

Guide qualité pour les systèmes de reconnaissance des acquis

RAFT
Work-based learning recognition



**PROJET ERASMUS+
RAFT: RECONNAÎTRE LES ACQUIS EN
FORMATION PAR LE TRAVAIL**



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

LE PROJET

Acronyme du projet : RAFT

Titre du projet : Reconnaître les Acquis en Formation par le Travail / Work-based learning recognition

Appel à projets : ERASMUS + KA2 - Coopération pour l'innovation et l'échange de bonnes pratiques (KA202)

Référence du projet : 2020-1-FR01-KA202-080279

Durée du projet : 1/11/2020 – 31/10/2023

LICENCE DE PUBLICATION

© 2023. Cette publication est soumise à une licence [CC-BY-NC-SA 4.0 International license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



PARTENAIRES DU PROJET



CLAUDE DE NON-RESPONSABILITÉ

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu, qui ne reflète que les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations contenues dans cette publication.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
PARTIE 1.....	9
ANALYSE POLITIQUE : QUALITÉ DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION.....	10
TOILE DE FOND : DIMENSIONS DE LA QUALITÉ	10
UNE RÉFÉRENCE INTERNATIONALE	12
EQAVET - CADRE DE RÉFÉRENCE EUROPÉEN POUR L'ASSURANCE DE LA QUALITÉ DANS L'EFPP	13
UN REGARD SUR LE PASSÉ LE PLUS RÉCENT ET SUR L'AVENIR	13
PARTIE 2.....	15
QUALITÉ DES INITIATIVES DE FORMATION RAFT	16
CADRE ORGANISATIONNEL	16
CONDITIONS-CADRES DE L'INITIATIVE DE FORMATION	18
PROCÉDURES D'ÉVALUATION ET APPROCHES DE VALIDATION	20
MAINTIEN ET GESTION DE LA QUALITÉ	21
CERTIFICATION DE LA FORMATION ET RECONNAISSANCE DE LA VALIDATION	24
PARTIE 3.....	26
RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE L'APPRENTISSAGE : DEUX BONNES PRATIQUES	27
LE SYSTÈME NATIONAL DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE EN SLOVÉNIE	27
KOMKOM EN AUTRICHE : PROGRAMME DE FORMATION ET OUTIL D'ÉVALUATION.....	32
PARTIE 4.....	37
SYNTHÈSE ET CONCLUSIONS	38
RÉFÉRENCES	43
ANNEXES.....	47
1. GLOSSAIRE	48
2. MODELE DE DOCUMENTATION DE L'EXPERTISE DES PARTENAIRES	60
3. EXTRAIT DE LA GRILLE D'ANALYSE DE L'EXPERTISE DES PARTENAIRES	66
4. DIMENSIONS QUALITATIVES DE L'EXEMPLE SLOVÈNE	69
5. DIMENSIONS QUALITATIVES DE L'EXEMPLE AUTRICHIEN	75



INTRODUCTION

La qualité est essentielle à l'offre de formation par le travail (FT)¹ et à la validation de l'apprentissage non-formel et informel, **répondant aux besoins de l'apprenant ainsi qu'aux exigences du lieu de travail/du marché de l'emploi**. Les adultes vulnérables, défavorisés et formellement peu qualifiés, sont confrontés à des obstacles qui les empêchent de participer à des parcours d'apprentissage tout au long de la vie (Pennacchia et al., 2018). Les **cadres d'apprentissage non-formel et informel constituent une voie d'accès à l'apprentissage pour ces publics**.

Les opérateurs de formation non-formelle au sein du consortium RAFT ou associés à celui-ci proposent une offre de formation professionnelle très accessible aux adultes défavorisés et vulnérables, car elle est adaptée à leurs besoins tout en tenant compte des exigences du marché du travail (voir la production RAFT n° 2). Les entretiens que les partenaires RAFT de l'Université de Klagenfurt ont menés avec des employeurs autrichiens, tant dans le secteur HoReCa que dans celui de l'horticulture, ont confirmé que **la preuve d'une qualification professionnelle** acquise sous la forme d'une **validation officielle des aptitudes et des compétences** serait un réel **avantage pour les travailleurs formellement peu qualifiés** (sans diplôme) lors du processus de candidature et/ou de l'entretien d'embauche (voir la production RAFT n° 2).

Les initiatives de formation non-formelle utilisent l'apprentissage par le travail pour aider les apprenants adultes défavorisés à développer une identité d'apprentissage positive en plaçant **l'apprentissage pratique au centre des préoccupations**. Les opérateurs de formation par le travail favorisent le développement personnel et professionnel en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle ou d'autres certificats pertinents, alignés sur l'employabilité. Les procédures d'évaluation en place permettent la validation et la reconnaissance des acquis d'apprentissage. Cependant, la reconnaissance est un concept large. Sa compréhension va de la reconnaissance des progrès d'apprentissage d'un individu par un praticien en tant que partie essentielle du travail pédagogique, comprise comme une **évaluation formative**, à la reconnaissance formelle par le biais d'une certification officielle ou d'une qualification, délivrée

¹ La signification de la FT "va de l'"apprentissage expérientiel" ou "informel" sur le lieu de travail lui-même à l'"apprentissage sur le tas" et à l'"apprentissage lié au travail" dans des contextes explicitement professionnels et dans les établissements d'EFPP." (Bahl et al., 2019, 13) Et l'apprentissage lié au travail signifie "apprendre pour le travail, apprendre au travail et apprendre par le travail" (ibid., 14).

par une autorité publique, basée sur une **évaluation sommative par rapport à une certaine norme**. La validation de l'apprentissage non-formel et informel au niveau national diffère entre les Etats membres de l'UE, en fonction des cadres de qualifications régionaux ou sectoriels en place, et en fonction des voies menant à la reconnaissance formelle/officielle de l'éducation et de la formation non-formelles, et en particulier des acquis d'apprentissage informels/antérieurs.

La confiance dans l'apprentissage tout au long de la vie repose sur un travail pédagogique de qualité et sur la pertinence de la formation par rapport aux capacités individuelles et à l'employabilité. La confiance dans la validation de l'apprentissage non-formel et informel repose sur la transparence des acquis d'apprentissage visés, prenant en compte l'adéquation entre les demandeurs d'emploi et les emplois disponibles dans la région, et sur une évaluation fiable dans le cadre des procédures de validation comme base de la certification et de la reconnaissance des résultats d'apprentissage (voir la production RAFT n° 1). En effet, les procédures de validation de l'apprentissage non-formel et informel axées sur la qualité sont essentielles pour les personnes impliquées dans l'enseignement et la formation professionnels (EFP). Dans ce contexte, le présent guide aborde la question de la **qualité en contexte de formation par le travail et la validation de l'apprentissage non-formel et informel** tels qu'ils sont fournis par les opérateurs de formation non-formelle au sein du consortium RAFT et au-delà :

- Le **premier chapitre "Analyse politique : la qualité dans l'éducation et la formation"** comprend un examen des dimensions de la qualité telles qu'elles sont élaborées dans les documents politiques pertinents. Ce chapitre est basé sur une analyse documentaire (Bowen, 2009) et souligne l'importance des dimensions de la qualité d'un point de vue politique, en présentant les développements récents de la validation de l'apprentissage non-formel et informel dans la politique européenne et la manière dont il est devenu une priorité pour les institutions et les organes politiques européens. L'une des clés de la qualité en matière de validation de l'apprentissage non-formel et informel, en particulier en ce qui concerne les initiatives de formation non-formelle, est le **maintien d'un langage partagé et d'une compréhension commune de la terminologie pertinente**, c'est pourquoi un **glossaire** couvre les termes essentiels de ce guide (voir l'annexe 1).

- Dès le départ, la politique a mis l'accent sur le potentiel de la validation de l'apprentissage non-formel et informel pour les groupes cibles de RAFT, à savoir les personnes défavorisées sur le plan socio-économique ou les personnes formellement peu qualifiées : "Les groupes défavorisés, y compris les chômeurs et les personnes menacées de chômage, sont particulièrement susceptibles de bénéficier des dispositifs de validation, car la validation peut accroître leur participation à l'éducation et à la formation tout au long de la vie et leur accès au marché du travail" (Conseil de l'Union européenne, 2012). Toutefois, seuls les praticiens qui travaillent depuis longtemps avec des groupes vulnérables dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie possèdent l'expertise requise pour un travail et un développement de qualité et ont donc "donné vie" à cette qualité. C'est pourquoi le **deuxième chapitre "La qualité dans les initiatives de formation par le travail des partenaires RAFT"** met en évidence ces dimensions de la qualité. Ce chapitre met l'accent sur l'expertise des praticiens en matière de FT axée sur la qualité et d'évaluation des acquis d'apprentissage. Les partenaires RAFT, sur la base de leur expertise, se sont mis d'accord sur les dimensions de la qualité pour décrire en détail l'offre de formation et les procédures d'évaluation ou de validation. La fiche qui en résulte (voir annexe 2) a été remplie par chaque partenaire et une session de travail dédiée a été organisée avec les partenaires pour une discussion approfondie des résultats. Les données ont été analysées selon la méthode du "résumé de l'analyse qualitative de contenu" (Mayring & Brunner, 2013) sur la base d'une grille d'analyse (voir annexe 3) et en résumant les principaux résultats, tels qu'ils sont présentés dans ce chapitre.
- La validation de l'apprentissage non-formel et informel vise en fin de compte la certification et la reconnaissance des acquis de l'apprentissage, en particulier pour les personnes formellement peu qualifiées. Les dimensions de la qualité développées et incluses dans les initiatives d'apprentissage tout au long de la vie constituent la base essentielle de cet objectif. Toutefois, les parties prenantes externes doivent créer le cadre structurel et juridique pour que la validation de l'apprentissage non-formel et informel débouche réellement sur une certification et une reconnaissance officielles. C'est pourquoi le **troisième chapitre "Exemples de bonnes pratiques"** analyse deux exemples de cas qui prévoient un

cadre structurel et juridique pour la certification et la reconnaissance officielles et formelles des résultats d'apprentissage dans leur pays. Les qualifications professionnelles nationales (CPN) slovènes montrent comment l'apprentissage non-formel et informel est validé et reconnu, et comment les individus obtiennent un certificat officiellement reconnu attestant de leurs qualifications professionnelles nationales. Le deuxième exemple, l'initiative KomKom en Autriche, sert de programme de formation et d'outil d'évaluation pour valider plusieurs normes professionnelles alignées sur le cadre national autrichien des certifications (CNC) aux niveaux 1 et 2 (et, dans un avenir proche, au niveau 3). Il ne faut pas oublier que KomKom a été développé par l'Université de Klagenfurt et Chance B, tous deux partenaires de RAFT, depuis l'année 2011 dans le cadre de plusieurs projets. Les deux analyses, l'exemple slovène et l'exemple autrichien, sont basées sur la "Déclaration de Berlin sur la validation des acquis" (voir chapitre 1), qui sert de cadre aux éléments de qualité impliqués dans ces deux exemples de cas (comme développé dans l'annexe 4 et l'annexe 5).

- Le **quatrième et dernier chapitre, intitulé "Synthèse et conclusions"**, propose des recommandations sur les dimensions de la qualité dans la FT et la validation de l'apprentissage non-formel et informel en tant que base pertinente pour développer la confiance et permettre la certification et la reconnaissance officielles/"formelles" de la FT. Ce dernier chapitre est basé sur la synthèse de chaque chapitre de ce guide et sur les guides RAFT n° 1 et n° 2.



PARTIE 1

Analyse politique : qualité de l'éducation et de la formation

Ce chapitre met l'accent sur la perspective politique. Les documents politiques, tels qu'ils sont présentés ici, racontent l'histoire des dimensions de la qualité en ce qui concerne la formation. Ce chapitre met en lumière les dimensions de la qualité d'un point de vue politique, en présentant les développements récents de **la validation de l'apprentissage non-formel et informel dans la politique européenne** et la manière dont elle est devenue une **priorité** pour les institutions et les organes politiques européens.

Toile de fond : dimensions de la qualité

La qualité de l'éducation et de la formation professionnels (EFP) a toujours été une priorité pour les institutions européennes. L'introduction de l'approche par compétences et la définition des acquis de l'apprentissage dans plusieurs pays à la fin des années 1980 et au début des années 1990 ont jeté les bases de l'émergence de la norme de validation (Villalba & Bjørnåvold, 2017 ; voir également CEDEFOP, 2023 [2015 ; 2009]).

- En 2004, le Conseil européen a adopté les principes européens communs pour la validation de l'apprentissage non-formel et informel (Conseil de l'Union européenne, 2004).
- En 2008, la recommandation relative à l'établissement du cadre européen des certifications (CEC) pour l'apprentissage tout au long de la vie a été introduite (Parlement européen et Conseil, 2008). Le CEC a été conçu pour servir de passerelle entre les différents cadres nationaux de certification (CNC) et définit huit niveaux de référence en termes de résultats d'apprentissage, notamment les savoirs, les compétences, l'autonomie et la responsabilité.
- La recommandation du Conseil de l'Union européenne (2012) sur la validation de l'apprentissage non-formel et informel était considérée comme un moyen de remédier à l'impact de la "grave crise économique" sur les groupes défavorisés en termes de chômage, et de répondre aux préoccupations liées à l'exclusion sociale et à la pauvreté. La validation de l'apprentissage non-formel et informel était également destiné à soutenir le marché du travail et les politiques sociales (Villalba & Bjørnåvold, 2017).

- De 2011 à 2013, la Commission européenne a dirigé un groupe de travail thématique sur la qualité de l'éducation et de la formation des adultes. Le rapport final de ce groupe de travail thématique (2013, 8) souligne, entre autres, un message clé, qui est également conforme à l'objectif du projet RAFT : "Une approche globale de l'assurance qualité dans l'éducation et la formation tout au long de la vie peut être mieux réalisée en poursuivant trois axes d'action : compléter les ressources existantes ; développer et étendre les ressources existantes ; et intégrer les ressources dans un cadre cohérent de principes, de critères et de lignes directrices."
- Selon les parcours de montée en compétences de l'UE (Conseil européen, 2016), élever les niveaux de compétences signifie fournir des compétences utiles pour l'emploi, y compris les compétences de base que sont la littératie, la numératie et la compétence numérique, mais aussi, en ce qui concerne un ensemble plus large de compétences, fournir des savoirs et des compétences qui permettent aux individus de progresser vers des niveaux plus élevés du CEC.
- Le nouvel agenda des compétences pour l'Europe (Commission européenne, 2016) - *des compétences pour l'emploi* - vise à accroître la pertinence des systèmes d'EFP pour répondre aux besoins de la société, avec l'idée que chacun devrait développer des compétences plus nombreuses et de meilleure qualité. L'agenda révisé des compétences sur l'EFP pour une compétitivité durable, l'équité sociale et la résilience (Conseil de l'Union européenne, 2020) adopte une approche plus **holistique, plaçant les besoins des apprenants au centre et mettant ainsi l'accent sur les questions de qualité** (voir également CEDEFOP, 2020a, et 2020b). Cette recommandation demande que les programmes d'EFP soient non seulement centrés sur l'apprenant en offrant un **accès à l'apprentissage** (face à face, numérique ou mixte), mais aussi en proposant des **parcours flexibles et modulaires au sein de l'EFP sur la base de la reconnaissance des acquis de l'apprentissage**.

Une référence internationale

En 2019, la 3^{ème} édition de la Biennale sur la validation des acquis d'apprentissage (VAA) s'est tenue à Berlin dans le but de permettre à la communauté VAA de formuler des principes généraux pour un système VAA robuste et efficace en Europe et au-delà. La déclaration de Berlin sur la validation des acquis de l'expérience (2019) a été adoptée à l'issue d'un processus ascendant au cours de la biennale. Cette déclaration a été conçue pour inciter les parties prenantes et les décideurs politiques **à rendre les politiques de validation plus audacieuses, plus efficaces et plus inclusives**. Elle vise à constituer une référence internationale pour les systèmes de validation et à établir un langage et des objectifs communs parmi les praticiens, les parties prenantes et les décideurs politiques. La déclaration comporte six sections : dispositions organisationnelles ; financement ; procédures et instruments ; structures de soutien ; parcours post-validation ; et fondements juridiques.

En 2019 également, la Commission européenne a lancé une consultation ouverte sur la recommandation de 2012 relative à la validation de l'apprentissage non-formel et informel, qui a contribué à susciter une action nationale en faveur de possibilités de validation plus nombreuses et de meilleure qualité. L'utilisation croissante des acquis de l'apprentissage a eu un impact sur la définition, la description et la structure des certifications et des programmes d'études, ce qui peut être considéré comme une évolution des programmes nationaux d'enseignement vers des programmes nationaux d'apprentissage, d'enseignement nationaux vers des programmes d'apprentissage nationaux. Toutefois, la qualité et le détail des descriptions varient encore considérablement d'un pays à l'autre. Il n'existe toujours pas d'approche harmonisée au niveau européen, et les pays diffèrent largement en termes de mécanismes mis en place, en **particulier pour cibler les groupes défavorisés**.

Le projet RAFT a donc identifié des moyens d'atteindre et d'inclure les adultes défavorisés en évaluant et en validant les résultats d'apprentissage de la FT d'une manière structurée et systématique. Cette **approche sur mesure prend en compte les besoins et les défis uniques auxquels sont confrontés les groupes défavorisés**.

EQAVET - Cadre de référence européen pour l'assurance de la qualité dans l'EFP

EQAVET est un cadre destiné à soutenir la qualité de l'EFP dans les États membres de l'UE (DG Emploi, affaires sociales et inclusion, n.d.). L'EQAVET est destiné à être utilisé comme un cycle d'assurance et d'amélioration de la qualité afin de maintenir et d'améliorer la qualité de l'EFP initial et continu. Le cycle comprend la planification, la mise en œuvre, l'évaluation et l'examen/la révision en vue d'un changement ultérieur. Il comprend un ensemble de descripteurs et d'indicateurs pour la gestion de la qualité, tant au niveau du système d'EFP qu'à celui des opérateurs d'EFP. EQAVET peut être considéré comme une **boîte à outils** dans laquelle les différents utilisateurs peuvent sélectionner les descripteurs et les indicateurs les plus pertinents pour les besoins de leur système d'assurance qualité.

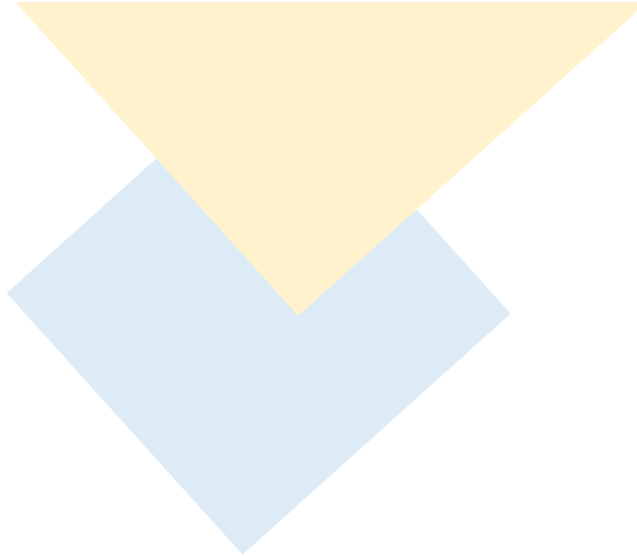
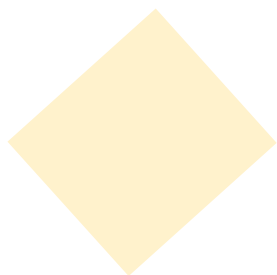
Un regard sur le passé le plus récent et sur l'avenir

L'édition 2018 du Prix de l'inventaire européen de validation des apprentissages non formels et informels montre que l'assurance qualité des initiatives de validation en dehors des systèmes formels d'enseignement et de formation peut varier considérablement et ne pas être conforme aux pratiques en vigueur dans le secteur formel de l'EFP (Commission européenne et al., 2018). En outre, le récent nouvel agenda européen pour l'éducation et la formation des adultes (NEAAL) de 2021, en tant que stratégie clé pour promouvoir la participation à l'apprentissage et à l'éducation des adultes jusqu'en 2030, souligne la nécessité d'**investir dans des offres d'apprentissage de qualité**.

Depuis l'initiative de la Commission européenne en 2021 visant à remplacer le système européen de crédits pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET), les États membres de l'UE sont encouragés à établir des **comptes individuels d'apprentissage (ILA) et des microcrédits (MC)** nationaux (Conseil de l'Union européenne, 2022a et 2022b), qui ont suscité un regain d'intérêt de la part des États membres de l'UE (Luomi-Messerer, 2019). La qualité de l'offre et l'intégration de l'ILA et des MC dans les systèmes d'éducation et de formation existants sont des questions sensibles.

La Commission européenne a déclaré 2023 **Année européenne des compétences** (Union européenne, 2023), afin de donner un nouvel élan à l'apprentissage tout au long de la vie. Il s'agit notamment de promouvoir des investissements plus importants, plus efficaces et plus inclusifs dans la formation et l'amélioration des compétences, et de faire correspondre les aspirations et les compétences des personnes aux possibilités offertes par le marché du travail. Il est donc essentiel de recycler et d'améliorer les compétences de la main-d'œuvre existante. Dans cette optique, la troisième édition des lignes directrices européennes du CEDEFOP pour la validation de l'apprentissage non-formel et informel a été publiée en 2023, sur la base d'un processus de consultation avec les parties prenantes et les experts en validation depuis 2020.

Après avoir montré que l'amélioration des compétences et la validation des acquis de l'apprentissage figurent à l'ordre du jour politique, la question est de savoir comment appliquer ces objectifs à différents groupes d'apprenants. C'est pourquoi le chapitre suivant est consacré aux **approches sur mesure et centrées sur l'apprenant**, telles qu'elles sont mises en œuvre dans les initiatives de formation en alternance actives dans le cadre du projet RAFT, car ces approches prennent en compte les besoins et les défis uniques auxquels sont confrontés les adultes défavorisés et vulnérables, et racontent ainsi une histoire éclairante sur les **dimensions pédagogiques de la qualité et de l'expertise professionnelle**.



PARTIE 2

Qualité des initiatives de formation RAFT

Ce chapitre présente les principaux résultats concernant l'expertise pratique des partenaires RAFT (voir l'annexe 3 pour plus de détails) en ce qui concerne les **dimensions qualitatives** de leur travail pédagogique avec des adultes défavorisés et vulnérables, la pertinence des **résultats d'apprentissage** en ce qui concerne le marché du travail/l'employabilité et le développement personnel, ainsi que la **transparence et la fiabilité de l'évaluation** en tant que **piliers de la confiance dans l'apprentissage tout au long de la vie et dans la validation de l'apprentissage non-formel et informel**.

Cadre organisationnel

Toutes les initiatives de formation examinées ci-dessous sont intégrées dans des cadres organisationnels globaux qui représentent, exigent ou garantissent des efforts de qualité basés sur l'accréditation, les exigences de financement, les objectifs politiques ou même les cadres juridiques. Tous ces efforts visent à soutenir l'inclusion des groupes défavorisés et vulnérables, à la fois dans la société en général et sur le marché du travail en particulier.

Scuola Centrale Formazione (SCF)/Italie, un réseau national de centres de formation professionnelle, est accrédité et financé pour l'insertion professionnelle par la région de Vénétie. La coopérative sociale **Francesco d'Assisi (FdA)** est un membre associé du réseau, ce qui lui permet d'utiliser l'accréditation régionale de la SCF. L'accréditation est soumise à certaines exigences (par exemple, la structure, le personnel, les méthodes de suivi et d'évaluation) et la région de Vénétie vérifie tous les deux ans si les exigences d'accréditation sont toujours respectées.

Association locale d'insertion par l'économie (ALIE)/France est une association qui aide les personnes peu qualifiées et les chômeurs de longue durée à développer leur employabilité. L'ALIE aide les bénéficiaires à développer leurs compétences et à construire un parcours sécurisé vers l'emploi. L'ALIE agit en tant que structure d'insertion par l'activité économique et en tant que partenaire d'**Attitudes Pro**. L'ALIE reçoit des fonds publics pour ses activités. Soixante pour cent

des salaires des stagiaires sont financés par l'agence d'exécution et le ministère de l'Emploi et de l'Insertion.

Attitudes Pro/France est un programme de soutien nouvellement conçu et financé par les pouvoirs publics, qui consiste en une formation, un accompagnement et une immersion dans un environnement professionnel, impliquant des associations, des organismes publics (comme les missions locales, un dispositif du gouvernement français qui aide les jeunes à s'intégrer dans la vie professionnelle et sociale : emploi, formation, orientation, logement, mobilité, santé, sport, accès à la culture...) et des entreprises, dans le but de soutenir la réinsertion des chômeurs de longue durée et des jeunes sans qualification en développant leurs compétences relationnelles.

Equalis/France, acteur de l'économie sociale et solidaire et de l'insertion par l'activité économique, a rejoint le projet RAFT en tant que partenaire associé de l'AGFE. L'association propose un accompagnement global aux personnes en difficulté et éloignées de l'emploi : elle leur donne la possibilité de travailler pour résoudre les difficultés et faciliter leur réinsertion sociale et professionnelle. Equalis a développé des chantiers d'insertion pour accueillir des participants le plus souvent référencés par le Pôle Emploi ou la Mission Locale. Afin de donner aux bénéficiaires tous les outils nécessaires, ils sont suivis et accompagnés tout au long de leur contrat : travail sur le savoir-être et le savoir-faire lors de formations théoriques et pratiques (français, mathématiques, secourisme du travail, conduite d'engins en fonction du métier, etc.) Les conseillers en insertion professionnelle peuvent également les orienter vers des formations ou les accompagner dans leur recherche d'emploi (rédaction d'un CV, réflexion sur les ambitions du salarié, etc.) Certaines activités d'Equalis sont très similaires à celles de l'ALIE, notamment en ce qui concerne le processus de reconnaissance, puisque les deux organisations font partie du même réseau et s'appuient sur le modèle des « structures d'insertion par l'activité économique » (SIAE).

Chance B Group/Autriche est un prestataire de services sociaux qui gère - parmi de nombreux services sociaux - KomKom, un outil pour la FT et la validation de l'apprentissage non-formel et informel qui reconnaît des résultats d'apprentissage standardisés pour six certifications via le

CNC². Son développement a été financé par le Fonds social européen et le ministère fédéral autrichien de l'éducation, des sciences et de la recherche. KomKom est mis en œuvre dans le cadre du service "TaB" (promotion de la participation des personnes handicapées à la vie professionnelle), qui vise à promouvoir l'employabilité des personnes handicapées et/ou ayant des difficultés d'apprentissage. Le service "TaB" lui-même reçoit un financement public de la province de Styrie et l'un des critères de financement est que le soutien apporté aux participants doit être évalué et documenté.

AID Coordination/Belgique (AID) est un réseau d'initiatives d'inclusion socioprofessionnelle (centres de formation professionnelle) à Bruxelles et en Wallonie. Dans le cadre de RAFT, l'AID a impliqué l'un de ses membres, **Le Perron de l'Ilon (Le Perron)**, un centre d'insertion socioprofessionnelle (CISP) agréé par la Région wallonne. Cet agrément permet à tous les CISP de bénéficier d'une subvention annuelle octroyée par les autorités régionales. De plus, les centres de formation par le travail, comme Le Perron, génèrent des revenus d'activité économique. L'objectif de l'initiative est de réintégrer des adultes peu qualifiés sur le marché du travail en les formant et en éliminant les freins à l'emploi et les barrières sociales qu'ils rencontrent.

Conditions-cadres de l'initiative de formation

Toutes les initiatives de formation travaillent en étroite collaboration avec les parties prenantes concernées, telles que le service public de l'emploi, les entreprises et/ou d'autres prestataires de services sociaux agissant dans des domaines similaires avec des objectifs similaires. La sélection des participants potentiels se fait souvent par le biais d'une pré-évaluation par les autorités désignées, par exemple les agences pour l'emploi ou les municipalités, qui délivrent également un profil initial comprenant, par exemple, un certificat de handicap ou d'autres documents utiles.

La **FdA** décrit qu'il existe un "bon amélioré" avec lequel les participants potentiels intéressés peuvent planifier leur parcours de formation individuel. Ces objectifs négociés et centrés sur l'apprenant sont ancrés dans des accords mutuellement valables. Dans cette phase, **Chance B**,

² KomKom est présenté plus en détail au chapitre 3 comme un exemple de bonne pratique.

par exemple, utilise son propre outil d'évaluation KomKom. Les initiatives de formation comprennent des éléments de formation théorique (par exemple des ateliers) et pratique (par exemple des stages dans des entreprises partenaires) adaptés à chaque individu. La durée peut varier de 6 à 24 mois, en fonction de l'opportunité de formation convenue. L'accès aux initiatives d'**ALIE**, **Chance B** et **Le Perron** est possible à tout moment, car elles proposent des programmes de formation individualisables et des procédures de validation correspondantes. **FdA** et **Attitudes Pro** ont des calendriers de formations fixes, et l'accès n'est donc possible qu'en commençant en groupe à l'occasion du lancement d'un module de formation. **Chance B** souligne que les supports de qualification et les programmes sont fournis dans un langage simple et adapté aux adultes, afin que les groupes cibles puissent les comprendre pleinement. **Le Perron** signale que son initiative évite autant que possible les ressources écrites et s'appuie plutôt sur des représentations picturales. D'autres structures de soutien comprennent le développement des compétences en matière de recherche d'emploi (y compris la préparation des dossiers de candidature, les entretiens). **Attitudes Pro** et **Le Perron** font également référence au soutien psychosocial interne. **Le Perron** l'assure en permanence, du début à la fin du parcours de formation, alors que **Attitudes Pro** l'étend principalement à la phase finale de la formation. Dans toutes les initiatives, des services de conseil sont proposés en cas de besoin, car ils font partie de l'accord individuel, en particulier pendant les stages. **Chance B** souligne que les souhaits et les objectifs liés aux besoins d'apprentissage individuels peuvent être discutés avec les coordinateurs de programme et les formateurs dans un esprit de réflexion et de soutien.

Procédures d'évaluation et approches de validation

Comme cela a été précisé, les procédures d'évaluation et de validation sont un élément clé pour les opérateurs de formation. Dans ce qui suit, l'accent est mis sur les considérations de **qualité**. Le **dialogue** entre les praticiens et les apprenants est un élément central et récurrent.

ALIE et **Chance B** déclarent que leur approche de la validation est centrée sur l'apprenant, ce qui est une dimension essentielle de la qualité. **FdA** ne procède actuellement à aucune validation, mais utilise une procédure d'évaluation basée sur les compétences, qui consiste en des tests finaux théoriques et des observations pendant le stage, effectués par des praticiens responsables et basés sur des descriptions de compétences et d'aptitudes. Une fois la formation achevée avec succès, les participants reçoivent une attestation. Il s'agit d'une description des compétences, des aptitudes et des savoirs basée sur le formulaire d'évaluation. **Le Perron** précise que son processus d'évaluation a lieu toutes les 3 semaines et est basé sur les outils d'évaluation des formateurs (évaluation des micro-compétences) et une auto-évaluation des compétences techniques, ainsi qu'une évaluation plus large tous les 3 à 4 mois axée sur les compétences sociales transversales. Actuellement, Le Perron ne procède pas à la validation, mais à l'évaluation des compétences. De temps en temps, il travaille avec un organisme compétent externe pour permettre à ses apprenants qui suivent une validation des compétences d'obtenir des titres officiels ("validation des compétences"). **ALIE** décrit qu'un livret de suivi de l'acquisition des compétences (en format Excel) est rempli par un superviseur à intervalles réguliers (sur plusieurs semaines). En cas de réussite, les participants peuvent ajouter une ligne à leur CV. Le processus de validation de **Chance B** est tel que 3 à 6 mois après le début du programme de qualification, les stagiaires effectuent une évaluation intermédiaire déterminée individuellement, qui consiste en une auto-évaluation et une évaluation par le personnel de formation responsable de la progression des participants. Ensuite, sur la base de ces résultats, les prochaines étapes du processus d'apprentissage doivent être planifiées individuellement. L'évaluation finale est effectuée en appliquant le principe des quatre yeux, c'est-à-dire que cette étape est réalisée par deux personnes du personnel de formation qui ont observé les participants dans leur contexte de travail. Le catalogue de compétences KomKom est utilisé pour la validation. KomKom, en tant

que norme professionnelle, est affecté aux niveaux du CNC (1, 2, > 2) et un certificat reconnu (qualification) est délivré à l'issue de la formation. En outre, des recours sont possibles à tout moment, oralement et par écrit, et peuvent être soumis à leurs formateurs/tuteurs, avec la participation d'une personne de confiance interne (par exemple, un collègue) ou externe (de la sphère privée, par exemple, un membre de la famille). Il est possible de répéter certaines parties de l'évaluation et de voir les résultats. **Attitudes Pro** évalue sept compétences comportementales (communication, collaboration, adaptabilité, implication, organisation, maîtrise de soi, résolution de problèmes). L'évaluation est réalisée en collaboration avec l'entreprise, le formateur, le coach et le conseiller en insertion professionnelle, et elle est combinée à une auto-évaluation. L'outil d'évaluation est une grille qui a été testée dans un format Excel et qui est maintenant mise en œuvre en ligne en tant que plateforme web pour délivrer des **open badges** afin de valider les compétences comportementales.

Toutes les initiatives de formation indiquent que des **discussions finales** sont organisées avec les participants concernant leurs résultats et leurs progrès, ainsi que les éventuelles prochaines étapes d'insertion. **SCF/FdA**, **Chance B** et **Le Perron** soulignent qu'ils archivent les données collectées pendant un certain temps, à la fois sous forme numérique et analogique, afin d'être en mesure d'effectuer un éventuel suivi.

Maintien et gestion de la qualité

Les initiatives de formation maintiennent la qualité en termes de qualification requise du personnel et en prévoyant la formation continue. Leurs déclarations de mission et leurs normes éthiques constituent la base et elles s'appuient sur une expertise pédagogique approfondie pour soutenir les groupes défavorisés et vulnérables. Dans certaines initiatives, des critères externes/un soutien externe contribuent à maintenir ou à développer la qualité.

FdA exige que tous les formateurs aient au moins trois ans d'expérience professionnelle. Le tuteur et le coordinateur de projet doivent être titulaires d'une licence. **Chance B** indique qu'il existe certaines exigences concernant les qualifications du personnel "TaB" et que le personnel recruté pour travailler avec les participants à ce service doit répondre aux conditions préalables

définies par l'organisme de financement, par exemple le personnel doit avoir une formation pédagogique (travailleur social spécialisé, pédagogue social, etc.). **Attitudes Pro** affirme avoir employé 3 coachs, 6 formateurs et 3 conseillers diplômés en insertion professionnelle pour chaque stage de 80 stagiaires. Au **Perron**, les formateurs, les travailleurs sociaux (psychopédagogues) et les praticiens ayant des fonctions d'appui, tels que les gestionnaires, le personnel administratif et financier, travaillent ensemble avec de petits groupes de formation.

SCF/FdA et **Le Perron** déclarent parrainer des formations régulières pour leur personnel. **Chance B** signale que le personnel "TaB" est tenu par l'organisme de financement de suivre régulièrement des cours de formation continue.

Toutes les initiatives de formation ont une déclaration de mission valable et réalisable et des normes éthiques basées sur les valeurs, les attentes et les objectifs de l'organisation. Les initiatives de formation ont des critères de qualité qui sont importants pour l'obtention et le maintien de l'accréditation en tant qu'organisme de formation. Au sein de **SCF/FdA**, les critères suivants sont utilisés pour vérifier la qualité du service : le nombre de participants aux cours et le nombre de personnes ayant suivi au moins 75 % de l'activité ; le nombre d'abandons et de placements professionnels ; l'analyse des questionnaires de satisfaction ; l'analyse des plaintes éventuelles. L'**ALIE** précise que la grille d'évaluation en place est basée sur les descriptions officielles des emplois. À l'avenir, pour développer la qualité, ALIE a l'intention d'améliorer l'outil d'évaluation actuel et de le combiner avec une évaluation des compétences techniques. La gestion de la qualité de **Chance B** couvre tous les processus de l'initiative de formation et les accords de coopération avec les entreprises du marché du travail primaire. Pour être inscrite au CNC, la qualification KomKom doit répondre aux critères définis pour l'inscription. Les critères de qualité applicables au service "TaB" doivent être mis en œuvre conformément aux exigences de l'organisme de financement, par exemple en ce qui concerne les taux d'encadrement, les obligations de documentation, l'élaboration d'objectifs compréhensibles avec les participants, la mise en œuvre et l'évaluation.

Des améliorations ont été apportées au sein de **Chance B** en termes de simplicité du langage et d'adaptations techniques de la plateforme en ligne (processus en cours), et une qualification au

niveau 3 du CNC a été développée dans le domaine de l'entretien des espaces verts (KomKom III). **Attitudes Pro** souligne que l'ensemble du processus a été validé par l'expert en compétences comportementales Jérôme Hoarau et qu'une évaluation externe a été réalisée par l'ESOI (Études ethnosociologiques de l'océan Indien). **Le Perron** indique qu'il n'a pas de critères formels, mais qu'il se réfère à sa propre approche de la qualité, basée sur les expériences qualitatives des stagiaires, leur montée en compétences et leur émancipation. Cette approche privilégie la qualité à la quantité et n'utilise pas d'indicateurs pour mesurer le succès en raison des restrictions possibles de la liberté pédagogique. Une inspection annuelle administrative et financière, mais aussi pédagogique, est réalisée annuellement par les services publics. Le secteur CISP travaille actuellement avec la Région wallonne sur une stratégie sectorielle de qualité, y compris un label qualité, et **AID** est activement impliquée dans ce processus, avec de nombreux partenaires (dans le cadre de la mise en œuvre de *NextGenerationEU* en Wallonie).

Pour la plupart des initiatives de formation, le succès est mesuré principalement par le nombre de personnes placées dans l'emploi ou poursuivant leur parcours de formation, et/ou par les certifications obtenues par rapport au nombre total de personnes servies. Le **SCF/FdA** insiste sur le fait que les institutions doivent démontrer un niveau minimum de qualité et de conformité pour obtenir l'accréditation régionale. Il s'agit notamment de normes en termes de structure (par exemple, adéquation des locaux et normes d'hygiène), de personnalité juridique, d'organisation et de gestion des processus de formation, de niveaux minimaux de personnel et d'efficacité de la formation et des services. L'activité de **l'ALIE** fait partie du concept de qualité régionale des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE). Il s'agit d'une convention pluriannuelle (3 ans maximum) avec l'Etat. **Chance B** fonde ses normes de qualité concernant le service "TaB" sur la "loi styrienne sur le handicap", et l'approche KomKom elle-même est basée sur le CNC et ses descripteurs de niveau. L'**AID** indique qu'il n'existe actuellement aucune politique officielle d'assurance qualité globale dans sa région (partie francophone de la Belgique) et que les autorités compétentes sont en train d'élaborer un cadre de qualité et d'établir un point de référence de la qualité pour tous les établissements de formation. Depuis 2022, la Belgique francophone dispose d'un point de référence national EQAVET qui travaille sur ces questions.

Aucune des initiatives de formation associées à RAFT n'est directement liée à EQAVET.

Certification de la formation et reconnaissance de la validation

La certification et la reconnaissance des résultats d'apprentissage acquis dans le cadre de la FT, qui garantissent la transparence et la transférabilité des parcours, constituent une dimension qualitative importante. Les initiatives de formation garantissent la qualité de leur travail pédagogique et permettent ainsi d'instaurer de la confiance entre opérateurs. Toutefois, les parties prenantes concernées (services publics de l'emploi, opérateurs de formation continue, employeurs/marché du travail régional ou national) doivent veiller à ce que les résultats d'apprentissage validés soient effectivement reconnus.

Aucune des initiatives de formation n'a de lien avec ECVET. Depuis que la stratégie de la Commission européenne s'est orientée vers les comptes individuels de formation et en particulier les micro-crédits, la validation de l'apprentissage non-formel et informel est une approche raisonnable et viable pour soutenir les adultes défavorisés et vulnérables.

En ce qui concerne la question de la transition vers le système national d'EFP, le **SCF/FdA** et **Chance B** mettent l'accent sur l'aide des participants à trouver un emploi. Toutefois, **Chance B** propose des services pour aider les personnes à poursuivre leur éducation à l'école et/ou dans le cadre de l'EFP. **ALIE**, **Attitudes Pro** et **Le Perron** poursuivent les deux approches : permettre aux participants d'entrer dans le monde du travail et de réintégrer le système de formation professionnelle. La majorité des initiatives de formation délivrent une attestation ou un certificat (document). **SCF/FdA** délivrent un document décrivant les compétences des participants, semblable au fac-similé de la région de Vénétie. **Chance B** délivre un certificat formel/officiel qui fait référence à l'affectation CNC de la qualification KomKom correspondante et un supplément contenant des informations détaillées sur les résultats d'apprentissage obtenus. Le **Perron** délivre une attestation de présence, qui n'est pas un certificat officiel et n'a aucune valeur juridique. **ALIE** ne délivre aucun document pouvant être utilisé comme reconnaissance sur papier, et **Attitudes Pro** délivre des Open Badges numériques qui peuvent être ajoutés au CV des participants. **Le Perron** ne travaille pas directement dans le cadre d'une stratégie de validation approuvée. Dans le cas de **SCF/FdA**, les résultats sont contrôlés par le prestataire de services

"*Veneto Lavoro*" et sont diffusés sur son site web (étant donné qu'en Italie, la formation professionnelle est une question régionale). **ALIE** et **Attitudes Pro** présentent leurs résultats deux fois par an aux partenaires financiers. **Chance B** diffuse le succès et les résultats de l'approche KomKom principalement au sein du réseau national de fournisseurs de services de soutien sous la forme d'accords de coopération, et **Le Perron** diffuse ses résultats principalement par le biais de la réputation, du bouche-à-oreille, des contacts, des relations avec les partenaires, etc.

Dans l'ensemble, l'expertise des praticiens décrite dans ce chapitre met en évidence les dimensions de la qualité en termes de travail pédagogique et d'apprentissage pratique des adultes défavorisés et vulnérables dans les initiatives de formation non formelle, la pertinence des résultats d'apprentissage liés au marché du travail/à l'employabilité et à l'épanouissement personnel, ainsi qu'une évaluation transparente et fiable comme **piliers de la confiance dans l'apprentissage tout au long de la vie et la validation de l'apprentissage non-formel et informel**.

Après avoir montré qu'il existe une variété de procédures d'évaluation et de validation avec différents niveaux de formalisation au sein des initiatives de formation RAFT, le chapitre suivant offre un aperçu de deux exemples de bonnes pratiques présentant la validation comme la base d'une **reconnaissance officielle/"formelle"**.



PARTIE 3

Reconnaissance des acquis de l'apprentissage : deux bonnes pratiques

Dans ce chapitre, deux exemples nationaux (un à l'échelle nationale en Slovénie et une approche innovante en Autriche) donneront un aperçu du potentiel de développement concernant l'offre d'éducation et de formation, l'amélioration des compétences et, plus particulièrement, le développement et la mise en œuvre de la validation de l'apprentissage non-formel et informel comme **base de la reconnaissance officielle/"formelle"**. Le dernier point concerne bien sûr les politiques régionales, nationales et européennes et le soutien financier, ainsi que les conditions juridiques et les changements requis dans les systèmes nationaux qui fournissent ou améliorent le cadre de la reconnaissance.

Le système national de qualification professionnelle en Slovénie

Le système slovène de qualification professionnelle nationale (QPN)³ est un exemple de bonne pratique sur la manière dont l'apprentissage non-formel et informel peut être validé et formellement reconnu. Le système vise à permettre aux individus d'obtenir un certificat officiellement reconnu - le certificat QPN - pour les compétences, les aptitudes et les savoirs acquis en dehors du système formel d'éducation et de formation.

Le système de QPN en Slovénie est basé sur des normes professionnelles qui sont coordonnées et confirmées au niveau national, ce qui garantit une valeur transparente des certificats QPN sur le marché du travail. La procédure d'obtention des QPN est réglementée par le système des qualifications professionnelles nationales qui a été introduit en 2000 par la loi sur les qualifications professionnelles nationales. Les frais de la procédure sont payés par le candidat, sauf s'ils sont, par exemple, couverts par l'employeur ou dans le cadre de divers projets ou programmes financés par le Fonds social européen ou la République de Slovénie (par exemple, dans le cadre de programmes de politiques actives de l'emploi pour les chômeurs, etc.) La

³ Le QPN est une qualification qui reconnaît les compétences et les savoirs dont une personne a besoin pour effectuer un travail. Les candidats doivent démontrer et prouver leurs compétences dans le rôle ou le parcours professionnel qu'ils ont choisi.

procédure d'obtention d'un certificat QPN se déroule en trois étapes, à savoir la candidature du candidat QPN, le conseil et la constitution d'un dossier, ainsi que la vérification et la validation du QPN.

- La première étape concerne la candidature du candidat à un QPN. Après qu'un opérateur de QPN a annoncé une session de validation, fournissant des informations sur les conditions d'entrée et les options pour obtenir un QPN spécifique, les candidats peuvent s'inscrire auprès de l'opérateur, et si un candidat répond aux conditions d'entrée, le processus passe à l'étape suivante.
- La deuxième étape comprend des conseils et la constitution d'un portfolio. Le candidat à une QPN rassemble les preuves des aptitudes, savoirs et compétences acquises par l'apprentissage et l'expérience requises pour obtenir une QPN spécifique et prépare un portfolio personnel. L'opérateur fournit un conseiller qui conseille le candidat dans la procédure de QPN, l'aide à préparer le portfolio personnel et vérifie l'adéquation du portfolio et l'authenticité des documents contenus dans le portfolio personnel. La troisième étape est la vérification et la validation du portfolio à la lumière d'un QPN. L'opérateur de QPN demande au Centre national des examens (CNE) de nommer une commission pour la session annoncée. Le CNE coordonne la composition de la commission et décide de nommer une commission de vérification des QPN composée de trois membres. Cette commission examine le portfolio et toute la documentation soumise par le conseiller sur la base des méthodes d'évaluation et des critères d'évaluation définis dans les catalogues pour chaque QPN.

En Slovénie, le système des QPN est ouvert aux adultes âgés d'au moins 18 ans qui ont acquis diverses compétences professionnelles tout au long de leur vie mais ne les ont pas fait valider ou reconnaître, ou qui souhaitent être promus dans leur carrière professionnelle sans avoir obtenu un niveau supérieur d'éducation professionnelle ou terminé un programme d'éducation formel. Les jeunes de moins de 18 ans qui ont passé le statut d'apprenti ou les étudiants ayant une expérience professionnelle pertinente peuvent également obtenir des QPN.

Les principales parties prenantes du système des QPN sont l'État, les représentants des employeurs et des employés, les organisations et associations professionnelles, comme par exemple le ministère du travail, de la famille, des affaires sociales et de l'égalité des chances, l'Institut de la République de Slovénie pour l'enseignement et la formation professionnels, le Centre national des examens, les fournisseurs de procédures de vérification et de validation des QPN, les membres des comités de vérification et de validation des QPN, et les candidats aux QPN.

Le système QPN fournit une approche structurée de la reconnaissance formelle de l'apprentissage non-formel et informel. C'est un moyen de promouvoir l'employabilité, la mobilité entre les secteurs et les organisations, et l'adaptabilité fonctionnelle des employés. En résumé, le système slovène de QPN est un exemple de bonne pratique sur la manière dont les pays peuvent valider et reconnaître les savoirs et les compétences acquises par le biais de l'apprentissage non-formel et informel, offrant ainsi aux individus la possibilité de progresser dans leur carrière sans avoir à obtenir un niveau supérieur d'enseignement professionnel ou à achever un programme d'éducation formelle.

Éléments de qualité dans le système QPN

Arrangement organisationnel

Le système QPN a des points d'entrée clairement définis, le catalogue QPN décrivant les savoirs, les aptitudes et les compétences nécessaires, et il implique des rôles clairement définis pour toutes les parties prenantes, y compris les opérateurs, les conseillers et les comités de vérification, ce qui garantit un processus cohérent et équitable. En Slovénie, le système de QPN est lié au système national de qualification, les normes professionnelles constituant la base de la préparation des programmes d'éducation formelle, ainsi que de la vérification et de la validation de l'apprentissage non-formel et informel. La qualité est assurée au niveau du système ainsi qu'au niveau des institutions et des experts individuels.

Procédures, instruments et soutien

Les candidats peuvent obtenir un certificat QPN par le biais d'un test direct, de la compilation d'un portfolio ou d'une combinaison des deux, ce qui offre une certaine flexibilité et permet aux

apprenants de choisir la voie la plus appropriée en fonction de leurs expériences d'apprentissage antérieures et de leurs besoins.

Le système QPN fournit des services d'orientation et de conseil avant, pendant et après le processus de validation, en aidant les individus à identifier leurs forces et leurs faiblesses, à planifier leurs parcours d'apprentissage et à choisir les options d'apprentissage appropriées. Cela permet de s'assurer que les individus ont la possibilité de valider leurs acquis et de leur donner les moyens de progresser dans leur parcours professionnel.

Les membres de la commission de vérification du QPN doivent satisfaire à des exigences en matière de qualification et d'expérience professionnelle, suivre un programme de formation dispensé par l'Institut de la République de Slovénie pour l'enseignement et la formation professionnels, et renouveler leur licence tous les quatre ans en suivant une formation continue et en acquérant une expérience professionnelle.

Fondements juridiques et financement

En Slovénie, le système QPN est intégré dans le cadre juridique du pays, ce qui garantit qu'il est coordonné avec d'autres domaines politiques pertinents tels que l'éducation et la formation, et qu'un mécanisme d'appel est en place en cas de désaccord. Il est financé par des fonds publics et réglementé par le ministère du travail, sous la supervision de l'inspection du travail, de l'Institut de la République de Slovénie pour l'EFP et du Centre national des examens. Un certificat QPN est un document public qui offre une adaptabilité professionnelle et une plus grande flexibilité aux travailleurs. Il est réglementé par le ministère du travail, de la famille, des affaires sociales et de l'égalité des chances, qui en supervise la délivrance, l'utilisation et la qualité.

En conclusion, le système de QPN en Slovénie est transparent, accessible et inclusif, donnant à tous les individus le droit d'accéder aux processus de validation et d'orientation. Il s'agit d'une qualification précieuse qui permet aux individus de valider leurs acquis et de progresser dans leur carrière. Il convient de noter que le QPN slovène permet aux candidats d'obtenir une qualification professionnelle mais pas un niveau d'éducation équivalent, ce qui est l'un des éléments de qualité de la déclaration de Berlin.

Informations complémentaires sur le système slovène de QPN

- Site officiel des qualifications professionnelles nationales en Slovénie (également disponible en anglais) : <https://npg.si/>⁴ ou <https://npg.si/en/>
- Site officiel du point de référence national pour les qualifications professionnelles en Slovénie : <https://www.nrpslo.org/>

Digression : Validation des acquis de l'expérience (VAE) en France

L'exemple slovène ressemble à la validation des acquis de l'expérience en France (VAE)⁵. Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'une expérience d'au moins trois ans en rapport direct avec la certification visée, peut faire une demande de VAE si elle souhaite obtenir une reconnaissance. Cette certification, qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle, doit être enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Différentes certifications sont possibles.

⁴ Remarque : tous les URL de ce document, y compris ceux de la section des références, ont été consultés et vérifiés pour la dernière fois en août 2023.

⁵ Site officiel de la VAE : <https://vae.gouv.fr/espace-candidat/>

KomKom en Autriche : programme de formation et outil d'évaluation

Dès le début du projet en 2011, KomKom a été basé sur l'approche des acquis d'apprentissage et les descripteurs du CNC pour les niveaux 1 et 2 (BMUKK & BMWF, 2011, pp. 55-56). Il a été développé par un partenariat Université-Terrain, financé par le ministère fédéral autrichien de l'éducation. Le projet initial (2011-2015) était dirigé par l'université de Klagenfurt, et l'un des principaux partenaires était Chance B. Chance B a pris en charge le développement ultérieur de KomKom, tandis que la coopération avec l'université de Klagenfurt se poursuit. Le projet a adopté une approche participative et ascendante basée sur l'expertise des praticiens de l'apprentissage tout au long de la vie dans le domaine des organisations à but social/entreprises sociales/opérateurs de formation non formelle (voir Kastner, 2018).

KomKom est à la fois un programme de formation et un outil d'évaluation des compétences professionnelles dans un contexte d'apprentissage tout au long de la vie dans lequel la supervision, le conseil et l'orientation sont assurés. Jusqu'en 2023, six qualifications KomKom aux niveaux 1 et 2 du CNC et une qualification KomKom au niveau 3 ont été développées avec et pour des adultes peu qualifiés. Les groupes-cibles sont principalement des travailleurs occupant des emplois de transition sans qualifications professionnelles formelles et des personnes handicapées. Une plateforme en ligne facile à utiliser permet de valider les compétences professionnelles/méthodologiques, sociales et personnelles (compétences professionnelles et non-professionnelles/transversales) acquises sur le lieu de travail. Après l'obtention d'une qualification, un certificat ainsi qu'un supplément fournissant des informations détaillées sont délivrés.

Éléments de qualité au sein de KomKom

Procédures et instruments

La qualité de KomKom est assurée par une approche à plusieurs niveaux, qui inclut le système national de validation dans son ensemble, les opérateurs qui le mettent en œuvre ainsi que les praticiens impliqués dans les processus d'évaluation et de validation. Le développement de KomKom s'est appuyé sur des ateliers et des boucles de rétroaction avec les praticiens et les

apprenants et a été accompagné d'une évaluation formative. Dès le début, les résultats du projet ont été testés en termes de faisabilité et d'applicabilité.

KomKom met l'accent sur l'apprentissage par le travail et offre des possibilités d'acquérir des qualifications de base générales dans le secteur non-formel qui sont alignées sur les descripteurs du CNC aux niveaux inférieurs. À ce jour, il existe les qualifications KomKom suivantes : qualification technique/artisanale de base ; entretien des espaces verts ; entretien ménager des hôtels ; assistant de cuisine ; assistant de bureau ; et vendeur au détail, qui sont attribuées en tant que qualifications non-formelles aux niveaux 1 et 2 du CNC. Une qualification de niveau 3 a été développée (entretien des espaces verts) et l'intention est de la faire entrer dans le CNC dans un avenir proche.

Chaque certification KomKom des niveaux 1 et 2 du CNC se compose de 14 domaines d'apprentissage avec 70 résultats d'apprentissage basés sur environ 200 critères d'évaluation définis dans des catalogues de compétences. Ces catalogues de compétences sont divisés en trois sections : compétences professionnelles/méthodologiques, compétences sociales et compétences personnelles.

L'approche KomKom offre un degré élevé de flexibilité et est conçue pour favoriser et soutenir les progrès individuels. Elle conduit à la validation et à la reconnaissance des savoirs, des aptitudes et des compétences, indépendamment de la manière et du lieu où elles ont été acquises, sur la base des acquis de l'apprentissage qui correspondent aux descripteurs de niveau du CNC. Ainsi, l'évaluation individuelle sert donc de base à une offre de formation sur mesure par rapport à une certaine norme qui permet la délivrance d'un certificat CNC.

Structures de soutien

Les participants sont accompagnés et soutenus dans leur processus d'apprentissage et de développement par des formateurs spécialisés, des superviseurs de travail et des coordinateurs de programme. Les praticiens (en particulier les coordinateurs de programme) réfléchissent régulièrement avec les participants à leurs souhaits/besoins et à leurs objectifs, et les conseillent et les accompagnent au cours de leur processus d'apprentissage et de leurs stages en entreprise (en coopération avec l'entreprise). Les résultats de l'évaluation sont discutés de manière

encourageante afin de faciliter la compréhension des résultats (éventuellement) différents de l'auto-évaluation et de l'évaluation des autres, des points forts et des réalisations individuelles, et afin de définir conjointement les besoins de formation et les mesures à prendre. Les praticiens qui appliquent l'approche KomKom bénéficient d'un soutien continu.

Le matériel pédagogique relatif au contenu des certifications est adapté aux adultes et rédigé dans un langage simple (selon des règles faciles à lire). Il existe du matériel d'apprentissage complémentaire ainsi que du matériel d'illustration pour une formation (pratique) spécifique ou approfondie. L'approche est très individualisée et flexible. Il n'y a pas de salles de classe traditionnelles ni de limites de temps strictes, car l'évaluation est basée sur l'observation sur une longue période dans un environnement d'apprentissage basé sur le travail. Cela permet de diviser le processus d'évaluation en parties gérables et de l'achever au rythme qui convient le mieux à chaque individu.

L'apprentissage pratique est démontré par l'identification et la documentation des compétences, dans le but de renforcer l'autonomie et l'estime de soi des personnes qui peuvent être considérées comme peu qualifiées ou défavorisées sur le plan éducatif. En mettant en avant leurs capacités pratiques, les participants sont en mesure de reconnaître et de valoriser leur propre ensemble de compétences. En fonction de leur parcours de formation individuel, le travail, la formation et l'évaluation peuvent avoir lieu dans des ateliers protégés ou dans des entreprises si les participants y travaillent déjà. Les placements extérieurs et les stages sont encouragés et initiés en coopération avec les participants. Les opérateurs de services proposant des qualifications KomKom coopèrent avec des entreprises sur le marché du travail primaire et les compétences acquises dans le cadre de ce travail pratique sont également évaluées à l'aide de l'outil KomKom.

La procédure d'évaluation/validation se concentre sur le **développement des compétences**. Les tâches et les processus de l'apprentissage général et professionnel sont spécifiquement conçus pour répondre aux besoins du groupe cible. La biographie d'apprentissage et l'expérience professionnelle de l'individu, ainsi que le monde du travail, sont considérés comme des points de référence et des ressources importants dans ce processus de renforcement des capacités. La

procédure offre des possibilités de nouvel apprentissage par le biais de l'autoréflexion et de la reconnaissance de l'apprentissage antérieur. L'accent est mis sur l'apprentissage tout au long de la vie, le résultat étant la démonstration structurée de compétences professionnelles et transversales sous la forme d'une certification de base (niveau 1 ou 2 du CNC, selon la norme applicable).

L'achèvement du programme KomKom nécessite une évaluation finale pour l'attribution du certificat du CNC. Cette évaluation finale suit le principe des quatre yeux et les résultats intermédiaires et finaux, y compris l'auto-évaluation, sont discutés avec les participants. Il est possible de répéter certaines parties de l'évaluation et de consulter les résultats de l'évaluation. Les résultats peuvent être contestés par les participants KomKom à tout moment, oralement ou par écrit, et les recours peuvent être adressés à n'importe quel praticien, avec l'implication d'un mandataire interne (par exemple, un collègue/pair) ou externe (de la sphère privée, par exemple, un membre de la famille).

KomKom améliore l'employabilité et prépare les participants de la manière la plus complète possible au marché du travail primaire en utilisant une approche d'apprentissage basée sur le travail et en validant et reconnaissant en même temps leurs compétences et leurs réalisations antérieures. Avec les participants, les coordinateurs du programme contactent des entreprises et organisent des stages. Les participants bénéficient également d'un soutien pratique, par exemple pour la recherche d'emploi, la recherche des coordonnées d'employeurs, la rédaction d'un CV, la préparation d'un entretien d'embauche, etc.

Base juridique et financement

À l'heure actuelle, six qualifications KomKom sont accréditées par le CNC aux niveaux 1 et 2. Cette reconnaissance démontre leur validité et leur pertinence sur le marché du travail et apporte une valeur ajoutée aux détenteurs d'un certificat CNC. KomKom est proposé dans le secteur de la formation financée et est donc gratuit pour les participants.

En conclusion, KomKom est un outil de formation et d'évaluation accessible à tous, quel que soit leur milieu d'origine, et particulièrement axé sur ceux qui ne bénéficient pas d'une reconnaissance formelle de leur éducation et de leur expérience professionnelle. Les

compétences deviennent visibles et la capacité d'apprentissage et de performance de chacun se construit comme une ressource officiellement reconnue dans le système autrichien d'éducation et de formation par le biais du CNC.

Informations complémentaires sur KomKom

De brèves descriptions en allemand sont disponibles pour le projet KomKom, KomKom II et KomKom III :

- <https://www.chanceb-gruppe.at/de/Chance-B-Gruppe/Innovation/Abgeschlossene-Projekte/KOMKOM>
- <https://www.chanceb-gruppe.at/de/Herzliches-Willkommen-in-der-Chance-B/Innovation/Abgeschlossene-Projekte/KomKom-II>
- <https://www.chanceb-gruppe.at/de/Herzliches-Willkommen-in-der-Chance-B/Innovation/Aktuelle-Projekte/KomKom-III>

Le site web du CNC fournit des informations en allemand et en anglais :

- <https://www.qualifikationsregister.at/>
- <https://www.qualifikationsregister.at/en/>

Ces deux exemples de pratiques illustrent des solutions possibles pour une (meilleure) reconnaissance officielle/ "formelle" des validations de l'apprentissage non-formel et informel pour les groupes défavorisés et vulnérables. Le **dernier chapitre** est consacré aux considérations liées aux dimensions pédagogiques de l'application de ces solutions en faveur des apprenants défavorisés et vulnérables participant à la FT, mais aussi aux dimensions de qualité telles que développées par le consortium RAFT en termes d'évaluation et de validation comme base de la reconnaissance.



PARTIE 4

Synthèse et conclusions

Une offre d'éducation et de formation (EFP) de haute qualité est un objectif central de la politique européenne de l'éducation. La politique de l'éducation a clairement identifié le potentiel de la validation de l'apprentissage non-formel et informel pour les adultes défavorisés et vulnérables en termes d'épanouissement personnel et d'employabilité. "La validation permet d'adapter l'offre de formation aux besoins individuels, tout en responsabilisant les individus en s'appuyant sur ce qu'ils savent déjà, ce qu'ils sont capables de faire et ce qu'ils comprennent. En augmentant la flexibilité de l'éducation et de la formation, par exemple par l'octroi de crédits [...], il est possible d'améliorer la mise à niveau et la requalification des compétences." (CEDEFOP, 2023, 9)

L'Agenda européen des compétences, qui a été révisé en 2020, adopte désormais une approche plus holistique de l'éducation et de la formation, **plaçant les besoins des apprenants au centre** (Commission européenne, 2020). Proposer une approche centrée sur l'apprenant attire l'attention sur les **dimensions de la qualité pédagogique**. Dans le cadre des initiatives de formation impliquées dans le projet RAFT, les praticiens s'adressent à des adultes défavorisés et vulnérables. Dans ce contexte, le potentiel de l'apprentissage à distance et de l'évaluation de l'apprentissage est exploité au moyen d'approches sur mesure, centrées sur l'apprenant et inclusives, qui prennent en compte les besoins et les défis uniques des apprenants.

Certaines **dimensions qualitatives** significatives de ce **travail pédagogique** sont soulignées ci-après.

- L'apprentissage par le travail est reconnu et utilisé comme l'apprentissage pour le travail, l'apprentissage au travail et l'apprentissage par le travail. La formation par le travail (FT) est un cadre important pour la **formation pratique** des adultes défavorisés et vulnérables. Dans les initiatives de formation RAFT, la FT est clairement centrée sur l'apprenant car elle est adaptée aux besoins de l'individu, tout en maintenant une **certaine norme** en termes de résultats d'apprentissage pertinents qui servent de "programme", fournissant une orientation aux praticiens et aux apprenants.

- Les praticiens qui maintiennent un apprentissage par le travail de haute qualité avec des adultes défavorisés et vulnérables dans le cadre d'initiatives de formation non formelle mettent en évidence le rôle important des praticiens de la validation⁶. L'évaluation de la FT est conceptualisée comme une **procédure qui soutient le processus d'apprentissage - une évaluation formative** des compétences qui contribue à favoriser la **progression individuelle**. Il ne s'agit pas d'un instantané (évaluation sommative par rapport à une certaine norme) à un moment précis. Les procédures d'évaluation sont menées de différentes manières et présentent différents niveaux de formalisation (en termes de fourniture d'une norme formalisée pour une reconnaissance officielle/"formelle"). Les **initiatives de formation non formelle s'efforcent de rendre les résultats de la FT (plus) visibles** en appliquant des **procédures transparentes, équitables et impartiales** qui soutiennent les apprenants et, en même temps, maintiennent une norme pertinente en tant que modèle pour faciliter l'apprentissage - et pour la reconnaissance (future) des résultats d'apprentissage validés.
- **Des praticiens bien formés/qualifiés sont essentiels** pour un travail pédagogique de soutien avec des adultes défavorisés et vulnérables. Les procédures d'évaluation sont menées par une équipe, selon le principe du regard multiple pour garantir l'équité et la précision. Un critère de qualité important est rempli par l'**élément pédagogique des discussions finales** avec les participants, qui réfléchissent aux résultats de l'apprentissage et à la progression au cours de la formation, ainsi qu'aux prochaines étapes possibles. Le **dialogue pédagogique** entre les praticiens/facilitateurs et les apprenants sur leur progression - la distance individuelle parcourue - et les éventuels parcours d'apprentissage ultérieurs, sur la base des résultats de l'évaluation, est un élément clé pour **promouvoir l'évaluation pour l'apprentissage** afin de soutenir les apprenants défavorisés et vulnérables, en **plaçant le conseil et l'orientation avant, pendant et après l'évaluation/la validation au centre de l'action**. Le dialogue, basé sur les réalisations

⁶ Le CEDEFOP (2023, 30-33) souligne l'importance des professionnels de la validation et de leurs compétences, en distinguant les conseillers, les évaluateurs de la validation et les responsables de la validation, les administrateurs et les observateurs externes.

individuelles, aide les stagiaires à comprendre leurs progrès et à nommer avec précision les résultats de l'apprentissage, par exemple lors d'entretiens d'embauche.

La "vision stratégique : l'individu au centre" de la validation de l'apprentissage non-formel et informel du CEDEFOP (2023, 13) est satisfaite par l'expertise des partenaires du projet RAFT, et leur pratique professionnelle de l'apprentissage tout au long de la vie soutient la validation "en tant que facilitateur de l'apprentissage individuel, tout au long de la vie et à l'échelle de la vie" (ibid., 20). Les partenaires du projet RAFT ont adopté **une approche globale de l'assurance qualité dans l'éducation et la formation tout au long de la vie** en complétant les ressources et procédures existantes en matière d'apprentissage tout au long de la vie, en développant et en élargissant les ressources et procédures existantes en matière d'évaluation et de validation de l'apprentissage non-formel et informel, et en intégrant les ressources dans un cadre cohérent de principes, de critères et de lignes directrices, comme indiqué dans les guides RAFT n° 1 et n° 2.

La qualité de l'apprentissage tout au long de la vie dans les contextes de formation non formelle et l'extension de l'apprentissage tout au long de la vie sont indispensables pour **garantir et élargir la facilitation des parcours de formation** pour les groupes défavorisés et vulnérables. Une évaluation et une validation de haute qualité de l'apprentissage tout au long de la vie **préservent la confiance des parties prenantes** (par exemple, les opérateurs de services d'éducation et de formation, les employeurs, le public) dans les opérateurs de formation non formelle. Un certificat basé sur une norme d'évaluation et une procédure de validation de haute qualité constitue une meilleure preuve qu'une simple attestation de participation. En outre, **l'expertise des opérateurs de formation non formelle en matière de conceptualisation, de fourniture et de validation de l'apprentissage tout au long de la vie est une ressource importante pour encourager l'apprentissage tout au long de la vie pour tous**. Étant donné la diversité des structures des opérateurs de formation non formelle et des pratiques d'apprentissage tout au long de la vie, il est essentiel de partager l'expertise, les approches et les solutions, et d'impliquer activement les acteurs de terrain. La **collaboration** est donc essentielle et le projet RAFT est un exemple de bonne pratique à cet égard. Il contribue à la notion de validation en tant que "question de valeurs" (Villalba & Bjørnåvold 2017, 72), selon laquelle **tout apprentissage, quels que soient le lieu et le moment où il se produit, est précieux pour l'individu et la société**, et que

l'apprentissage formel doit être complété par la validation de l'apprentissage non-formel et informel pour rendre visible et valoriser l'apprentissage riche et diversifié des individus.

La notion de "taille unique" est donc cruciale. La qualité consiste à **servir l'apprenant individuel** et à **garantir l'accumulation et le transfert des résultats de la validation dans différents contextes**. RAFT est un exemple de développement d'une solution sur mesure qui est en même temps conforme aux normes et aux politiques de l'UE. Les processus et procédures d'apprentissage tout au long de la vie (à la fois dans le cadre des initiatives de formation et en ce qui concerne les réalisations de RAFT) sont compatibles avec toutes les politiques et recommandations européennes concernant la validation de l'apprentissage non-formel et informel. Les opérateurs de formation non formelle, comme les initiatives RAFT, présentent des pratiques d'évaluation bonnes et pertinentes qui sont toutes aussi innovantes, intéressantes et efficaces les unes que les autres, à la fois pour travailler à la validation et pour être pertinentes pour le groupe cible. Les référentiels d'évaluation développés dans le cadre de RAFT et l'exemple de KomKom démontrent qu'il est possible de **développer des ressources plus "formalisées" pertinentes pour la FT**, en mettant en œuvre des procédures d'évaluation spécifiques au prestataire, en les alignant sur des normes plus standardisées/communes pour la validation, et en sauvegardant en même temps l'approche essentielle centrée sur l'apprenant lorsqu'on travaille avec des adultes défavorisés et vulnérables d'une manière **équitable, solidaire et émancipatrice**.

Le **système QPN en Slovénie**, comme la VAE en France, qui est clairement liée aux professions et constitue donc une norme professionnelle spécifique, et **KomKom en Autriche**, qui est clairement lié aux descripteurs du CNC (qualifications non formelles), montrent que les dispositifs de validation en place sont liés aux politiques (par exemple, la stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie ou la loi sur les QPN) et aux services (par exemple, le conseil aux opérateurs ou aux individus) pertinents. Ces exemples de cas pourraient être intéressants pour développer d'autres systèmes nationaux en ce qui concerne la validation et la reconnaissance de l'apprentissage non-formel et informel.

Dans tous les cas, la base de la validation et de la reconnaissance est une procédure d'évaluation fiable, transparente, équitable et crédible. Les référentiels RAFT prévoient une telle procédure d'évaluation digne de confiance. Il s'agit d'une stratégie de qualité explicite et convenue pour l'évaluation et la validation de la FT, au profit d'adultes peu qualifiés, défavorisés et vulnérables.



RÉFÉRENCES

Bahl, Anke, Dietzen, Agnes, Keshawna, Salmon-Ferguson & Schwarz, Michael (2019). Introduction. Dans Anke Bahl & Agnes Dietzen (Eds.), *Work-based learning as a pathway to competence-based education: A UNEVOC Network Contribution* (pp. 13-21). Budrich.

Déclaration de Berlin sur la validation des acquis de l'expérience (2019). 3rd Biennale VAA (Validation of Prior Learning), Berlin, 7 et 8 mai 2019. <https://VAAbiennale.org/berlin-declaration-on-validation-of-prior-learning/>

BMUKK, & BMWF (2011). Rapport de référencement du CEC autrichien. Vienne. https://europa.eu/europass/system/files/2022-05/Austrian_Referencing_Report%5B1%5D.pdf

Bowen, Glenn A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27-40. <https://doi.org/10.3316/QRJ0902027>

CEDEFOP (2009). Lignes directrices européennes pour la validation de l'apprentissage non-formel et informel. Office des publications officielles de l'Union européenne.

CEDEFOP (2015). Lignes directrices européennes pour la validation de l'apprentissage non-formel et informel. Office des publications de l'Union européenne. <https://doi.org/10.2801/008370>

CEDEFOP (2020a). Renforcer l'autonomie des adultes grâce à des parcours d'amélioration des compétences et de requalification : Population adulte ayant un potentiel d'amélioration des compétences et de requalification (Vol 1). Office des publications de l'Union européenne. <https://doi.org/10.2801/475393>

CEDEFOP (2020b). Renforcer l'autonomie des adultes par des parcours d'amélioration des compétences et de requalification : Cadre analytique du Cedefop pour l'élaboration d'approches coordonnées et cohérentes des parcours de montée en compétences des adultes peu qualifiés (Vol 2). Office des publications de l'Union européenne. <https://doi.org/10.2801/61322>

CEDEFOP (2023). Lignes directrices européennes pour la validation de l'apprentissage non-formel et informel (3rd ed.). Office des publications. <https://doi.org/10.2801/389827>

Conseil de l'Union européenne (2004). Conclusions du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres réunis au sein du Conseil sur les 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). https://www.cedefop.europa.eu/files/2095-att1-1-004_Draft_Council_Conclusions_on_validation_18May04_en.pdf

Conseil de l'Union européenne (2012). Recommandation du Conseil du 20 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non-formel et informel. Journal officiel de l'Union européenne, 55(C 398), 1-5. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)&from=FR](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222(01)&from=FR)

Conseil de l'Union européenne (2020). Recommandation du Conseil du 24 novembre 2020 sur l'enseignement et la formation professionnels (EFP) pour une compétitivité durable, l'équité sociale et la résilience (2020/C 417/01). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32020H1202%2801%29>

Conseil de l'Union européenne (2022a). Recommandation du Conseil du 16 juin 2022 sur les comptes individuels de formation (2022/C 243/03). https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2022.243.01.0026.01.ENG

Conseil de l'Union européenne (2022b). Proposition de recommandation du Conseil relative à une approche européenne des micro-crédits pour l'éducation et la formation tout au long de la vie et l'employabilité. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9237-2022-INIT/en/pdf>

DG Emploi, affaires sociales et inclusion (n.d.). Cycle d'assurance qualité EQAVET. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1546&langId=en>

Drofenik, Klement (2017). Système national de qualifications professionnelles. Institut de la République de Slovénie pour l'enseignement et la formation professionnels. https://npk.si/wp-content/uploads/2021/10/SistemNPK_ENG_web.pdf

Commission européenne (2016). Communication de la commission au Parlement européen, au Conseil, au CESC et au Comité des régions : Un nouvel agenda des compétences pour l'Europe : Travailler ensemble pour renforcer le capital humain, l'employabilité et la compétitivité. Journal officiel de l'Union européenne. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52016DC0381>

Commission européenne (2020). Agenda européen des compétences pour une compétitivité durable, l'équité sociale et la résilience. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9723>

Commission européenne, Cedefop, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, Murphy, I., Scott, D., Villalba-Garcia, E. et al. (2020). Inventaire européen sur la validation de l'apprentissage non-formel et informel-2018 update : rapport de synthèse final (résumé exécutif). Office des publications. <https://data.europa.eu/doi/10.2801/76420>

Conseil européen (2016). Recommandation du Conseil sur les parcours de montée en compétences : De nouvelles opportunités pour les adultes. Journal officiel de l'Union européenne. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32016H1224%2801%29&qid=1677786812849>

Parlement européen et Conseil (2008). Recommandation sur l'établissement du cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. Journal officiel de l'Union européenne. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ%3AC%3A2008%3A111%3ATOC>

Union européenne (2023). Année européenne des compétences. https://year-of-skills.europa.eu/index_en

Jérôme Hoarau (n.d.). Site web personnel. <https://jerome-hoarau.com/>

Kastner, Monika (2018). Stimuler l'autonomisation et soutenir l'accès à l'apprentissage pour les adultes formellement peu qualifiés. Dans Barbara Merrill et al. (Eds.), *Continuity and discontinuity in learning careers : Potentials for a learning space in a changing world* (pp. 107-123). Brill, Sense. https://doi.org/10.1163/9789004375475_008

Luomi-Messerer, Karin (2019). Inventaire européen sur la validation de l'apprentissage non-formel et informel-2018 update : Country Report Austria. https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Austria.pdf

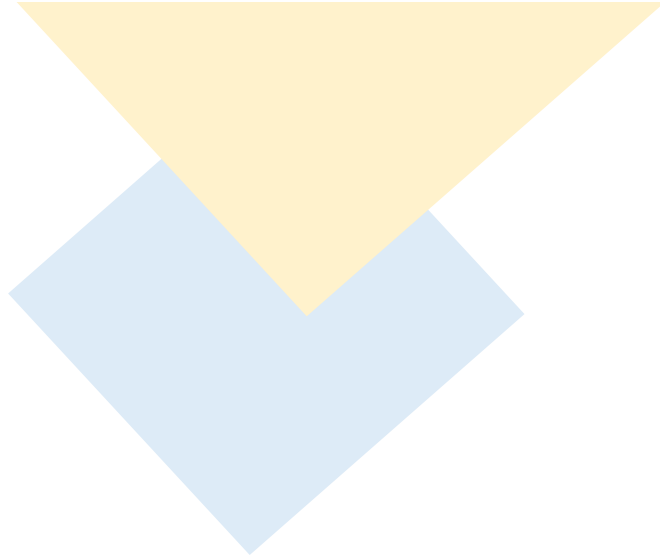
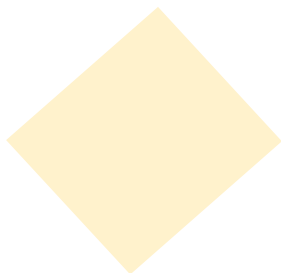
Mayring, Peter & Brunner, Eva (2013). Qualitative Inhaltsanalyse. Dans Barbara Friebertshäuser, Antje Langer & Annedore Prengel (2013). *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft* (pp. 323-333). Beltz Juventa.

Pennacchia, Jodie, Jones, Emily & Aldridge, Fiona (2018). Obstacles à l'apprentissage pour les groupes défavorisés : Report of qualitative findings (Rapport de recherche). Département de l'éducation (Royaume-Uni). <https://www.gov.uk/government/publications/barriers-to-learning-for-disadvantaged-adults>

Groupe de travail thématique sur la qualité de l'éducation et de la formation des adultes (2013). Rapport final à la Commission européenne. <https://uil.unesco.org/fileadmin/keydocuments/AdultEducation/en/ThematicWorkingGrouponQualityinAdultEducationFinalReport.pdf>

Validation de l'apprentissage non-formel et informel en Slovénie, rapport unique, février 2020. Institut de la République de Slovénie pour l'enseignement et la formation professionnels. https://www.nok.si/sites/www.nok.si/files/dokumenti/porocilo_cpi_a4_ang.pdf

Villalba, Ernesto & Bjørnåvold, Jens (2017). La validation de l'apprentissage non-formel et informel : Une réalité en Europe ? Dans CEDEFOP et al. (Eds.), *Global inventory of regional and national qualifications frameworks 2017* (Vol 1) (pp. 72-81). Office des publications de l'Union européenne. <https://uil.unesco.org/lifelong-learning/qualification-frameworks/global-inventory-regional-and-national-qualifications-0>



ANNEXES



1. Glossaire

Le glossaire suivant fournit un ensemble de termes pertinents pour les documents RAFT sur lesquels les partenaires du projet se sont mis d'accord. Nous nous sommes principalement référés au glossaire CEDEFOP, mais certaines définitions ont également émergé du processus de travail commun.

Apprentissage non-formel	Acquisition de connaissances, de savoir-faire, d'informations, de valeurs, d'aptitudes et de compétences dans le cadre d'activités planifiées - en termes d'objectifs d'apprentissage, de temps ou de ressources - en présence d'une certaine forme de soutien à l'apprentissage (par exemple, relations étudiant-enseignant-formateur). Commentaire • L'apprentissage non-formel est intentionnel du point de vue de l'apprenant ; • Il peut s'agir de programmes d'acquisition de compétences professionnelles, d'alphabétisation des adultes et d'éducation de base pour les jeunes qui quittent l'école prématurément. Parmi les cas très courants d'apprentissage non-formel, on peut citer la formation en entreprise, par laquelle les entreprises mettent à jour et améliorent les compétences de leurs travailleurs, telles que les compétences en TIC, l'apprentissage structuré en ligne (par exemple en utilisant des ressources éducatives ouvertes) et les cours organisés par les organisations de la société civile pour leurs membres, leur groupe cible ou le public en général ; • les résultats de l'apprentissage non-formel peuvent être validés et donner lieu à une certification ; • L'apprentissage non-formel est parfois décrit comme un apprentissage semi-structuré ; • ce terme est proche, mais pas synonyme, de l'apprentissage informel. (CEDEFOP, 2023)
Soutien pédagogique et psychosocial	L'inclusion/insertion sociale est importante et de nombreux prestataires d'EFOP fournissent une forme de soutien et de suivi psychosocial, qui prend une place et des formes différentes selon le programme de formation/le secteur/le pays, mais qui est souvent tout aussi important que la formation en tant que telle. (Équipe RAFT)

Praticiens	Ce terme englobe l'ensemble du personnel travaillant avec les stagiaires (formateurs, conseillers, personnel socio-pédagogique, validateurs, accompagnateurs de reclassement, etc.) (Équipe RAFT)
Marché du travail primaire et secondaire	La distinction entre travail primaire et secondaire implique une application du concept de dualisme économique aux marchés du travail des économies capitalistes avancées. Dans la formulation initiale, les segments primaire et secondaire d'un marché du travail dual se distinguaient principalement par les caractéristiques de l'emploi. Les récompenses des emplois primaires, en termes de revenus, de conditions de travail, de sécurité de l'emploi, d'opportunités de formation et de perspectives de carrière, sont élevées ; celles des emplois secondaires sont faibles. (Ryan, 2008, p. 635) Les initiatives de formation associées aux partenaires RAFT font partie d'une politique active du marché du travail pour les personnes en marge (de l'idéal) des opportunités d'emploi régulières. Les objectifs de ces initiatives sont la requalification et l'amélioration des compétences dans des emplois subventionnés et temporaires, suivies d'une (ré)entrée dans un emploi à temps plein et idéalement assuré sur ce que l'on appelle le marché du travail primaire. Le marché du travail secondaire représente un mélange de capital humain et d'approche "travail d'abord" par le biais d'un emploi protégé et d'un apprentissage/une formation sur le lieu de travail, soutenus par un travail pédagogique. (Équipe RAFT)
Cadre de qualifications	Instrument permettant d'élaborer, de classer et de délivrer des certifications aux niveaux international, national, régional ou sectoriel en fonction d'un ensemble de critères (tels que des descripteurs) applicables à des niveaux spécifiés d'acquis de l'apprentissage. Commentaire Un cadre de qualifications peut être utilisé pour • établir des normes nationales en matière de connaissances, d'aptitudes et de compétences ; • promouvoir la qualité de l'éducation ; • fournir un système de coordination ou d'intégration des certifications et permettre la comparaison des certifications en les mettant en relation les unes avec les autres ; • promouvoir l'accès à l'apprentissage, le transfert des acquis de l'apprentissage et la progression dans l'apprentissage. (CEDEFOP, 2023)

Assurance qualité	Dans le domaine de l'éducation et de la formation, toute activité mise en œuvre pour garantir que l'éducation et la formation (contenu des programmes, cursus, évaluation et validation des acquis de l'apprentissage, etc.) répondent aux exigences de qualité attendues par les parties prenantes. Commentaire • L'assurance qualité contribue à une meilleure adéquation entre l'offre et la demande d'éducation et de formation ; • Elle couvre le macro-niveau (système éducatif), le méso-niveau (établissements d'enseignement individuels) et le micro-niveau (processus d'enseignement et d'apprentissage). (CEDEFOP, 2023)
Gestion de la qualité (dans l'éducation et la formation)	Processus de contrôle du niveau de performance de l'éducation et de la formation à l'aide d'indicateurs de performance et de qualité, tant pour l'auto-évaluation que pour l'inspection externe. Commentaire La gestion de la qualité dans l'éducation et la formation doit aborder différentes questions : • Quels sont les principaux résultats obtenus ? • Dans quelle mesure répondons-nous aux besoins de nos parties prenantes ? • Quelle est la qualité de nos processus d'éducation et de formation ? • Quelle est la qualité de notre gestion ? • Quelle est la qualité de notre leadership ? • Quelle est notre capacité d'amélioration ? (CEDEFOP, 2011)
Reconnaissance	La reconnaissance est un terme large. Elle va de la reconnaissance des progrès de l'apprentissage par un praticien dans le cadre de son travail pédagogique à la reconnaissance formelle par le biais d'une certification. (Équipe RAFT)
Reconnaissance des acquis de l'apprentissage	Ce terme a deux dimensions : Reconnaissance formelle : processus d'octroi d'un statut officiel, par un organisme accrédité, aux connaissances, savoir-faire, informations, valeurs, aptitudes et compétences d'un individu : • la délivrance de qualifications (certificats, diplômes ou titres) ; • la validation de l'apprentissage non-formel et informel ; • l'octroi d'équivalences, d'unités de crédit ou de dispenses.

	Reconnaissance sociale : reconnaissance de la valeur des connaissances, du savoir-faire, des aptitudes et des compétences d'un individu par les acteurs économiques et sociaux. Commentaire Ce terme est proche, mais pas synonyme de : reconnaissance mutuelle des qualifications. (CEDEFOP, 2023)
Initiative de formation	Ce terme inclut les projets, les programmes ou tout autre type d'initiative en matière de formation par le travail pour les groupes cibles de RAFT. (Équipe RAFT)
Résultats de l'unité d'apprentissage	Composante d'une qualification, consistant en un ensemble cohérent de connaissances, de savoir-faire, d'informations, de valeurs, d'aptitudes et de compétences, qui peut être évaluée et validée, et qui peut faire partie d'une qualification. Commentaire • Une unité d'acquis d'apprentissage peut être spécifique à une seule certification ou commune à plusieurs certifications ; • les caractéristiques des unités (contenu, taille, nombre total d'unités composant une certification, etc.) sont définies par l'organisme compétent responsable de la certification au niveau approprié. La définition et la description des unités peuvent varier en fonction du système de certification et des procédures de l'organisme compétent. (CEDEFOP, 2023)
Validation des acquis d'apprentissage	Confirmation par un organisme compétent que les acquis de l'apprentissage (connaissances, aptitudes et/ou compétences) d'un individu dans un cadre formel, non-formel ou informel ont été évalués par rapport à des critères prédéfinis et sont conformes aux exigences d'une norme de validation. La validation débouche généralement sur une certification. Ou Processus de confirmation par un organisme habilité qu'un individu a acquis des résultats d'apprentissage mesurés par rapport à une norme pertinente. La validation comprend quatre phases distinctes : • l'identification par le dialogue des expériences particulières d'un individu ; • la documentation pour rendre visible les expériences de l'individu ; • l'évaluation formelle de ces expériences ; et • la certification des résultats de l'évaluation qui peut conduire à une qualification partielle ou complète.

	(CEDEFOP, 2023)
Validation de l'apprentissage non-formel et informel	Processus de confirmation par un organisme habilité que les résultats d'apprentissage (connaissances, savoir-faire, informations, valeurs, aptitudes et compétences) acquis dans un cadre non-formel ou informel ont été évalués par rapport à des normes pertinentes. Commentaire • La validation des acquis de l'éducation et de la formation non-formelles et informelles comprend quatre phases : l'identification, la documentation, l'évaluation et la certification des acquis de l'éducation et de la formation ; • Elle rend visibles les connaissances et les compétences des individus et augmente leur valeur ; • La validation se rapporte à divers termes et acronymes, notamment : l'évaluation des acquis de l'expérience ; l'accréditation des acquis de l'expérience ; l'évaluation des acquis ; la reconnaissance des acquis non-formels et informels ; la reconnaissance des acquis ; la validation des acquis non-formels et informels. Tous ces termes englobent des notions liées à des processus similaires, visant à rendre visibles et à valoriser les connaissances et les compétences des individus. (CEDEFOP, 2023)
Enseignement et formation professionnels (EFP)	Apprentissage qui vise à acquérir des connaissances, des savoir-faire, des informations, des valeurs, des aptitudes et des compétences - spécifiques à un emploi ou transversales - requises dans des professions spécifiques ou plus largement sur le marché du travail. Commentaire • L'EFP couvre l'enseignement et la formation professionnels initiaux (EFPI), l'enseignement et la formation professionnels continus (EFPC) aux niveaux secondaire, post-secondaire et supérieur (professionnel et professionnel) ; il joue un rôle croissant dans le recyclage et l'amélioration des compétences des adultes ; l'EFP peut se dérouler dans un large éventail de contextes - formels et non-formels - et de secteurs - publics ou privés -. (CEDEFOP, 2023)
Apprentissage/Formation par le travail	Modèle pédagogique dans lequel l'apprenant acquiert des connaissances, du savoir-faire, des informations, des valeurs, des aptitudes et des compétences en réalisant des tâches et en y réfléchissant : • sur le lieu de travail - également appelé apprentissage sur le lieu de travail ou formation en entreprise - par exemple par le biais de stages, de l'apprentissage, de la formation en alternance ou de visites d'entreprises, de l'observation au poste de travail, etc.

	• dans un environnement de travail simulé, par exemple dans des ateliers ou des laboratoires d'établissements d'enseignement et de formation professionnels, dans des centres de formation interentreprises/partenaires sociaux. Commentaire Le but de l'apprentissage en milieu professionnel est d'atteindre des objectifs d'apprentissage spécifiques grâce à un enseignement pratique et à la participation à des activités professionnelles sous la direction de travailleurs ou de formateurs expérimentés. (CEDEFOP, 2023)
Orientation et conseil/ information, conseil et orientation	Ensemble d'activités destinées à aider les individus à prendre des décisions d'ordre éducatif, professionnel ou personnel et à les mettre en œuvre avant et après leur entrée sur le marché du travail. Commentaires : - Les services d'orientation et de conseil peuvent comprendre - le conseil (développement personnel ou professionnel, orientation scolaire) ; - évaluation (psychologique ou liée aux compétences/performances) ; - des informations sur les possibilités d'apprentissage et d'accès au marché du travail et sur la gestion de carrière ; - la consultation de pairs, de parents ou d'éducateurs ; - la préparation professionnelle (identification des aptitudes/compétences et de l'expérience pour la recherche d'un emploi) ; - l'orientation (vers des spécialistes de l'apprentissage et de la carrière) ; - L'orientation et le conseil peuvent être dispensés dans les écoles, les centres de formation, les agences pour l'emploi, sur le lieu de travail, au sein de la communauté ou dans d'autres cadres. (CEDEFOP, 2014)
Apprentissage formel	Acquisition de connaissances, de savoir-faire, d'informations, de valeurs, d'aptitudes et de compétences dans un environnement organisé et structuré en termes d'objectifs d'apprentissage, de temps ou de ressources (par exemple, un établissement d'enseignement ou de formation ou une entreprise). Commentaire • L'apprentissage formel est intentionnel du point de vue de l'apprenant ; • Il débouche généralement sur une certification. (CEDEFOP, 2023)

Compétences de base	Les compétences nécessaires pour vivre dans la société contemporaine, telles que l'écoute, l'expression orale, la lecture, l'écriture et les mathématiques. Commentaire Avec les nouvelles compétences de base, les compétences de base constituent les compétences-clés. (CEDEFOP, 2014) Également appelées "aptitudes et compétences de base" (en tant que partie des "aptitudes et compétences transversales"). Capacité à comprendre, parler, lire et écrire une ou plusieurs langues, à travailler avec des chiffres et des mesures et à utiliser des appareils et des applications numériques. Commentaire • Les aptitudes et compétences de base constituent le fondement de l'interaction avec les autres et du développement et de l'apprentissage en tant qu'individu ; • Elles constituent l'une des six catégories de compétences transversales de l'ESCO : - les aptitudes et compétences de base ; - les capacités de réflexion et les compétences ; - les aptitudes et compétences en matière d'autogestion ; - les aptitudes et compétences sociales et de communication ; - les aptitudes et compétences physiques et manuelles ; - les aptitudes et compétences nécessaires à la vie courante ; • Les aptitudes et compétences de base se répartissent en trois groupes : - la maîtrise des langues ; - travailler avec des nombres et des mesures ; - travailler avec des appareils et des applications numériques ; • Dans la littérature, les aptitudes et compétences de base sont également appelées compétences fondamentales ; • Ce terme est proche, mais pas synonyme de : compétences-clés. (CEDEFOP, 2023)
Personne peu qualifiée	Dans l'Union européenne, personne dont le niveau d'éducation ou de formation est inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire (niveaux 3 ou 4 du CEC). Commentaire • Le niveau standard en dessous duquel un individu est considéré comme peu qualifié dépend, par exemple, du niveau général

	d'éducation dans une société ou du niveau de qualification au sein d'une profession ; Le niveau réel de qualification d'un individu comprend les acquis de l'apprentissage non-formel obtenus par la formation continue, le recyclage, l'amélioration des compétences, l'expérience professionnelle ou le développement personnel. (CEDEFOP, 2023) L'équipe RAFT préfère le terme de "personne (initialement) peu qualifiée" qui traduit le terme anglais de « low skilled adult ». Le problème réside généralement dans l'absence d'une qualification commercialisable. Cependant, la personne n'est pas nécessairement pas qualifiée/pourvue de compétences. (Équipe RAFT)
Niveau de qualification	Niveau atteint dans l'éducation et la formation, reconnu dans un système de qualifications ou dans un cadre de qualifications. ou Niveau de compétence acquis par l'éducation et la formation, l'expérience professionnelle ou dans un cadre informel. Commentaire - Le niveau de qualification est souvent déterminé par ce qui est attendu dans les systèmes de certification ou par les descripteurs de niveau des cadres de certification ; - il peut également être déterminé par un profil professionnel (par exemple, description des acquis d'apprentissage requis pour accomplir les tâches liées à un emploi à un niveau spécifique de responsabilité et d'autonomie). (CEDEFOP, 2023)
ECVET (système européen de crédits d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels)	Cadre technique pour le transfert, la validation et, le cas échéant, l'accumulation des acquis d'apprentissage par les individus en vue de l'obtention d'une certification. Les outils et la méthodologie ECVET comprennent une description des certifications en unités d'acquis d'apprentissage avec les points associés, un processus de transfert et d'accumulation et des documents complémentaires tels que les contrats d'apprentissage, les relevés de notes et les guides de l'utilisateur ECVET. (CEDEFOP, 2014)
Système de crédit	Instrument qui permet d'accumuler les acquis d'apprentissage obtenus dans des contextes formels, non-formels ou informels, et qui facilite leur transfert d'un contexte à l'autre à des fins de validation. Un système de crédit peut être conçu en décrivant :

	• un programme d'éducation ou de formation et l'attribution de points (crédits) à ses composantes (modules, cours, stages, travaux de mémoire, etc.) ; • une certification utilisant des unités d'acquis d'apprentissage et attribuant des points de crédit à chaque unité. (CEDEFOP, 2023)
Résultats de l'apprentissage	Connaissances, savoir-faire, informations, valeurs, aptitudes et compétences qu'un individu a acquis et/ou est en mesure de démontrer à l'issue d'un processus d'apprentissage, qu'il soit formel, non-formel ou informel. (CEDEFOP, 2023) Déclarations de ce qu'un apprenant sait, comprend et est capable de faire à l'issue d'un processus d'apprentissage, qui sont définies en termes de connaissances, d'aptitudes et de compétences. (CEDEFOP, 2014)
Évaluation (de l'éducation et de la formation)	Appréciation de la valeur d'une intervention, d'un programme, d'une politique ou d'un prestataire en fonction de critères et de normes (tels que la pertinence ou l'efficacité). • ce terme n'est pas synonyme de : évaluation des acquis de l'apprentissage, inspection. (CEDEFOP, 2023)
Apprentissage informel	Acquisition de connaissances, de savoir-faire, d'informations, de valeurs, d'aptitudes et de compétences dans le cadre d'activités quotidiennes - travail, famille ou loisirs - qui ne sont pas explicitement désignées comme des activités d'apprentissage en termes d'objectifs, de temps ou de support d'apprentissage. Commentaire • L'apprentissage informel peut être involontaire du point de vue de l'apprenant ; • les résultats de l'apprentissage informel peuvent être validés et certifiés ; • L'apprentissage informel est également appelé apprentissage par l'expérience ou apprentissage fortuit/aléatoire ; • ce terme est proche, mais pas synonyme, de l'apprentissage non-formel. (CEDEFOP, 2023)
EQAVET (cadre européen de référence pour l'assurance qualité dans	Cadre de référence destiné à aider les États membres de l'UE à développer, améliorer, orienter et évaluer la qualité de leurs systèmes d'enseignement et de formation professionnels.

l'enseignement et la formation professionnels)	Commentaire La méthodologie proposée par le cadre est basée sur : • un cycle composé de quatre phases (planification, mise en œuvre, évaluation et révision) décrit pour les prestataires/systèmes d'EFP ; • des critères de qualité et des descripteurs indicatifs pour chaque phase du cycle ; • des indicateurs communs pour évaluer les objectifs, les méthodes, les procédures et les résultats de la formation : certains indicateurs sont basés sur des données statistiques, d'autres sont de nature qualitative. (CEDEFOP, 2023)
Certification des acquis d'apprentissage	Processus de délivrance d'un certificat, d'un diplôme ou d'un titre attestant formellement qu'un ensemble d'acquis d'apprentissage (connaissances, savoir-faire, informations, valeurs, aptitudes et compétences) acquis par un individu ont été évalués par un organisme compétent en fonction d'une norme prédéfinie. Commentaire La certification peut valider les résultats de l'apprentissage acquis dans un cadre formel, non-formel ou informel. (CEDEFOP, 2023)
Conseils	Voir : "L'orientation et le conseil"
Éducation et formation des adultes / apprentissage des adultes	Apprentissage formel, non-formel ou informel - de nature générale ou professionnelle - entrepris après l'éducation et la formation initiales pour : • acquérir une formation générale sur des sujets d'intérêt particulier (par exemple, dans les universités ouvertes) ; • acquérir des compétences de base non acquises précédemment au cours de l'éducation ou de la formation initiale, telles que la lecture, l'écriture et le calcul - c'est ce que l'on appelle l'apprentissage compensatoire - et ainsi ; • accéder à des qualifications non obtenues, pour diverses raisons, au cours de l'éducation et de la formation initiales - c'est ce qu'on appelle l'éducation de la deuxième chance ; • améliorer ou mettre à jour les connaissances et les compétences (<i>upskilling</i>) ; • acquérir de nouvelles compétences en vue d'un changement de carrière (recyclage / requalification) ; • assurer l'intégration sociale (par exemple, des cours de langue pour les migrants). (CEDEFOP, 2023)

Opérateur d'enseignement ou de formation	Personne ou organisation fournissant des services d'éducation ou de formation. Commentaire Un opérateur d'éducation et de formation peut être : • un organisme spécialement créé à cet effet (école, centre de formation, etc.) ; • un organisme qui dispense des formations dans le cadre de ses activités professionnelles ; • un travailleur indépendant qui offre des services d'éducation ou de formation. (CEDEFOP, 2023)
Évaluation des acquis d'apprentissage	Processus d'évaluation des connaissances, du savoir-faire, des informations, des valeurs, des aptitudes et des compétences - acquis dans un cadre formel, non-formel ou informel - par rapport à des normes pertinentes (acquis de l'apprentissage, validation). Commentaire • L'évaluation des acquis de l'apprentissage débouche généralement sur une certification ; • Dans la littérature anglophone, le terme "assessment" fait généralement référence à l'évaluation des individus, tandis que le terme "evaluation" est plus fréquemment utilisé pour décrire l'évaluation des méthodes ou des prestataires d'éducation et de formation ; • Ce terme est proche, mais pas synonyme de : évaluation de l'éducation et de la formation. (CEDEFOP, 2023) Voir aussi : "Processus de validation

Références du glossaire

CEDEFOP (2011). Glossary / Glossar / Glossaire. Quality in education and training / Qualität in der allgemeinen und beruflichen Bildung / La qualité dans l'enseignement et la formation : https://www.cedefop.europa.eu/files/4106_en.pdf

CEDEFOP (2014). Terminologie de la politique européenne d'éducation et de formation ; Luxembourg : (Ce document propose la terminologie pertinente en anglais, français, italien et allemand (entre autres langues) : https://www.cedefop.europa.eu/files/4117_en.pdf

CEDEFOP (2023). Terminologie de la politique européenne d'éducation et de formation :
<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-glossary/glossary>

Ryan, P. (2008). Marché du travail primaire et secondaire. In : S. N. Durlauf & L. E. Blume (eds.) :
The New Palgrave Dictionary of Economics (pp. 635-637). Londres : Palgrave Macmillan

2. Modèle de documentation de l'expertise des partenaires

Les partenaires ont rempli le canevas suivant et ont répondu à ces questions :

Informations générales

Prestataire de formation
Pays
Titre de l'initiative de formation
Domaine / Profession (HORECA, entretien des espaces verts)
Groupe cible Par exemple : Apprentis Personnes peu qualifiées Personnes handicapées Migrants ...
Champ d'application géographique (local, régional, national, européen)
Lien vers d'autres informations (le cas échéant)

La structure d'intégration et d'organisation du prestataire

Cette partie contient des informations de base sur vous en tant que prestataire de formation et sur votre initiative de formation. Lorsque vous partagez votre expertise, l'accent doit toujours être mis sur la qualité des structures.

Décrivez l'objectif de votre initiative de formation.
Quelle est votre structure organisationnelle ? (c'est-à-dire la "nature" de l'organisme de formation ? (par exemple, entreprise sociale, centre de formation, projet géré par une organisation) Existe-t-il des conditions à remplir pour exercer légalement une activité dans ce domaine ? Si oui, veuillez les décrire.
Comment votre initiative de formation est-elle financée ?

Critères de financement (en cas de financement externe de l'initiative de formation) : Existe-t-il des exigences en termes de qualité pour recevoir ou demander un financement (par exemple, infrastructure/personnel/statut juridique/résultat) ?

Avez-vous des accords et des systèmes de partenariat avec d'autres opérateurs de formation, formels ou non formels, permettant l'amélioration des compétences ou l'accès à la qualification/reconnaissance/validation ?

Quels sont les avantages pour votre initiative de formation et/ou pour les stagiaires ?

Commentaires supplémentaires sur cette partie

En termes de qualité : y a-t-il des informations supplémentaires importantes à partager en ce qui concerne la structure d'intégration et d'organisation du prestataire ?

Structure/"nature" de l'initiative de formation

Cette partie se concentre plus en détail sur l'initiative de formation en tant que telle et sur la conception de la qualité pour l'offre de formation en milieu professionnel et la validation des acquis de l'apprentissage.

Veuillez décrire votre initiative de formation du point de vue d'un stagiaire : Quelles sont les principales phases et les principaux éléments de la formation ?

Quelle est la structure de la (des) phase(s) principale(s) ?

Les stagiaires bénéficient-ils d'un placement ou d'un stage ?

Des services de conseil sont-ils disponibles en permanence ou prévus ?

À quoi ressemble le processus de validation ? Quand et comment se déroule-t-il et à quelle fréquence ? Combien et quelles catégories de praticiens sont impliqués ? Existe-t-il des lignes directrices sur la manière dont ce processus de validation est mené ? Si oui, veuillez les partager avec nous.

Comment se déroule la clôture ? Le stagiaire bénéficie-t-il de conseils ou d'un retour d'information ? (Liens avec le premier/second marché du travail)

Comment, en tant que prestataire de formation, atteignez-vous tous les groupes cibles en termes d'accessibilité des informations relatives à l'initiative de formation ? (par exemple, facile à lire, différentes manières de fournir des informations)

Comment les participants trouvent-ils l'initiative de formation (sensibilisation) ?

Quel est le(s) groupe(s) cible(s) ? - aspects sociodémographiques ou critères de sélection (donnés par les autorités de financement ou la logique du projet) ou critères d'attribution (par exemple, par le service public de l'emploi)

Existe-t-il des structures d'attribution ou une attribution basée sur des critères donnés ?

De quelle(s) organisation(s) les participants sont-ils (généralement) originaires (par exemple, le service public de l'emploi ou l'orientation professionnelle) ?

Un diagnostic officiel est-il prévu ou exigé ? Ou une identification "formelle" des besoins de formation est-elle nécessaire ? Par qui et comment ?

A quoi ressemble le cadre de la formation ? (Sous forme de filiales, d'ateliers ou d'entreprises réelles, par exemple)

Existe-t-il un système d'entrée permanente ou un système de modules collectifs ? - approche individuelle (entrée possible à tout moment) ou/et formation/validation en groupe (début de la procédure de formation/validation possible uniquement en groupe)

L'infrastructure de facilitation et le matériel d'apprentissage visent-ils à inclure tous les groupes cibles (par exemple, les personnes peu qualifiées, les personnes handicapées) ?

Les stagiaires bénéficient-ils d'un soutien pédagogique et/ou psychosocial en plus de la formation ?

Les stagiaires bénéficient-ils d'un soutien en termes d'employabilité ? (par exemple, conseils en termes de demande de compétences, recherche conjointe d'offres d'emploi, orientation professionnelle)

Quelle forme prend-elle ? Qui en est responsable ?

Combien de temps est alloué à chaque stagiaire ?

Approche dominante de la formation/validation : l'approche est-elle centrée sur l'apprenant/le sujet et la personne (formative) OU axée sur le programme et orientée vers une norme/un résultat/un certificat donné(e) (sommative) ?

Existe-t-il une approche globale/générale (une taille unique) ou le système permet-il d'individualiser le cours et de différencier l'apprentissage en fonction du profil/des besoins de l'apprenant ?

Quel est le type de document délivré par vous en tant qu'organisme de formation ?

Existe-t-il une certification formalisée ou une confirmation de présence/participation ? Ce document est-il valable pour la reconnaissance (au sens large) ?

Un suivi est-il prévu ?

Conservez-vous les preuves des documents délivrés ?

Commentaires supplémentaires sur cette partie :

En termes de qualité : y a-t-il des informations supplémentaires importantes à partager en ce qui concerne la structure/la "nature" de l'initiative de formation ?

Praticiens

Cette partie met en évidence les praticiens en tant que composante essentielle des initiatives de formation/validation axées et assurées sur la qualité.

Composition de votre personnel de formation/validation : Quelles sont les catégories de praticiens nécessaires à l'initiative de formation ? Quel est l'effectif nécessaire (ratio formateur/stagiaire) ?

Critères que vous appliquez en tant qu'organisme de formation lors du recrutement de praticiens (nouveau personnel) : Quelles compétences doivent-ils posséder ? Y a-t-il des conditions préalables ? Par exemple, une expérience professionnelle avec les groupes cibles ? Des qualifications formelles ou des certificats du secteur formel/non-formel sont-ils requis (par exemple, formation des formateurs, formation de validation) ?

La déclaration de mission et les normes éthiques de l'organisme de formation : Sont-elles expliquées au cours du processus d'intégration ? Votre déclaration de mission et vos normes éthiques font-elles l'objet d'un consensus au sein de l'organisation ?

Quelle est l'approche pédagogique/andragogique/la philosophie des procédures de formation et de validation, et l'attitude des praticiens impliqués dans la formation/l'activité ? Et : Comment cette approche est-elle partagée avec les nouveaux membres du personnel ?

La formation des formateurs/la formation continue est-elle prévue dans la formation fournie ou exigée par l'accord de financement (autorité de financement) pour les praticiens qui forment et valident ?

Commentaires supplémentaires sur cette partie :

En termes de qualité : y a-t-il des informations supplémentaires importantes à partager concernant les praticiens (pour la formation professionnelle/la validation des acquis) ?

Gestion/assurance/développement de la qualité

Cette partie porte sur votre système de gestion de la qualité et sur l'existence d'un lien entre la gestion de la qualité et les stratégies officielles et/ou les référentiels ou cadres de qualité externes ou globaux.

Quels sont les critères de qualité de votre offre de formation en milieu professionnel et de vos procédures de validation ?

Les critères de qualité résultent-ils (en partie ou en totalité) des structures de financement (externes) ou de la logique des projets ?

Existe-t-il des indicateurs permettant de mesurer le succès (indicateurs liés au projet ou au financement) ? Par exemple, le nombre d'achèvements, le nombre d'entrées sur le (premier) marché du travail, etc.

L'initiative de formation fait-elle l'objet d'une évaluation interne/externe ? Échantillons à fournir.

Des mesures importantes en faveur du développement de la qualité ont-elles été prises récemment/par le passé ? Des améliorations ont-elles été apportées en termes de formation et de validation ?

Existe-t-il des structures juridiques, contraignantes ou d'orientation telles qu'une stratégie nationale pour l'apprentissage tout au long de la vie ou des programmes d'études du système éducatif formel/non-formel que vous prenez en considération ? Ou existe-t-il un cadre de qualité régional/national qui vous sert de base en tant que prestataire de formation ?

Votre initiative de formation se réfère-t-elle à un concept régional et/ou national d'assurance qualité ou relève-t-elle de ce concept ?

Veuillez ajouter votre explication !

Votre initiative de formation se réfère-t-elle à EQAVET - l'assurance qualité européenne dans l'enseignement et la formation professionnels ?

Veuillez ajouter votre explication !

Commentaires supplémentaires sur cette partie :

En termes de qualité : y a-t-il d'autres informations importantes à partager en ce qui concerne votre gestion de la qualité/assurance de la qualité/développement de la qualité en matière de formation et de procédure de validation ?

Reconnaissance et diffusion

Cette partie se concentre sur la reconnaissance de la formation et la validation, également en termes de transition et de perfectionnement des stagiaires, ainsi que sur les parties prenantes et l'intérêt/la perception du public à l'égard de l'initiative de formation.

Les stagiaires sont-ils préparés, dans le cadre de l'initiative de formation, à (ré)intégrer le système national d'EPF ? Comment cette transition est-elle soutenue par votre initiative de formation ? Les stagiaires sont-ils préparés à entrer dans l'éducation non formelle ? (par exemple, LLL, éducation des adultes, formation en entreprise) Comment cette transition est-elle soutenue pendant la formation et la validation ?

Quel type de reconnaissance papier est délivré aux stagiaires : une confirmation de participation, un supplément explicatif ou un certificat (formel/officiel) ?

La reconnaissance sur papier a-t-elle un lien avec les crédits ECVET conformément au système européen de crédits d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels ?

L'initiative de formation s'inscrit-elle dans le cadre d'une stratégie de validation approuvée/autorisée (nationale) ?

Comment se présente la diffusion des résultats/réussites (sensibilisation du public pour les groupes cibles et/ou les opérateurs de formation) ?

Commentaires supplémentaires sur cette partie :

En termes de qualité : y a-t-il des informations supplémentaires importantes à partager en ce qui concerne la reconnaissance de la formation et la validation délivrée par vous en tant qu'initiative de formation, également en termes de transition et de perfectionnement des stagiaires, ainsi que sur les intérêts des parties prenantes et du public/la perception de l'initiative de formation ?

3. Extrait de la grille d'analyse de l'expertise des partenaires

Cet extrait à titre d'exemple ("Reconnaissance et diffusion") montre quelle a été la base de l'analyse des pratiques des partenaires :

Transition vers le système d'EFP		Page	Num.
SCF	"L'objectif des participants est d'entrer dans le monde du travail et non de retourner à l'école.	17	5.1
ALIE	"La formation permet aux stagiaires d'évoluer dans un environnement de travail réel. Ils sont encouragés à faire des stages en entreprise. Ils peuvent être accompagnés pour combler leurs lacunes en matière de compétences de base afin de favoriser leurs chances de réussite soit dans un futur emploi, soit dans une formation qualifiante."	13	5.1
Chance B	"Dans le service "TaB", les participants sont qualifiés au niveau 1 et/ou 2 et sont aidés à trouver un emploi, mais pas vraiment à réintégrer le système d'EFP. L'une des principales raisons du développement de l'approche KomKom était de fournir un certificat officiellement validé en dessous du système national d'EFP. L'objectif de Chance B est de préparer les participants aussi profondément que possible au premier marché du travail, en utilisant une approche d'apprentissage basée sur le travail. Que ce soit dans le cadre d'une formation interne à Chance B ou dans des entreprises de coopération, les participants peuvent acquérir une expérience pratique du marché du travail. Ils peuvent non seulement y acquérir une expérience pratique du marché du travail, mais aussi les bases de la formation KomKom. Pour plus de détails concernant le soutien, voir ci-dessus.	23	5.1
Attitudes Pro	"La formation permet aux stagiaires d'évoluer dans un environnement de travail réel. Ils sont encouragés à faire des stages en entreprise. Ils peuvent être accompagnés pour combler leurs lacunes en matière de compétences de base afin de favoriser leurs chances de réussite soit dans un futur emploi, soit dans une formation qualifiante."	14	5.1
AID	"Nous soutenons les stagiaires dans l'élaboration de leur projet post-formation, qu'il s'agisse de l'accès à l'emploi ou de la reprise d'un cursus de formation/scolarité. Pour ce faire, nous les accompagnons dans leurs recherches, nous les orientons, nous les mettons en relation avec des partenaires, ..."	15,1 6	5.1
Reconnaissance sur papier		Page	Num.

SCF	"À l'issue de la formation et du stage, un document est délivré, sur le modèle de celui fourni par la région de Vénétie, dans lequel sont décrites les compétences acquises.	17	5.1
ALIE	-	13	5.1
Chance B	"Les participants reçoivent un certificat formel/officiel énumérant leurs compétences et les attribuant au niveau CNC atteint.	23	5.1
Attitudes Pro	-	14	5.1
AID	"Nous ne pouvons fournir qu'une confirmation de présence, qui n'est pas un certificat officiel.	16	5.1
Lien avec les crédits ECVET		Page	Num.
SCF	"Pas pour l'instant"	17	5.2
ALIE	"Non	13	5.2
Chance B	"Non, il n'y a pas de lien avec ECVET.	23	5.2
Attitudes Pro	"Non	14	5.2
AID	"Comme nous l'avons dit plus haut, nous ne sommes pas en mesure de fournir une reconnaissance, car nous sommes un opérateur non formel. Cependant, nous travaillons sur la base de normes de compétences/profils de poste qui ont été élaborés conformément aux recommandations ECVET (unités d'apprentissage, compétences, ...)"	16	5.2
Lien avec la stratégie de validation		Page	Num.
SCF	"En Italie, la formation professionnelle relève du niveau régional. Seule la formation initiale de trois ans bénéficie d'une reconnaissance nationale et équivaut à un CECP3"	17	5.3
ALIE	"Oui	13	5.3
Chance B	"Oui. Les caractéristiques à évaluer sont mises en correspondance avec le CNC national pour les niveaux 1 et 2". "Le programme / curriculum / validation de KomKom est attribué au CNC et est donc conforme aux normes définies pour l'attribution du CNC.	23 7,8	5.3 1.2
Attitudes Pro	"Oui	14	5.3
AID	"Non, pas directement"	16	5.3
Diffusion des résultats/succès		Page	Num.
SCF	"Les résultats sont contrôlés par Veneto Lavoro, qui gère tous les centres publics pour l'emploi de la région de Vénétie, et sont diffusés sur son site web dans la section Observatoire MDL.	17	5.4

ALIE	"Les résultats en termes d'acquisition de compétences et d'insertion professionnelle sont présentés deux fois par an aux partenaires prescripteurs et financeurs.	14	5.4
Chance B	"Principalement au sein du réseau des opérateurs de services d'appui : Pour donner une large assise à l'idée de KomKom, Chance B propose des accords de coopération. Ils comprennent par exemple l'outil pour les six qualifications, la formation à l'utilisation de la base de données et de l'outil, le soutien à la création de nouveaux domaines de compétences pour une utilisation commune. (voir aussi ci-dessus)"	23	5.4
Attitudes Pro	"Les résultats en termes d'acquisition de compétences et d'insertion professionnelle sont présentés deux fois par an aux partenaires prescripteurs et financeurs.	14	5.4
AID	"Principalement grâce à notre réputation, au bouche à oreille, à nos contacts et relations avec les partenaires, à nos projets, au lobbying, ..."	16	5.4

4. Dimensions qualitatives de l'exemple slovène

Le système QPN en Slovénie est un bon exemple de la manière dont les principes énoncés dans la déclaration de Berlin sur la validation des acquis (VAA) peuvent être appliqués dans la pratique pour reconnaître les expériences d'apprentissage non-formel et informel des individus.

Une analyse du système QPN basée sur les principes énoncés dans la Déclaration de Berlin sur la VAA (2019) est présentée ci-dessous.

Domaine/élément de qualité	Description
1. Arrangement organisationnel	
1.1. Des points d'entrée clairs	Les points d'entrée dans le système des qualifications professionnelles nationales (QPN) en Slovénie sont clairement définis par le catalogue QPN, qui décrit les savoirs, les aptitudes et les compétences requises pour obtenir une QPN. Les fournisseurs de QPN publient la date, le lieu et l'heure de validation des QPN, ainsi que les conditions d'entrée et les options d'obtention des QPN, ce qui rend le processus transparent et accessible aux candidats potentiels.
1.2. Rôles et responsabilités clairement définis	Le système de QPN en Slovénie implique des rôles et des responsabilités clairement définis pour les fournisseurs de QPN, les conseillers et les comités de vérification, qui jouent chacun un rôle distinct dans le processus de validation. Cela permet de s'assurer que toutes les parties prenantes comprennent leurs rôles et responsabilités et que le processus est mené de manière cohérente et équitable.
1.3. Coopération des acteurs concernés	Le système QPN en Slovénie implique une coopération entre les parties prenantes concernées, y compris les fournisseurs de QPN, les employeurs, les fournisseurs d'éducation et de formation et les organismes gouvernementaux. Cette collaboration garantit que le système QPN répond aux besoins du marché du travail et que les qualifications obtenues par le biais du système ont de la valeur et de la pertinence au sein de la population active.
1.4. Lien avec les systèmes de qualification	En Slovénie, le système de QPN est lié au système national de qualification, les normes professionnelles constituant la base de la préparation des programmes d'éducation formelle et de la vérification et de la validation de l'apprentissage non-formel et informel.
2. Le financement	
2.1 Modèle de financement durable et transparent	L'exemple slovène démontre un modèle de financement durable et transparent pour la VAA qui est soutenu par la législation et la réglementation. En effet, la loi nationale sur les qualifications professionnelles et les règlements d'application réglementent systématiquement et uniformément les conditions et la procédure d'obtention d'un QPN. Les prix de la procédure dépendent de la méthode

	d'évaluation (validation du portfolio uniquement ou vérification directe du candidat en personne) et sont consignés dans la méthodologie pour l'établissement d'un prix pour l'acquisition d'un QPN.
2.2 Accessible à tous	Les informations sur les conditions d'entrée et les possibilités d'obtention du QPN sont publiques, et le processus est ouvert à tous les candidats qui remplissent les conditions d'entrée définies par le catalogue QPN. Cela garantit que tous les individus, quel que soit leur milieu d'origine, ont la possibilité de faire valider leurs acquis.
2.3 Système fondateur basé sur l'infrastructure existante	Les normes professionnelles qui constituent la base du système QPN sont utilisées comme base pour la préparation des programmes d'éducation formelle. Cela montre que le système QPN s'appuie sur des structures et des ressources existantes, ce qui peut contribuer à assurer sa durabilité.
2.4 Suivi, analyse et partage des informations sur les coûts et les avantages de la VAA	L'Institut de la République de Slovénie pour l'enseignement et la formation professionnels contrôle et évalue régulièrement la mise en œuvre du système QPN, ce qui inclut le contrôle des coûts et des avantages de la VAA. Ces informations sont ensuite partagées avec les parties prenantes afin de les aider à prendre des décisions en connaissance de cause et de s'assurer que le système reste efficace et efficient.
2.5 Investissements initiaux en place	Un investissement initial a été consenti pour mettre en place le système QPN, qui comprend la validation et la reconnaissance de l'apprentissage antérieur. Cet investissement était nécessaire pour développer les normes professionnelles et mettre en place l'infrastructure requise pour soutenir le système.
3. Procédures et instruments	
3.1 Mécanismes d'assurance qualité en place	Le système QPN est basé sur des normes professionnelles convenues conjointement, coordonnées et confirmées au niveau national, ce qui garantit la transparence et la comparabilité des certificats QPN. La qualité du système QPN est assurée au niveau du système, au niveau des institutions impliquées et au niveau des experts individuels jouant divers rôles dans les processus d'évaluation des savoirs, de certification et de conseil.
3.2 Permettre des parcours flexibles et individualisés	Le système de QPN en Slovénie offre aux candidats la possibilité d'obtenir un certificat de QPN par différentes voies, y compris les tests directs, la compilation de portfolio ou une combinaison des deux. Cette flexibilité dans le processus de validation permet aux apprenants de choisir la voie la plus appropriée en fonction de leurs expériences d'apprentissage antérieures et de leurs besoins. Le système QPN prend en compte et reconnaît les savoirs, les aptitudes et les compétences indépendamment de la manière et de l'environnement d'apprentissage dans lesquels elles ont été acquises.
3.3 Procédures de validation se référant à des normes convenues	Le système des QPN repose sur des normes professionnelles confirmées au niveau national, et le processus de validation consiste à vérifier les savoirs, les aptitudes et les compétences du candidat par rapport à ces normes. Les méthodes d'évaluation et les critères d'évaluation sont prescrits dans des catalogues pour chaque QPN.

3.4 Des parcours de travail et d'éducation flexibles sont autorisés	Le système de QPN en Slovénie offre aux candidats la possibilité d'obtenir un certificat de QPN par différentes voies, y compris des tests directs, la compilation d'un portfolio ou une combinaison des deux. Cette flexibilité dans le processus de validation permet aux apprenants de poursuivre leur travail et leur formation tout en validant leurs expériences d'apprentissage antérieures.
3.5 Le résultat de la validation des crédits	Le résultat de la validation est un certificat QPN qui contient le titre du QPN obtenu et la liste des compétences que le titulaire du certificat a pu démontrer. Le certificat contient également des informations sur l'émetteur. Toutefois, il n'inclut pas de crédits et ne confère pas un niveau d'éducation, un certificat de fin d'études ou un diplôme, qui ne peuvent être obtenus qu'au terme d'une éducation formelle.
3.6 Formation spécialisée et certification des évaluateurs	Pour obtenir une licence de membre d'un comité de vérification de QPN, les candidats doivent posséder les qualifications définies dans le catalogue des QPN ainsi qu'une expérience professionnelle au cours des cinq années précédentes dans le domaine de la qualification professionnelle en question, puis suivre avec succès le programme de formation des membres des panels d'évaluation organisé par l'Institut slovène d'éducation des adultes. Les membres du comité de vérification des QPN doivent renouveler leur licence pour la vérification et la validation des QPN en fournissant la preuve de leur expérience professionnelle au cours des quatre années précédentes et en participant à une formation continue d'expert dans le domaine de la qualification professionnelle qu'ils évaluent.
3.7 Aucun niveau de qualification formelle requis	Pour obtenir un certificat QPN, aucune qualification formelle n'est nécessaire. Il s'agit de démontrer ses compétences, ses aptitudes et ses savoirs par le biais d'un portefeuille de preuves et, si nécessaire, d'un test direct supplémentaire du candidat.
4. Structures de soutien	
4.1 Information et sensibilisation à la valeur de l'apprentissage informel et non formel	Les informations sur le système QPN et les avantages d'obtenir une qualification par ce biais sont fournies par plusieurs canaux, mais surtout par des sites web dédiés au QPN (www.npk.si , www.nrpslo.org). En outre, les informations sur le QPN sont également partagées par les canaux de communication de toutes les parties prenantes du système.
4.2 Des conseils et un soutien accessibles	Dans le système QPN, les individus peuvent accéder à des services d'orientation et de soutien avant, pendant et après le processus de validation. Ces services comprennent des informations sur les critères et les procédures d'évaluation, un retour d'information sur les résultats de l'évaluation et des conseils sur la manière d'améliorer leurs compétences. Les services d'orientation et de soutien à l'entrée sont proposés gratuitement par un réseau public de centres pour l'emploi et un réseau public de centres d'éducation pour adultes.
4.3 Points d'entrée visibles	Les personnes peuvent accéder au système par différents points d'entrée, tels que les organismes de formation, les établissements d'enseignement et les services de

	l'emploi. Les informations sur le système sont également disponibles en ligne, ce qui les rend accessibles à un public plus large. Le site web www.npk.si est exclusivement consacré au système QPN et s'adresse aux candidats et aux entreprises qui découvrent le concept des QPN pour la première fois.
4.4 Formation spécialisée et certification/validation pour les praticiens de la VAA	Les conseillers du système QPN doivent suivre une formation à l'Institut de la République de Slovénie pour l'enseignement et la formation professionnels.
4.5 Processus objectif, équitable et transparent	Dans le système NQV, les évaluateurs suivent une procédure d'évaluation standardisée qui garantit la validité et la fiabilité des évaluations. Le système comprend également des mécanismes d'appel et de réclamation qui garantissent l'équité et la transparence du processus. Les conseillers sont également tenus de respecter les directives éthiques en vigueur dans les activités de conseil. Pour chaque date de vérification et de validation individuelle, un comité de trois membres est nommé.
5. Parcours de post-validation	
5.1 Faciliter le développement personnel et la mobilité d'un individu	Le système QPN offre une reconnaissance formelle des savoirs, des aptitudes et des compétences d'un individu. Il encourage une meilleure adaptabilité fonctionnelle des employés et une progression au même niveau d'éducation. En tant que tel, il encourage une plus grande mobilité des travailleurs entre les secteurs et les entreprises, tant au niveau national qu'international.
5.2 Des résultats transparents, fiables et dignes de confiance	Le système de QPN en Slovénie est lié au système national de qualification, ce qui garantit que les qualifications obtenues par le biais du système sont reconnues et valorisées dans le système plus large d'éducation et de formation. L'utilisation de normes professionnelles dans la préparation des programmes d'éducation formelle et la vérification et la validation de l'apprentissage non-formel et informel garantissent également que les qualifications obtenues par le biais du système sont fiables et dignes de confiance.
5.3 Certificats de validation équivalents aux certificats d'apprentissage formel	Un certificat QPN est un document public qui place la qualification dans le cadre slovène des qualifications à un certain niveau. Cependant, il ne confère pas un niveau d'éducation ou un diplôme de fin d'études (qui ne peut être obtenu qu'en complétant l'éducation formelle). Il permet plutôt une adaptabilité professionnelle et une plus grande flexibilité des travailleurs en fonction du niveau d'éducation formelle qu'ils ont déjà atteint.
5.4 Des options d'apprentissage supplémentaires sont proposées	Le système QPN en lui-même n'offre pas de possibilités d'apprentissage ou de formation supplémentaires. Il permet d'évaluer les aptitudes et les compétences déjà acquises. Toutefois, un réseau de opérateurs de QPN propose différentes options de formation recommandées sur la base des résultats du processus de validation. Le QPN fournit donc des services d'orientation et de conseil pour aider

	les individus à planifier leur parcours d'apprentissage et à choisir les options de formation les plus appropriées pour progresser dans leur carrière.
5.5 Autonomisation de l'apprenant individuel dans la création de parcours d'apprentissage et de travail fonctionnels	Le système QPN fournit des services d'orientation et de conseil pour aider les individus à identifier leurs forces et leurs faiblesses, à planifier leurs parcours d'apprentissage et à choisir les options d'apprentissage les plus appropriées. En reconnaissant leur apprentissage fonctionnel dans des environnements de travail, il permet aux apprenants non seulement de progresser dans leur parcours professionnel (au même niveau d'éducation), mais les motive aussi indirectement à poursuivre leur apprentissage.
5.6 Conseils pour le processus de post-validation	Les conseillers des services de l'emploi et les centres d'éducation des adultes peuvent, à la demande des candidats, les guider dans le processus de post-validation.
6. Fondements juridiques	
6.1 Le dispositif VAA inscrit dans le cadre juridique pertinent	En Slovénie, le système des QPN est intégré dans le cadre juridique national, ce qui garantit qu'il est coordonné avec d'autres domaines politiques pertinents tels que l'éducation et la formation.
6.2 Droit d'accès à la validation, aux procédures d'orientation et au droit de recours	Chaque individu a le droit d'accéder aux processus de validation et d'orientation du système slovène de QPN, et un mécanisme d'appel est en place en cas de litige.
6.3 Système de financement durable	La continuité et l'efficacité du système slovène de QPN sont assurées par un système de financement durable.
6.4 Organisme(s) de régulation	En Slovénie, le système des QPN est réglementé par le ministère du travail, de la famille, des affaires sociales et de l'égalité des chances, qui en supervise la mise en place, l'adoption et l'assurance qualité. L'inspection du travail de la République de Slovénie contrôle la légalité du travail effectué par les prestataires de procédures de vérification et de validation des QPN, ainsi que la légalité et l'adéquation des experts. L'Institut de la République de Slovénie pour la formation professionnelle (CPI) contrôle et supervise la mise en œuvre des procédures de vérification et de validation des QPN. Le Centre national des examens contrôle et supervise l'activité des membres du comité de vérification des QPN et des fournisseurs de procédures de vérification et de validation des QPN.
6.5 Les mêmes qualifications et certificats, quels que soient les parcours d'apprentissage	Le système QPN en Slovénie garantit que toutes les personnes qui satisfont aux exigences reçoivent les mêmes qualifications, quel que soit le parcours d'apprentissage qu'elles ont suivi. Toutefois, le certificat ne confère pas un niveau d'éducation ou un diplôme de fin d'études (qui ne peut être obtenu qu'en suivant un enseignement formel).

6.6 Révision régulière des lois et règlements	Le système QPN en Slovénie fait l'objet d'un examen régulier afin de garantir son développement et son efficacité.
---	--

5. Dimensions qualitatives de l'exemple autrichien

Dans le cadre des projets KomKom, des qualifications avec et pour des personnes formellement peu qualifiées ont été développées. Une plateforme en ligne permet de valider les compétences professionnelles/méthodologiques, sociales et personnelles (compétences professionnelles et non professionnelles/transversales) acquises dans le cadre de l'apprentissage sans frontières (y compris l'apprentissage antérieur). Au moment de la publication de ce rapport, six certifications KomKom (secteur non formel) sont rattachées au cadre national de certification autrichien (CNC) aux niveaux 1 et 2 ; l'accréditation d'une certification au niveau 3 est en cours de préparation. La reconnaissance des qualifications KomKom par le CNC (secteur EFP non formelles - FT/opérateurs de formation non formelle) démontre leur validité et leur pertinence sur le marché du travail et apporte une valeur ajoutée aux personnes qui obtiennent une qualification KomKom.

Une analyse de KomKom basée sur les principes énoncés dans la déclaration de Berlin sur la VAA (2019) est présentée ci-dessous.

Domaine/élément de qualité	Description
1. Arrangement organisationnel	
1.1. Des points d'entrée clairs	Depuis 2020, il est possible pour les opérateurs d'éducation non formelle en Autriche de faire cartographier les certifications qu'ils délivrent sur le CNC. Le processus d'affectation pour les fournisseurs de qualifications du secteur de l'EFP non-formel est effectué en coopération avec un point de service CNC et basé sur le manuel CNC (NKS, 2019). En 2021, une qualification technique/artisanale de base, des qualifications de base pour l'entretien des espaces verts, l'entretien ménager d'un hôtel ainsi que les qualifications d'assistant de cuisine, d'assistant de bureau et de vendeur au détail ont toutes été affectées aux niveaux 1 et 2 du CNC - en tant que premières qualifications non formelles à ces niveaux - et sur la base de la procédure d'évaluation/validation de KomKom.
1.2. Rôles et responsabilités clairement définis	KomKom est à la fois un programme de formation et un outil d'évaluation d'une norme professionnelle dans un contexte d'apprentissage sur le lieu de travail où la supervision, le conseil et l'orientation sont assurés.
1.3. Coopération des acteurs concernés	La procédure de validation KomKom a été développée par un partenariat d'innovation - un partenariat université-pratique - et financée par le ministère fédéral autrichien de l'éducation et le FSE. Le développement a été participatif et ascendant, basé sur l'expertise du terrain.

1.4. Lien avec les systèmes de qualification	Dès le début, en 2011, KomKom a été directement lié au développement en cours du CEC et au développement national subséquent vers un CNC autrichien et basé sur l'approche des résultats d'apprentissage. L'objectif était de fournir une qualification de base accessible et réalisable pour ceux qui n'ont pas de qualification formelle (professionnelle).
--	---

2. Le financement	
2.1 Modèle de financement durable et transparent	L'affectation au CNC n'entraîne aucun coût pour le détenteur de la certification. Cependant, l'affectation des certifications non formelles entraîne des coûts pour les opérateurs de formation et d'activités professionnelles non formelles. Ces coûts sont dus aux services fournis par le point de service du CNC et aux coûts du processus d'affectation.
2.2 Accessible à tous	KomKom est accessible à tous, quel que soit leur milieu d'origine, et s'adresse en particulier à ceux qui ne bénéficient pas d'une reconnaissance de l'éducation formelle. L'apprentissage par le travail dans des contextes de formation non formelle offre un potentiel important pour rendre les capacités individuelles visibles (y compris l'apprentissage antérieur) en obtenant des preuves du travail pour l'évaluation des compétences.
2.3 Système fondateur basé sur l'infrastructure existante	Le système est fondé sur l'infrastructure existante et, en tant que tel, complète le système d'éducation non formelle et informelle des adultes ainsi que la politique de l'emploi en Autriche. Il s'appuie également sur le système législatif national et est régi par celui-ci.
2.4 Suivi, analyse et partage des informations sur les coûts et les avantages de la VAA	Actuellement, il n'y a pas de suivi et d'évaluation en place car la mise en œuvre du CNC, en particulier en ce qui concerne la cartographie des qualifications non formelles, n'a commencé que récemment.
3. Procédures et instruments	
3.1 Mécanismes d'assurance qualité en place	La qualité de la procédure KomKom est assurée par une approche à plusieurs niveaux englobant le système autrichien de CNC dans son ensemble, les opérateurs de formation non formelle et les praticiens de l'apprentissage tout au long de la vie impliqués dans l'évaluation et la validation. Le développement des certifications KomKom et leur pilotage ont été accompagnés sous la forme d'évaluations, d'ateliers et de boucles de rétroaction. Dès le début, les résultats du projet ont été examinés du point de vue de leur faisabilité et de leur applicabilité. La qualité est également assurée par le processus d'attribution du CNC, qui est lui-même conçu pour garantir la qualité, à savoir sur quelle base une qualification non formelle est attribuée en premier lieu, et c'est là que les points de service du CNC jouent un rôle important. L'autorité responsable, le point de coordination national pour le CNC en Autriche (NCP), recueille les déclarations du conseil consultatif du CNC et envoie finalement tous les documents au groupe de pilotage du CNC. Le groupe de pilotage du CNC peut s'opposer à un mappage à la majorité des deux tiers. Si ce n'est pas le cas, la qualification est publiée dans le registre du CNC et est officiellement applicable.

	La gestion de la qualité pour KomKom lui-même est actuellement en cours de développement. Pour maintenir des normes élevées en matière d'assurance qualité, les critères clés suivants sont appliqués : • Transparence des procédures avec une répartition claire des responsabilités entre les opérateurs de formation non formelle et les praticiens de la FT, • des procédures de validation bien documentées et accessibles à chaque étape, • des informations actualisées pour les candidats, les praticiens et les institutions, • l'expertise professionnelle des formateurs/conseillers et des opérateurs en tant que tels, • le suivi et l'évaluation des procédures, et • un soutien continu aux praticiens et aux fournisseurs de procédures de validation KomKom.
3.2 Permettre des parcours flexibles et individualisés	KomKom est adapté à l'individu et offre une grande flexibilité. Il reconnaît et valorise les savoirs, les aptitudes et les compétences, indépendamment de la manière dont elles ont été acquises et du lieu où elles l'ont été. Les compétences deviennent visibles, les capacités des participants se développent. L'évaluation des compétences individuelles sert de base à l'offre de formation individualisée. Une conversation de validation (dialogue pédagogique) suit l'auto-évaluation et l'évaluation par les praticiens.
3.3 Procédures de validation se référant à des normes convenues	Une certification KomKom au niveau 1 ou 2 du CNC se compose de 14 domaines d'apprentissage avec 70 résultats d'apprentissage basés sur environ 200 critères d'évaluation. Ils sont définis dans des catalogues de compétences et divisés en compétences professionnelles/méthodologiques, compétences sociales et compétences personnelles. KomKom met l'accent sur l'apprentissage tout au long de la vie et offre la possibilité d'acquérir des qualifications de base générales qui sont alignées sur le CNC aux niveaux inférieurs et sont liées à la profession (6 qualifications différentes). En tirant parti de la transparence du CNC, les titres qui certifient le développement de compétences professionnelles et transversales répondant aux besoins du marché du travail régional ont gagné en reconnaissance et en importance au niveau national.
3.4 Des parcours de travail et d'éducation flexibles sont autorisés	Jusqu'à présent, la KomKom se concentre sur les qualifications techniques/artisanales de base, l'entretien des espaces verts, l'entretien ménager des hôtels, l'aide de cuisine, l'aide de bureau et la vente au détail, qui sont attribuées aux niveaux 1 et 2 du CNC. L'intention est d'attribuer une première qualification KomKom non formelle au niveau 3 du CNC dans un avenir proche. Les opérateurs de services coopèrent avec les entreprises sur le marché du travail primaire. Au cours de ces phases de coopération, les participants peuvent effectuer des travaux pratiques dans ces entreprises et les compétences acquises sont également évaluées à l'aide de l'outil KomKom.

3.5 Le résultat de la validation des crédits	Sur la base de l'évaluation finale des compétences, un entretien de validation est organisé et le certificat est délivré (au niveau 1 ou 2 du CNC), ainsi qu'un supplément qui fournit des informations détaillées sur les compétences spécifiques à la profession et les compétences transversales.
3.6 Formation spécialisée et certification des évaluateurs	Le programme de formation KomKom modifie la vision qu'ont les praticiens de leur propre travail pédagogique, en leur faisant prendre conscience qu'ils <i>sont des</i> éducateurs et qu'ils aident leurs apprenants à atteindre une norme professionnelle (en mettant l'accent sur la dimension d'apprentissage de l'apprentissage tout au long de la vie). Tous les praticiens et opérateurs de KomKom bénéficient d'un soutien continu dans l'application de KomKom.
3.7 Pas de niveau de qualification formelle préalable	Les groupes cibles de KomKom sont les adultes sans qualifications professionnelles formelles et les personnes handicapées. Les personnes handicapées sont souvent confrontées à des obstacles qui les empêchent d'accéder au marché du travail primaire en Autriche et de participer à un emploi rémunéré régulier. Elles n'ont pas de qualifications formelles et n'ont qu'un accès limité à la formation et à la formation continue.
4. Structures d'	
4.1 Information et sensibilisation à la valeur de l'apprentissage informel et non formel	En juillet 2011, la stratégie autrichienne pour l'apprentissage tout au long de la vie "LLL:2020" a été adoptée par le gouvernement fédéral, qui a formulé des objectifs et des plans politiques jusqu'en 2020. Une stratégie nationale pour la validation de l'apprentissage non-formel et informel en Autriche a été adoptée et publiée à la fin de l'année 2017. 2017. Chance B met actuellement en place un réseau national d'organisations intéressées par l'application de l'approche KomKom. Chance B partage donc des informations et sensibilise les opérateurs de formation professionnelle et non formelle à la validation des acquis en général et à KomKom en particulier.
4.2 Des conseils et un soutien accessibles	Les participants qui ont l'intention d'obtenir la qualification KomKom sont accompagnés et soutenus dans leur processus d'apprentissage et de développement par les formateurs/superviseurs de travail et les coordinateurs du programme. Il s'agit donc d'un conseil continu, en ce sens que les praticiens de l'apprentissage tout au long de la vie (en particulier les coordinateurs de programme) réfléchissent régulièrement avec les participants à leurs souhaits et à leurs objectifs, les conseillent et les accompagnent pendant le programme KomKom et leurs stages en entreprise, bien entendu en étroite concertation avec cette dernière. Les résultats de l'évaluation sont discutés de manière encourageante afin de faciliter la compréhension des résultats divergents de l'évaluation/auto-évaluation, des forces et des réalisations individuelles, et de décider conjointement des besoins de formation et des mesures à prendre. Le matériel pédagogique relatif au contenu des qualifications KomKom liées à la profession est adapté aux adultes et formulé dans un langage simple (conformément aux directives "Easy Read"). Il existe du matériel d'apprentissage

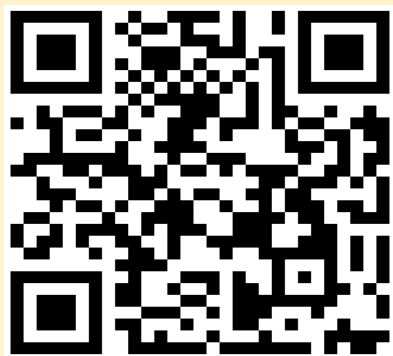
	complémentaire ainsi que du matériel d'illustration pour les formations pratiques spécifiques ou approfondies.
4.3 Points d'entrée visibles	L'information sur KomKom est diffusée par différents canaux : présentations en ligne sur des sites web, des blogs et des pages Facebook, discussions en réseau avec d'autres organisations et réunions de mise en réseau spécifiques, événements d'information. Il est également discuté dans le cadre de différents projets au niveau européen. Chance B est constamment en train de développer des accords de coopération avec d'autres organisations dans différents contextes (formation/FT) qui sont intéressées par l'application de KomKom dans leurs programmes.
4.4 Formation spécialisée et certification/validation pour les praticiens de la VAA	Tous les instructeurs, conseillers et prestataires de services de KomKom bénéficient d'un soutien continu dans le cadre des procédures de validation de KomKom.
4.5 Processus objectif, équitable et transparent	L'approche est très individualisée et flexible. Il n'y a pas de salles de classe traditionnelles ni de limites de temps strictes, car l'évaluation est basée sur l'observation de plusieurs praticiens sur une période prolongée dans un contexte de formation sur le lieu de travail. Cela permet de diviser la procédure d'évaluation en parties gérables et de l'effectuer au rythme qui convient le mieux à chaque individu. L'évaluation finale suit le principe des quatre yeux et les résultats intermédiaires et finaux (y compris l'auto-évaluation) sont discutés avec les participants.
5. Parcours de post-validation	
5.1 Faciliter le développement personnel et la mobilité d'un individu	L'apprentissage pratique est mis en valeur par l'identification et la documentation des compétences, dans le but d'autonomiser et de renforcer l'estime de soi des personnes qui peuvent être considérées comme peu qualifiées ou défavorisées sur le plan éducatif (manquant de qualifications formelles). En mettant en valeur leurs aptitudes pratiques, elles sont en mesure de voir et de reconnaître leurs propres capacités.
5.2 Des résultats transparents, fiables et dignes de confiance	En utilisant la transparence du cadre national des certifications (CNC), les certifications telles que KomKom démontrent que le développement de compétences professionnelles et transversales adaptées aux besoins des marchés du travail régionaux a gagné en reconnaissance et en importance au niveau national. La certification KomKom (secteur de la formation non formelle) alignée sur le CNC est un certificat valide et concluant d'emploi qualifié et sert de référence professionnelle détaillée (contenant des résumés des résultats d'apprentissage dans le supplément).
5.3 Certificats de validation équivalents aux	En 2021, les qualifications KomKom telles que la qualification technique/artisanale de base, l'entretien des espaces verts, l'entretien ménager des hôtels, l'assistant de cuisine, l'assistant de bureau et le vendeur au détail, ont été affectées aux

certificats d'apprentissage formel	niveaux 1 et 2 du CNC, marquant ainsi les premières qualifications du secteur de l'enseignement et la formation non-formel en Autriche à être affectées à ces niveaux.
5.4 Des options d'apprentissage supplémentaires sont proposées	En fonction du parcours de formation individuel du participant, le travail, la formation et l'évaluation peuvent avoir lieu dans des ateliers protégés ou dans des entreprises. Les placements extérieurs et les stages sont souhaités et sont initiés en coopération avec les participants.
5.5 Autonomisation de l'apprenant individuel dans la création de parcours d'apprentissage et de travail fonctionnels	Dans la procédure d'évaluation KomKom, le développement des compétences occupe une place centrale (évaluation POUR l'apprentissage). Les tâches et les processus de l'enseignement général et professionnel sont conçus spécifiquement pour répondre aux besoins du groupe cible. La biographie d'apprentissage et l'expérience professionnelle de l'individu (apprentissage antérieur), ainsi que le monde du travail (FT), sont considérés comme des points de référence et des ressources importants dans le processus. La procédure offre des possibilités de nouvel apprentissage grâce à l'autoréflexion et à la reconnaissance des savoirs antérieures. L'accent est mis sur la formation professionnelle, le résultat étant la démonstration structurée de compétences professionnelles et transversales sous la forme d'une qualification de base.
5.6 Conseils pour le processus de post-validation	La validation consiste en une évaluation finale (principe des quatre yeux) pour l'attribution du certificat KomKom (qualification CNC). Avec les participants, les coordinateurs du programme prennent contact avec les entreprises et recherchent des possibilités de stages. Les participants bénéficient également d'un soutien pratique, par exemple en ce qui concerne la recherche d'emploi (marché du travail primaire), la recherche de coordonnées d'employeurs, la rédaction ou la mise à jour de leur CV, la préparation d'un entretien d'embauche, etc. S'ils sont employés (à temps partiel) dans une entreprise, ils peuvent toujours bénéficier d'un soutien de la part d'accompagnateurs ou d'autres personnes similaires (emploi assisté).
6. Fondements juridiques	
6.1 Le dispositif VAA intégré dans le cadre juridique pertinent	Les certifications KomKom sont attribuées et accréditées par le CNC. La loi sur le CNC, qui a été mise en œuvre en mars 2016, fournit la base juridique du CNC autrichien et décrit le processus d'attribution des certifications formelles et non formelles à la structure à huit niveaux. L'objectif du CNC est de garantir que les qualifications sont reconnues et appréciées par les employeurs, le secteur EFP et la société dans son ensemble. La mise en correspondance des qualifications du KomKom avec le CNC démontre la validité et la pertinence de ces qualifications (secteur de la formation non formelle) pour le marché du travail et apporte une valeur ajoutée à ceux qui détiennent une telle qualification du CNC.
6.2 Droit d'accès à la validation, aux procédures	Les participants de KomKom peuvent faire appel à tout moment et peuvent s'adresser oralement ou par écrit à tout employé régulier, avec la participation d'une personne de confiance interne (par exemple, un collègue) ou externe (de la

d'orientation et au droit de recours	sphère privée, par exemple, un membre de la famille). Il est possible de répéter certaines parties de l'examen et de consulter les résultats de l'évaluation.
6.3 Système de financement durable	L'attribution de certifications est associée à des coûts (voir 6.4). Ces coûts sont couverts par les opérateurs non formels.
6.4 Organisme(s) de régulation	Le principal acteur du CNC est l'État, qui prépare les lignes directrices et la base juridique. La procédure d'attribution des prestataires de qualifications du secteur non-formel est menée en coopération avec un point de service du CNC et basée sur le manuel du CNC (NKS, 2019).
6.5 Les mêmes qualifications et certificats, quel que soit le parcours d'apprentissage	Le CNC a été mis en place en tant qu'outil de transparence. Il fournit une base juridique pour la reconnaissance des qualifications non formelles en Autriche en définissant le processus d'évaluation de ces qualifications à l'un des huit niveaux du CNC. Les certifications KomKom sont obtenues dans le secteur non-formel de l'éducation et de la formation et sont accessibles indépendamment des parcours d'apprentissage antérieurs ; elles sont donc très accessibles aux adultes défavorisés, vulnérables et peu qualifiés sur le plan formel. Il n'existe pas d'équivalent aux six qualifications KomKom dans le secteur formel de l'éducation et de la formation à ces niveaux en ce qui concerne les qualifications professionnelles. Toutefois, il faut y voir un avantage majeur pour les adultes formellement peu qualifiés : les qualifications KomKom se situent en dessous de la qualification formelle d'apprentissage, qui est attribuée au niveau 4.



20
RAFT
Work-based learning recognition



www.raft-project.eu



AGFE



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