

# Reconnaissance des apprentissages informels et non formels en Europe

## Synthèse

*Imaginez qu'il existe un moyen facile de valider vos connaissances et compétences dans tous les pays, peu importe où et comment vous les avez obtenues...*

*Imaginez qu'elles-ci soient reconnues par les employeurs dans toute l'Europe...*

Les diplômes ne montrent qu'une fraction de ce que l'on apprend dans la vie. Tout ce qui est acquis hors du système éducatif formel, au travail, en voyageant, durant les loisirs, ou pendant des stages est également important, même s'il n'y a pas toujours de preuves tangibles de ces expériences d'apprentissage. Ces compétences sont des indicateurs précieux de la personnalité et de ce qu'une personne est capable de réaliser dans un contexte professionnel.

Pour faciliter la mobilité intra-européenne et pour accueillir dans des conditions optimales des travailleurs issus de pays tiers, il faut pouvoir s'assurer que les connaissances et les compétences de chacun sont correctement estimées et reconnues, ceci afin de garantir un accès à la formation tout au long de la vie mais aussi pour que les employeurs puissent recruter en toute confiance.

En 2012, les États membres ont adopté une recommandation<sup>1</sup> pour encourager la reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel. Cependant, son application diffère selon les pays et les procédures de validation des acquis de l'expérience ne sont pas toujours adaptées aux ressortissants étrangers. L'accessibilité, la transparence et la compréhension ne sont pas garanties.

### “Valorize NFIL across Europe”

Le projet “Valorize NFIL across Europe” cofinancé par l'Union européenne, a réalisé une analyse des systèmes de validation dans les pays partenaires pour évaluer les opportunités de validation pour les personnes d'origine étrangère.

Les dispositifs de validation des acquis comprennent quatre phases, identification, documentation, évaluation, certification, qui ont des poids relatifs en fonction des pays et des objectifs de validation.

Par exemple, il semblerait que lorsque la validation vise une qualification, l'accent soit davantage mis sur la garantie de la qualité de l'évaluation et de la certification. En revanche, si, dans une démarche de développement personnel, une personne souhaite déterminer ses compétences, les étapes d'identification et de documentation des acquis seront plus importantes.

### Qu'en est-il de la validation pour les migrants ?

Les systèmes de validation des acquis sont-ils compréhensibles et accessibles aux personnes qui maîtrisent mal la langue du pays d'accueil et qui ne sont pas familiers du contexte administratif ?

Si certains pays, comme la France, proposent des dispositifs simplifiés adaptés aux réfugiés, il y a peu ou pas d'informations, de résultats ou de pratiques spécifiques pour les migrants.

Si, en théorie, les systèmes actuels offrent tous des opportunités de validation aux migrants, en pratique, il semble que l'accès leur soit encore plus difficile que pour les autres catégories de

---

<sup>1</sup> Recommandations du Conseil du 20 décembre 2012 sur la validation de l'apprentissage non formel et informel (2012/C 398/01), Journal Officiel de l'Union européenne

demandeurs. C'est encore plus vrai quand l'information et l'orientation sont organisées au niveau national et uniquement disponibles dans la langue nationale.

Une des difficultés de la validation réside dans le temps nécessaire pour compléter la procédure. C'est long et donc coûteux. On constate généralement un fort taux d'abandon dans la phase de documentation, dû aux exigences détaillées et à la procédure administrative. Pour les personnes à la recherche d'un emploi et les migrants en particulier, une procédure plus rapide serait préférable. De plus, il semble que l'analyse des documents que peuvent fournir les migrants pose des problèmes en termes de contenu et de fiabilité à cause de la langue parfois différente et d'un manque de connaissance et de transparence des systèmes éducatifs d'autres pays.

Le principe d'un portefeuille de compétences, qui matérialise l'expérience d'une personne, peut aider à simplifier la procédure. Cela s'applique surtout lorsque la validation des compétences vise d'abord l'accès à l'emploi et non pas la poursuite d'études ou l'obtention d'une qualification. Ce portefeuille peut permettre de trouver un emploi adapté plus rapidement.

La validation des acquis est également plus simple lorsque les critères de validation sont basés sur le cadre européen des certifications et suivent la terminologie de référence commune du système européen de classification multilingue des aptitudes, compétences, certifications et professions (ESCO).

Les communautés de pratique, bien que ne faisant pas partie de la Recommandation peuvent être utiles, en particulier lors de la mise en place d'activités pour les migrants pour échanger des expériences, des méthodes et des outils. Il est nécessaire également de mieux communiquer auprès des organisations intermédiaires qui vont informer, orienter et accompagner les migrants.

Bien que les actions soient visibles et que la validation des acquis des migrants soit incluse dans les politiques de droit commun, il reste beaucoup à améliorer, notamment en diffusant une culture et une acceptation de la validation des acquis de l'expérience : trop de personnes y compris des employeurs ou des professionnels ignorent encore qu'il est possible de faire valider des compétences acquises en entreprise ou dans un travail bénévole ou familial. Un effort d'information particulier doit être fait en direction de l'ensemble des associations qui sont en contact direct avec les migrants.

### Force des systèmes de validation des acquis

- Les systèmes de validation des acquis sont ouverts aux migrants. Ils sont inclus dans les politiques générales de validation
- Ils sont supportés par des structures existantes
- Des dispositifs spécifiques sont mis en place pour les réfugiés (FR)
- Des critères nationaux sont utilisés lors de la validation de compétences
- Les professionnels impliqués sont formés (et agréés)
- L'implication d'organismes soutenant les migrants montre de bonnes pratiques
- Liens forts avec des outils européens tels qu'EQF et ECVET

### Faiblesse des systèmes de validation des acquis

- L'information est proposée uniquement dans la langue nationale (IT, BG)
- Manque de procédures adaptées aux migrants (BG)
- Les procédures trop lourdes mènent à des abandons pendant la phase de documentation (FR, ES)
- La phase de documentation demande une bonne maîtrise de l'écrit (FR)
- Procédures coûteuses, pas accessibles pour tous (UK)
- La validation permet d'obtenir une qualification mais pas d'accéder à la formation continue (BG)
- Le nombre d'accès à la procédure de validation est limité (ES)
- Manque de flexibilité dans les procédures et dans l'accès à l'éducation (SL, UK)
- L'approche locale mène à des opportunités aléatoires (UK, ES, BE)
- L'approche centralisée ralentit la procédure et limite la flexibilité (SL)
- Pas de standardisation et de coordination de la procédure (IT)

### Opportunités pour validation des acquis des migrants

- Offrir une information et un service en plusieurs langues.
- Utiliser des services décentralisés existants pour atteindre les migrants et offrir un premier point d'information et de services
- Utilisation d'unités de validation afin de faciliter le transfert (ECVET)
- Financement avec le soutien des employeurs
- Utiliser la méthode du portefeuille de compétences
- Diffuser les bonnes pratiques de validation des acquis sur le marché de l'emploi
- Prendre en compte les besoins spécifiques des migrants lors de la formation des professionnels
- Mettre en place une communauté de pratique

### Menaces pour la validation des acquis des migrants

- Difficulté à avoir des preuves du parcours dans le pays d'origine
- Le processus de reconnaissance des acquis de l'expérience est encore plus difficile pour les personnes d'origine étrangère.
- La procédure est peu utilisée par les demandeurs d'emploi (FR)
- La qualité des résultats dépend grandement de la façon dont la procédure a été conduite (SL)
- Les décisions du jury d'examen ne sont pas toujours justifiées correctement (FR)
- Barrières institutionnelles et comportementales au sein des centres de formation (UK)
- Manque de fiabilité, de respectabilité et de durabilité des services de validation (UK, SL)
- Absence d'une culture de reconnaissance des acquis informels (IT)
- Manque de connaissance des possibilités et des procédures (ES, IT)
- Manque de confiance pour les qualifications obtenues en dehors des systèmes formels (SL)
- Les décideurs n'arrivent pas à mettre en place une loi pour appliquer la validation (SL)
- Liste d'attente pour commencer le processus de validation (BE)