagers).
		Focalisation sur l'individu	Dans les limites des procédures convenues, le processus d'évaluation devrait se concentrer entièrement sur les justificatifs écrits, oraux et autres fournis aux fins d'évaluation par l'individu.
Caractère volontaire	Si le processus d'évaluation peut faire appel à des procédures fixées, l'individu doit avoir conscience que la participation à l'évaluation est volontaire.		

		Éléments	Notes explicatives
Caractéristiques pratiques de la validation des acquis non formels et informels	Phase d'orientation	Information	Les candidats doivent avoir accès à l'intégralité des informations disponibles (sur ce qui est exigé pour le processus).
		Orientation et conseil	Éléments importants aidant le candidat dans sa réflexion sur l'apprentissage à valider et sur le processus de validation. Certains peuvent voir dans l'orientation et le conseil une contrepartie de l'information. Les deux éléments constituent la base du processus d'orientation.
		Vie privée et confidentialité	L'ensemble du processus d'orientation doit revêtir pour l'individu un caractère privé pour qu'il y réfléchisse de façon optimale et lui accorde toute sa confiance.
		Approche personnelle	Pour garantir l'adéquation du futur processus d'évaluation et la motivation de l'intéressé, il devrait pouvoir contacter une ou plusieurs personnes qui soient au courant de sa situation et puissent faire en sorte que le processus d'évaluation fonctionne dans son intérêt.
		Convivialité	Si un processus n'est pas convivial, il pourra affecter la confiance en soi et la motivation et provoquer d'autres entraves à l'accès.
		Écoute	L'individu étant au cœur du processus, des facilitateurs doivent générer une politique d'écoute bien plus qu'une politique de fourniture d'informations expertes.
		Équité	L'information, l'orientation et le conseil doivent assurer un traitement impartial des individus, les démarches injustes nuisant à l'accès, à la réflexion sur l'apprentissage et à la confiance.
	Phase d'évaluation	Normes/référentiel	Les instruments d'évaluation doivent user de critères clairs pour que les utilisateurs puissent porter un jugement sur la validité et le caractère suffisant de l'apprentissage. Les critères d'évaluation sont souvent fondés sur des normes plutôt génériques telles que les référentiels d'emploi. Le processus de validation lui-même est parfois guidé par des critères régissant leur utilisation. Ils sont souvent fondés sur des référentiels de formation.
		Évaluateur qualifié	Un évaluateur qualifié est au courant et familier des normes, critères d'évaluation et instruments d'évaluation, il connaît aussi le processus de validation.
		Méthodes d'évaluation	Toute une série de méthodes (avec les normes correspondantes) devraient être disponibles pour tenir compte des circonstances spécifiques d'une validation donnée. Ces méthodes devraient aboutir à des résultats valides et fiables.

		Éléments	Notes explicatives
Conditions générales essentielles pour la validation des acquis non formels et informels	Phase d'évaluation	Autoévaluation	L'individu jouant le rôle central, il est fait pleinement usage du potentiel de l'autoévaluation (par opposition aux critères et normes d'évaluation) par le candidat (par ex. validité et caractère suffisant de la documentation pour l'évaluation).
		Orientation supplémentaire	L'évaluation est un processus sommatif et formatif, et une orientation supplémentaire peut résulter du processus d'évaluation.
		Transparence	Les instruments d'évaluation ne devraient receler aucun secret. Leur structure et leur utilisation devraient être parfaitement claires pour les candidats.
		Authenticité	Outre des résultats valides et fiables, les instruments utilisés dans l'évaluation devraient dans la mesure du possible fournir un reflet fidèle de l'apprentissage et de son contexte.
		Implication des parties prenantes	La validité et l'authenticité de l'évaluation se trouvent renforcées par l'implication des parties prenantes qui font usage de certifications et de normes. Ces personnes (employeurs et autres prestataires et recruteurs) devraient être impliquées dans les processus d'évaluation.
		Mise en œuvre des instruments d'évaluation	Toutes les conditions de l'évaluation doivent favoriser la fiabilité du processus (c'est ainsi que la structure de la documentation fournie doit être claire et que l'environnement d'évaluation ne devrait pas gêner).
		Critères d'évaluation	Les normes, par exemple celles qui définissent les activités professionnelles, sont utilisées à de nombreuses fins. Il est nécessaire de les adapter à leur utilisation spécifique dans l'évaluation en instituant des critères d'évaluation.
		Communication	Les candidats ont besoin d'informations sur les processus d'évaluation et le lieu et la date où ils seront menés.
		Procédure d'appel	Il devrait y avoir un processus clairement défini.
Connaissances requises des professionnels	Phase d'orientation	Système d'éducation	Le processus de validation s'appuie sur les antécédents d'éducation et de formation formelles de l'individu, et les résultats peuvent se référer directement au système; la connaissance du système est donc impérative.
		Système de validation	Depuis le désir de l'individu de postuler une validation jusqu'aux perspectives consécutives à l'évaluation, les règles et procédures de l'ensemble du processus doivent être claires. La connaissance de liens avec d'autres systèmes de validation est également importante.

		Éléments	Notes explicatives
Connaissances requises des professionnels	Phase d'orientation	Marchés du travail	La progression sur le marché du travail est un résultat souvent désiré du processus de validation. La connaissance des conditions locales et nationales est importante.
		Certifications	Les certifications pouvant être obtenues par les individus peuvent être complexes. La connaissance des qualifications qu'elles requièrent, de leur fréquence et des parcours potentiels de progression vers la certification principale doit être actualisée.
		Dispositions légales	Les responsables du processus de validation doivent comprendre les fondements juridiques du processus de validation et des droits individuels.
		Rôles d'autres parties prenantes	L'individu est au centre, mais le processus de validation peut faire appel à d'autres intervenants dans le processus de documentation; il le fera à l'étape d'évaluation et, si une certification y fait suite, d'autres agences participeront. Le bon fonctionnement de la validation est tributaire d'une coopération efficace des différentes parties prenantes, d'où la nécessité de bien connaître leurs rôles respectifs.
	Phase d'évaluation	Méthodes d'évaluation	Il est nécessaire de comprendre la gamme des méthodes envisageables et leur adéquation à la situation individuelle.
		Processus de validation	Depuis le désir de l'individu de postuler une validation jusqu'aux perspectives consécutives à l'évaluation, les règles et procédures de l'ensemble du processus doivent être claires. La connaissance de liens avec d'autres systèmes de validation est également importante.
		Certification	Lorsque l'évaluation peut aboutir à une certification correspondant à un niveau donné de qualification, la connaissance des qualifications qu'elle requiert, de sa fréquence et des parcours potentiels de progression vers la certification principale doit être actualisée.
Résultats attendus de la validation des acquis informels	Phase d'orientation	Résultat clair pour l'individu	Le résultat du processus de validation devrait être sans ambiguïté et signaler toutes les démarches futures possibles requises de l'individu.
		Temps et efforts requis	Dans les limites des contraintes de flexibilité d'un processus, les étapes, tâches et échéances attendues pendant le processus devraient être clairement formulées.
		Documentation du processus	Un relevé actualisé du processus de validation, des décisions prises et des résultats devrait être accessible à toutes les parties prenantes devant servir les intérêts de l'individu.

		Éléments	Notes explicatives
Résultats attendus de la validation des acquis informels	Phase d'évaluation	Résultat de la validation	Le résultat de l'évaluation devrait être communiqué sans délai, avec pour option un supplément d'orientation.
		Certification	L'itinéraire par lequel le résultat du processus de validation aboutit à une certification pour l'individu devrait être clair.
		Relevé des résultats personnels	La certification peut faire suite à l'évaluation, mais un relevé du processus et de son résultat est utile aux candidats.
		Satisfaction, supplément d'orientation	À l'issue d'un processus d'évaluation, l'individu peut vouloir s'exprimer sur le processus de validation ou rechercher un supplément d'orientation.
		Ressources humaines qualifiées	Les résultats positifs d'une validation n'aboutissent pas toujours à une certification, et la reconnaissance sociale découlant de la validation peut être un résultat recherché par certains.

Tableau 6. Liste de contrôle pour la validation: audit du processus

		Notes explicatives
Conditions requises	Externe	La fonction externe est conçue pour donner confiance dans le processus aux utilisateurs du processus de validation et de ses résultats. Pour ceux qui interviennent dans le travail de validation, il y aura toujours dissension entre les dispositifs et évaluations de validation conviviaux et les jugements impartiaux que requièrent les critères d'évaluation.
	Indépendant	Le contrôle des processus et des résultats devrait être indépendant de tous les intérêts que peuvent susciter les processus de validation. Il est possible que des contrôleurs externes aient affaire d'une façon ou d'une autre avec une personne, un secteur, une institution ou une entreprise.
	Connaissance experte	Les contrôleurs devraient avoir une expérience des processus de validation.
	Régularité	Le processus de contrôle devrait être mené selon des échéances définies.
	Transparence	Tous les critères et processus de contrôle devraient pouvoir faire l'objet d'un examen.
	Cadre de référence	Les contrôles peuvent ne pas couvrir tous les aspects d'un processus de validation; le domaine faisant l'objet du contrôle devrait être explicite.
	Focalisation sur l'individu	Si le contrôle porte sur l'ensemble du dispositif de validation, la procédure de contrôle devrait autant que possible se placer dans la perspective du candidat à la validation.

		Notes explicatives
Connaissances requises	Cadre de référence	Les contrôleurs devraient comprendre ce sur quoi porte le contrôle. Ils devraient être au courant des systèmes de validation.
Exigences pratiques	Contrôle global ou partiel	Il devrait être porté attention aux aspects de la validation faisant l'objet du contrôle.
	Éléments d'information	Les informations sur toutes les pratiques d'orientation et d'évaluation pertinentes pour le contrôle devraient être disponibles et toutes les conclusions devraient se fonder sur ces éléments.
	Analyse	Le contrôle devrait viser à l'analyse et non à la description du processus de validation. L'analyse devrait avoir pour objectif de mettre en place des possibilités d'amélioration de l'efficacité et de l'efficience des processus.
	Partie statistique	Le contrôle devrait inclure des données chiffrées, par exemple sur le nombre de candidats, la durée de l'orientation et de l'évaluation, les résultats.
	Partie experte	Jugements basés sur des éléments qualitatifs tels que les informations fournies par le candidat et l'évaluateur.
	Style de l'audit	L'aspect formatif de la validation pourrait guider le style du contrôle: style discret et interactif plutôt qu'un style d'inspection allant du haut vers le bas.
Résultats attendus	Recommandations d'amélioration du système	La démarche formative entraînerait un sentiment d'amélioration personnelle chez les experts des centres de validation; des rapports pourraient suggérer d'autres améliorations à apporter aux procédures et à l'évaluation.

ANNEXE 3

Pays membres du groupe d'apprentissage entre pairs

Allemagne (depuis 2008)
Autriche (depuis 2008)
Belgique (Flandre, depuis 2007)
Belgique (Wallonie)
Bulgarie
Danemark
Espagne
Estonie
Finlande
France
Grèce (depuis 2008)
Hongrie
Irlande
Islande
Italie
Luxembourg
Malte
Norvège (depuis 2007)
Pays-Bas
Pologne
Portugal
République tchèque
Roumanie
Royaume-Uni (Écosse)
Slovaquie
Slovénie
Suède
Turquie



CEDEFOP

Centre européen pour le développement
de la formation professionnelle

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

Luxembourg:

Office des publications de l'Union européenne

2009 - VI, 96 p. - 17 x 24 cm

ISBN 978-92-896-0603-5

N° de catalogue: TI-78-09-692-FR-C

Gratuit – Disponible sur demande adressée au Cedefop

N° de publication: 4054 FR



DG Éducation et culture

FR

LIGNES DIRECTRICES EUROPÉENNES

pour la validation des acquis non formels et informels

Ces lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels constituent l'aboutissement d'une coopération de plus de deux années entre les pays d'Europe réunis au sein du groupe sur la reconnaissance des résultats de l'apprentissage et dans le cadre du processus Éducation et formation 2010. Tout en se référant aux principes européens communs pour l'identification et la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles adoptés par le Conseil des ministres en 2004, ces lignes directrices présentent des recommandations d'experts, qu'il appartiendra aux parties prenantes au niveau national et local d'utiliser volontairement. Elles visent à contribuer à l'élaboration en Europe de démarches de validation diversifiées, de haute qualité et économiquement efficaces, qui viendront à l'appui de l'apprentissage tout au long de la vie et embrassant tous les aspects de la vie.



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

Gratuit – Disponible sur demande adressée au Cedefop 4054 FR



Publications Office

Publications.europa.eu

ISBN 978-92-896-0603-5



T1-78-09-692-FR-0