

# WORKING PAPER

*Série Affaires Sociales*

## La valorisation et la validation de l'expérience non formelle et informelle

*Une solution pour le  
marché de l'emploi  
européen ?*

*Mai 2009*

par HÉLÈNE DERESZOWSKI

  
**Solidarité**  
Think Tank européen  
*Pour la Solidarité*

[www.pourlasolidarite.be](http://www.pourlasolidarite.be)

## **Pour la Solidarité, plus qu'un Think Tank, votre partenaire européen !**

PLS est une association sans but lucratif qui travaille à la promotion de la solidarité sous toutes ses formes et à des alliances durables avec les représentants européens des familles d'acteurs socio-économiques. En effet, à travers des projets concrets, il met en relation les chercheurs et les mouvements associatifs avec les pouvoirs publics, les entreprises et les acteurs sociaux afin de relever les nombreux défis émergents et contribuer à la construction d'une Europe solidaire, porteuse de cohésion sociale. PLS met à disposition de ces publics des clés de compréhension nécessaires à l'appréhension de l'environnement européen dans lequel ils évoluent, ainsi que les outils qui leur permettront d'anticiper et d'agir efficacement sur les enjeux européens.

Parmi ses activités actuelles, PLS initie une série de projets européens et nationaux et assure leur suivi ; développe des réseaux de compétences ; réalise et diffuse des études socioéconomiques ; suscite la création d'observatoires et de réseaux ; organise des conférences, séminaires et formations et élabore des recommandations à destination des décideurs économiques, sociaux et politiques.

PLS joue un rôle actif dans la formulation de politiques publiques durables et respectueuses de l'humain, l'accroissement de l'intérêt des entreprises pour leur responsabilité sociétale et l'encouragement de la participation des citoyens aux processus décisionnels.

Think Tank européen Pour la Solidarité  
Rue Coenraets, 66 – 1060 Bruxelles  
Tél. : +32.2.535.06.88 / Fax : +32.2.539.13.04

[info@pouglasolidarite.eu](mailto:info@pouglasolidarite.eu) / [www.pouglasolidarite.eu](http://www.pouglasolidarite.eu)

## LES CAHIERS DE LA SOLIDARITÉ

Collection dirigée par Denis Stokkink

Thomas Bouvier, *Construire des villes durables*, Série Développement durable et ville, n°16, 2009.

*Europe, énergie et économie sociale*, Série Développement durable et ville, n°15, 2008.

*Décrochage scolaire, comprendre pour agir*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°14, 2007.

Séverine Karko, *Femmes et Villes : que fait l'Europe ? Bilan et perspectives*, Série Développement durable territorial et politique de la ville, n°12, 2007.

Sophie Heine, *Modèle social européen, de l'équilibre aux déséquilibres*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°11, 2007.

*La diversité dans tous ses états*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°10, 2007.

Francesca Petrella et Julien Harquel, *Libéralisation des services et secteur associatif*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°9, 2007.

Annick Decourt et Fanny Gleize, *Démocratie participative en Europe. Guide de bonnes pratiques*, Série Citoyenneté et démocratie participative, n°8, 2006.

Éric Vidot, *La Reprise d'entreprises en coopératives : une solution aux problèmes de mutations industrielles ?*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°7, 2006.

Anne Plasman, *Indicateurs de richesse sociale en Région bruxelloise*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°6, 2006.

Sarah Van Doosselaere, *Démocratie participative, dialogues civil et social dans le cadre du modèle social européen. Une description générale des concepts*, Série Citoyenneté et démocratie participative, n°5, 2004.

Anne Plasman, *Calcul des indicateurs de richesse économique et de solidarité en Belgique*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°4, 2004.

*Entreprenariat collectif et création d'entreprises dans un cadre d'économie sociale*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°3, 2004.

*Relevé, analyse, évaluation et recommandations en matière d'expériences innovantes de partenariats entre entreprises privées, syndicats et/ou ONG dans la lutte contre les discriminations et en matière d'intégration des populations immigrées*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°2, 2004.

Anne Plasman, Dimitri Verdonck, *La Politique de cohabitation-intégration à Bruxelles*, Série Citoyenneté et démocratie participative, n°1, 2004.

## Introduction

L'objectif de la Stratégie de Lisbonne de faire de l'Union européenne « *l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde* »<sup>1</sup> d'ici à 2010, a engendré des idées nouvelles afin de parvenir à ce but. Mais à quelques mois de l'échéance visée par la stratégie, la réalité apparaît moins optimiste et les objectifs ont été revus à la baisse. De plus la crise économique actuelle n'a fait que renforcer cette morosité. Cependant cette dernière semble être l'opportunité de repenser le système économique et de développer des idées innovantes pour le marché du travail. Un des paradoxes de cette crise, est la coexistence de la montée du chômage avec une pénurie de main d'œuvre dans certains secteurs. Un des concepts phares développé depuis quelques années, est celui de la formation tout au long de la vie. Et avec la crise sociale qui se profile, son utilité apparaît avec plus d'acuité. L'idée derrière ce concept est que les gens acquièrent des compétences et des connaissances tout au long de leur vie, et que ces dernières peuvent être utilisées dans le cadre professionnel. L'apprentissage n'est pas compris comme un processus fixe et limité dans le temps, mais plutôt comme une évolution. L'utilité de ce concept est aussi de pouvoir engendrer une adéquation entre les compétences de chacun, et les compétences requises sur le marché du travail, afin de répondre le plus efficacement possible aux pénuries de main d'œuvre. Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) considère que « *les politiques d'éducation et de formation tout au long de la vie ont pour but d'aider à répondre aux défis auxquels les sociétés modernes font face* »<sup>2</sup>, notamment d'un point de vue économique et social.

L'acquisition de compétences durant sa vie professionnelle ou sa vie personnelle, est un des aspects de l'éducation tout au long de la vie. Et le but de la validation de l'expérience non-formelle et informelle est de reconnaître et de valoriser sur le marché du travail, des compétences et des aptitudes acquises dans des contextes autres que l'éducation formelle. L'idée est par exemple, de faire valoir une expérience bénévole ou une expérience sportive comme entraîneur d'une équipe de football amateur, dans la recherche d'un emploi. S'ajoute à cette question l'intégration du marché du travail européen, et l'éducation tout au long de la vie s'inscrit dans ce contexte. L'expérience développée en dehors de l'éducation et de la formation formelle est certes invisible, mais elle donne des résultats.

Mais la validation et la valorisation des acquis de l'expérience non formelle et informelle, sont-elles une solution viable pour répondre aux difficultés présentes sur le marché du travail ? Et quelle est la dimension européenne de la validation et de la valorisation des acquis de l'expérience informelle et non formelle ?

---

<sup>1</sup> Conseil européen de Lisbonne, *Conclusions de la Présidence*, 23 et 24 mars 2000. Disponible sur :

[http://ue.eu.int/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/fr/ec/00100-r1.f0.htm](http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/fr/ec/00100-r1.f0.htm)

<sup>2</sup> CEDEFOP, *The shift to learning outcomes. Conceptual, political and practical developments in Europe*, 2008 p.35.

## I. Une petite révolution dans le monde de l'éducation et de la formation ?

### A. Un champ conceptuel à clarifier<sup>3</sup>

La valorisation et la validation des acquis de l'expérience non-formelle et informelle fait référence à de nombreux termes et concepts qui peuvent quelque fois prêter à confusion. D'aucuns parlent de la valorisation et de la validation des acquis de l'expérience non formelle et informelle, ou de la valorisation et la validation de l'apprentissage non formel et informel. De même, il est quelquefois fait référence à l'éducation et la formation non formelles et informelles. Selon les pays et la langue, la dénomination d'une même idée peut être différente. Alors qu'en France, il est question de la *validation des acquis de l'expérience*, la Communauté française de Belgique parle de la *validation des compétences*. En Grande-Bretagne, ce concept se nomme *Validation of prior learning* qui peut se traduire par la *validation des acquis de l'expérience (non formelle et informelle)*. Or *learning* se traduit en général par *apprentissage*. Face à cette jungle sémantique, le concept peut paraître flou.

#### 1. De l'apprentissage formel à l'apprentissage informel

Tout d'abord, il peut être important de rappeler ce qu'est l'apprentissage, qui est souvent entendu comme l'expérience dans ce contexte. Selon le glossaire élaboré par le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP), l'**apprentissage** est défini comme « *Processus dans lequel un individu assimile de l'information, des idées et des valeurs et acquiert ainsi des savoirs, savoir faire, aptitudes et/ou compétences.* »<sup>4</sup> Les **résultats de l'apprentissage** sont quant à eux « *L'ensemble des savoirs, aptitudes et/ou compétences qu'un individu a acquis et/ou est en mesure de démontrer à l'issue d'un processus d'apprentissage formel, non formel ou informel.* »<sup>5</sup> L'apprentissage non formel et informel se définit en opposition à l'apprentissage formel qui a lieu en général dans le cadre classique de l'école, de l'université ou de la formation professionnelle. La différence entre ces formes d'apprentissage dépend du contexte dans lequel ils ont lieu. L'apprentissage formel a cette particularité d'établir un cadre structuré et voué à transmettre des compétences et des connaissances, et à les certifier à travers des diplômes ou certificats. L'apprentissage non formel a aussi lieu dans un cadre structuré, dont la vocation n'est pas l'apprentissage en soi. Il ne mène pas à des certifications. Il se développe généralement dans le cadre d'activités professionnelles. L'apprentissage informel n'est pas inscrit dans des tâches planifiées. Il a lieu le plus souvent au sein de l'environnement familial, ou lors d'activités sportives, artistiques ou de bénévolat. A cet égard, le projet européen initié par l'IRIV, sur la Validation des Acquis de l'Expérience Bénévole (VAEB), a permis d'identifier et de valider l'apprentissage non formel et informel, ainsi que les compétences développés lors d'activités bénévoles<sup>6</sup>. Contrairement à l'apprentissage informel, l'apprentissage non formel reste intentionnel. L'apprentissage est donc invisible et il se déroule avec un certain naturel car il n'est pas identifié en tant que tel. L'apprentissage et l'éducation formels sont quant à eux

---

<sup>3</sup> Voir annexe.

<sup>4</sup> CEDEFOP, *Terminology of Education and Training Policy. A selection of 100 key terms*, 2008, p.112.

<sup>5</sup> *Ibid*, p.121.

<sup>6</sup> Pour plus de renseignement sur le projet VAEB : <http://www.europeassociations.net/>

définis en tant que tel, et existent par leur fonction. Ils sont par conséquent facilement identifiables et évaluables.

La validation et la valorisation de l'apprentissage non formel et informel sont liées à une approche fondée sur les résultats, étant donné que le processus d'apprentissage est difficilement identifiable et évaluable. Trois types de résultats, qui sont en quelque sorte « les produits » de l'apprentissage, sont communément définis. Cette description se réfère au cadre européen des certifications (le CEC), qui a été adopté en 2008. Le premier aspect défini est la **compétence**. Cette dernière est comprise comme la capacité d'utiliser des connaissances, des aptitudes et des qualités sociales, personnelles ou méthodologiques dans le contexte professionnel ou universitaire. Dans le CEC, il est décrit en termes de responsabilité et d'autonomie. Les compétences englobent plusieurs aspects des résultats de l'apprentissage comme les **connaissances**, qui peuvent être factuelles ou techniques, et les aptitudes. Les **aptitudes** sont décrites comme la capacité de mettre en pratique des connaissances et des savoir-faire. Dans le CEC, ces aptitudes sont décrites d'un point de vue cognitif (l'utilisation de la logique, de l'intuition et de la pensée créative) et d'un point de vue pratique (la dextérité manuelle et l'utilisation de méthodes et d'instruments). Les résultats de l'expérience non formelle et informelle induisent par conséquent des capacités qui vont au-delà de la simple possession de connaissances et de méthodologies. Ils font aussi appel à des capacités sociales et personnelles. Évaluer les résultats de l'expérience non formelle et informelle ne correspond donc pas à un mode d'évaluation dit traditionnel.

## 2. Les étapes générales de la validation

Évaluer et certifier des compétences, nécessite l'existence préalable de référentiels déterminant les qualifications nécessaires pour un type d'activité particulier. Dans un de ses rapports, le CEDEFOP distingue deux types de référentiels<sup>7</sup>. Les référentiels professionnels identifient et classifient les compétences et aptitudes requises dans un métier. Il se base sur une approche fondée sur les résultats. L'autre type de référentiel se fonde sur une approche centrée sur les apports. Ce sont des référentiels d'éducation et de formation, déterminant ce que les personnes doivent savoir ou maîtriser.

La validation des acquis de l'expérience non formelle et informelle se divise en trois étapes.

### a. L'identification

Dans un premier temps, la personne qui souhaite valider les compétences qu'elle a pu acquérir dans divers contextes, doit d'abord identifier ces dernières. Cette étape nécessite souvent un accompagnement, étant donné qu'il est difficile d'avoir assez de recul pour pouvoir identifier ses propres compétences et aptitudes, ainsi que le contexte dans lequel elles se sont développées. C'est une démarche intellectuelle qui a pour but de conceptualiser ses propres acquis.

### b. L'évaluation

L'évaluation est comprise comme la « *somme des méthodes et processus pour évaluer les acquis d'une personne, et elle mène en règle général à une certification.* »<sup>8</sup> L'évaluation est

---

<sup>7</sup> CEDEFOP, *Validation of non-formal and informal learning in Europe : a snapshot 2007, 2008*, p.34.

<sup>8</sup> European Commission, *Common European principles for validation of non-formal and informal learning. Final proposal from 'Working group H' (making learning attractive and strengthening links between education, work and society) of the objectives process*, DG EAC B/1 JBJ D(2004, Brussels, 13<sup>th</sup> March 2004.

le plus souvent faite par un jury composé de professionnels. Il existe plusieurs modes d'évaluation. Elle peut se faire à travers la simple analyse d'un dossier, à travers un entretien individualisé, à travers des tests ou des examens, ou lors d'une mise en situation réelle ou fictive.

### c. La reconnaissance

Plusieurs termes gravitent autour de la notion de validation, ce qui crée une certaine confusion. La validation est souvent assimilée à la certification, à l'accréditation ou à la reconnaissance<sup>9</sup>. Selon les définitions données dans le glossaire du CEDEFOP, la **validation** de l'apprentissage non formel et informel est un « *processus qui consiste à évaluer et à reconnaître toute une gamme de savoirs, savoir-faire et compétences acquis par les individus au cours de la vie et dans différents contextes, par exemple au cours de l'éducation, du travail et des loisirs.* »<sup>10</sup> La validation comporte à la fois l'étape de l'évaluation et celle de la reconnaissance. Il est donc important de revenir sur la définition de la reconnaissance. Toujours selon le glossaire du CEDEFOP, celle-ci revêt deux aspects. Soit la reconnaissance est formelle, et dans ce cas elle peut mener à l'obtention de diplômes ou de certificats, ou à l'obtention d'unités de crédit menant à une équivalence (dans le cas d'une personne voulant faire des études supérieures). Soit la reconnaissance est sociale, et les compétences sont alors reconnues par les acteurs économiques et sociaux dans un cadre informel. Une des issues de la validation est donc la reconnaissance formelle, qui peut s'apparenter à la certification. La certification est définie par le CEDEFOP comme la « Procédure de délivrance d'un certificat, diplôme ou titre attestant formellement qu'un ensemble de résultats/acquis d'apprentissage (savoirs, savoir-faire, aptitudes et/ou compétences) obtenus par un individu ont été évalués et validés par un organisme compétent à l'aune d'un standard prédéfini. »<sup>11</sup> Les acteurs délivrant des certifications sont divers. En Europe, elles peuvent être délivrées par des ministères, par des chambres de commerce et d'industrie, mais aussi par des centres de formation ou d'autres types d'organisme agréé. Le dialogue entre tous les différents acteurs est alors primordial.

### 3. La distinction entre la validation et la valorisation

La valorisation de l'apprentissage non formel et informel s'apparente en quelque sorte à la reconnaissance sociale. Elle est définie comme le « *processus qui consiste à promouvoir la participation à l'apprentissage (formel ou non formel) et les résultats qui en découlent, afin de sensibiliser les acteurs à sa valeur intrinsèque et d'encourager sa reconnaissance.* »<sup>12</sup> L'idée derrière la valorisation de l'apprentissage non formel et informel est de faire reconnaître les compétences acquises par un individu quelque soit le contexte, afin que ce dernier puisse les faire valoir sur le marché du travail ou pour accéder à une formation. Elle vise à faire reconnaître ces compétences et ces savoir-faire à leur juste valeur, par les acteurs du monde économique et social, tel que les directeurs de ressources humaines. Dans certains cas, cette valorisation peut alors être une alternative à la possession de certificats

---

<sup>9</sup> Bjornavold Jens, Colardyn Danielle, *The learning continuity: European inventory on validating non-formal and informal learning. National policies and practices in validating non-formal and informal learning. Executive summary*, CEDEFOP, 2005, p.35.

<sup>10</sup> CEDEFOP, *Terminology of Vocational Training Policy. A multilingual glossary for an enlarged Europe*, 2004, p. 158.

<sup>11</sup> CEDEFOP, *op.cit*, p. 41.

<sup>12</sup> CEDEFOP, *op.cit*, p. 201.

ou diplômés. Les entreprises ont besoin de personnes qualifiées, et embaucher des personnes n'ayant pas les diplômes requis mais possédant par contre, les compétences nécessaires, permet de répondre à leurs besoins.

Une autre distinction existe en parallèle. D'un côté, l'approche menant à la délivrance d'une certification officielle est appelée « approche sommative », elle s'apparente à la reconnaissance formelle. De l'autre côté, « l'approche formative » met l'accent sur le processus d'identification des compétences acquises dans le cadre de l'expérience non formelle ou informelle. C'est une démarche individuelle permettant aux personnes de déterminer, de formaliser et de valoriser leurs compétences, et par conséquent de pouvoir définir un projet professionnel ou personnel.

## B. Un changement de paradigme

L'intérêt pour l'apprentissage informel et non formel est lié au développement de nouveaux paradigmes dans le domaine de l'éducation et de la formation. La promotion de l'éducation et de la formation hors du cadre formel, opère une césure dans la vision traditionnelle de l'éducation et de la formation. Elle se développe en réaction aux changements du marché du travail et en réponse à sa flexibilité croissante. L'apprentissage non formel et informel fait partie intégrante de la formation tout au long de la vie, concept qui questionne aussi les modes d'éducation et de formation traditionnels. Le rapport *The shift to Learning Outcomes*<sup>13</sup> du CEDEFOP, décrit deux théories concernant la qualité de l'apprentissage.

### 1. L'approche traditionnelle de nature cognitive et comportementaliste

Selon cette vision, l'apprentissage est considéré comme un mécanisme de constante accumulation de savoirs et d'aptitudes. Il est essentiellement une activité individuelle qui peut être répliquée. Selon cette vision, l'apprentissage apparaît être un processus fixe et régulé. L'apprentissage non-transparent et tacite, en d'autres termes, l'apprentissage non formel et informel, est perçu comme inférieur.

### 2. L'apprentissage actif : le « nouveau paradigme »<sup>14</sup>

Par opposition à l'approche traditionnelle, l'apprentissage actif est perçu comme une activité collective. L'apprentissage est lié au contexte et est de nature dynamique. Il interagit avec des environnements variés. Cette approche se base sur l'idée que l'apprentissage est un processus sélectif et que chaque individu a sa propre perception de l'information. L'apprentissage apparaît donc comme un processus holistique, prenant en compte divers environnements et situations, où l'individu interagit et développe ses propres connaissances et compétences. Cette théorie laisse donc une certaine marge à la promotion de l'apprentissage non formel et informel.

### 3. Une approche centrée sur l'individu

Dans le cadre de l'éducation et de la formation formelles, la stratégie de transmission des savoirs et des savoir-faire est collective car elle ne s'adresse pas à une personne en

---

<sup>13</sup> CEDEFOP, *The shift to learning outcomes. Conceptual, political and practical developments in Europe*, 2008, p.18-19.

<sup>14</sup> *Ibid*, p.18.



particulier, mais à un groupe de personnes. Elle peut être en outre reproduite à l'identique. Mais la validation et la valorisation des compétences sont une stratégie strictement individuelle. Certes les compétences devant être détenues par une personne doivent être au préalable définies dans des référentiels. Par exemple, pour un métier défini, telle activité requiert une compétence ou une aptitude particulière. En France, le titre professionnel d'Agent(e) de médiation, information, services précise que l'agent(e) doit pouvoir discerner des situations de dysfonctionnement, ce qui requiert un sens de l'observation aigu. Mais le processus d'acquisition de ces compétences reste individuel et original. Comme l'affirme Rui Canario, « *les notions de compétences et d'acquis sont centrées sur l'individu* »<sup>15</sup>, contrairement à la notion de qualification, socle du modèle traditionnel de l'éducation et de la formation<sup>16</sup>. La qualification est quant à elle collective, car elle nécessite des négociations et une définition du contenu. Selon Rui Canario, avec la notion de compétences, « *on individualise les risques sociaux.* »<sup>17</sup> L'individu voulant valider ou valoriser ses compétences est alors le protagoniste de ce processus fondé sur les résultats.

### C. Quels sont les apports de la validation et de la valorisation de l'expérience ?

De manière générale, la validation et la valorisation cherchent à répondre à certains défis de l'économie et du marché du travail.

#### 1. Au niveau national

Selon le Cedefop<sup>18</sup>, les raisons de développer un système de validation de l'apprentissage non formel et informel au niveau national, sont multiples. Cette volonté peut être due au système éducationnel. Le but est alors de favoriser l'accès au système éducationnel formel et d'en améliorer l'efficacité. Il est aussi question d'encourager la mobilité et de permettre aux personnes d'avoir une « seconde chance », dans le cas où celles-ci auraient abandonné les études.

Un autre motif est d'ordre économique et s'insère dans la logique de l'économie de la connaissance. L'idée est de rendre le marché du travail plus flexible et plus innovant, et la validation peut être un instrument de réponse à la pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs de l'économie.

D'un point de vue social, la validation peut être vue comme un moyen d'intégrer des groupes de personnes désavantagées, notamment les personnes sans emploi, les immigrés, les réfugiés et les personnes d'un certain âge. Ce motif n'est pas indépendant du facteur démographique.

---

<sup>15</sup> ADMEE, *L'évaluation des compétences entre validation et reconnaissance des acquis de l'expérience*, Compte-rendu du 17ème colloque de l'ADMEE Europe, Novembre 2004. Disponible sur :

[http://www.admee.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=12&Itemid=6](http://www.admee.org/index.php?option=com_content&view=article&id=12&Itemid=6)

<sup>16</sup> *Ibid.*

<sup>17</sup> *Ibid.*

<sup>18</sup> CEDEFOP, *Validation of non-formal and informal learning in Europe : a snapshot 2007*, 2008, p.6-9.

De même, le développement, dans un cadre non formel et informel, de certaines compétences et aptitudes dans le domaine des nouvelles technologies, encourage la validation.

Le dernier facteur qui favorise le développement de systèmes nationaux de validation selon le Cedefop, est l'intérêt croissant de toutes les parties intéressées, notamment du secteur privé et du troisième secteur. Ces dernières tendent à utiliser plus facilement cette méthode. Certains Etats membres de l'Union européenne ont développé ou commencent à mettre en place des systèmes de validation, du fait de l'influence de cette dernière et des autres États.

## 2. Au niveau individuel

Les raisons pour lesquelles, un individu cherche à valider ou à valoriser ses compétences acquises dans un cadre non formel ou informel, sont aussi diverses. Tout d'abord, la validation et la valorisation peuvent permettre à ses utilisateurs de renforcer leur confiance en soi et leur estime de soi. Ces derniers peuvent aussi (re)définir leur projet professionnel et/ou personnel, notamment grâce à un accompagnement. La validation et la valorisation des compétences entraînent une meilleure reconnaissance sociale. Elles peuvent dans certains cas, aider des personnes à se réinsérer dans le marché du travail ou dans la société. Elles sont aussi une alternative à la formation continuée, car elles permettent d'obtenir des certificats ou du moins une reconnaissance. Suivre des formations peut être très contraignant, ce qui décourage des candidats potentiels.

Outre les raisons d'ordre psychologique, la validation et la valorisation peuvent servir des intérêts économiques non négligeables, dans le cas où elles permettent à une personne d'obtenir un meilleur travail ou une augmentation de salaire.

Mais pour que les systèmes de validation et de valorisation fonctionnent, la communication entre toutes les parties prenantes est primordiale.

## 3. L'importance du dialogue entre tous les acteurs

Les différents acteurs le plus souvent impliqués dans le développement de systèmes de validation et de valorisation, sont les autorités nationales, notamment les ministères de l'éducation et de la formation et du travail ; les acteurs économiques, comme les entreprises et les syndicats ; les acteurs sociaux, tels que les associations, les centres de formation, les agences à l'emploi et les organismes certificateurs. Les utilisateurs sont de surcroît des intervenants essentiels. Mais, afin de garantir un maximum de cohérence et d'efficacité, un dialogue permanent doit être établi entre tous ces intervenants. A cela s'ajoute l'intervention d'institutions supranationales, que sont les institutions de l'Union européenne.

## II. Vers un système européen de valorisation et de validation des acquis de l'expérience non-formelle et informelle ?

L'éducation et la formation reste une compétence des États membres. La tactique utilisée est alors d'établir des principes communs larges, laissant une certaine marge de manœuvre aux États membres. Par conséquent, il paraît plus difficile d'établir un système européen à proprement parler. Ce système se compose plutôt d'une addition des systèmes nationaux de validation et de valorisation de l'expérience non formelle et informelle, régie par des principes européens communs.

### A. De la Stratégie de Lisbonne à aujourd'hui : quelles avancées ?

#### 1. L'objectif initial

L'éducation est un élément majeur du pilier social de la stratégie de Lisbonne. Ce dernier a fait de son cheval de bataille l'investissement dans le capital humain et la lutte contre l'exclusion sociale<sup>19</sup>. Par la suite, plusieurs mesures ont été prises. Le Conseil européen de Barcelone en mars 2002, a rappelé l'objectif de rendre l'éducation et la formation européenne, une référence de qualité d'ici à 2010 (le Programme Éducation et Formation-2010), et a promu le développement d'instruments garantissant la transparence des diplômes et des qualifications. En outre, le processus de Bruges a été lancé en 2001, suite à des rencontres informelles entre les directeurs généraux responsables de la formation professionnelle. Le processus de Bruges est aussi appelé le processus de Copenhague. La déclaration de Copenhague, de novembre 2002, a impulsé le développement de principes communs. La déclaration de Copenhague, qui réunit 32 pays, a établi des priorités principales devant être atteintes grâce à une coopération renforcée entre les États. Une de ses priorités est la reconnaissance des compétences et des qualifications, et l'un des moyens pour réaliser cet objectif est de développer un ensemble de principes communs concernant l'apprentissage informel et non formel, afin « *d'assurer une meilleure comparabilité entre les différents pays et ce à différent niveaux.* »<sup>20</sup>

#### 2. Vers des principes communs

Les conclusions Conseil européen de mai 2004, ont été l'occasion d'adopter les principes communs directeurs dans la validation de l'apprentissage non formel et informel. Ces principes suivent les contributions apportées par le groupe d'experts de la Commission européenne dans son rapport intermédiaire de novembre 2003. Il s'est aussi inspiré de la proposition finale du « groupe de travail H » concernant les principes européens communs pour la validation de l'apprentissage informel et non formel<sup>21</sup>. Ce dernier a défini trois

---

<sup>19</sup> Europa glossaire, *La stratégie de Lisbonne*. Disponible sur : [http://europa.eu/scadplus/glossary/lisbon\\_strategy\\_fr.htm](http://europa.eu/scadplus/glossary/lisbon_strategy_fr.htm)

<sup>20</sup> Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training, *The Copenhagen declaration*. Disponible sur: [http://ec.europa.eu/education/pdf/doc125\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/pdf/doc125_en.pdf)

<sup>21</sup> European Commission, *Common European principles for validation of non-formal and informal learning*, Brussels, 3 March 2004, DG EAC B/ JBJ D (2004).

domaines d'application du système de validation, la validation relative à l'éducation et à la formation formelles, la validation relative au marché du travail et la validation relative au bénévolat et aux activités de loisir. Les principes communs reconnus lors du Conseil européen du 18 mai 2004<sup>22</sup>, sont :

- les **droits individuels** : le respect de la transparence, de l'égalité et de la vie privée des personnes est fondamental. La validation doit rester un choix individuel.
- Les **obligations des parties prenantes** : les résultats de la validation doivent être compris au niveau européen et les systèmes mis en place doivent garantir leur qualité. Ils doivent aussi accompagner et conseiller les potentiels candidats.
- La **fiabilité et la confiance** : les méthodes et les critères utilisés doivent être équitables et transparents. Les critères de validation doivent être fiables et clairs.
- **Crédibilité et légitimité** : le développement, la mise en œuvre et le financement du système de validation doit inclure tous les intervenants afin d'être crédible et reconnu par tous. Par conséquent le dialogue social est nécessaire.

Dans sa proposition finale, le groupe de travail sur le renforcement des liens entre l'éducation, le travail et la société, a aussi rappelé l'importance de l'objectif de la validation qui est entre autre, de soutenir l'éducation tout au long de la vie, l'emploi et la citoyenneté active. De même, le principe d'impartialité est primordial afin d'assurer un système de validation juste et efficace. Pour cela, la responsabilité des évaluateurs est importante. Ces derniers doivent suivre des formations. Le développement de principes communs a pour but de favoriser la mobilité et le transfert des compétences. Les conclusions du Conseil européen de mai 2004, doivent servir de référence, ce qu'a réaffirmé la conférence des ministres de l'Éducation à Oslo en juin 2004. Il a été également rappelé que l'identification et la validation de l'apprentissage et de l'éducation non formels et informels est une stratégie importante de l'éducation tout au long de la vie<sup>23</sup>.

En parallèle des principes communs, un autre outil favorisant la mobilité au sein de l'Union européenne, a été mis en œuvre, le système européen de transfert de crédits pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET), dont le but est de transférer la reconnaissance des acquis de l'éducation et de la formation obtenus dans différents contextes. L'ECVET s'est développé à partir du processus de Copenhague et doit être adopté par les États membres en 2012. La directive 2005/36/CE relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles a aussi pour objectif de faciliter la mobilité de la main-d'œuvre entre les États membres. Un des chapitres de cette directive s'intéresse plus particulièrement à l'apprentissage non formel dans certaines professions industrielles, commerciales ou artisanales. L'idée est de faire reconnaître l'expérience professionnelle des personnes travaillant dans ces secteurs. Ces divers instruments de reconnaissance des qualifications et des compétences professionnelles sont complétés par le Cadre Européen des Certifications (CEC) a été établi en mars 2008. Ce derniers comprend huit niveaux de qualifications et distinguent trois types de résultats d'apprentissage, les compétences, les

---

<sup>22</sup> Conseil de l'Union européenne, *Projet de conclusions du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil, sur des principes européens communs pour l'identification et la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles*, EDUC 118, SOC 253, Bruxelles, 18 mai 2004. Disponible sur : [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004_fr.pdf)

<sup>23</sup> VIII Conference of European Ministers of Education, *Lifelong learning, from rhetoric to reality*, Final Communiqué, Oslo, 25 June 2004.

aptitudes et les savoirs. Pour chaque résultat, il existe huit niveaux croissants de maîtrise. Le CEC doit servir à compléter l'action des États membres et à favoriser la comparaison des différents systèmes.

## B. Un paysage encore peu harmonieux

### 1. La classification du Cedefop

Dans son rapport sur la validation de l'apprentissage non formel et informel, le Cedefop a classé les pays participant au programme Éducation et Formation 2010 en trois catégories<sup>24</sup>. La première regroupe les pays où la validation est quasiment une réalité. Ces pays sont la Belgique, le Danemark, l'Estonie, la Finlande, la France, l'Irlande, les Pays-Bas, la Norvège, le Portugal, la Slovénie, la Roumanie, l'Espagne et la Grande-Bretagne. Dans ces États, la validation est reconnue comme un outil important de l'éducation permanente.

La deuxième catégorie concerne les pays où la validation est en développement, c'est-à-dire qu'un cadre légal ou politique a été mis en œuvre. La validation en est seulement à ses débuts. L'Autriche, la République Tchèque, l'Islande, l'Italie, l'Allemagne, la Hongrie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, la Pologne et la Suède constituent ce groupe.

La troisième catégorie regroupe les États où la validation n'a pas encore été mise en place et les politiques de promotion de la validation sont encore très faibles. Dans ces pays, les parties prenantes reconnaissent les bienfaits de la validation, mais aucune volonté politique n'existe. Les pays concernés sont la Bulgarie, la Croatie, Chypre, la Grèce, la Lettonie, le Liechtenstein, la République Slovaque et la Turquie.

Derrière ces différents niveaux de développement d'un système de validation, se cachent des systèmes d'éducation et de formation divergents.

### 2. Des cultures politiques en matière d'éducation et de formation différentes

Il est difficile d'établir un tableau harmonieux des systèmes éducatifs de tous les États membres de l'Union européenne. Dans les États fédéraux, l'éducation et la formation sont généralement une compétence partagée entre différents niveaux. Par exemple en Allemagne, l'éducation dépend du ministère fédéral de l'Éducation et de la Recherche et des ministères de l'Éducation des Länders. En Belgique, l'éducation est une compétence des communautés linguistiques, tandis que l'emploi est une compétence des régions. Certains cadres institutionnels compliquent la mise en œuvre d'un système de validation national. Tel est le cas en Italie, où la formation est partagée entre l'État, les régions, et les provinces autonomes. Les régions et les provinces disposent d'une grande autonomie dans leur politique de formation, ce qui empêche à certains égards de créer un système de validation commun et cohérent. Chaque région tend à développer son propre système de validation, conforme aux principes de l'Union européenne, mais dont la validité n'est valable que dans les limites de la région. Cependant des accords ont été conclus entre l'État et les régions, et des initiatives, régionales et interrégionales, ont été prises afin de développer un système national cohérent, comme l'accord de mars 2000 concernant le développement de

---

<sup>24</sup> CEDEFOP, *Validation of non-formal and informal learning in Europe: a snapshot 2007*, 2008, p.24-31.

procédures pour l'établissement d'un système national de certification des compétences professionnelles.

Une autre raison pouvant expliquer la difficulté de certains pays à établir un système national de validation des acquis de l'expérience, sont les différentes formes de résistances à la validation qui peuvent exister dans ces pays. Par exemple, en Pologne, un système de validation est prévu, mais son développement rencontre des résistances à la fois politique et sociale. L'éducation et la formation formelles sont prépondérantes, et pour le moment, l'éducation tout au long de la vie est comprise dans le cadre de l'éducation et de la formation continue des adultes. Les diplômes ont une grande valeur en Pologne. Même si certains employeurs reconnaissent l'importance des compétences, la possession de diplômes est néanmoins nécessaire pour la plupart d'entre eux. L'importance des diplômes est de même une réalité en France, d'où le développement de la validation des acquis de l'expérience.

Cette attitude n'est pas de mise en Allemagne, où la reconnaissance des compétences acquises hors de l'éducation et de la formation formelles existe depuis longtemps. La formation professionnelle est enracinée dans le système éducationnel allemand. La validation, considérée comme la « véritable reconnaissance »<sup>25</sup> est moins reconnue en Allemagne, et elle ne se traduit donc pas en termes politiques<sup>26</sup>. Néanmoins, l'Allemagne s'est engagée en 2005, à développer un cadre national des qualifications<sup>27</sup>.

Face à cette diversité de situations, l'exemple des pays appartenant au premier groupe de la classification du Cedefop apparaît comme un modèle.

### 3. Les « bons élèves » de l'Union européenne : un exemple à suivre ?

#### a. L'exemple français

La France est souvent considérée comme un modèle dans la *validation des acquis de l'expérience*. L'idée de reconnaître les compétences et les aptitudes acquises dans le cadre professionnel, a émergé dans les années 1930. Par la suite, le *bilan de compétence* a été mis en œuvre. Il sert les personnes qui le souhaitent, à faire le point sur leurs compétences et leur projet professionnel. Le bilan de compétence se fait à l'aide d'un accompagnement personnalisé. En parallèle, un système de validation des acquis de l'expérience (VAE) a été développé, et une des avancées législatives majeures dans ce domaine, est l'adoption de la Loi de Modernisation Sociale de 2002. Cette loi, inscrite dans le Code du travail et de le Code de l'éducation, reconnaît à chaque individu le droit à la formation et à la reconnaissance de son expérience professionnelle afin d'obtenir un diplôme ou un certificat. La VAE s'adresse tout particulièrement à des jeunes personnes ayant quitté le système scolaire, des adultes peu qualifiés qui travaillent ou ont travaillé dans un secteur en déclin, des personnes dont la profession nécessite la possession de diplôme afin de conserver leur poste, et les personnes qui ont commencé à travailler sans diplômes mais qui ont acquis une expérience

---

<sup>25</sup> European Inventory on Validation of non-formal and informal learning, *European Inventory on Validation of non-formal and informal learning. Germany*, March 2008, p.1. Disponible sur:

<http://www.ecotec.com/europeaninventory/publications/inventory/chapters/2007/germany.pdf>

<sup>26</sup> *Ibid*, p.1.

<sup>27</sup> *Ibid*, p.1.

considérable<sup>28</sup>. Elles doivent justifier d'une expérience professionnelle, de volontariat, ou d'activité non rémunérée de trois ans au moins et relative au diplôme/certificat visé. Deux voies s'offrent à la VAE. Les personnes intéressées peuvent valider leur expérience pour obtenir un diplôme universitaire ou intégrer l'université. Ils peuvent en outre, faire valider leur expérience pour obtenir un certificat ou un titre délivré par une chambre consulaire, un ministère ou un centre de formation. La VAE leur permet aussi d'accéder à des formations. Au niveau national, la Commission Nationale des Certifications Professionnelles (CNCP) gère et renouvelle le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Ce dernier regroupe tous les diplômes, titres et certificats reconnus par l'État, en décrivant les activités professionnelles liées à chaque certificat et les compétences requises. Tous les trois ans, les acteurs de chaque branche professionnelle se retrouvent dans le cadre de négociations, pour discuter et reconnaître les certificats. Certains certificats, titres ou diplômes sont divisés en certificats de compétences professionnelles (CCP). Afin de valider totalement le certificat, titre ou diplôme, la personne doit d'abord valider tous les CCP, si non elle a cinq ans pour valider ceux non obtenus. Les diplômes délivrés par les ministères sont directement enregistrés dans le RNCP, tandis que ceux délivrés par les chambres consulaires ou les centres de formation, doivent suivre une procédure de validation et peuvent être enregistrés pendant cinq ans. Sofia Adjas a distingué trois étapes dans la procédure de validation<sup>29</sup>. La première étape correspond à la demande de validation par le candidat. Ce dernier peut par exemple recevoir toutes les informations nécessaires dans des points relais conseils (PRC), ensuite il peut déterminer quel certificat, titre ou diplôme il souhaite obtenir et faire une demande auprès de l'organisme ou de l'institution qui le délivre. Par la suite, la constitution du dossier de validation nécessite un accompagnement. Cette phase permet de rassembler les documents nécessaires, d'argumenter son projet et de préparer l'évaluation. En dernier lieu, le jury, qui doit être composé d'au moins un quart de professionnels, évalue les compétences, les connaissances et les aptitudes du candidat et contrôle leur conformité au référentiel de la certification. A l'issue de cette évaluation, le jury peut décider de délivrer, totalement ou partiellement, ou non le certificat, titre ou diplôme.

#### b. L'exemple de la Communauté Française de Belgique

La Communauté Française de Belgique a mis en place la validation des compétences. La validation des compétences a pour but de valider les résultats de l'apprentissage non formel et informel, afin d'obtenir un certificat ou Titre de compétences. Chaque métier a un référentiel de compétences associé. Les référentiels sont composés de Titres de compétences qui doivent être validés. La priorité est donnée aux métiers, où il existe une pénurie de main-d'œuvre. Les institutions responsables de la validation des compétences, sont le Consortium d'institutions publiques dont l'activité est de gérer et d'organiser le dispositif, la Commission consultative et d'agrément, qui est composée en partie de représentants d'acteurs sociaux interprofessionnels. Son rôle est de s'orienter la politique générale, d'agréer les centres de validation et d'évaluer le système. La dernière institution est la Commission des référentiels dont l'activité est de rédiger les référentiels de

---

<sup>28</sup> *Valoriser l'acquis de l'expérience : une évaluation du dispositif de VAE*, Secrétariat d'Etat chargé de la prospective, de l'évaluation des politiques publiques et du développement de l'économie numérique, septembre 2008, p.10. Disponible sur : <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/084000590/0000.pdf>

<sup>29</sup> Adjas, Sofia, *La VAE, quand l'expérience vaut le diplôme*, Les Editions DEMOS, Paris, 2006, p.77-95.



compétences et de validation par métier. Parallèlement à la validation des compétences, existe la *valorisation des acquis de l'expérience* (VAE), dont l'objectif est de valider l'expérience afin d'obtenir un diplôme universitaire ou d'intégrer l'Université.

### c. Les limites de ces systèmes

Les deux systèmes décrits ci-dessus, sont l'objet néanmoins de certaines critiques. Il leur est souvent reproché d'être centrés sur une approche trop institutionnelle, et de négliger par conséquent le rôle du candidat et de la société civile. En France, un rapport gouvernemental sur l'évaluation de la VAE<sup>30</sup>, montre que les objectifs initiaux n'ont pas été atteints. Alors que 60 000 validations étaient prévues en 2005, seulement 23000 certificats ont été délivrés. Un des défauts du système de VAE en France est sa durée (de six mois à un an) et sa complexité. Il a été observé que les personnes bénéficiant de la VAE étaient des personnes au préalable très motivées, et qui n'en avaient pas prioritairement besoin<sup>31</sup>. Ces critiques laissent présager les défis auxquels la validation et la valorisation de l'apprentissage non formel et informel doit faire face.

## C. Les défis à relever

Une plus grande importance doit être accordée à certains aspects de la valorisation et de la validation de l'apprentissage non formel et informel.

### 1. L'importance de l'approche sommative

L'accompagnement des candidats dans leur démarche de validation ou de valorisation des acquis de l'expérience est essentiel. Ces derniers ont en généralement besoin d'être conseillés et guidés. Dans le rapport du Cedefop sur la situation de la validation de l'apprentissage non formel et informel en 2007, une des recommandations finales est de trouver un équilibre entre les approches formative et sommative, et d'accorder plus d'attention à l'approche formative<sup>32</sup>. A cet égard, l'initiative allemande du ProfilPASS est un bon exemple. Le ProfilPASS est un portfolio retraçant toutes les expériences et les compétences acquises par le bénéficiaire. Cette démarche est toujours suivie et guidée par un conseiller.

Le rôle du candidat est primordial dans la VAE, car cette dernière est centrée sur l'individu. Pour cela, il faut peut-être éviter la création de systèmes de validation et de valorisation trop rigides et trop institutionnalisés. L'approche à adopter doit être ascendante, en partant des besoins et des compétences des individus.

Le Cedefop rappelle en outre, que les valeurs éthiques doivent être prises en compte et que le transfert des systèmes de validation est important. Si un système de validation est trop local, il risque de ne pas être transposable dans un autre contexte et s'il est trop général, il

---

<sup>30</sup> *Valoriser l'acquis de l'expérience : une évaluation du dispositif de VAE*, Secrétariat d'Etat chargé de la prospective, de l'évaluation des politiques publiques et du développement de l'économie numérique, septembre 2008, p.13.

Disponible sur : <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/084000590/0000.pdf>

<sup>31</sup> Ibid, p.13.

<sup>32</sup> CEDEFOP, *op.cit*, p. 34-35.



risque de ne pas pouvoir être adapté au niveau local. Un certain équilibre est nécessaire, et pour cela la convergence méthodologique est nécessaire<sup>33</sup>.

Un des enjeux est aussi la sensibilisation du grand public à cette question. Afin que la validation et la valorisation de l'expérience non formelle et informelle soient bénéfiques, les bénéficiaires doivent être des personnes en ayant le plus besoin, notamment les personnes n'ayant pas fait d'études. Ces personnes doivent être informées, conseillées et guidées au mieux.

## 2. L'adéquation avec les besoins du marché du travail

### a. Un système limité dans certains secteurs

Nous pouvons nous interroger sur l'efficacité du système de validation et de valorisation, à répondre aux besoins du marché du travail. La validation des acquis de l'expérience ne peut pas répondre à la pénurie de main d'œuvre dans des secteurs hautement spécialisés, qui requièrent l'accomplissement d'études spécifiques. Par exemple, la validation des acquis de l'expérience est difficilement applicable dans les professions médicales. Mais un atout de la validation et de la valorisation des acquis de l'expérience, est qu'elles favorisent la reprise des études.

Par contre, dans le domaine des nouvelles technologies, la validation des acquis de l'expérience informelle ou non formelle est utile. L'acquisition de connaissances et de savoir-faire dans ce domaine se développe aisément dans le cadre de la vie personnelle.

Pour répondre aux besoins du marché du travail à l'échelle européenne, le développement des systèmes nationaux de validation et de valorisation doit, outre la mise en œuvre de principes et de cadres communs, être accompagné de mesures favorisant la mobilité intra européenne (tels que des stages linguistiques). Certains secteurs professionnels ont néanmoins besoin de la validation et de la valorisation des acquis de l'expérience non formelle et informelle.

### b. Des secteurs où la validation et la valorisation sont à développer

Dans la Communauté française de Belgique, les référentiels de validation sont généralement orientés vers des professions où il existe une pénurie de main-d'œuvre, ou vers des métiers nouveaux. Ces métiers sont le plus souvent issus du secteur de la construction, de l'industrie technologique ou de l'industrie alimentaire. Le secteur des services à la personne a adopté ce système pour certains métiers, mais il doit être encore étoffé.

Un des secteurs, où le développement de systèmes de validation et de valorisation des acquis de l'expérience informelle et non formelle, est bénéfique et facilement applicable, est le domaine des services d'aide sociale. Nombre de personnes ont développé des compétences, dans le cadre de leur vie familiale, professionnelle ou au cours d'activités non rémunérées. Dans le cadre du programme européen Equal-« Improving childcare », un projet intéressant a été mis en place. Ce projet belge, intitulé ECCE-AMA Childcare in learning networks<sup>34</sup>, vise à faire reconnaître les compétences développées par les personnes, généralement peu qualifiées, ayant en charge la garde d'enfants, de façon conventionnée ou non.

---

<sup>33</sup> *Ibid*, p. 33-35.

<sup>34</sup> <http://www.vbjk.be/en/node/2692>

Le secteur de l'aide sociale est un des secteurs pouvant le plus tirer profit de la validation des acquis de l'expérience, et par conséquent plus d'attention devrait être accordée dans ce domaine.

## Conclusion

La validation et la valorisation des acquis de l'expérience non formelle et informelle, peuvent être considérées comme un outil de réponse aux défis du marché du travail. Elles s'intègrent dans la logique de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Mais la validation et la valorisation de l'apprentissage non formel et informel, ne sont pas une solution miracle. Ce sont des systèmes particulièrement bien adaptés à certains secteurs professionnels. Mais dans des secteurs hautement spécialisés, la validation et la valorisation des acquis de l'apprentissage non formel ou informel n'est pas possible, excepté le secteur des nouvelles technologies. La validation et la valorisation s'adressent principalement à des personnes n'ayant pas poursuivi d'études ou ayant abandonné le circuit scolaire assez tôt. Néanmoins ces personnes ont acquis des compétences, des savoirs et des aptitudes divers au cours de leur vie professionnelle et personnelle. Il serait par conséquent dommage de ne pas reconnaître ces atouts, d'autant que certaines compétences acquises dans un cadre non formel ou informel sont recherchées sur le marché du travail. La reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel apparaît alors comme une alternative viable à la formation professionnelle dans un cadre formel. Suivre une formation professionnelle engendre diverses contraintes, qui peuvent être un frein pour certaines personnes. Valoriser et valider les compétences, les connaissances et les savoir-faire acquis hors du contexte formel, est par conséquent une option intéressante pour ces personnes.

La validation et la valorisation de l'apprentissage non formel et informel ont une dimension européenne en soi, du fait de la mobilité du travail et de l'intégration européenne du marché de l'emploi. Mais l'éducation et la formation étant des compétences des États membres, il n'est pas possible de créer un système européen uniforme. Par contre, des principes communs régissant le développement des systèmes nationaux de validation et de valorisation de l'apprentissage non formel et informel lient les États. Les principes restent généraux et doivent être adaptés pour être plus facilement adaptés au niveau national. Cependant les systèmes ne doivent pas être ni trop locaux, ni trop généraux afin d'être efficaces et les facilement transférables. Car l'intérêt est de pouvoir créer des systèmes nationaux dont les résultats de chacun soient valides dans un autre État membre. Mais à l'horizon de 2010, cet objectif n'est pas encore tout à fait atteint, malgré de sensibles progrès.

Un merci tout particulier au Centre européen pour le développement de la formation professionnelle pour sa contribution dans la réalisation de ce working paper.

### Pour plus d'information :

- Le site du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP) : <http://www.cedefop.europa.eu/default.asp>
- L'inventaire européen sur la validation de l'apprentissage non formel et informel ECOTEC, ce site recense la situation dans 32 États : <http://www.ecotec.com/europeaninventory/>
- La validation des compétences dans la Communauté Française de Belgique : <http://www.cvdc.be/fr/accueil.html>

## ANNEXE- Glossaire des termes-clés

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

**Notes:**

- l'apprentissage s'effectue par la réflexion personnelle, la reconstruction ainsi que l'interaction sociale. L'apprentissage peut se dérouler dans un contexte formel, non formel ou informel;
- le terme «apprentissage professionnel» désigne un mode de formation. »<sup>35</sup>

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

**Note:** en français, résultats d'apprentissage est davantage utilisé dans le contexte de l'ingénierie de la formation, et acquis d'apprentissage dans celui de la validation. »<sup>36</sup>

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

**Notes:**

- les résultats/acquis de l'apprentissage non formel peuvent être validés et aboutir à la certification;
- l'apprentissage non formel est parfois décrit comme apprentissage semi-structuré. »<sup>37</sup>

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

**Notes:**

- les résultats/acquis de l'apprentissage informel ne conduisent habituellement pas à la certification mais peuvent être validés et certifiés dans le cadre des programmes de validation des acquis;
- l'apprentissage informel est parfois appelé apprentissage expérientiel. »<sup>38</sup>

**Valorisation** : « processus qui consiste à promouvoir la participation à l'apprentissage (formel ou non formel) et les résultats qui en découlent, afin de sensibiliser les acteurs à sa valeur intrinsèque et d'encourager sa reconnaissance. »<sup>39</sup>

---

<sup>35</sup> CEDEFOP, *Terminology of Education and Training Policy. A selection of 100 key terms*, 2008, p.112.

<sup>36</sup> *Ibid*, p.121.

<sup>37</sup> *Ibid*, p.134.

<sup>38</sup> *Ibid*, p.94.

<sup>39</sup> *Ibid*, p.201.

**Validation de l'apprentissage non formel** : « La confirmation par une autorité compétente que les résultats/acquis d'apprentissage (savoirs, aptitudes et/ ou compétences) acquis par un individu dans un contexte formel, non formel ou informel, ont été évalués selon des critères prédéfinis et sont conforme aux exigences d'une norme (ou référentiel) de validation. La validation aboutit habituellement à la certification. »<sup>40</sup>

**Certification** : « Procédure de délivrance d'un certificat, diplôme ou titre attestant formellement qu'un ensemble de résultats/acquis d'apprentissage (savoirs, savoir-faire, aptitudes et/ou compétences) obtenus par un individu ont été évalués et validés par un organisme compétent à l'aune d'un standard prédéfini.

**Note**: la certification peut attester des résultats/acquis d'apprentissage obtenus dans des contextes formels, non formels ou informels. »<sup>41</sup>

**Compétences** : « La capacité à mettre en œuvre des résultats/acquis d'apprentissage d'une manière appropriée dans un contexte défini (éducation, travail, développement personnel ou professionnel).

**Note**: la compétence ne se limite pas à des éléments cognitifs (l'utilisation d'une théorie, de concepts ou de savoirs tacites); elle englobe également des aspects fonctionnels (notamment aptitudes techniques), interpersonnels (par exemples aptitudes sociales ou organisationnelles) et éthiques (valeurs). »<sup>42</sup>

**Aptitudes** : « Capacité de réaliser des tâches et résoudre des problèmes. »<sup>43</sup>

**Qualification** : « Le terme qualification recouvre différents aspects:

(a) La qualification formelle: résultat formel (certificat, titre ou diplôme) d'un processus d'évaluation et de validation obtenu lorsqu'une autorité compétente établit qu'un individu possède les résultats/acquis d'apprentissage correspondant à une norme donnée et/ou possède les compétences nécessaires pour exercer un emploi dans un domaine d'activité professionnelle spécifique. Une qualification confère une reconnaissance officielle de la valeur des résultats/acquis d'apprentissage sur le marché de l'emploi ou de l'éducation/formation. Une qualification peut conférer un droit juridique à l'exercice d'un métier (OCDE);

(b) Les exigences de qualification: la somme des savoirs, savoir-faire, aptitudes et compétences permettant à un individu d'exercer un emploi (BIT). »<sup>44</sup>

---

<sup>40</sup> *Ibid*, p. 200.

<sup>41</sup> *Ibid* p. 41.

<sup>42</sup> *Ibid*, p.48.

<sup>43</sup> *Ibid*, p.164.

<sup>44</sup> *Ibid*, p.146.

## BIBLIOGRAPHIE

- Adjas, Sofia, *La VAE, quand l'expérience vaut le diplôme*, Les Editions DEMOS, Paris, 2006.
- ADMEE, *L'évaluation des compétences entre validation et reconnaissance des acquis de l'expérience*, Compte-rendu du 17ème colloque de l'ADMEE Europe, Novembre 2004. Disponible sur : [http://www.admee.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=12&Itemid=6](http://www.admee.org/index.php?option=com_content&view=article&id=12&Itemid=6)
- *Valoriser l'acquis de l'expérience : une évaluation du dispositif de VAE*, Secrétariat d'Etat chargé de la prospective, de l'évaluation des politiques publiques et du développement de l'économie numérique, septembre 2008. Disponible sur : <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/084000590/0000.pdf>
- Bjornavold Jens, Colardyn Danielle, *The learning continuity : European inventory on validating non-formal and informal learning. National policies and practices in validating non-formal and informal learning. Executive summary*, CEDEFOP, 2005.
- VIII Conference of European Ministers of Education, *Lifelong learning, from rhetoric to reality, Final Communiqué*, Oslo, 25 June 2004.
- CEDEFOP, *Validation of non-formal and informal learning in Europe : a snapshot 2007*, 2008.
- CEDEFOP, *Terminology of Education and Training Policy. A selection of 100 key terms*, 2008.
- CEDEFOP, *Terminology of Vocational Training Policy. A multilingual glossary for an enlarged Europe*, 2004.
- CEDEFOP, *The shift to learning outcomes. Conceptual, political and practical developments in Europe*, 2008.
- Commission européenne, *Le système européen de transfert de crédits pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET)*, 2 septembre 2008. Disponible sur : [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc50\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc50_fr.htm)
- Conseil de l'Union européenne, *Projet de conclusions du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil, sur des principes européens communs pour l'identification et la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles*, EDUC 118, SOC 253, Bruxelles, 18 mai 2004. Disponible sur : [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004_fr.pdf)
- Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training, *The Copenhagen declaration*. Disponible sur : [http://ec.europa.eu/education/pdf/doc125\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/pdf/doc125_en.pdf)
- Europa glossaire, "La stratégie de Lisbonne". Disponible sur : [http://europa.eu/scadplus/glossary/lisbon\\_strategy\\_fr.htm](http://europa.eu/scadplus/glossary/lisbon_strategy_fr.htm)
- European Commission, *Common European principles for validation of non-formal and informal learning. Final proposal from 'Working group H' (making learning*

*attractive and strengthening links between education, work and society) of the objectives process*, DG EAC B/1 JBJ D(2004, Brussels, 13<sup>th</sup> March 2004.

- European Inventory on Validation of non-formal and informal learning, *European Inventory on Validation of non-formal and informal learning. Germany*, March 2008, p.1. Disponible sur: <http://www.ecotec.com/europeaninventory/publications/inventory/chapters/2007/germany.pdf>
- Hawley Jo, Nevala Anne-Mari, Souto Otero Manuel, *European Inventory on Validation of non-formal and informal learning: a final report to DG Education and Culture of the European Commission. 2007 Update*, European Inventory on Validation of non-formal and informal learning, April 2008. Disponible sur: <http://www.ecotec.com/europeaninventory/publications/inventory/EuropeanInventory.pdf>
- ScadPLUS, *Régime de reconnaissance des qualifications professionnelles*, 15 avril 2008. Disponible sur : <http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c11065.htm>