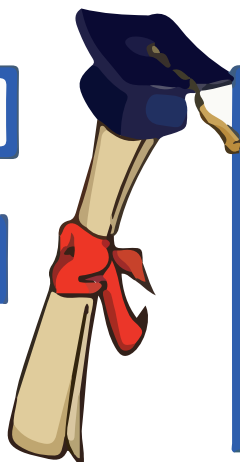




VALORIZE

N

F



I

ACROSS EUROPE

VALORIZE NON FORMAL AND INFORMAL LEARNING ACROSS EUROPE



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

NFIL Project
Valorize Non Formal and Informal
Learning across Europe
cod 2018-1-IT02-KA204-048012

WWW.VALORIZENFIL.EU

VALORIZENFIL 

VALORIZENFIL 

RÉSUMÉ DU RAPPORT

de l'I.O.1 Analyse de terrain du projet Erasmus+ AC 2 "Valorize NFIL across Europe" 2018-1-IT02-KA204-048012

Imaginez... qu'il existe un moyen facile de faire valider vos compétences et votre savoir dans tous les pays, peu importe où et comment vous les avez obtenus et que ceux-ci soient acceptés par les employeurs et les centres de formation dans toute l'Europe...

Nos diplômes ne représentent qu'une fraction de ce que l'on apprend dans la vie. Tout ce que nous apprenons en dehors du système éducatif formel, par exemple au travail, en voyageant, durant nos loisirs, pendant des cours ou des ateliers est également important, mais souvent, il n'y a pas de preuve tangible de ces expériences d'apprentissage. Néanmoins, ces compétences acquises sont des indicateurs précieux de la personnalité et de ce dont une personne est capable de réaliser dans un contexte professionnel. Cependant, ceci n'est qu'une raison de mettre en place des accords de validation. Il y a plusieurs autres raisons. Au cours de la dernière décennie, l'Europe a été confrontée à une sérieuse crise économique. Ce qui a entraîné une pénurie d'emploi sur le marché du travail.

Durant cette période, il était important de s'assurer que les personnes avaient les bonnes compétences et qualifications pour trouver et garder un emploi. Actuellement, la situation économique a changé. Dans de nombreux pays européens l'économie est de nouveau en croissance.

Les citoyens doivent se reconvertir pour occuper les postes vacants et dans beaucoup de pays, on fait appel à une main d'œuvre étrangère pour assurer l'approvisionnement du marché du travail. Cela montre l'importance du développement et de la reconnaissance des compétences et aptitudes des personnes peu importe la situation économique; aussi bien pour la personne que pour les (futurs) employeurs. De plus, pensez aux évolutions démographiques. Il faut travailler plus longtemps avant de pouvoir prendre sa retraite et il y a aussi l'augmentation de la migration¹ pressentie dans les décennies à venir.

¹ Par migrants nous entendons non seulement les réfugiés ou migrants externe à l'Europe mais aussi les personnes qui partent vivre dans d'autres pays au sein de l'Union Européenne en quête d'opportunités de carrière à l'étranger.

Ceci fait appel à une approche où les États membres européens sont soutenus par de bonnes méthodes de validation de compétences. Cela fait aussi appel à une collaboration forte entre les entreprises et les organismes de formation professionnelle pour offrir une éducation et une formation de qualité à chacun.

Néanmoins, il faut se rendre à l'évidence.

Le "rêve" comme décrit ci-dessus et le principe selon lequel "l'apprentissage se fait dans tous les contextes" est la base majeure de la Recommandation pour l'apprentissage Non Formel et Informel.

La Recommandation a été adoptée par les États membres en 2012.

Cependant, la mise en pratique indique des résultats différents...

“Il ne s’agit pas seulement de mettre en place un système et des instruments. Il est nécessaire d’en faire davantage.”

Cela requiert une autre façon de penser l'éducation et la formation, en particulier la formation continue. L'éducation ne se fait plus dans une seule école et/ou dans un seul pays, mais elle se fait partout. Si nous n'acceptons pas ceci, et si nous ne nous « fions » pas aux compétences qui ne sont pas reprises sur un certificat ou un diplôme, ou si nous ne parvenons pas à mettre en place un système de validation qui rend ces compétences et connaissances visibles, cela causera des problèmes sur le marché du travail et à plus large échelle, dans la société en général.

Un système de validation qui fonctionne devrait prendre en considération les caractéristiques et besoins nationaux, régionaux, sectoriels et/ou locaux. Il devrait remplir les besoins du groupe cible.

En même temps, le système devrait être ouvert aux individus à l'étranger, et devrait être facilement accessible, compréhensible, transparent et attractif pour des personnes à l'étranger.



“Le projet “Valorize NFIL across Europe”

Dans le projet financé par l’Union européenne “Valorize NFIL across Europe”, une analyse des systèmes de validation a été réalisée dans les différents pays partenaires. L’objectif de l’analyse est

de donner aux partenaires du projet une plus grande idée des systèmes de validation actuels et de rendre visible les opportunités de validation de compétences pour les migrants et les groupes désavantagés de chaque pays.

Le projet NFIL across Europe ne consiste pas en la création d’un nouveau système de validation de l’apprentissage non formel et informel, il s’agit de mettre en lumière les possibilités existantes dans les pays partenaires, d’utiliser les systèmes en place pour tous.

Des données qualitatives sont collectées via des questionnaires dans les pays partenaires.

Afin de comparer les systèmes de validation de compétences dans les différents pays, il est important de s’assurer que les accords de validation de compétences s’alignent avec les principes repris dans les Recommandations sur la validation de l’apprentissage non formel et informel (2012).

Les Recommandations décrivent 4 thèmes : IDENTIFICATION, DOCUMENTATION, ÉVALUATION, CERTIFICATION. Les personnes devraient pouvoir profiter de ces éléments, soit séparément ou² de manière combinée.

Dans tous les systèmes de validation, ces quatre phases sont présentes. Cependant, en fonction du but de la validation elles ont un poids différent. Par exemple, il semblerait que lorsque la validation mène à une qualification formelle, l’accent est plus mis sur la crédibilité et la garantie de qualité de l’évaluation et de la certification. Lorsqu’une personne souhaite déterminer ses propres compétences, lors d’un développement personnel ou lors de la conduite d’une auto-évaluation, alors l’accent sera plus mis sur l’identification et la documentation des acquis de l’apprentissage.

² Recommandations du Conseil du 20 décembre 2012 sur la validation de l’apprentissage non formel et informel (2012/C 398/01), Journal Officiel de l’Union européenne.

“Que se passe-t-il dans les différents pays partenaires dans le domaine de la validation pour les migrants ?”

Quels sont les résultats de l'analyse et que peut-on apprendre des pratiques dans les pays partenaires, pour faire de la formation tout au long de la vie une réalité en Europe?

La question fondamentale qui se pose lorsqu'on analyse les résultats est : Comment pouvons-nous atteindre un groupe de migrants et comment pouvons-nous nous assurer que le système de validation de compétences soient ouverts et accessibles pour ce groupe cible également ? Tout d'abord, il y a peu ou pas d'informations, de résultats ou de pratiques, spécifiquement connue en ce qui concerne le groupe cible des migrants.

Cependant, il y a des indications qui montre que le système actuel offre des opportunités de validation aux migrants.

Il semble que dans les pays partenaires, la validation des compétences des migrants est implicite à la politique générale de validation. Donc en théorie, les systèmes de validation de compétences sont ouverts à tous types de personnes. En pratique, il semble que la conséquence de ces politiques générales est qu'il est souvent impossible d'obtenir une approche flexible et faite sur mesure pour chaque personne et pour les migrants car elles sont destinées à un large public.

Il est difficile d'atteindre les migrants. Surtout lorsque l'information et l'orientation sont organisées et coordonnées au niveau national et uniquement disponible dans la langue nationale. Il est plus facile d'atteindre des personnes à un niveau décentralisé. Par exemple, via des agences qui offrent des services et apportent du soutien aux migrants. Dans de nombreux pays, il n'existe pas de services sur mesure disponibles dans plusieurs langues. Particulièrement lorsqu'il n'existe pas de mesures pour atteindre et informer le groupe cible des migrants, l'utilisation des services par ce groupe reste faible.

Souvent, le problème avec la validation et l'évaluation de compétence, c'est le temps nécessaire pour compléter la procédure. C'est long et par conséquent coûteux. Cela a également été souligné par les partenaires qui notent un important taux d'abandon dans la phase de documentation, dû aux exigences détaillées et à la procédure administrative. Pour les personnes à la recherche d'un emploi et les migrants en particulier, une procédure plus rapide serait préférable. De plus, il semble que l'analyse des documents fournis par les migrants pose problèmes en termes de contenu et de fiabilité. La langue, le manque de connaissance et de transparence des systèmes éducatifs d'autres pays est également un problème.

Le principe d'un passeport de compétence, qui serait une transcription du dossier d'une personne, peut aider à simplifier la procédure. Cela s'applique lorsque la validation des compétences vise le marché de l'emploi et ne sert pas uniquement à entrer dans le système éducatif formel ou à obtenir une qualification. Ce principe a pour but d'aider les chercheurs d'emploi à trouver un job adapté le plus rapidement possible. La validation de compétences est également plus simple lorsque les critères de validation sont basés sur des critères professionnels et liés aux EQF/NQF; et lorsqu'ils sont classés selon le système ESCO. Les critères devraient aussi être décrits en termes d'acquis d'apprentissage. Plus particulièrement lorsque l'objectif du système de validation de compétences est de faciliter l'accès au marché du travail et/ou d'agrandir les possibilités de carrières des personnes. Un autre avantage est l'utilisation d'unités d'évaluation, il est plus facile pour une personne d'accumuler plusieurs unités d'évaluation plutôt qu'une qualification entière.

La communauté de pratique n'est pas une exigence des Recommandations. Cependant, elle peut être utile lors de la mise en place d'activités pour les migrants. Des expériences peuvent être échangées, ainsi que des méthodes et des outils. Une communauté de professionnels peut avoir plusieurs formes et n'est pas la seule solution. En se référant au but (qu'est-ce que l'on essaie d'accomplir?), une plateforme statique ou alors plus dynamique pourrait être utile.

Une autre recommandation est d'inclure la communication avec les migrants dans la formation des professionnels et d'impliquer les acteurs les plus pertinents pour atteindre ce groupe cible. Si un centre de réintégration ou un centre d'orientation professionnelle connaît les opportunités, ces centres peuvent diriger les personnes au bon endroit. Bien que les actions soient visibles et bien que la validation de

migrants soit indirectement incluse dans les politiques générale pour l'apprentissage non formel et informel (NFIL), il y a encore beaucoup de choses à améliorer. À commencer par l'acceptation générale, la perméabilité pour les qualifications non formelles ou informelles obtenues et pour la culture de NFIL en général ; suivi par l'utilisation des opportunités comme décrites dans l'analyse SWOT. Par exemple, rendre les systèmes de validation de compétences transparents et accessibles à tous. Faire appel à des organisations qui sont en contact direct avec les groupes cibles tels que les migrants ou les personnes démunies peut également être utile dans cette perspective.

FORCE des systèmes de validation de compétences actuels

- Les systèmes de validation de compétences sont ouverts aux migrants et aux personnes démunies. C'est inclus dans les politiques générales de validation de compétences (également une faiblesse);
- Ils existent au sein de structures et d'organisations déjà existantes. Il n'est pas nécessaire de créer de nouvelles structures (également une faiblesse);
- Des critères nationaux sont utilisés lors de la validation de compétences;
- Les professionnels impliqués sont formés (et agréés);
- L'implication d'agences pour les migrants montre de bonnes pratiques;
- Liens forts avec des outils européens tels qu'EQV et ECVET;

FAIBLESSES des systèmes de validation de compétences actuels

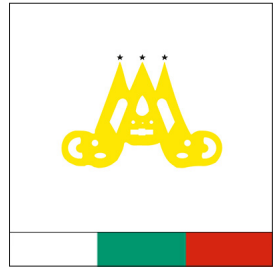
- Les services sont offerts uniquement dans la langue nationale (I, BG)
- Manque de procédures spécialisées pour les migrants et les personnes démunies (BG)
- Les procédures trop lourdes mènent à des abandons pendant la phase de documentation (F, E)
- Procédures coûteuses, pas accessibles pour tous (UK)
- La validation de compétences sert à obtenir une qualification mais pas à la formation continue (BG)
- L'accès à la procédure de validation de compétences est fortement plafonnée (E)
- Manque de flexibilité dans les procédures et dans l'accès à l'éducation (SI, UK)
- Dans l'ensemble, manqué de contrôle de la qualité (UK, SI)
- L'approche locale mène à des opportunités aléatoires (UK, E, B)
- L'approche hautement centralisée mène à une faible flexibilité et une procédure lente (SI)
- Pas de standardisation et de coordination de la procédure (SI, I)

OPPORTUNITÉS de la validation de compétences pour les migrants MENACES

- Offrir des services et informations dans plusieurs langues;
- Utiliser des portails décentralisés (déjà existants) pour atteindre le groupe cible et pour offrir un premier point d'information et de services;
- Utilisation de critères communs basés sur les acquis d'apprentissage;
- Utilisation d'unités de validation afin de faciliter le transfert (ECVET);
- Financement via des projets ou avec le soutien d'employeurs, montrer de bons résultats;
- Utilisation de la méthode du passeport de compétences ;
- Utiliser les bonnes pratiques des pratiques de validation de compétences sur le marché de l'emploi;
- Se concentrer sur les groupes cibles lors de la formation des professionnels;
- Mettre en place une communauté de professionnels afin de partager les résultats et des bonnes pratiques.

MENACES à l'encontre des systèmes de validation de compétences

- Difficulté d'avoir des preuves du parcours éducatif dans le pays d'origine (I, BG, E);
- Reconnaissance des difficultés de l'apprentissage informel. Les victimes sont ceux ayant un niveau de qualification peu élevé (UK, I);
- NFIL est peu utilisé par les candidats sans emploi, vu que le groupe cible est difficile à atteindre (F);
- Pour l'évaluation, des sessions supplémentaires avec le jury d'examen sont nécessaires (F);
- La qualité des résultats dépend grandement de la façon dont la procédure a été conduite (SI);
- Les décisions du jury d'examen ne sont pas toujours justifiées correctement (F);
- Barrières institutionnelles et comportementales au niveau des centres de formation et de leur personnel (UK);
- Manque de fiabilité, de respectabilité et de durabilité pour les services de validation de compétences (UK, SI);
- Pas de culture de NFIL (I);
- Manque de connaissance des possibilités et des procédures (E, I);
- Manque de confiance envers les qualifications obtenues en dehors des systèmes formels (SI);
- Les décideurs politiques ne parviennent pas à mettre en place des lois nationales pour les politiques pratiques (SI);
- Liste d'attentes (B).



VALORIZE NON FORMAL AND INFORMAL LEARNING ACROSS EUROPE

