

# VALIDATION DE L'APPRENTISSAGE NON FORMEL ET INFORMEL DANS LE VOISINAGE DE L'UE

Étude comparative entre l'Azerbaïdjan, la Jordanie, la  
Géorgie, la Moldavie et l'Ukraine

# AVANT-PROPOS

Le présent rapport a été élaboré dans le cadre du projet de modernisation des qualifications de la Fondation européenne pour la formation (ETF). Il comprend une analyse des données collectées entre juin et septembre 2021 en Azerbaïdjan, en Géorgie, en Jordanie, en Moldavie et en Ukraine.

Coauteurs du présent rapport, Anni Karttunen, spécialiste des politiques d'éducation et directrice de Globedu, et Maria Rosenstock, ETF, experte en développement des compétences et des capacités, ont fourni des orientations méthodologiques pour la collecte des données. Les experts suivants ont collecté les données nationales et dressé le profil respectif des pays: Ilkin Nazarov (Azerbaïdjan), Thea Sibrashvili (Géorgie), Hesham Rawashdeh (Jordanie), Vera Chilari (Moldavie) et Hanna Voronina (Ukraine).

Le présent rapport a en outre bénéficié de la contribution de deux experts de l'ETF: Arjen Deij, expert senior des questions de développement du capital humain et coordinateur du projet de modernisation des qualifications de l'ETF, et Manuela Prina, responsable du service «Pôle de connaissance» au sein de l'unité «Définition et développement des compétences».

L'ETF remercie de leur précieuse contribution les parties prenantes nationales et internationales qui travaillent dans le domaine de l'éducation et de l'emploi, notamment pour les informations et données nécessaires qu'elles lui ont fournies.

AVANT-PROPOS	2
SYNTHESE	5
1. INTRODUCTION ET CONTEXTE	7
1.1. Introduction	7
1.2. Contexte	10
2. ANALYSES DES CONCLUSIONS	13
2.1. Analyse de la validation	13
2.2. Émergence de systèmes nationaux de VANFI	14
2.3. Réformes des systèmes de certification: facteur déclencheur ou obstacle majeur?	19
2.4. Conception des systèmes: quel argument économique pour les prestataires?	20
2.5. Normes, et éléments pouvant être validés	21
2.6. Assurance de la qualité	22
2.7. Personnel	26
2.8. Information et sensibilisation	30
2.9. Orientation	33
2.10. Financement	35
2.11. Coopération intersectorielle, rôles des acteurs	37
2.12. Pratiques, bénéficiaires et incidence — des services en attente de clients	39
3. RECOMMANDATIONS	44
3.1. Faire en sorte que les bénéficiaires soient au centre de l'attention	44
3.2. Jeter des ponts entre le système et d'autres politiques	45
3.3. Mesures supplémentaires pour le déploiement du système	47
4. ANNEXE – PROFILS DES PAYS 2021	50
4.1. Azerbaïdjan	51
4.2. Géorgie	54
4.3. Jordanie	58
4.4. Moldavie	62
4.5. Ukraine	66

5.	RÉFÉRENCES	70
6.	LISTE DES ACRONYMES	71

# SYNTHESE

Inspirés par l'évolution en la matière observée dans l'Union européenne (UE), les pays du voisinage de l'UE ont mis en place des systèmes de validation de l'apprentissage non formel et informel (VANFI). Depuis 2018, l'ETF suit la validation de l'apprentissage non formel et informel dans les pays des Balkans occidentaux et la Turquie, qui font partie du cadre européen des certifications (CEC). Cependant, l'évolution des systèmes de VANFI va au-delà des pays européens.

Les pays se lancent dans la validation pour de nombreuses raisons. La VANFI est un élément central des systèmes d'éducation qui évoluent pour devenir des systèmes d'apprentissage tout au long de la vie. Il existe de nombreux contextes dans lesquels la VANFI peut jouer un rôle important, notamment le renforcement des compétences et la reconversion professionnelle (en particulier dans le contexte des transitions écologique et numérique), les mesures actives prises en faveur du marché de l'emploi, l'accès à l'enseignement supérieur et à la formation professionnelle, la réintégration des migrants et l'achèvement de l'enseignement primaire et secondaire.

L'ETF entend suivre, dans tous les pays partenaires, l'évolution de la VANFI en tant qu'un des instruments clés ayant vocation à soutenir les parcours d'apprentissage tout au long de la vie et de renforcement des compétences. En 2021, l'ETF a mené des examens en Azerbaïdjan, en Géorgie, en Jordanie, en Moldavie et en Ukraine. Le présent rapport constitue la synthèse des principales conclusions des examens et contient des recommandations fondées sur les résultats de l'étude, sur lesquelles peuvent s'appuyer tous les pays partenaires dans leur réflexion sur leur système VANFI.

## Conclusions principales:

- **Les évolutions sur les plans législatif et politique relatives à la VANFI dans les cinq pays sont relativement récentes et se sont accélérées au cours des cinq dernières années.** De nouveaux textes législatifs ont été élaborés et sont en cours d'adoption, témoignant de l'engagement pour généraliser le recours à la validation.
- **Certains pays mettent au point des modalités de validation à partir de systèmes existants qui devaient être révisés et/ou étendus.** Tel est le cas de la Géorgie, de la Jordanie et de l'Ukraine. Il existe également certaines modalités de validation, telles que les examens extra-muros, qui sont une tradition de longue date dans certains pays, en particulier en Europe de l'Est, et des procédures de certification et d'octroi de licences pour le marché de l'emploi qui ont été incorporées dans les nouvelles modalités.
- **La plupart des nouvelles initiatives se concentrent sur la validation en vue de l'obtention de qualifications professionnelles.** Les systèmes de VANFI en matière d'enseignement et formation professionnels (EFP) diffèrent considérablement en matière de mise en œuvre, de législation et de pratique dans les cinq pays partenaires. À l'exception des examens extra-muros, la seule preuve du développement de la VANFI dans les secteurs de l'enseignement supérieur a été trouvée en Ukraine.
- **Ces dernières années, les pays se sont concentrés sur l'ouverture et l'élargissement de l'accès physique aux services de validation.** Cet objectif s'est concrétisé dans une certaine mesure avec différents degrés de couverture. Les systèmes de validation ne sont pas encore complets pour ce qui est des secteurs de l'éducation et du marché du travail qu'ils couvrent, des types et des niveaux de certification qu'ils comprennent ou de l'accessibilité géographique.
- **Les projets pilotes ont profité de certaines certifications issues des projets de réforme des certifications, mais il est aujourd'hui difficile d'étendre les services de validation en raison**

**de l'absence de normes de qualification pertinentes.** Le nombre de qualifications dont la qualité est assurée introduites dans les registres des certifications est souvent insuffisant, ou les normes de qualification ne sont pas suffisamment détaillées ou présentent les résultats d'apprentissage et les critères d'évaluation dans un langage, aujourd'hui encore, sans grand rapport avec les réalités du marché du travail.

- **Une grande attention a été accordée à la mise en place de mécanismes d'accréditation ou d'agrément des centres de validation et à la garantie d'un processus d'évaluation crédible afin de renforcer la confiance dans ces mécanismes.** Certains investissements ont été réalisés dans le renforcement des capacités initiales des praticiens de la validation et des procédures supplémentaires ont été élaborées en vue de soutenir l'utilisation du service.
- **Une attention insuffisante a été accordée à l'identification des bénéficiaires potentiels de la validation, et à la détermination des raisons pour lesquelles la validation leur serait bénéfique.** La validation est peu visible dans la société, les informations disponibles sont insuffisantes et la collaboration entre parties prenantes fait encore défaut. Il semble qu'aucun effort coordonné n'ait été déployé pour cibler différents groupes de parties prenantes et préciser la façon dont les résultats de la validation pourraient être utilisés à différentes fins. Le fait que les profils des candidats potentiels n'aient pas encore été définis semble poser un défi majeur à ce stade initial de la mise en œuvre du système.
- **Aucun mécanisme de financement durable n'est envisagé pour la validation.** Le financement repose souvent sur la facturation de frais ou sur des projets portés par la communauté internationale. Les groupes vulnérables sont insuffisamment encouragés à participer à la validation. Les prestataires de services de validation ne jugent pas rentable l'extension de ces services et n'ont pas d'incitations suffisantes pour offrir des parcours d'apprentissage flexibles.
- **À la suite des activités pilotes, l'adoption des services a été moindre que ce à quoi on s'attendait.** En outre, un taux de réussite faible risque de nuire à la demande future. Cette situation nécessite de mieux comprendre la demande en matière de validation, d'accorder une plus grande attention au point de vue des bénéficiaires, de mieux cibler les services et de redoubler d'efforts dans la préparation des candidats et le soutien qui leur est fourni avant et après la validation.

### Principales recommandations pour poursuivre le développement des systèmes de validation:

- **Identifier les bénéficiaires potentiels de la validation.** La sensibilisation à un recours éventuel à la validation et la clarification des besoins des différentes parties prenantes contribueront à l'élaboration d'un «argument économique» pour les prestataires de validation et à la mise au point de services centrés sur l'utilisateur
- **Garantir des possibilités d'accès aux certifications et à la poursuite de l'apprentissage et les relier étroitement aux services de validation.** La validation devrait faire partie intégrante de l'éducation et devenir un pilier essentiel des parcours d'apprentissage flexibles. Elle devrait favoriser l'accès ou la réinscription aux programmes de formation continue, et soutenir l'obtention de qualifications, tant partielles que complètes.
- **Intégrer la validation comme outil de mise en œuvre des politiques au-delà du secteur de l'éducation.** La validation devrait être associée à des programmes actifs du marché du travail et proposée parmi les services destinés aux chômeurs en combinaison avec une offre de renforcement des compétences. Dans un contexte de migration, la validation pourrait être utilisée aux fins des détachements professionnels, et dans le pays hôte avant la migration, pendant le séjour à l'étranger ou lors du retour. En outre, la VANFI devrait contribuer à remédier aux déficits de qualification, à soutenir le développement économique, le renforcement des compétences et la

reconversion professionnelle, et à permettre aux citoyens de trouver un emploi décent dans le secteur formel. L'inclusion de certifications moins importantes qui ne relèvent pas du secteur de l'éducation formelle, mais pertinentes pour le marché du travail dans les cadres des certifications, peut faciliter une montée en puissance des services de validation.

- **Veiller à ce que la législation habilitante facilite la mise en œuvre de la validation au moyen de mandats ou d'incitations.** Il importe que les bénéfices du système de VANFI soient clairement définis, que les possibilités offertes soient exploitées et que de nouvelles méthodes de financement des procédures de VANFI soient élaborées en coopération avec les décideurs politiques et les institutions prestataires.
- **Sensibiliser dans les premières étapes du développement de la VANFI.** Si les prestataires potentiels de services de VANFI ne connaissent pas l'existence du système ou les avantages qu'ils pourraient en retirer, la mise en œuvre est impossible.
- **Outre intégrer la VANFI dans la formation formelle des enseignants en ciblant les évaluateurs, les conseillers d'orientation et les coordinateurs administratifs, assurer la formation continue des praticiens de la VANFI.** Il importe que tous les praticiens partagent la même vision et la même compréhension du processus global de VANFI et des normes au regard desquelles les évaluations sont effectuées.
- **Fournir des lignes directrices pratiques pour garantir la qualité.** Les lignes directrices devraient définir les rôles, les responsabilités et les compétences clés des différents acteurs, ainsi qu'exposer clairement et à un niveau de détail suffisant les procédures relatives aux prestataires de validation.
- **Mettre au point un système d'assurance de la qualité adapté,** qui devrait englober la structure et la gouvernance de la VANFI, ainsi que le processus effectif de validation, y compris des normes claires et les compétences fondamentales des praticiens. Un retour d'information sur l'expérience des utilisateurs devrait également être recueilli.
- **Partager les bonnes pratiques et organiser des activités d'apprentissage par les pairs.** Il convient de renforcer, de partager et de diffuser davantage les pratiques existantes qui fonctionnent bien.

## 1. INTRODUCTION ET CONTEXTE

### 1.1. Introduction

L'ETF considère la validation comme un élément important des systèmes modernes de développement des compétences, facilitant l'apprentissage tout au long de la vie. Les pays partenaires de l'ETF rencontrent des difficultés dans l'édification d'économies compétitives sur la scène internationale. Nombre d'entre eux font face à des déficits de qualification, à des inadéquations de compétences et à des défis démographiques. Des politiques et des mécanismes de VANFI ont été élaborés dans le but d'améliorer l'exploitation des compétences et des aptitudes existantes, et de faciliter l'accès à l'acquisition de nouvelles compétences. La VANFI prend de l'importance en tant qu'outil destiné à améliorer la portabilité des compétences et des aptitudes, et comme mécanisme apte à soutenir le renforcement des compétences et la reconversion professionnelle; cependant, sa mise en œuvre dans les pays partenaires s'est révélée quelque peu lente et problématique. Les pays éprouvent des difficultés à passer des lois et des politiques à l'opérationnalisation effective de celles-ci et, même s'ils parviennent à lancer différents projets pilotes ou à se concentrer sur certaines professions spécifiques, ils peinent à développer et à étendre la mise en pratique.

L'ETF assure le suivi des systèmes de validation dans ses pays partenaires grâce à l'inventaire bisannuel des cadres nationaux des certifications (CNC), et a contribué à l'inventaire européen de la validation de l'apprentissage non formel et informel pour les pays membres du cadre européen des certifications (CEC). Toutefois, il ne s'agit là que de la première étape pour arriver à une vue d'ensemble plus complète des évolutions au-delà des pays du CEC, l'ETF considérant la VANFI comme un élément essentiel des systèmes d'apprentissage tout au long de la vie. Afin de mieux éclairer les futures décisions politiques et opérationnelles des pays partenaires, l'ETF a collecté des informations sur le stade d'avancement et les caractéristiques des systèmes de VANFI dans cinq pays partenaires: l'Azerbaïdjan, la Géorgie, la Jordanie, la Moldavie et l'Ukraine. L'étude porte sur le contexte général national, sur les objectifs politiques, sur la gouvernance, sur les méthodes de validation, sur les profils des praticiens, sur les mécanismes d'assurance de la qualité, sur l'information et l'orientation et sur les mécanismes de financement. Des exemples de bonnes pratiques ont également été recueillis. En outre, l'étude s'attache à identifier les principaux groupes de bénéficiaires et à recenser les données statistiques disponibles, le cas échéant, à rendre compte du soutien des donateurs internationaux et des futures tendances. Elle vise à déterminer les obstacles à la mise en œuvre de la VANFI et fournit des recommandations en vue d'actions futures.

Le présent rapport transnational est un résumé analytique des principales caractéristiques de la VANFI, des obstacles potentiels et des recommandations pour le développement futur de la VANFI dans les cinq pays partenaires de l'ETF. Il a été élaboré avec l'aide et l'expertise d'experts nationaux, d'un expert de l'ETF et d'un expert externe.

Le Cedefop<sup>1</sup>, en coopération avec la Commission européenne et, depuis 2018, avec l'ETF, a collecté des données sur les évolutions nationales dans le domaine de la VANFI en produisant une série de publications intitulée «Inventaire européen de la validation de l'apprentissage non formel et informel». Les premiers rapports nationaux des États membres de l'UE ont été publiés en 2004 et sont produits tous les deux ou trois ans depuis. Outre les États membres de l'UE, les rapports incluent les États non membres de l'UE que sont l'Islande, le Liechtenstein, la Norvège, la Suisse et (jusqu'au Brexit) le Royaume-Uni, celui-ci étant divisé entre i) l'Angleterre et l'Irlande du Nord, ii) le pays de Galles et iii) l'Écosse. Plus récemment, en 2018, les rapports élaborés par l'ETF et les experts nationaux des pays partenaires de l'ETF comprenaient également le Kosovo\*, le Monténégro, la Macédoine du Nord et la Turquie.

Les inventaires constituent une source riche d'informations et peuvent renforcer le dialogue et l'apprentissage entre les pays et les parties prenantes qui conçoivent et mettent en œuvre les systèmes et procédures de validation dans les pays participants. Ils ont pour principal objectif d'aider les pays, de sorte que davantage de personnes puissent, de manière flexible, acquérir de nouvelles compétences et donner de la visibilité à leurs compétences et aptitudes existantes, ce qui favorisera le développement de leur carrière et la poursuite de leur apprentissage, et améliorera leur qualité de vie en général.

### 1.1.1. Concept

Le concept de la validation de l'apprentissage non formel et informel renvoie à un processus qui permet aux personnes de voir valider leurs connaissances et compétences antérieures acquises dans des contextes non formels ou informels. Les contextes non formels désignent des contextes qui ont permis un apprentissage structuré en dehors des systèmes d'éducation et de formation formels. Il

---

<sup>1</sup> Centre européen pour le développement de la formation professionnelle <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/validation-non-formal-and-informal-learning>



s'agit notamment des ressources éducatives libres ou des programmes de formation sur le lieu de travail, et du bénévolat. L'apprentissage informel intervient tous les jours dans le contexte du travail, des activités sociales ou de l'autoapprentissage. Grâce à la validation, les personnes devraient être en mesure d'obtenir une qualification complète ou partielle, quel que soit le contexte d'apprentissage. La recommandation du Conseil du 20 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel<sup>2</sup> définit quatre éléments distincts dans le processus de validation:

(a) *L'IDENTIFICATION des acquis d'apprentissage non formels et informels de la personne;*

(b) *LES DOCUMENTS ATTESTANT les acquis d'apprentissage non formels et informels de la personne*  
;

(c) *L'ÉVALUATION des acquis d'apprentissage non formels et informels de la personne;*

(d) *LA CERTIFICATION des résultats de l'évaluation des acquis d'apprentissage non formels et informels de la personne sous la forme d'une qualification ou de crédits conduisant à une qualification ou sous une autre forme jugée appropriée.*

Dans sa recommandation, le Conseil insiste également sur l'importance des services d'orientation et d'information liés à la validation et sur l'inclusion des populations défavorisées, qui sont plus particulièrement censées bénéficier de la validation. De plus, les mesures d'assurance de la qualité sont essentielles pour garantir que les méthodes et outils d'évaluation restent transparents, fiables et crédibles. Le développement des compétences du personnel intervenant dans les dispositifs de validation est recommandé pour maintenir le haut niveau de qualité des procédures de validation.

Par ailleurs, les principes directeurs veulent que les modalités de validation soient liées aux cadres nationaux des certifications et que les qualifications ou une partie des qualifications obtenues au moyen de la validation respectent des normes qui sont soit identiques, soit équivalentes aux normes appliquées aux certifications formelles et soient fondées sur les acquis d'apprentissage.

### 1.1.2. Terminologie

Conformément à la recommandation du Conseil du 20 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel<sup>3</sup>, le terme «validation» désigne «*un processus de confirmation, par un organisme habilité, qu'une personne a acquis des résultats d'apprentissage correspondant à une norme donnée*». Un processus de validation permet l'identification, la documentation, l'évaluation et la certification des savoirs, des aptitudes et des compétences. En principe, la personne peut tirer parti d'une partie ou de l'ensemble des différents éléments de la validation.

Dans cette étude, les experts nationaux étaient libres d'observer la terminologie utilisée dans leur propre contexte, du moment que celle-ci était expliquée et utilisée de manière cohérente dans leurs rapports. Certains pays ont choisi d'utiliser l'expression «validation de l'apprentissage non formel et informel» (VANFI), en partie en raison de la terminologie incohérente ou non consolidée employée dans leur propre contexte, ou simplement parce qu'il s'agissait d'une terminologie courante et généralement comprise. La Géorgie a opté pour l'expression «reconnaissance de l'éducation non formelle» (RENF), tandis que la Jordanie emploie le terme «reconnaissance de l'apprentissage antérieur» (RAA). Les autres pays désignent leurs systèmes de validation par l'acronyme VANFI et

---

<sup>2</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222(01)&from=EN)

<sup>3</sup> Ibid.

traduisent mot à mot la terminologie utilisée, par exemple dans la législation ou d'autres documents officiels.

On constate certains écarts dans l'emploi des termes «non formel» et «informel». Par exemple, en Géorgie, le terme «non formel» inclut à la fois l'apprentissage non formel et l'apprentissage informel, tandis que dans certains pays, il n'existe aucun terme arrêté correspondant au mot «apprentissage»: l'«apprentissage informel» est donc désigné par le terme «éducation informelle», ce qui est contradictoire par rapport à la signification anglaise.

### 1.1.3. Méthode et composition

Au début du processus, cinq experts nationaux ont été sélectionnés pour rédiger un rapport national pour chacun des pays cibles. Afin de les assister dans cette tâche, l'ETF, avec l'aide d'un expert international, a décrit les grandes lignes du processus et fourni des conseils supplémentaires.

Les experts nationaux se sont vu remettre un modèle de rapport avec des sections et des sous-sections spécifiques. Chaque section contenait des questions directrices, qui présentaient aux experts nationaux les différents aspects du thème qu'ils devaient traiter dans leur rapport, le cas échéant. Le contenu du modèle tenait compte des inventaires précédents afin de permettre la comparabilité entre les pays. Outre les chapitres figurant dans l'Inventaire européen, les experts nationaux ont été invités à consacrer un chapitre à des recommandations destinées à être considérées plus avant dans leur pays. De plus, des lignes directrices relatives au processus de rédaction et de production des rapports leur ont été fournies.

Les experts nationaux ont collecté des données pour leurs rapports en effectuant des recherches documentaires et en s'entretenant avec diverses autorités et parties prenantes compétentes dans leur pays respectif. La collecte de données s'est déroulée de juin à septembre 2021.

La présente étude comparative a été réalisée par l'ETF avec le soutien d'un expert international. Elle vise à fournir une synthèse de l'état de l'art de la validation dans les cinq pays partenaires de l'ETF et à formuler des recommandations pour la poursuite du développement des systèmes de validation.

## 1.2. Contexte

### 1.2.1. Difficultés liées au développement du capital humain dans le voisinage de l'UE

Les pays partenaires de l'ETF sont confrontés à la lenteur de la réforme des systèmes d'éducation, laquelle entraîne des déficits de qualifications, une inadéquation des compétences et une absence de possibilités d'apprentissage tout au long de la vie pour les adultes, tandis que dans de nombreux pays, notamment ceux du Partenariat oriental, la population plus jeune décline. [L'évaluation du processus de Turin de l'ETF sur le Partenariat oriental de 2021](#) souligne que le rétrécissement du réservoir de talents nécessitera une meilleure exploitation des compétences des jeunes et des adultes sur le marché du travail.

Le nombre de chômeurs et de personnes inactives demeure élevé dans les pays partenaires. De nombreux salariés ont un emploi précaire ou pour lequel ils sont surqualifiés. On constate un manque d'emplois de bonne qualité et un faible investissement dans des secteurs à valeur ajoutée qui pourraient créer des emplois plus attractifs et davantage de possibilités de formation. Pour attirer les investissements étrangers, les pays doivent relever les niveaux de compétence de leurs populations.

## 1.2.2. Influence des politiques de l'UE

La [recommandation du Conseil du 20 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel \(2012/C 398/01\)](#) encourageait les États membres à mettre en place des modalités nationales de validation au plus tard en 2018. Les modalités de validation devraient respecter un certain nombre de principes, tels que:

- les modalités de validation sont liées aux cadres nationaux des certifications;
- les qualifications ou une partie des qualifications obtenues au moyen de la validation d'acquis d'apprentissage non formels et informels devraient respecter des normes convenues qui sont soit identiques, soit équivalentes aux normes pour les qualifications obtenues au terme de programmes d'enseignement ou de formation formels;
- les informations concernant les avantages et les possibilités de validation, et les procédures appliquées, sont accessibles;
- les populations défavorisées, qui sont plus particulièrement censées bénéficier de la validation, sont prises en considération;
- il existe, à l'appui de méthodes et d'outils d'évaluation fiables, valables et crédibles, des mesures d'assurance de la qualité transparentes, conformes aux cadres pour l'assurance de la qualité déjà en place;
- le développement des compétences professionnelles du personnel intervenant dans le processus de validation est assuré;
- des synergies existent entre les modalités de validation et les systèmes de crédits applicables au système d'enseignement et de formation formel;
- l'utilisation des outils de transparence est encouragée afin de faciliter la production des documents attestant les résultats d'apprentissage; et
- les personnes qui sont au chômage ou qui risquent de l'être ont la possibilité de faire faire un bilan de leurs compétences visant à identifier leurs savoirs, leurs aptitudes et leurs compétences.

La [recommandation du Conseil du 19 décembre 2016 relative à des parcours de renforcement des compétences: de nouvelles perspectives pour les adultes](#) visait à aider les adultes peu qualifiés à développer de nouvelles compétences grâce aux possibilités d'apprentissage. Dans sa recommandation, le Conseil invitait les États membres à s'assurer que les adultes ayant un faible niveau de compétences et de qualifications aient accès à des «parcours de renforcement des compétences» afin de développer leurs compétences (y compris des compétences fondamentales comme le calcul, la lecture, l'écriture et les compétences numériques), et éventuellement progresser vers une qualification. Ces parcours devraient offrir aux personnes un appui grâce à:

- l'évaluation des compétences<sup>4</sup>;
- une offre d'apprentissage sur mesure; et
- la validation et la reconnaissance des compétences.

---

<sup>4</sup> Les évaluations des compétences (dans d'autres terminologies: bilans de compétences, portefeuilles de compétences ou évaluations des compétences) visent à aider les personnes à identifier leurs savoirs, aptitudes et compétences afin de s'épanouir sur le plan personnel, de poursuivre leur apprentissage, d'intégrer le marché du travail ou de développer leur carrière. De manière générale, une personne ne se soumettra pas à un processus d'évaluation et n'obtiendra pas de qualification: le résultat le plus courant du processus consiste en un portefeuille de compétences, assorti de conseils sur la manière de le faire évoluer éventuellement. Source: Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, McGuire, D., Regan, K., Ulicna, D., et al., Skills audits: tools to identify talent: final report, Office des publications, 2019 <https://data.europa.eu/doi/10.2767/993047>.

## La recommandation du Conseil du 22 mai 2017 concernant le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie (2017/C 189/03) mentionne la validation de

l'apprentissage non formel et informel et établi, parmi les critères de référencement des cadres nationaux des certifications au CEC, le critère relatif aux modalités de validation: les cadres nationaux des certifications et leurs qualifications sont fondés sur le principe et l'objectif d'acquis d'apprentissage et sont liés à des modalités de validation de l'apprentissage non formel et informel et, le cas échéant, aux systèmes d'unités capitalisables.

Près d'un cinquième des adultes européens ont toujours des difficultés à lire, à écrire, à calculer et à utiliser les outils numériques. Environ 22 % des Européens adultes ont atteint, au maximum, un niveau d'enseignement secondaire inférieur. Sans compétences certifiées et avec peu de qualifications, ils sont exposés à un risque élevé de chômage, de pauvreté et d'exclusion sociale. La **stratégie européenne en matière de compétences de 2020** prévoit des mesures qui s'articulent autour de quatre piliers: 1) un appel à l'action collective; 2) des mesures visant à garantir que les personnes possèdent les compétences professionnelles adéquates; 3) des outils et initiatives visant à soutenir les personnes dans leurs parcours d'apprentissage tout au long de la vie; et 4) un cadre pour mobiliser les investissements dans les compétences. Les mesures visant à soutenir les personnes dans le développement de compétences pour la vie comprennent la validation et incluent:

- l'initiative des parcours de renforcement des compétences, qui aide les adultes à améliorer leurs compétences en matière de lecture, d'écriture, de lecture et de numérique. Ces parcours offrent un soutien sous forme d'évaluation des compétences, d'offre de formations sur mesure, ainsi que de validation et de reconnaissance des compétences;
- les comptes de formation individuels (CFI), qui sont proposés comme un outil destiné à remédier à la faible participation des adultes aux formations. Les CFI ont pour but d'aider tous les adultes en âge de travailler à accéder à des formations, indépendamment de leur situation d'emploi, et d'accroître la motivation des personnes à se former. Les CFI pourraient également servir à financer les services de validation;
- la plateforme Europass, qui aide les personnes à identifier leurs compétences et à les présenter sous forme numérique aux employeurs. Celle-ci informe également les citoyens sur les possibilités de formation et d'emploi;
- les microcertifications, qui peuvent offrir des possibilités de formation attractives. Les modalités de validation devraient être adaptées afin de permettre la délivrance de microcertifications.

**Les partenariats destinés à attirer les talents**, annoncés dans le nouveau Pacte sur la migration et l'asile, visent à améliorer les voies d'accès légales à l'Union européenne, tout en associant stratégiquement les pays partenaires à la gestion des migrations. Ils fourniront un cadre stratégique global, un soutien financier et une aide au renforcement des capacités afin de stimuler une mobilité internationale mutuellement avantageuse. La coopération s'étendra à des domaines tels que le marché du travail ou la veille stratégique sur les besoins en compétences, l'enseignement et la formation professionnels, et l'intégration des migrants de retour dans leur pays d'origine. Le pilier opérationnel vise à une meilleure adéquation entre les compétences et les besoins de l'UE et des pays partenaires.

Les pays partenaires de l'ETF ont engagé des réformes de leurs systèmes d'éducation et de certification en s'inspirant des politiques de l'UE. Dans les pays du Partenariat oriental (PO), les accords d'association, que plusieurs pays partenaires de l'ETF ont conclus avec l'UE, prévoient notamment une coopération dans les domaines de l'éducation et de la formation dans le contexte de l'évolution du CEC. Bien que les pays considérés ici ne fassent pas partie du CEC, ils pourront

désormais comparer leur CNC au CEC. L'Ukraine est le premier pays pilote en matière de comparaison du CNC au CEC.

Le soutien à la jeunesse est une priorité du Partenariat oriental. Ces activités destinées aux jeunes explorent également de quelle manière la validation pourrait être utilisée pour reconnaître les compétences acquises dans le cadre du bénévolat et d'autres formes d'apprentissage non formel et informel.

## 2. ANALYSES DES CONCLUSIONS

### 2.1. Analyse de la validation

La validation peut servir des objectifs divers et variés. Les personnes peuvent choisir de faire valider leurs compétences en poursuivant des objectifs liés à l'éducation, par exemple, accéder aux programmes d'éducation formelle ou progresser plus rapidement grâce à de tels programmes, ou d'achever un cycle d'enseignement primaire ou secondaire. Les raisons du recours à la validation pourraient également être liées aux objectifs du marché du travail et au souhait d'accéder à des emplois pour lesquels une certification est nécessaire ou peut constituer un avantage, de progresser dans le secteur du travail actuel ou de changer de profession. Les employeurs pourraient trouver un intérêt à certifier leur personnel ou à renforcer les compétences de celui-ci en vue d'accéder à de nouveaux marchés. Les personnes pourraient également être intéressées par la validation de leurs compétences simplement dans une optique d'épanouissement personnel. Conformément au cadre analytique de l'Inventaire européen de la validation de l'apprentissage non formel et informel, cette étude analyse les services de validation du point de vue des organisations qui interviennent dans la fourniture de ces services dans trois secteurs: le secteur de l'éducation, le marché du travail et le tiers secteur.

Dans le système d'éducation formelle, des modalités de validation peuvent être mises en place dans l'enseignement général, dans la formation des adultes, l'EFP (initiales et continues) et dans l'enseignement supérieur: dans ce cas, les normes éducatives serviront généralement de référence pour l'évaluation.

La validation sur le marché du travail désigne ici soit des procédures de VANFI qui se déroulent à titre indépendant sur le marché du travail selon des normes distinctes de celles du système de certification formel (telles que des normes professionnelles ou des qualifications non formelles), soit d'autres types de participation significative des acteurs du marché du travail, tels que la participation à l'élaboration des certifications au sein d'associations sectorielles, la fourniture d'expertise en matière d'évaluation, ou encore la mise à disposition d'un environnement authentique dans lequel les candidats peuvent démontrer leurs compétences. De plus, les parties prenantes et les autorités du marché du travail, telles que les services publics de l'emploi, ont un rôle de premier plan.

Les organisations du tiers secteur (société civile) peuvent jouer un rôle important en qualité de fournisseurs de compétences développées dans le cadre de l'engagement civique ou de formations non formelles. Ces compétences sont souvent très recherchées sur le marché du travail. En outre, le tiers secteur met en œuvre des initiatives qui aident les personnes à identifier leurs compétences et à produire les documents qui en attestent, telles que l'outil «Youthpass», qui reconnaît les compétences acquises dans le cadre d'activités de bénévolat destinées à la jeunesse.

Les établissements d'enseignement pourraient s'investir en fournissant des services de validation pour le marché du travail (l'enseignement et la formation professionnelles sont particulièrement concernées, mais les qualifications de niveau supérieur également). Autre possibilité, les personnes pourraient souhaiter utiliser les résultats de la validation réalisée sur le marché du travail pour poursuivre leur apprentissage dans le secteur de l'éducation formelle. Le défi consiste à veiller à ce que la validation soit intégrée à tous les systèmes d'éducation et de formation (formelles et non formelles) et que les personnes puissent transférer leurs résultats d'apprentissage confirmés entre différents secteurs. La difficulté réside ici dans les écarts entre les normes de référence et les mécanismes d'assurance de la qualité appliqués par les trois secteurs à des fins de validation.

## 2.2. Émergence de systèmes nationaux de VANFI

**Les évolutions sur les plans législatif et politique relatives à la VANFI dans ces cinq pays sont relativement récentes et se sont accélérées au cours des cinq dernières années.** Il existe également plusieurs textes législatifs en préparation concernant des secteurs spécifiques (voir l'Ukraine et la Moldavie). En Géorgie et en Jordanie, les premières lois sont entrées en vigueur en 2007 et en 2009 respectivement, et concernaient la VANFI dans le secteur de l'EFP et les licences professionnelles. Toutefois, en Géorgie, la mise en œuvre a été suspendue en raison de doutes concernant la qualité des procédures. En Jordanie, la mise en œuvre du système a eu lieu, mais s'est accompagnée de problèmes de confiance sur le marché du travail en raison d'un manque d'informations sur les normes appliquées et les procédures d'évaluation. Par ailleurs, le gouvernement a supprimé l'obligation de licence dans la plupart des secteurs.

En Géorgie, en Moldavie et en Ukraine, la législation prévoit la possibilité de recourir à la VANFI dans certains secteurs spécifiques de l'éducation et/ou du marché du travail. En Azerbaïdjan, la législation ne concerne que le secteur de l'EFP, et en Jordanie, le règlement relatif au CNC prévoit la VANFI dans les dix niveaux du cadre national des certifications jordanien (CNCJ), décrivant plus précisément les procédures concernant le secteur de l'EFP. Cependant, eu égard au CNCJ, le système de VANFI n'est pas encore opérationnel, dans la mesure où les critères, procédures et instructions nécessaires à la mise en œuvre de la RAA n'ont pas encore été élaborés et publiés. Il convient de noter toutefois qu'en Jordanie, un nombre relativement élevé d'examens professionnels ont été réalisés, même si ce nombre a diminué ces dernières années, en raison de la COVID-19, d'une part, et d'autre part de certaines modifications législatives concernant les exigences en matière de licence pour certaines professions. La Jordanie a délivré 18 000 certificats à des Jordaniens et à des réfugiés syriens sur la base d'un examen professionnel.

Malgré une législation relativement abondante dans ces cinq pays, la mise en œuvre de la VANFI peine à décoller dans tous les pays étudiés. Sont repris ci-dessous quelques-uns des facteurs susceptibles de freiner la mise en œuvre dans une certaine mesure.

### Facteurs constatés dans tous les pays:

- 1 La législation ne prévoit pas que la VANFI doive faire partie intégrante des procédures dans l'éducation ou sur le marché du travail. Les lois et les règlements présentent la VANFI comme une option, en aucun cas comme une procédure obligatoire.
- 2 Le financement public ou les autres mécanismes de financement durable de la VANFI sont insuffisants, tant en ce qui concerne les prestataires potentiels de services de VANFI que les candidats potentiels, ce qui ne favorise ni la mise en œuvre ni les candidatures à la procédure de validation.

- 3 Les profils des bénéficiaires n'ont pas été clairement définis.
- 4 La VANFI et les avantages/possibilités qu'elle offre aux différentes parties prenantes sont peu connus dans la société.
- 5 Le développement des compétences des praticiens (par exemple, des évaluateurs et des conseillers d'orientation) n'est pas systématique, voire inexistant.

#### **Facteurs signalés par plusieurs pays:**

- 6 Les lois, règlements ou autres politiques ne décrivent pas clairement les rôles et les responsabilités des acteurs et des parties prenantes, ce qui entraîne une stagnation au niveau du développement et de la mise en œuvre.
- 7 La complexité et le coût élevé des procédures d'accréditation constituent un obstacle pour de nombreux prestataires potentiels de services de VANFI.
- 8 Le nombre de normes de qualification approuvées par l'État qui peuvent être appliquées dans la VANFI est limité.
- 9 L'accessibilité géographique des services de VANFI constitue un obstacle.

#### **Facteurs signalés par quelques pays:**

- 10 Les résultats de la VANFI souffrent d'un manque de confiance.
- 11 La législation ne couvre pas, par exemple, la formation des adultes, ou alors il n'existe pas de lignes directrices relatives à la VANFI concernant le marché du travail et/ou le secteur non formel.

Le renforcement des compétences semble être la raison majeure de l'élaboration de politiques relatives à la VANFI dans la plupart des pays. Cependant, étant donné que les pratiques de validation concernent le système d'éducation et de formation formel, la population adulte — notamment les adultes se trouvant dans des situations plus précaires, comme les chômeurs, les migrants et les réfugiés — ne bénéficie pas nécessairement des possibilités que la validation pourrait leur offrir. En Azerbaïdjan, il est prévu que la validation soit mentionnée lors des consultations avec des citoyens recherchant une orientation ou une formation professionnelle. En Géorgie, la plupart des personnes participant aux examens extra-muros (d'externat) sont soit des migrants, soit des rapatriés géorgiens. En Jordanie, ce sont principalement les migrants qui ont eu accès aux examens professionnels afin de se voir accorder une licence professionnelle et d'officialiser leur situation en matière d'emploi. En Moldavie, l'accès aux services de validation a été ouvert à un grand nombre de candidats grâce au financement d'organisations internationales, et l'agence nationale pour l'emploi prévoit de commencer à identifier les chômeurs et à les orienter vers ces services. En Ukraine, les procédures de validation ont concerné jusqu'à présent les chômeurs adultes dans le cadre du service public de l'emploi, mais pour une seule profession: cuisinier.

### **2.2.1. La VANFI dans le secteur de l'éducation**

**Les systèmes de VANFI en matière d'EFPP diffèrent considérablement en matière de mise en œuvre, de législation et de pratique dans les cinq pays partenaires.** En Azerbaïdjan, en Jordanie et en Moldavie, les activités de VANFI se concentrent sur le secteur de l'EFPP, bien que le droit primaire de ces deux pays autorise les procédures de VANFI dans d'autres secteurs également.

En Ukraine, depuis 2014, il est possible de recourir à la validation de l'apprentissage non formel et informel dans l'EFP, sous la forme de contrôles d'entrée ou d'accès à des programmes raccourcis. Certains prestataires de formation ont mis au point des procédures à cette fin. Toutefois, la mesure dans laquelle cette pratique est mise en œuvre est inconnue, car il n'existe aucun suivi central. Un tout nouveau système est actuellement mis en place en collaboration avec l'Autorité nationale des certifications ukrainienne, qui est chargée de l'accréditation des prestataires de service de validation, mais aucune certification n'a été délivrée au moment de la rédaction du présent rapport.

La Géorgie dispose d'une législation relativement bien établie concernant la VANFI et l'EFP, qui remonte à 2007. Cependant, la mise en œuvre des procédures a été suspendue en raison de pratiques irrégulières et d'une faible participation. Bien que des évolutions aient été constatées dans le processus d'assurance de la qualité et en matière de législation, aucune personne n'a bénéficié de la VANFI dans le secteur de l'EFP en Géorgie à ce jour. Toutefois, les premiers prestataires ont demandé une accréditation pour offrir des services de VANFI.

En Jordanie, conformément aux dispositions du CNC, la VANFI pourrait être mise en œuvre dans tous les secteurs de l'éducation, avec une attention particulière au secteur de l'EFP et une description détaillée des procédures pertinentes. Cependant, le règlement relatif au CNC est entré en vigueur juste avant la pandémie de COVID-19, et des règlements et lignes directrices complémentaires concernant la VANFI doivent encore être introduits. Il convient de noter toutefois que cela fait plus de 20 ans que des activités de VANFI visant l'obtention de licences professionnelles sont menées en Jordanie.

L'Azerbaïdjan est le seul des cinq pays dont la législation relative à la VANFI se concentre uniquement sur l'EFP, même si, dans la pratique, la législation de la plupart des pays semble mettre principalement l'accent sur cette filière du secteur de l'éducation.

Certains pays ont indiqué que les certifications visées par la VANFI étaient rares: en Azerbaïdjan, la VANFI est proposée pour 14 certifications d'EFP (mais les demandes de VANFI n'ont concerné que sept certifications), tandis que la Moldavie a déclaré qu'il existait un nombre relativement limité de certifications pour lesquelles des normes de qualification ont été approuvées, ce qui est une condition préalable à la VANFI.

Il semble que la faiblesse relative de la mise en œuvre des pratiques de VANFI s'explique en partie par le fait que de nombreux pays exigent des systèmes d'accréditation distincts pour les prestataires d'EFP en ce qui concerne la VANFI. Cela a également entraîné des contraintes en matière d'accessibilité, étant donné que la plupart des centres accrédités sont situés dans la région de la capitale ou dans quelques grandes villes.

**Les examens extra-muros (d'externat) dans l'enseignement général sont une tradition de longue date dans l'ancienne Union soviétique.** La Géorgie, la Moldavie et l'Ukraine continuent de donner la possibilité aux citoyens d'atteindre différents niveaux de l'enseignement général grâce aux examens extra-muros. À proprement parler, les examens extra-muros ne relèvent pas de la VANFI en pratique, puisqu'ils ne comportent aucun processus d'identification, de documentation, d'évaluation et de certification. Les examens extra-muros reposent généralement sur des tests nationaux normalisés, et l'objectif est souvent d'obtenir une certification permettant de poursuivre des études. En Géorgie, le nombre de personnes qui ont participé à des examens d'externat est particulièrement élevé, ce qui, au lieu d'offrir des parcours d'études flexibles, semble peser sur le système d'enseignement général.

**Aucun des cinq pays partenaires de l'ETF ne met l'accent sur l'enseignement supérieur et la VANFI.** D'un point de vue législatif, la VANFI serait possible en Jordanie et en Ukraine. En Géorgie,



les processus de reconnaissance dans l'enseignement supérieur concernent les études supérieures antérieures plutôt que l'apprentissage non formel et informel. En Moldavie, une législation spécifique régissant l'enseignement supérieur et la VANFI est en cours d'élaboration. En Ukraine, la VANFI est recommandée en tant qu'élément favorable dans la procédure d'accréditation. En outre, un projet de règlement relatif à la VANFI dans l'enseignement supérieur, fixant les procédures de validation dans l'enseignement supérieur et décrivant les conditions et le processus de validation classique, a été élaboré.

### 2.2.2. La VANFI sur le marché du travail

Des procédures de VANFI menées à titre indépendant sur le marché du travail sont mises en œuvre en Jordanie et en Ukraine: dans ces pays, les normes appliquées en matière de VANFI ne sont pas des normes de qualification officielles, mais plutôt des normes professionnelles. En Azerbaïdjan, en Géorgie et en Moldavie, le marché du travail joue un rôle important en mobilisant l'expertise de professionnels de l'industrie aux fins, entre autres, de l'élaboration des certifications, des procédures d'évaluation et de possibilités d'apprentissage par le travail.

En Jordanie, un système d'octroi de licences professionnelles est en place. Celui-ci s'adresse aux salariés qui ne détiennent pas de certifications formelles, mais qui ont acquis des compétences et des aptitudes sur le marché du travail. Les personnes qui obtiennent une licence au moyen de la validation sont censées être mieux à même d'exercer leur activité et d'accéder à de nouvelles possibilités de développer leurs compétences. Ce système a considérablement aidé les migrants et les réfugiés, auxquels plus de 18 000 licences ont été accordées.

En Ukraine, la VANFI sur le marché du travail est la seule procédure de VANFI relativement bien établie: elle a été élaborée par le service public de l'emploi (SPE), qui joue un rôle central dans la fourniture des services de VANFI. Trois centres d'évaluation mettent en œuvre les procédures de VANFI en Ukraine. Toutefois, la seule qualification professionnelle qui peut être validée est celle de «cuisinier», aux niveaux 3 à 6. Sur plusieurs années, les compétences d'environ 600 candidats ont été validées pour la qualification professionnelle de cuisinier. Compte tenu de la nouvelle législation de 2021, la situation devrait changer, et davantage de certifications professionnelles devraient pouvoir être validées. Le SPE a élaboré des procédures claires et systématiques de VANFI, y compris des services d'orientation et de conseil assurés par les centres pour l'emploi.

En Azerbaïdjan, la VANFI est accessible aux groupes défavorisés et avec le parrainage du secteur privé. En collaboration avec l'Agence publique pour l'emploi (APE), les processus d'évaluation et de reconnaissance ont été organisés sous forme de projet pilote pour un petit nombre de confiseurs handicapés.

#### **Collaboration avec l'Agence publique pour l'emploi, Azerbaïdjan**

L'Agence publique pour l'emploi (APE) soutient les entrepreneurs exerçant dans le cadre du régime des travailleurs indépendants. L'objectif premier de ce programme est de passer des mesures politiques traditionnelles «passives» (prestations et assistance) à des mesures politiques «actives», en vue de renforcer la protection sociale et d'améliorer le niveau de vie des familles socialement vulnérables, en particulier des familles à faibles revenus ayant besoin d'une assistance sociale. Dans le cadre de ce programme, l'APE, en collaboration

avec l'Agence pour l'assurance de la qualité de l'éducation (EQAA), a mis en œuvre des procédures de VANFI pour les personnes handicapées. Sur les cinq personnes handicapées qui ont participé au processus de VANFI, trois ont mené à bien les procédures et ont reçu deux diplômes et un certificat. De plus, pour la VANFI, l'APE a fourni aux candidats l'équipement nécessaire pour lancer leur propre entreprise.

Ce programme social réussi a rencontré un écho favorable des deux agences, et la poursuite du programme est prévue dans l'avenir.

Source: Ilkin Nazarov, *Inventaire de la validation de l'apprentissage non formel et informel, rapport par pays, Azerbaïdjan, ETF 2021 (non publié)*.

En Moldavie, l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) finance les services de VANFI en ce qui concerne les certifications professionnelles des migrants. L'OIM et d'autres organisations internationales offrent également une expertise aux centres d'EFP qui organisent des services de VANFI. Dans le même temps, l'Agence nationale pour l'emploi (ANE) fournit des orientations et des services de soutien aux chômeurs. L'ANE offre également aux chômeurs des possibilités d'apprentissage par le travail. Elle identifie également les bénéficiaires potentiels des services de VANFI dans les centres de validation et les oriente en conséquence.

### 2.2.3. La VANFI dans le tiers secteur

Dans la mesure où la VANFI, en tant que système, est relativement récente et au stade de la mise au point dans les pays cibles, il existe très peu d'activités directes de VANFI, voire aucune, dans le tiers secteur. Le tiers secteur est considéré comme une partie prenante légitime et importante dans ces pays, mais, étant donné que les procédures de VANFI sont principalement mises en œuvre dans le secteur de l'éducation formelle et sur le marché du travail, aucune initiative adaptée n'a encore été prise à ce jour dans ce secteur. Par exemple, selon les rapports, les organisations du tiers secteur auraient la possibilité de demander une accréditation pour fournir des services de VANFI en Géorgie et en Moldavie, mais les procédures sont trop chronophages et coûteuses pour les petites organisations.

Toutefois, les rapports indiquent également que les organisations du tiers secteur jouent un rôle indirect important dans la VANFI, car certaines d'entre elles fournissent des services d'orientation professionnelle et des informations sur les différentes possibilités d'apprentissage, y compris sur la VANFI, le cas échéant. En outre, dans le secteur du bénévolat, les bénévoles ont accès à des services de conseil et d'examen, mais les procédures effectives de VANFI ne sont pas systématiquement mises en œuvre. Dans le cadre du Partenariat oriental, certaines organisations du tiers secteur se sont inscrites comme organisations délivrant le Youthpass, qui décrit les compétences développées en participant à des projets pour la jeunesse, et une action de l'UE en cours vise à soutenir la poursuite de la mise en œuvre de cet outil<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Programme «EU4Youth Phase III Youth Employment and Entrepreneurship».

## 2.3. Réformes des systèmes de certification: facteur déclencheur ou obstacle majeur?

Influencés par le CEC, les pays partenaires ont instauré des cadres nationaux des certifications dans l'espoir d'améliorer la transparence, la pertinence et la portabilité de leurs certifications, et d'ouvrir l'accès à des parcours d'apprentissage flexibles. Pour la plupart, ces pays ont opté pour un CNC à huit niveaux, ce qui facilite la comparaison entre certifications nationales et certifications du CEC. Ils ont orienté de manière croissante leurs politiques de développement du capital humain vers l'apprentissage tout au long de la vie, la qualité et l'inclusion. À l'instar des États membres, ils ont relié la mise en œuvre des systèmes de validation à celle des CNC. On suppose que les nouvelles qualifications dont la qualité est assurée incluses dans les registres nationaux des certifications intègrent d'autres mécanismes de délivrance de certifications, notamment au moyen de la validation.

En Azerbaïdjan, les modalités de gouvernance du CNC n'ont pas été complètement arrêtées, et les procédures relatives à l'attribution des certifications par niveau sont toujours en cours d'élaboration. Le CNC de l'Azerbaïdjan est en phase finale d'adoption. La Géorgie, la Moldavie et l'Ukraine ont atteint la phase de lancement de l'élaboration du CNC. La Jordanie travaille à définir une stratégie de mise en œuvre claire, et les procédures d'élaboration, de validation et d'enregistrement des qualifications n'ont pas encore été adoptées (ETF, 2021a-e).

**Les réformes des certifications ont été un déclencheur d'investissements dans le système de validation, mais les obstacles à la mise en œuvre des CNC ont aujourd'hui une incidence négative sur le processus de déploiement de la validation.** Le nombre de qualifications dont la qualité est assurée introduites dans les registres des certifications est souvent insuffisant (ce problème a été signalé en Moldavie, par exemple), et les normes de qualification ne sont pas suffisamment détaillées ou présentent les résultats d'apprentissage et les critères d'évaluation dans un langage, aujourd'hui encore, sans grand rapport avec les réalités du marché du travail (comme cela a été signalé en Azerbaïdjan).

De manière générale, les systèmes d'évaluation présentent des faiblesses, et des modalités supplémentaires doivent être mises en place pour garantir la validité et la fiabilité des procédures de validation. En Azerbaïdjan, où le nouveau CNC n'a pas encore été lancé, l'agence chargée de la validation développe des bases de données spéciales d'énoncés d'évaluation pour chacune des certifications faisant l'objet de la validation. En l'absence de nouvelles normes de qualification, certains pays ont mis au point des outils d'évaluation basés sur des normes professionnelles.

La faiblesse des systèmes d'enseignement professionnel, lesquels servaient historiquement de parcours de deuxième choix pour les élèves ayant des résultats peu satisfaisants, a conduit à l'émergence de systèmes de certification ou d'évaluation parallèles et indépendants qui ont répondu aux besoins des employeurs en assurant une offre de travailleurs réellement compétents. Cette distinction entre certifications «techniques» et certifications «professionnelles» est parfois renforcée par le cadre national des certifications, qui a intégré différents types de certifications, mais sans faire encore l'effort d'établir des liens et des passerelles entre eux. Le statut des formations professionnelles continues ou des formations destinées aux adultes dans le CNC manque souvent de clarté. Seuls certains CNC prévoient des certifications non formelles et permettent aux acteurs non étatiques de proposer et de délivrer des certifications dans le cadre du CNC.

**Alors que les normes de qualification modernisées permettent techniquement l'offre de formations modulaires, les prestataires de formation proposent rarement des parcours**

**d'apprentissage flexibles.** La préparation d'une telle offre constitue un défi sur le plan financier, organisationnel et éducatif.

Des difficultés liées à la lenteur de la mise en œuvre des réformes des systèmes de certification, qui a une incidence négative sur l'élargissement des services de validation, ont été signalées dans tous les pays étudiés.

## 2.4. Conception des systèmes: quel argument économique pour les prestataires?

Il convient que les personnes chargées du développement des services de validation prennent soigneusement en considération le point de vue des institutions mandatées pour fournir ces services. À l'exception de l'Azerbaïdjan, où l'Agence pour l'assurance de la qualité de l'éducation est l'organisme de supervision et l'unique prestataire de services d'évaluation, l'exigence commune est que seules les institutions dispensant des programmes de formation accrédités peuvent demander le statut de prestataire de services de validation. L'octroi d'un tel statut doit suivre une procédure d'agrément distincte, parfois considéré comme lourde. Bien que cette procédure soit attentive à la qualité du futur service de validation, elle pourrait aussi voir les prestataires s'abstenir de déposer une demande.

En Moldavie, les centres d'excellence d'EFT sont habituellement les prestataires de services de validation. En Géorgie, les prestataires privés ont été accrédités dans le cadre du nouveau système révisé, tandis que l'Ukraine a adopté des procédures qui permettront à davantage de parties prenantes de demander le statut de prestataire de services de validation, car, jusqu'à présent, seuls trois centres fonctionnaient en collaboration avec le service public de l'emploi. En Jordanie, la Société de formation professionnelle (VTC) était l'institution gouvernementale mandatée pour mettre en œuvre les tests d'évaluation professionnelle et délivrer les licences d'exercice aux travailleurs, y compris ceux qui ont acquis leurs compétences et leurs aptitudes par l'apprentissage non formel et informel. Plus récemment, la Société nationale pour l'emploi et la formation (NET) a également été autorisée à effectuer des tests d'évaluation de RAA pour des groupes de travailleurs jordaniens et syriens ciblés par les projets des donateurs internationaux.

Sauf pour certaines formations initiales et certains documents d'orientation généraux, les prestataires de services de validation ne bénéficient d'aucun autre soutien.

**Les prestataires de services de validation ne bénéficient d'aucune incitation financière à l'offre de services de validation.** Dans l'enseignement professionnel, la facturation de frais constitue la principale source de financement des services de validation: c'est le cas dans le secteur de l'EFP en Azerbaïdjan, en Géorgie, en Moldavie et en Ukraine. En Jordanie, les frais facturés ne couvrent pas le coût total de la procédure d'évaluation, et les prestataires de services de validation, dont le mandat principal est de dispenser des formations, utilisent leur budget ordinaire sans réserver de lignes particulières à la validation. Le rapport sur la Moldavie souligne que les prestataires de formation facturent des frais pour financer les services de validation, mais le fait qu'ils ne soient pas autorisés à réaliser des bénéfices ne les incite pas à étendre leur offre de services. En Ukraine, les frais d'accréditation applicables aux prestataires sont élevés, et le rapport suggère que cela pourrait constituer un obstacle pour certains d'entre eux. Les institutions fournissant des services de validation ne reçoivent pas de subventions publiques spéciales et ne concluent généralement aucun accord afin de «vendre» leurs services à d'autres agences publiques. Une exception notable a été signalée en Jordanie, où la municipalité d'Amman a pris en charge le coût des examens professionnels et des licences d'exercice de ses salariés.

## **Le modèle de financement traditionnel de l'enseignement professionnel ne favorise pas le raccourcissement du parcours éducatif ni la création de cours complémentaires modulaires.**

Ces types de cours devraient être directement associés à la validation et être proposés aux candidats qui échouent, ou ne réussissent que partiellement, à l'issue du processus de validation.

### **2.5. Normes, et éléments pouvant être validés**

En Azerbaïdjan, la validation est fondée sur les critères d'évaluation des résultats de l'apprentissage dans des modules définis par les programmes d'enseignement (programmes) dans les spécialisations concernées. Ces critères comprennent la capacité à exprimer correctement des opinions, la capacité à traiter d'un sujet, la capacité à suivre un ordre précis, les aptitudes manuelles et la capacité à utiliser les méthodes, les matériaux, les outils et les équipements pertinents. Ces normes sont appliquées dans l'éducation formelle. Certaines normes de qualification et certains programmes sont dépassés, y compris des équipements ou des outils qui ne sont plus utilisés sur le lieu de travail, ce qui rend parfois difficile la mise au point d'outils d'évaluation. Les programmes d'enseignement et les résultats d'apprentissage qui constituent la base de l'évaluation à des fins de validation sont publiés sur le site web de l'EQAA en vue d'informer les candidats potentiels.

La «norme nationale d'enseignement professionnel» a été adoptée en mars 2019. Cette norme définit les résultats d'apprentissage escomptés en ce qui concerne les savoirs, les aptitudes et les compétences des apprenants. Elle précise les contenus pédagogiques et les exigences applicables aux formateurs, à l'infrastructure de formation et au matériel de formation. Elle garantit la structure modulaire du programme. Elle comprend également huit compétences essentielles pour l'apprentissage tout au long de la vie en fonction des circonstances locales. Des qualifications complètes ou partielles peuvent être validées en Azerbaïdjan.

De la même manière, en Géorgie, la RENF est fondée sur des normes nationales d'enseignement professionnel qui constituent le fondement de l'éducation formelle. Le Centre national pour l'amélioration de la qualité de l'éducation (NCEQE) est chargé, par l'intermédiaire de ses conseils sectoriels des compétences, d'élaborer les normes d'enseignement professionnel. La reconnaissance au niveau de l'enseignement général repose sur le programme national d'enseignement général. La RENF s'applique aux qualifications enregistrées dans le CNC géorgien (CNCGéo). Le système électronique de RENF intègre les niveaux, le cadre et les domaines d'études du CNCGéo, et oriente automatiquement les utilisateurs vers les qualifications incluses dans le cadre. Des qualifications complètes ou partielles peuvent être validées et certifiées.

En Jordanie, dans le secteur de l'EFPP, les normes professionnelles sont appliquées à la RAA. Ces normes sont basées sur la classification arabe type des professions (ASCO). Elles incluent les profils des postes et précisent les tâches qui sont habituellement exécutées par les titulaires des postes. Les tests utilisés pour la RAA sont élaborés sur la base des résultats d'un processus DACUM (*Developing A Curriculum*, élaboration d'un programme), qui présente les compétences professionnelles dans les catégories des savoirs, des compétences et des attitudes. La RAA s'appuie sur les mêmes outils que les programmes d'enseignement formel.

En Moldavie, des normes de qualification sont utilisées pour la validation et leur nombre limité entrave le plein déploiement des services de validation. Elles doivent être fondées sur des normes professionnelles, et les organismes sectoriels chargés de leur élaboration disposent de capacités limitées. Dans le domaine de l'EFPP, à partir d'août 2021, le CNC moldave comptait environ 40 qualifications. Les résultats de l'évaluation tendant à la validation pourraient certifier des qualifications complètes ou partielles.

En Ukraine, l'Autorité nationale des certifications (ANC) autorisera les centres de certification à évaluer et à reconnaître les acquis d'apprentissage des personnes sur la base de normes professionnelles, et à délivrer des certifications professionnelles qui jouent un rôle important sur le marché du travail. Les centres de certification seront en mesure de confirmer des qualifications complètes ou partielles (ETF, 2021e).

## 2.6. Assurance de la qualité

En tant que nouvelle procédure, la validation doit gagner en crédibilité afin de s'imposer comme voie légitime vers la qualification. Afin d'accroître la confiance dans ce mécanisme, il est essentiel de garantir que l'évaluation tendant à la VANFI est juste, valable et fiable; cela dépendra des normes qui serviront de base à l'évaluation, de la pertinence des méthodes et des outils et des compétences des évaluateurs. Les préjugés qui entourent la validation sont encore nombreux, celle-ci étant considérée comme un raccourci permettant aux personnes de contourner un parcours éducatif. En outre, le niveau de confiance de la société dans les pays partenaires de l'ETF est faible, et certains d'entre eux sont toujours aux prises avec la corruption. Les mécanismes mis en place pour assurer la transparence de la procédure témoignent de ces difficultés et mettent tout particulièrement l'accent sur les garanties, la conformité et la normalisation.

**Des mécanismes d'assurance de la qualité de la VANFI sont en place et s'appuient fortement sur les mécanismes d'assurance de la qualité mis en œuvre au sein des différents sous-systèmes d'éducation.** Les pays ont déployé des efforts pour garantir que les normes utilisées aux fins de la validation sont liées aux programmes de formation ou aux certifications accrédités du CNC, si ce dernier a atteint le stade opérationnel. Les acquis d'apprentissage qui font l'objet d'une évaluation correspondent à ceux décrits dans les normes d'enseignement et de qualification approuvées.

**Dans le secteur de l'enseignement général, l'assurance de la qualité de la VANFI fait partie intégrante du système global d'assurance de la qualité de l'éducation.** Les examens extra-muros en Géorgie sont intégrés aux mécanismes d'assurance de la qualité du secteur de l'enseignement général et sont soumis à la surveillance des instances d'inspection compétentes du ministère de l'éducation et des sciences. Les outils d'évaluation pour le niveau d'enseignement général secondaire sont approuvés par le ministère de l'éducation et des sciences, tandis que les résultats d'apprentissage et les méthodes d'évaluation appliquées respectent le programme national. La conformité, la discipline des candidats et la transparence des examens extra-muros relèvent de règles additionnelles. Les examens peuvent être observés par le personnel du ministère.

**Parmi les pays étudiés, on ne trouve qu'un seul exemple d'une approche émergente en matière d'assurance de la qualité de la validation dans le secteur de l'enseignement supérieur.** La procédure ukrainienne relative à la reconnaissance des acquis d'apprentissage de l'éducation non formelle et informelle impose aux prestataires d'élaborer des procédures garantissant la confidentialité et les normes éthiques, de fixer des exigences en matière de validité, de mettre en place des mécanismes d'assurance de la qualité de la validation, et d'assurer des conditions permettant aux personnes ayant des besoins éducatifs particuliers d'accéder à la validation. Les prestataires sont tenus de concevoir et de mettre en œuvre une assurance de la qualité de la validation au sein de leur système interne d'assurance de la qualité respectif.

**Une autorisation spéciale pour fournir des services de validation est généralement requise dans l'EFPI.** À l'exception de l'Azerbaïdjan — où l'EQAA est le principal organisme chargé des politiques de validation, de la supervision et de la fourniture des services de validation —, un type spécial d'autorisation pour la VANFI est utilisé dans le secteur de l'EFPI. Dans certains cas,

l'accréditation comprend deux niveaux, selon lesquels le statut de prestataire de services de VANFI ne peut être accordé qu'aux institutions qui ont déjà le statut de prestataire de formation accrédité et qui remplissent des conditions supplémentaires liées à la validation. Comme mentionné dans le chapitre ci-dessus, dans certains cas, les prestataires potentiels jugent ces procédures lourdes.

En Géorgie, dans le secteur de l'enseignement professionnel, les prestataires de validation doivent être agréés par le service d'assurance de la qualité de l'EFP du NCEQE: seules les institutions dont les programmes ont été accrédités peuvent demander le statut de prestataire de services de validation dans les différentes qualifications. Elles sont tenues de présenter un règlement sur la VANFI abouti, d'avoir mis en place un système d'information concernant les coûts de validation, et de proposer des services d'orientation fournis par un consultant certifié. Des normes et procédures relatives à l'assurance interne et externe de la qualité sont appliquées. Certaines parties prenantes estiment que les règles relatives à l'agrément des prestataires de services de VANFI sont très strictes et font valoir que le droit de délivrer une accréditation pour les services de VANFI devrait être exercé par un organe collégial plutôt que par un service du NCEQE. Contrairement aux exigences relatives aux conseillers d'orientation, la réglementation existante n'impose pas aux évaluateurs (membres de la commission de validation) de suivre une formation particulière, d'obtenir une certification ou de poursuivre leur développement professionnel.

**Les mesures d'assurance de la qualité concernent rarement l'orientation.** L'évaluation n'est pas le seul aspect des modalités de validations dont la qualité devrait être assurée. Les informations et les orientations fournies tout au long du processus, notamment les conseils fournis après l'évaluation, sont tout aussi importantes. Leur importance n'est pas encore prise en compte de manière générale, bien qu'elle soit peu à peu reconnue. La Géorgie et la Moldavie ont introduit les rôles de conseillers d'orientation, et ont également examiné un projet de règlement ukrainien relatif à la validation dans l'enseignement supérieur. En Géorgie, les conseillers d'orientation doivent être certifiés par le NCEQE. Une attention particulière a été accordée aux services d'orientation qui se concentrent sur les étapes d'identification et de documentation du processus. Le NCEQE est habilité à surveiller la mise en œuvre de la validation et, éventuellement, à révoquer l'autorisation. Les processus de validation sont gérés et déclarés sur une plateforme numérique, ce qui facilite grandement la surveillance exercée par le NCEQE, notamment en ce qui concerne les activités menées par les conseillers d'orientation.

En Moldavie, dans le secteur de l'EFP, seules les institutions accréditées pour dispenser des programmes d'enseignement sont autorisées à mettre en œuvre la validation, et ce uniquement pour les qualifications couvertes par les programmes relevant de l'accréditation. L'Agence nationale pour l'assurance de la qualité supervise l'assurance externe de la qualité et exerce des fonctions d'accréditation et de contrôle. Les normes de qualification et d'enseignement servent de base à l'évaluation.

En Jordanie, les politiques nationales, les mécanismes et les critères concernant l'assurance de la qualité des certifications n'ont pas encore été établis. Dans le secteur de l'EFP, les instructions émises en 2012 concernant les tests d'évaluation professionnelle et les licences d'exercice couvrent les exigences relatives au comité supervisant les évaluations, au processus d'évaluation, à sa documentation, aux normes appliquées pour les compétences, au droit de faire appel et à la participation d'un organisme de surveillance. La Commission de développement des compétences techniques et professionnelles (CDCTP) est actuellement l'institution responsable de la supervision et des licences des prestataires. Une expérience dans l'industrie fait partie des exigences applicables aux évaluateurs.

En Ukraine, dans le système des centres de certification, le règlement relatif à l'accréditation des centres de certification récemment adopté (septembre 2021, n° 986) impose aux prestataires: 1) de disposer de leur propre site web et de publier sur ce dernier des informations concernant les procédures d'évaluation et les conditions d'évaluation des acquis d'apprentissage, et 2) de veiller au respect des critères d'accréditation et des exigences liées aux activités des centres de certification définis par la loi.

**Des efforts ont été déployés pour veiller à ce que l'évaluation tendant à la VANFI soit fiable et équitable.** Les mécanismes d'évaluation mis en place aux fins de la VANFI sont plus fiables que certaines pratiques d'évaluation au sein d'un programme d'enseignement professionnel type. La caractéristique la plus répandue est un organe collégial d'évaluateurs: la commission d'examen. Dans le secteur de l'EFP, une expérience dans l'industrie est généralement exigée des évaluateurs, ce qui est extrêmement important pour comprendre les points de vue des candidats, qui acquièrent leurs compétences par l'expérience.

En Azerbaïdjan, où, comme mentionné précédemment, l'EQAA est l'organisme de supervision et l'unique prestataire de services de VANFI, la qualité des processus de validation repose sur des règles, des lignes directrices et des méthodologies, telles que les statuts de la commission d'évaluation, les statuts de la commission d'appel, des orientations sur l'évaluation et des méthodologies d'évaluation. La création d'une banque d'énoncés d'évaluation a vu l'instauration de bonnes pratiques au cours du projet pilote de VANFI pour deux professions. L'EQAA continue de mettre en œuvre ces bonnes pratiques. Pour chaque certification, un minimum de deux experts — dont un ayant de l'expérience dans l'industrie — sont engagés et formés à la production d'énoncés d'évaluation. Deux types d'outils d'évaluation sont mis au point: un questionnaire à choix multiples pour les tests de connaissances, et un ensemble d'exercices pratiques visant à évaluer les compétences et les aptitudes.

La ligne directrice ukrainienne relative à l'évaluation de la formation professionnelle non formelle (2016), qui concerne les critères et les outils d'évaluation, recommande de normaliser les outils d'évaluation en mettant au point un ensemble de supports de contrôle et d'évaluation (ESCE). L'ESCE devrait être approuvé d'un commun accord avec l'ensemble des parties prenantes concernées au niveau national: le ministère de l'économie (MdE), le ministère de l'éducation et des sciences (MdES), l'organisme commun représentatif des employeurs et les syndicats.

Les évaluations à des fins de validation mettent particulièrement l'accent sur les compétences pratiques, même si la division traditionnelle entre les parties pratique et théorique est généralement maintenue. L'utilisation d'autres méthodes d'évaluation, susceptibles de mieux convenir aux candidats dont l'expérience à cet égard dans le système éducatif ne s'est pas couronnée de succès, est peu courante.

Tous les pays étudiés prévoient le droit de faire appel des résultats de l'évaluation, voire, comme en Moldavie, le droit de contester le résultat de l'examen initial qui sanctionne l'accès à l'évaluation et détermine la portée de celle-ci (qualification complète ou partielle).



## ÉLÉMENTS D'ASSURANCE QUALITÉ LES PLUS RÉPANDUS EN MATIÈRE DE VANFI

Inclusion de la VANFI dans les mécanismes d'assurance de la qualité du secteur de l'éducation concerné

Agrément des prestataires de services de VANFI sous réserve d'une accréditation leur permettant de dispenser des programmes d'études

Application de normes d'enseignement ou professionnelles

Règles renforcées pour une évaluation transparente grâce à la mise en place d'équipes collégiales d'évaluateurs

Obligation pour les évaluateurs de justifier d'une expérience professionnelle dans l'industrie concernée

Application de lignes directrices relatives à l'évaluation

Droit de faire appel

Source: les auteures, sur la base des inventaires nationaux de la validation de l'apprentissage non formel et informel.

**Des lignes directrices ont été élaborées afin d'améliorer la qualité des services de validation, mais il est nécessaire de couvrir davantage de thèmes.** Les guides portent principalement sur la composante d'évaluation du processus de validation, mais il est nécessaire de présenter plus en détail les éléments spécifiques des modalités de validation, en particulier les procédures d'information, d'orientation et de conseil. Les codes qualité applicables aux prestataires n'ont pas encore été mis en place.

La Géorgie et la Moldavie disposent de guides complets sur la validation. En Moldavie, le guide pratique officiellement adopté fournit aux prestataires de services de validation des informations exhaustives sur les aspects pertinents de la VANFI, notamment sur les principes clés, les étapes menant à l'introduction de services de validation dans un établissement d'enseignement, les capacités requises et les fonctions du personnel intervenant dans la validation. Il comporte un chapitre distinct sur les normes et les résultats d'apprentissage, propose des diagrammes de processus et des modèles de documents, et décrit les catégories d'outils permettant de suivre et d'évaluer les mécanismes de la VANFI, notamment en matière de qualité des procédures d'évaluation et de certification et d'obligations de rapport.

**Les boucles de rétroaction ne sont généralement pas envisagées.** Si l'on considère que les systèmes de validation commencent tout juste à être opérationnels, il n'est pas surprenant que, dans les mécanismes d'assurance de la qualité, une attention particulière ait été accordée à l'évaluation, considérée comme étant l'élément central qui garantit la confiance dans le système. Toutefois, à l'avenir, l'accent devra être davantage mis sur des éléments qui non seulement contribuent à la conformité, mais facilitent également l'amélioration continue des services. À cet égard, il est nécessaire de travailler sur le suivi et de veiller à ce que les boucles de rétroaction couvrent non

seulement la composante d'évaluation, mais également des éléments tels que les informations, la préparation des candidats, l'accessibilité du personnel et la qualité des conseils. Le guide pratique moldave, disponible dans divers formats, contient un questionnaire pour les retours d'informations.

### **Le perfectionnement professionnel des praticiens de la validation exige davantage d'attention.**

Jusqu'à présent, aucun mécanisme concernant le perfectionnement du personnel intervenant dans la validation n'a été envisagé. Cela pourrait être dû au fait que le développement professionnel continu du personnel, en particulier des enseignants, relève du système global d'assurance de la qualité des établissements d'enseignement et d'EFP qui offrent également des services de validation. Cependant, il se pourrait que certains besoins en formation spécifiquement liés à la validation aillent faciliter l'amélioration de la qualité des services de validation. Bien que la formation initiale des praticiens de la validation soit généralement mise en œuvre, aucun des rapports ne rend compte de processus ou de plans visant à soutenir leur perfectionnement professionnel.

#### **Formation des évaluateurs et des auteurs d'évaluations, Azerbaïdjan**

En 2019 et en 2020, le projet «Soutien à la mise en œuvre du CNC en Azerbaïdjan», financé par l'UE, a organisé des ateliers de formation à l'intention des évaluateurs et des auteurs d'évaluations aux fins de la VANFI. La formation portait initialement sur la rédaction de questions à choix multiples. Les évaluateurs ont donc conçu une banque de questions d'évaluation à choix multiples pour deux qualifications (coiffeur pour hommes et cuisinier), soit 250 questions pour chaque évaluation. Au cours de la deuxième phase, les auteurs d'évaluations ont été formés à la rédaction d'exercices pratiques pour la VANFI. Le projet a notamment abouti à la création de modèles d'exercices pratiques, comprenant des lignes directrices destinées aux candidats et aux évaluateurs. Les auteurs d'évaluations ont rédigé des exercices couvrant tous les modules des deux qualifications.

En phase finale, les évaluateurs ont suivi une formation dans un centre d'évaluation situé à Târgoviște, en Roumanie, qui compte parmi les pionniers de l'évaluation à des fins de VANFI en Roumanie.

Les énoncés d'évaluation rédigés dans le cadre du projet ont été utilisés par l'EQAA pour le processus de validation vers la qualification de coiffeur pour hommes.

Source: Ilkin Nazarov, *Inventaire de la validation de l'apprentissage non formel et informel, rapport par pays, Azerbaïdjan, ETF 2021 (non publié).*

## **2.7. Personnel**

De manière générale, les fonctions liées à la validation ne représentent pas un travail à temps plein pour les praticiens de la validation. Le personnel qui fournit des services de VANFI provient généralement du corps administratif et enseignant permanent des établissements ou des centres de formation. Dans la plupart des pays étudiés, les évaluateurs doivent justifier d'une expérience dans l'industrie dans le secteur concerné (en règle générale, au moins cinq ans) et détenir une qualification dans le domaine objet de l'évaluation. Les profils des praticiens sont décrits à différents niveaux de détail.

### 2.7.1. Rôles types

**Les organes collégiaux d'évaluation sont courants.** La plupart des pays étudiés prévoient des organes collégiaux d'évaluation, généralement appelés **commissions d'évaluation**, dont les **membres** sont des enseignants et des agents administratifs d'établissements d'enseignement, des salariés d'organismes de supervision (ministères et agences) et des professionnels de l'industrie. Dans certains cas (Azerbaïdjan, Moldavie et Ukraine), des mesures complémentaires sont prises pour permettre le recrutement d'**experts supplémentaires** si besoin est: cela permet de garantir que les évaluateurs possèdent une expérience suffisante de l'industrie et que l'évaluation est crédible. L'Azerbaïdjan, la Géorgie, la Moldavie et l'Ukraine ont recours à des commissions d'évaluation qui, en règle générale, se composent d'au moins trois membres. En Ukraine, le président de la commission est un représentant de l'industrie, et les autres évaluateurs sont des enseignants des catégories les plus élevées de la profession concernée. Le **secrétaire** soutient le travail de la commission et la mise en œuvre du processus global de validation.

Ce type de configuration engendre généralement des coûts élevés, mais elle démontre également que des efforts sont déployés en vue de renforcer la confiance dans les modalités de validation, et elle est peut-être nécessaire dans les premières années de la mise au point du système de VANFI, compte tenu des contextes respectifs des pays étudiés, en particulier de la faiblesse de la composante d'évaluation dans les systèmes d'éducation.

**Le rôle de conseiller d'orientation n'est pas toujours envisagé.** Le rôle de **conseiller d'orientation** a été clairement défini en Géorgie et en Moldavie, le projet de règlement ukrainien relatif à la validation dans le secteur de l'enseignement supérieur prévoyant également ce rôle.

### 2.7.2. Profil des praticiens et exigences en matière de qualification

**En général, il n'est pas exigé des praticiens qu'ils fassent état de qualifications particulières en matière de validation.** Les seuls cas où des qualifications propres à la validation sont exigées ont été relevés en Géorgie, où les conseillers d'orientation doivent suivre un programme de formation accrédité, et en Moldavie, où un certificat d'évaluateur est nécessaire.

En Azerbaïdjan, la commission d'évaluation se compose d'un président désigné parmi le personnel de l'EQAA; d'un membre du ministère du travail et de la protection sociale de la population (MTPSP), généralement du responsable du service de la formation et de l'orientation professionnelles de l'Agence publique pour l'emploi; et d'un représentant du personnel provenant d'un secteur lié à la qualification. La commission peut nommer des experts supplémentaires en fonction de ses besoins. Un rôle important est également envisagé pour les **auteurs d'évaluation**. L'EQAA tient un registre des experts qui remplissent les exigences énoncées dans les règlements sur la VANFI: au moins cinq ans d'expérience dans l'industrie et une qualification de niveau diplôme professionnel, des compétences à jour dans la spécialité concernée, et un éventail de compétences supplémentaires telles que la compétence communicationnelle et la capacité à collaborer. Il n'existe pas de fonction particulière de conseiller d'orientation: les fonctions d'orientation sont remplies par le personnel de l'EQAA, qui gère l'ensemble du processus.

En Géorgie, dans le secteur de l'enseignement général, les praticiens intervenant dans la mise en œuvre des examens d'externat comprennent: l'**appareteur**, les **membres de la commission d'examen** (y compris un représentant de l'administration scolaire, un enseignant ou un représentant d'université), les **conseillers** (qui fournissent aux candidats des orientations spécifiques en fonction de la matière et facilitent l'accès aux ressources des bibliothèques et d'apprentissage), les **personnes chargées de l'élaboration des instruments d'examen**, les **observateurs** du MdES et un **conseil**

**d'appel.** Les tâches des praticiens de la validation dans l'EFP en Géorgie sont reprises dans le tableau ci-dessous. Elles sont de nature relativement générale et, sauf pour le consultant en RENF (conseiller d'orientation), n'incluent aucune exigence en matière de qualification.

**TABLEAU 1: PROFIL DES PRATICIENS DE LA VANFI DANS L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL, GÉORGIE (RENF)**

Fonction	Tâches	Exigences
<b>Administrateur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Administre le processus de candidature</li> <li>Mène des activités de sensibilisation</li> </ul>	Non précisé
<b>Consultant en RENF</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Facilite l'inscription des candidats</li> <li>Fournit des conseils sur les procédures, les étapes, le calendrier et les résultats potentiels de la RENF</li> <li>Participe à des réunions de conseil avec chaque candidat</li> <li>Aide les candidats à identifier leurs compétences</li> <li>Aide à l'identification des documents</li> <li>Rédige les comptes rendus des réunions de conseil</li> <li>Crée les portefeuilles des candidats qui seront présentés au comité de validation</li> <li>Peut participer au processus de validation sans droit de vote</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Études supérieures ou diplôme d'EFP</li> <li>Certification spéciale du NCEQE</li> <li>Connaissance du logiciel MS Office</li> <li>Esprit d'équipe et compétences éprouvées en communication</li> <li>Compétences en collecte de données, en analyse et en argumentation</li> </ul>
<b>Membre de la commission de validation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Évalue les portefeuilles des candidats</li> <li>Valide les compétences acquises dans des contextes informels ou non formels</li> </ul>	Enseignants, praticiens de terrain, représentants de l'administration scolaire
<b>Expert en assurance interne de la qualité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contribue au développement de systèmes internes d'assurance de la qualité</li> <li>Contrôle la qualité des processus de RENF</li> </ul>	Non précisé
<b>Expert en assurance externe de la qualité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Examine les demandes des prestataires potentiels de services de RENF et délivre les agréments</li> <li>Élabore les procédures de suivi et contrôle la conformité des prestataires de RENF avec les normes établies</li> <li>Contrôle et évalue le travail des consultants en RENF</li> </ul>	Personnel du service de l'assurance de la qualité de l'EFP

Source: Thea Siphshvili, *Inventaire de la validation de l'apprentissage non formel et informel, rapport par pays, Géorgie, ETF 2021 (non publié)*.

En Jordanie, l'évaluation des compétences est réalisée en tant que tâche supplémentaire par les formateurs dans les organismes de formation professionnelle concernés. Il n'existe aucune exigence spécifique en matière de qualification pour les évaluateurs, mais le manuel relatif aux tests et à la certification publié en 2014 recommande les critères suivants pour leur sélection:

- au moins cinq années d'expérience consécutives et récentes dans la spécialité évaluée;
- une licence d'exercice à un niveau professionnel au moins équivalent à celui du test;
- des compétences professionnelles essentielles (langue arabe, compétences en informatique, etc.);
- la capacité physique à mettre en œuvre le test;
- le suivi d'une formation du Centre d'accréditation et d'assurance de la qualité (CAQA) sur la réalisation des tests de compétences.

À l'heure actuelle, la plupart des formateurs travaillant dans des organismes de formation professionnelle doivent détenir au moins un diplôme d'un établissement d'enseignement supérieur public.

En Moldavie, les fonctions et tâches principales des praticiens de la validation ont fait l'objet d'une description très détaillée, couvrant le mandat du **secrétariat et du comité d'évaluation et de certification**, ainsi que les fonctions de **président du comité, des membres et du conseiller**. Le comité d'évaluation et de certification est composé d'au moins trois membres et est nommé par le directeur de l'établissement d'EFP (centre de validation). Les membres du comité sont soit des salariés du centre de validation; soit des experts détachés par les ministères compétents, des comités sectoriels ou la chambre de commerce et d'industrie de la République de Moldavie, soit d'autres personnes qui satisfont aux critères de «professionnalisme»: ils doivent être titulaires d'une qualification de niveau VI ou supérieur de la classification internationale type de l'éducation (CITE) dans la spécialité concernée, et posséder une expérience professionnelle d'au moins cinq ans dans le domaine pertinent, ainsi qu'un certificat d'évaluateur délivré par un établissement d'enseignement accrédité. Dans le cas de la validation d'une certification ayant trait à des domaines de compétences distincts, un comité élargi est créé, dont les membres représentent l'ensemble du spectre professionnel concerné. Il est également possible de nommer plusieurs comités.

En Ukraine, le président de la commission d'évaluation d'un centre de certification est généralement un représentant du secteur privé ayant suivi un enseignement professionnel pertinent et justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins dix ans. Les membres de cette commission doivent être titulaires d'une qualification dans une spécialité pertinente pour le domaine dans lequel est réalisée la validation, et à un niveau supérieur à celui de la qualification objet de l'évaluation. Dans le secteur de l'enseignement supérieur, le récent projet de règlement relatif à la procédure de validation prévoit deux types de fonctions: **expert agréé de la commission de validation** et **consultant agréé**. Les experts agréés sont des membres du personnel scientifique et pédagogique, justifient d'au moins cinq ans d'expérience dans l'enseignement et sont formés aux processus d'évaluation, de validation et d'assurance de la qualité. Les consultants agréés doivent satisfaire aux critères suivants:

- capacité à relier les résultats de l'apprentissage aux normes de l'enseignement supérieur;
- capacité à faire intervenir des experts externes en vue de résoudre des questions particulièrement complexes concernant l'identification des acquis d'apprentissage;
- connaissance du processus de validation;
- connaissance du système d'éducation et du cadre national des certifications;
- connaissance des exigences des acteurs du marché du travail;
- strict respect des normes et des règles éthiques.

### 2.7.3. Formation et soutien à l'intention des praticiens de la validation

Bien qu'une formation initiale aux procédures et méthodes de la VANFI soit proposée, les auteurs de l'étude n'ont relevé aucun élément attestant de l'existence de dispositions claires ou de pratiques

relatives à une formation à la VANFI qui soutienne le perfectionnement professionnel du personnel de validation. Le renforcement des compétences des personnels des établissements d'enseignement fait généralement partie des mesures d'assurance interne et externe de la qualité de l'éducation. Cette situation, et le fait que les modalités de validation sont nouvelles, pourraient expliquer pourquoi aucune formation continue à la validation n'a été envisagée.

**Dans la plupart des pays étudiés, il est exigé des praticiens qu'ils aient suivi une formation initiale à la VANFI.** En Azerbaïdjan, dans le cadre de l'assurance de la qualité du processus de VANFI, tous les praticiens doivent suivre une formation obligatoire à leurs fonctions et leurs responsabilités. Cette obligation concerne les membres de la commission d'évaluation, ainsi que les personnes qui élaborent les outils d'évaluation.

En Géorgie, dans l'EFP, seuls les conseillers (consultants) doivent être formés et certifiés par l'organisme de supervision. La formation inclut des thèmes liés au CNC, aux qualifications de l'EFP et à leur structure, aux processus de validation, ainsi qu'aux fonctions et tâches des conseillers. Les candidats à la fonction de conseiller doivent participer à des simulations sous forme d'études de cas. Les autres praticiens de la validation ne sont pas concernés par de quelconques exigences en matière de formation à la validation.

En Jordanie, les évaluateurs peuvent également suivre une formation sur la réalisation des tests de compétences dispensée par le CAQA, bien que la participation ne soit pas obligatoire et ne fasse pas partie des systèmes d'assurance de la qualité de la RAA. Les évaluateurs sont aidés dans leurs tâches par une base de données d'énoncés d'évaluation.

En Moldavie, chaque centre de validation est chargé d'organiser, à l'intention des membres du comité d'évaluation et de certification, des sessions de formation au processus, portant sur le conseil, les documents, l'évaluation, la reconnaissance et la certification.

En Ukraine, les programmes de formation spécifiques à la validation n'ont pas encore été définis, mais l'Agence nationale des certifications prévoit de mettre en place des formations pour les évaluateurs.

**La suite de l'élaboration des modalités de validation nécessitera de se concentrer davantage sur le développement professionnel continu des praticiens.** La réussite des candidats à la validation, notamment des personnes issues de groupes défavorisés, pourrait nécessiter une approche spécifique: certains d'entre eux peuvent avoir fait une expérience négative dans le système éducatif. La validation demande d'aller plus loin pour déterminer les forces des personnes. Cet aspect du travail de validation — qui n'était pas la priorité des systèmes d'enseignement traditionnels — devra être approfondi, y compris des outils et des méthodes de travail spécifiques. La création de réseaux de soutien professionnel pourrait contribuer au développement continu des praticiens de la validation.

## 2.8. Information et sensibilisation

Le mécanisme de validation reste largement méconnu et nécessite que soient organisées des activités de promotion, d'information et de sensibilisation. Compte tenu des procédures relativement complexes qu'il prévoit, les candidats doivent être guidés tout au long du processus. Ils doivent être informés des avantages potentiels de la validation, des résultats envisageables, des étapes et des coûts qu'elle implique, de sa durée, du soutien disponible et de la procédure d'appel (Cedefop, 2015). Les informations sur les services de validation devraient préciser les avantages potentiels de la validation et les possibilités d'accéder à ces services. Elles devraient cibler différentes catégories

potentielles d'utilisateurs: les travailleurs, les chômeurs, les migrants, les personnes travaillant dans l'économie informelle qui sont à la recherche d'un meilleur emploi, les travailleurs domestiques et les personnes qui envisagent un changement de carrière. Dans une configuration idéale, les informations sur la validation sont intégrées aux systèmes d'orientation et de développement professionnels (ETF, OIT 2021). Cela exige une collaboration étroite avec les différents acteurs, celles qui orientent les candidats vers la validation, celles qui fournissent les services de validation et celles qui offrent des possibilités de renforcement des compétences.

**Les informations sur la validation sont généralement disponibles.** Dans tous les pays visés par l'étude, les informations concernant les modalités de la VANFI sont disponibles en ligne, généralement sur le site web d'une agence qui supervise la validation dans le secteur concerné, ainsi que sur le site web de chaque prestataire de services de validation. Les sites web proposent souvent des informations sur le cadre réglementaire, les qualifications pouvant être validées par le service et la procédure. Les normes de qualification pour les qualifications concernées par les modalités de validation sont parfois mentionnées également.

**Les informations disponibles n'ont pas vocation à attirer des bénéficiaires potentiels.** À l'exception de l'Azerbaïdjan (où le site web de l'EQAA contient une courte vidéo promotionnelle) et de la Moldavie, les informations fournies ne précisent pas de manière simple et facile à comprendre les raisons pour lesquelles les bénéficiaires potentiels devraient utiliser les services de validation, leur finalité et leurs avantages potentiels. Certaines informations plus détaillées sont disponibles sur le site web de chaque prestataire de services.

Le site web du ministère moldave de l'éducation et de la recherche inclut une brochure promotionnelle expliquant les avantages de la validation, tous les actes réglementaires pertinents, un guide pratique, les listes des centres de validation et des qualifications ouvertes à la validation, et des vidéos présentant les expériences réussies de bénéficiaires (<https://mecc.gov.md/ro/content/validarea-educatiei-nonformale-si-informale-0>).

**Les services publics de l'emploi contribuent, dans une certaine mesure, à la diffusion des informations.** Compte tenu du faible taux de participation aux formations pour adultes, en particulier chez les personnes peu qualifiées, et du fait que la validation est méconnue, il est peu probable que les nombreux candidats potentiels chercheront spontanément des informations sur la validation. Les services publics de l'emploi, qui effectuent souvent des bilans de compétences et ont accès aux profils de compétences des demandeurs d'emploi, jouent un rôle essentiel dans la fourniture d'informations et de conseils sur les possibilités de validation. Un certain degré d'intervention des services publics de l'emploi dans les informations et les conseils fournis sur la validation a été constaté dans tous les pays étudiés. En Ukraine, les centres prestataires de services de validation sont actifs dans le secteur du marché du travail: les services de l'emploi ont connaissance de ces services et fournissent des informations et des conseils sur ces derniers au titre de l'orientation professionnelle: ainsi, la plupart des candidats certifiés depuis 2016 avaient été orientés vers les centres professionnels alors qu'ils étaient au chômage. En Azerbaïdjan, il est prévu d'intensifier la collaboration avec les services de l'emploi. Le rapport sur la Géorgie met en évidence la nécessité d'une participation plus importante des services publics de l'emploi qui utilisent des technologies numériques et mobiles pour communiquer avec leurs clients. Des informations sur les possibilités de validation pourraient être incluses dans les documents partagés.

**Les activités de promotion ne sont menées qu'à petite échelle.** Les rapports indiquent que des activités de promotion à petite échelle étaient organisées dans les médias sociaux et sur les chaînes de télévision. En Ukraine, le service de l'emploi diffuse des informations sur la validation au cours d'une séance d'information sur les options de formation disponibles. Aucune campagne d'information

et de sensibilisation n'a été signalée, à l'exception de projets financés par des donateurs qui prévoient la fourniture de services de validation à des groupes cibles de bénéficiaires (Jordanie et Moldavie).

### **Le point de vue de l'utilisateur dans l'accès aux informations sur la validation n'est généralement pas pris en considération.**

Le fait que les services de validation soient nouveaux et ne concernent qu'un nombre limité de qualifications influe sur la disponibilité et la qualité des informations. Les pays en sont encore à se concentrer sur le développement du système, une réalité que trahissent les informations fournies sur le site web des agences responsables. Par exemple, le site web de l'ANC ukrainienne permet de naviguer entre les normes de qualification, les formulaires de candidature destinés aux prestataires potentiels de services de validation et un appel à experts dans le domaine de l'accréditation des centres de validation, mais il ne propose encore aucune information qui pourrait être utile aux candidats potentiels. Sur le site web des centres qui fournissent activement des services de validation, comme le centre de certification d'Odessa, les informations sur le processus sont complètes et très claires pour l'utilisateur. Le site inclut un formulaire d'autoévaluation très utile pour chaque niveau de certification pouvant être obtenu au moyen de la validation. En Jordanie, les politiques et procédures nationales relatives à la RAA n'ont toujours pas été mises en place. Le lancement d'une campagne de communication sur le CNC est prévu, et des informations sur la RAA peuvent être incorporées dans les messages de nature plus générale. Certains prestataires de tests d'évaluation professionnelle nécessaires à l'obtention d'une licence d'exercice indiquent sur leur site web quelles sont les règles applicables. En Géorgie et en Moldavie, des guides relatifs à la validation ont été élaborés et sont disponibles en ligne afin d'expliquer le processus du point de vue de l'utilisateur.

#### **INFORMATIONS SUR LA VANFI EN AZERBAÏDJAN**

L'Agence pour l'assurance de la qualité de l'éducation (EQAA) est l'unique prestataire de services de validation en Azerbaïdjan. Le site web de l'EQAA contient une sous-section sur l'éducation informelle, nettement visible sur la page d'accueil. Une fois la sous-section ouverte, les candidats potentiels ont accès à une vidéo promotionnelle expliquant les objectifs de la validation et détaillant le processus, ses coûts, les documents requis et la réglementation applicable. Une liste des qualifications pouvant être validées par le service et les normes d'enseignement associées qui servent de base au processus d'évaluation sont également publiées sur le site web. Le site inclut en outre un lien vers le processus de candidature, qui se déroule uniquement sous forme numérique via un compte en ligne.

Les bénéficiaires peuvent également contacter l'EQAA par téléphone ou par courriel afin d'être conseillés gratuitement sur les options disponibles.

Source: <http://www.tkta.edu.az/>

### **L'absence d'objectifs politiques et de groupes prioritaires clairement définis empêche l'élaboration de stratégies de communication ciblées.**

Un autre facteur clé pourrait être lié à l'absence de partenariats entre les acteurs intervenant dans les systèmes de validation, ce qui les empêche de s'accorder sur un message cohérent à destination des parties prenantes. Dans les pays où les principaux responsables de l'information, du conseil et de l'orientation sont les prestataires, un



soutien est nécessaire pour informer et sensibiliser les citoyens, car la validation est rarement leur fonction première.

## 2.9. Orientation

L'apprentissage par l'expérience diffère de l'apprentissage dans un établissement de formation: le premier s'inscrit davantage dans un contexte, s'articule autour de tâches plutôt que de disciplines, et suppose souvent un vocabulaire différent et un processus de cocréation en équipe. Lorsque des candidats sont évalués au regard de normes d'enseignement dans le cadre du processus de validation, il peut être difficile de raccrocher les compétences acquises par l'expérience aux résultats de l'apprentissage, comme le décrivent les normes pédagogiques. Les normes d'enseignement ont encore tendance à accorder la priorité aux connaissances plutôt qu'aux compétences pratiques. Le processus d'identification et de documentation des acquis d'apprentissage peut être long et nécessite un niveau conséquent dans les compétences clés, telles que les compétences de lecture, d'écriture et de communication. L'évaluation peut se présenter sous diverses formes: tests écrits, entretiens en ligne ou démonstrations de compétences sur le lieu de travail. Les candidats les mieux préparés ont plus de chance de réussir. Le rôle de l'orientation est de soutenir les candidats tout au long du processus en fournissant, des premières étapes à la période suivant l'évaluation, des conseils sur les options disponibles aux deux groupes de candidats (ceux qui ont réussi et ceux qui ont échoué).

**L'orientation est intégrée dans les modalités de VANFI à des degrés divers.** En Azerbaïdjan, où les phases de candidature et de documentation sont limitées et se déroulent entièrement en ligne, un candidat peut obtenir de l'aide en contactant le personnel de l'EQAA par téléphone ou par courriel. Il n'est pas envisagé d'apporter un soutien spécifique aux candidats pour les aider à déterminer quelles sont les équivalences entre apprentissage par l'expérience et normes d'enseignement, ou pour leur expliquer les critères d'évaluation utilisés. Le processus initial est suivi d'un entretien avec la commission d'évaluation, qui décide de l'admissibilité des candidats à l'évaluation et de la portée de la validation (qualification complète ou modules spécifiques). La commission fournit des orientations sur les étapes suivantes du processus. Pendant la pandémie, tous les entretiens ont eu lieu en ligne.

Dans le secteur de l'enseignement général, l'orientation ne fait pas partie du processus des examens extra-muros, et les candidats peuvent obtenir de l'aide auprès du personnel administratif. Le rapport sur la Géorgie recommande d'accorder davantage d'attention à l'information et à l'orientation des candidats, en particulier ceux issus de milieux défavorisés.

En Géorgie et en Moldavie, dans le secteur de l'enseignement professionnel, l'orientation est considérée comme un élément essentiel des modalités de validation. Ces pays définissent clairement le rôle de conseiller en VANFI. En Géorgie, les étapes et les résultats du processus d'orientation sont enregistrés numériquement et permettent d'assurer un suivi. L'accréditation des prestataires de validation est subordonnée à la qualité des services d'orientation.

### ORIENTATION EN MATIÈRE DE VANFI EN GÉORGIE

En Géorgien, les prestataires de RENF sont tenus de fournir des services de conseil et d'orientation, et la mise à disposition de consultants certifiés est l'un des principaux critères d'accréditation des prestataires de services de validation. La forme de la consultation est définie en détail dans le règlement relatif à la RENF. Le processus de candidature est numérisé et suivi de consultations avec un expert en orientation. Les éléments attestant de

chaque étape de l'orientation sont enregistrés. Le processus se termine par la production de documents comprenant une décision relative à la portée de la validation (complète ou partielle), et une liste des compétences identifiées et de leurs liens avec les résultats d'apprentissage et les critères de performance des normes d'enseignement professionnel. Un document présentant les compétences identifiées est également produit. Les documents sont signés par le consultant et le candidat et gérés électroniquement, ce qui permet au NCEQE de contrôler et d'évaluer le processus d'orientation. Ce système fournit des données pertinentes pour l'amélioration continue de la qualité des services. Les consultants doivent être certifiés par le NCEQE et leurs responsabilités sont définies dans le règlement.

Source: Thea Siprashvili, *Inventaire de la validation de l'apprentissage non formel et informel, rapport par pays, Géorgie, ETF 2021 (non publié).*

En Moldavie, les prestataires de services de validation proposent des services d'orientation fournis par des conseillers. La fonction de conseiller est bien définie dans le règlement sur la validation. Au début du processus, le secrétaire aide le candidat à préparer sa candidature et les documents qui devront figurer dans son dossier. Le soutien d'un conseiller intervient après l'examen initial de l'évaluateur et une décision positive concernant l'admission à l'étape suivante. Le conseiller aide le candidat à mettre en œuvre le plan d'évaluation, à identifier et à consigner ses compétences et à les relier aux acquis d'apprentissage mentionnés dans les normes appliquées pour l'évaluation. En outre, le conseiller apporte des éclaircissements sur les critères d'évaluation et le détail du processus d'évaluation. Les candidats ayant des besoins éducatifs particuliers bénéficient d'un soutien. Le cas échéant, le conseiller organise des séances de conseil pour les candidats, avec la contribution d'enseignants et de professionnels de l'industrie. Le conseiller explique également les décisions du comité d'évaluation.

Dans les centres d'évaluation ukrainien d'Odessa et de Rivne, les membres de la commission d'évaluation fournissent un soutien et des conseils au candidat pendant la préparation de l'évaluation. Les centres ont mis au point un certain nombre d'outils destinés à faciliter la mise en relation des compétences acquises par l'expérience et des résultats d'apprentissage figurant dans les normes professionnelles. Le projet de règlement relatif à la validation dans l'enseignement supérieur inclut des dispositions concernant le droit des candidats à une assistance et à une orientation gratuites à chaque étape du processus.

En Jordanie, l'orientation ne relève d'aucune disposition réglementaire, mais est proposée par les prestataires de tests d'évaluation des compétences, en entretien personnel ou en groupe, et est assurée par un agent d'un organisme de réglementation du travail ou un formateur qui explique quelles sont les compétences couvertes par les normes professionnelles à différents niveaux d'emploi et détaille les procédures d'évaluation et d'octroi de licence.

**L'utilisation des technologies numériques ne cesse d'augmenter.** La plupart des pays visés par l'étude utilisent des technologies numériques aux fins de la fourniture de services de validation. Les pays les plus avancés en la matière sont l'Azerbaïdjan et la Géorgie, qui ont numérisé le processus de candidature. Les dossiers électroniques peuvent constituer une source adéquate de données de suivi, et le processus numérique peut permettre d'économiser du temps et des ressources. Bien que l'inscription en ligne puisse faciliter l'accès, il y a lieu de rappeler que certains groupes de

bénéficiaires potentiels pourraient avoir besoin d'être aidés pour avoir accès aux équipements informatiques, ou ne pas posséder les compétences numériques suffisantes.

## 2.10. Financement

**Les fonds versés par les donateurs ont servi à financer l'établissement des systèmes de validation.** Des projets financés au niveau mondial ont contribué au développement de la validation dans tous les pays étudiés. En Azerbaïdjan, le projet du CNC financé par l'UE a contribué à la formation d'évaluateurs et à la création d'une banque d'énoncés d'évaluation en vue d'instaurer le premier mécanisme de validation dans deux professions. En Jordanie, le projet «Assistance technique au programme "Compétences pour l'emploi et l'inclusion sociale"» (SESIP), financé par l'UE et mis en œuvre entre 2017 et 2021, a contribué à la RAA en Jordanie, notamment à la rédaction d'un document de réflexion formulant des recommandations pour la mise en œuvre de la RAA, et à la définition des rôles et des responsabilités des différents acteurs. En parallèle, un projet mis en œuvre par l'Organisation internationale du travail (OIT) a permis à des réfugiés syriens et aux communautés d'accueil jordaniennes de faire évaluer leurs compétences et de se voir délivrer des licences professionnelles. Des initiatives financées au niveau mondial sont actuellement en place et facilitent le développement ultérieur des systèmes de validation en Jordanie, en Moldavie et en Ukraine.

**TABLEAU 2: SOUTIEN INTERNATIONAL A LA VALIDATION — EXEMPLES DE REALISATIONS**

Réalisations ayant été appuyées	Titre du projet	Agence d'appui	Pays
Feuilles de route pour la mise en œuvre, lignes directrices relatives aux rôles des acteurs	Assistance technique au programme «Compétences pour l'emploi et l'inclusion sociale» (SESIP), 2017-2021	UE	Jordanie
Aide à la rédaction du règlement relatif à la VANFI	Assistance technique au projet «Soutien à la mise en œuvre du CNC en Azerbaïdjan», 2017-2021	UE	Azerbaïdjan
Création de banques de données d'énoncés d'évaluation pour des professions spécifiques			
Formation d'évaluateurs dans des professions spécifiques et pilotage du programme			
Extension de la validation au secteur de l'enseignement supérieur	Soutien à la reconnaissance des qualifications pour les universités ukrainiennes (Qualifications recognition support for Ukrainian universities, QUARSU), 2019-2022	EU Erasmus+	Ukraine
Gestion des modalités de validation dans neuf secteurs	Migration et développement local (phase 2), 2019-2022	PNUD, OIM	Moldavie
Financement de la validation pour les populations défavorisées	«Programme de résultats: opportunités économiques pour les Jordaniens et les réfugiés syriens» dans le cadre du pacte UE-Jordanie, 2016-2022	Banque mondiale, OIT, gouvernement jordanien	Jordanie

Source: auteurs, sur la base des inventaires nationaux de la validation de l'apprentissage non formel et informel.

**Le financement public national ne contribue que modestement au maintien du système.** Les fonds publics nationaux servent généralement à financer une partie des dépenses liées à l'administration du système, en couvrant principalement les coûts liés au personnel des unités et des agences chargées de l'accréditation des prestataires de services de validation. Selon le pays, on observe différents niveaux de financement public pour l'élaboration des normes professionnelles et de qualification sur lesquelles repose la validation. En Azerbaïdjan, où l'Agence pour l'assurance de la qualité de l'éducation, une unité de quatre personnes a été créée pour gérer les modalités de validation. En Ukraine, l'Autorité nationale des certifications est responsable de l'accréditation des prestataires de validation. L'ANC facture des frais pour ses services d'accréditation, et le revenu généré pourrait être utilisé pour administrer et développer le système de validation. Les rapports de la plupart des études sur les pays partenaires concluent qu'aucun financement public national particulier n'est envisagé concernant la fourniture de services de validation.

**Dans l'enseignement professionnel, les frais sont la principale source de financement des services de validation.** En Azerbaïdjan, en Géorgie, en Moldavie et en Ukraine, les frais sont considérés comme le principal mécanisme de financement de la validation dans le secteur de l'EFP. En Jordanie, les frais facturés ne couvrent pas le coût total de la procédure d'évaluation, et les prestataires de services de validation, dont le mandat principal est de dispenser des formations, utilisent leur budget ordinaire sans réserver de lignes particulières à la validation. Les frais varient en fonction du niveau de compétences pour lequel l'évaluation est réalisée, de 20 JOD (environ 25 EUR) pour une évaluation au niveau «semi-qualifié» à 40 JOD (environ 50 EUR) pour une évaluation au niveau «artisan». En Ukraine, de la même façon, les frais sont calculés en fonction du niveau de qualification et vont d'environ 50 EUR à plus de 100 EUR. En Azerbaïdjan, les candidats supportent le coût total du processus de validation. Les frais ont été fixés à 100 AZN (environ 50 EUR) pour le test théorique, et à 80 AZN (40 EUR) par module pour le test pratique. Dans le cas d'une qualification diplômante comprenant cinq modules, la validation coûte 500 AZN (260 EUR) aux candidats. L'agence n'organisera des sessions de validation dans un métier que si le nombre de candidats est suffisant pour couvrir le coût total de l'évaluation (lorsque le seuil de «rentabilité» est atteint). Ce nombre varie en fonction du métier, et dans le cas de certaines qualifications pour lesquelles l'évaluation est coûteuse, il est difficile de réunir un nombre suffisant de candidats dans un délai raisonnable.

Curieusement, dans l'enseignement général, des règles différentes semblent s'appliquer en matière de frais. En Géorgie, les examens extra-muros dans l'enseignement général sont gratuits. De la même manière, en Ukraine, dans le secteur de l'enseignement général, le processus est couvert par le budget habituel du MdES et des établissements d'enseignement, et n'entraîne pas de frais.

**Les groupes défavorisés ne bénéficient d'aucune aide financière de l'État pour utiliser les services de validation.** Les frais peuvent constituer un obstacle majeur pour les participants, en particulier pour ceux issus de milieux défavorisés. Ces personnes sont sans doute celles qui bénéficient le plus de la validation. La nécessité d'éliminer cette barrière a été rapportée en Géorgie et en Moldavie (dans ce dernier pays, des tarifs préférentiels peuvent être appliqués pour les groupes défavorisés). Dans certains cas, des projets financés au niveau mondial soutiennent les groupes défavorisés. Le projet mis en œuvre par l'OIT en Jordanie a contribué à l'évaluation et à la certification de plus de 16 000 réfugiés syriens et travailleurs issus de communautés d'accueil. En Azerbaïdjan, à la suite de la collaboration couronnée de succès entre l'Agence pour l'assurance de la qualité de l'éducation et Agence publique pour l'emploi concernant la fourniture de services de validation à des personnes handicapées, l'utilisation ultérieure du fonds national pour l'emploi pour financer des services de validation au profit de groupes vulnérables est à l'étude.

**Le secteur privé participe rarement au financement de la validation.** À l'exception des professions pour lesquelles une certification est obligatoire, les employeurs se montrent peu intéressés par la prise en charge des frais de validation. La participation des employeurs, qui se traduit par la mise à disposition de locaux et d'équipements pour l'évaluation, est signalée en Azerbaïdjan, où une collaboration avec l'Agence pour le développement des petites et moyennes entreprises concernant le financement de la validation est envisagée. Un certain degré de participation dans la mise à disposition de locaux pour l'évaluation est signalé en Azerbaïdjan et en Moldavie.

**Les mécanismes de financement ne favorisent pas l'extension ou le développement ultérieur des systèmes de validation.** Les cinq rapports nationaux soulèvent la question de l'absence d'un modèle de financement particulier, suffisant et durable pour les services de validation et le développement futur du système. Le financement par les frais ne vise qu'à couvrir les coûts liés à l'évaluation (honoraires des évaluateurs, coût du matériel et des équipements). Cette approche risque de ne pas tenir compte de tous les coûts associés aux procédures de validation, tels que le coût des activités de sensibilisation, d'information et d'orientation. En outre, le développement ultérieur du système nécessite des investissements dans l'assurance de la qualité, le développement professionnel du personnel de validation et des ressources en vue d'établir des partenariats et d'évaluer les besoins des groupes cibles potentiels. Des formations complémentaires devront être proposées aux candidats qui n'ont pas pleinement atteint leurs objectifs au cours du processus de validation. Faire progresser ces éléments essentiels du système de validation nécessitera un financement plus spécifique et diversifié.

## 2.11. Coopération intersectorielle, rôles des acteurs

Les rôles et responsabilités des parties prenantes et acteurs nationaux sont très similaires dans les cinq pays étudiés. Dans les activités de VANFI des secteurs de l'enseignement, de la formation et du marché du travail, les ministères responsables de l'éducation et du travail jouent un rôle central dans la VANFI pour ce qui est de l'élaboration des procédures et de la législation. Toutefois, en ce qui concerne la gouvernance et la mise en œuvre, différents acteurs interviennent dans le pays.

La coopération entre différentes parties prenantes et autorités dans la VANFI semble quelque peu fragmentée dans les pays cibles. Dans certains pays, de nombreux ministères et autorités nationales sont responsables d'une partie ou de certains aspects du système de VANFI. Cela peut donner lieu à une situation dans laquelle il n'existe aucune vision globale de l'objectif de la validation. Cela peut également entraîner une concurrence des programmes entre les parties prenantes, par exemple en ce qui concerne le financement. Le fait que les populations défavorisées (chômeurs, migrants et réfugiés) ne bénéficient d'aucune priorité en tant que bénéficiaires dans ces cinq pays peut être le signe de politiques fragmentées et de l'absence d'une vision commune. Il a été signalé en Moldavie et en Azerbaïdjan que la description des rôles des différentes parties prenantes de la VANFI était absente du cadre juridique.

En Azerbaïdjan, les règles relatives à l'évaluation et à la reconnaissance définissent l'Agence pour l'assurance de la qualité de l'éducation (EQAA), qui dépend du ministère de l'éducation et qui met en œuvre le processus d'évaluation et de reconnaissance. Au cours du processus d'évaluation, une commission d'évaluation composée de trois membres [le président (un représentant de l'EQAA), un membre du ministère du travail et de la protection sociale de la population (MTPSP) et un représentant des employeurs] est établie. Les membres sont approuvés par le président du conseil de l'EQAA. La commission a le droit de faire intervenir dans l'évaluation des experts indépendants ayant reçu une éducation adaptée et au moins cinq ans d'expérience dans la spécialité. Cependant, les

rôles des membres de la commission et des experts indépendants ne sont pas clairement définis dans les règles.

**En Géorgie**, le Centre national pour l'amélioration de la qualité de l'éducation (NCEQE) assume des responsabilités importantes en ce qui concerne l'élaboration, le contrôle, la gouvernance et la mise en œuvre des procédures de validation, tant dans l'enseignement général (examens d'externat) que dans l'EFP (procédures de RENF). L'unité SGIE, qui est responsable des plateformes électroniques, de la collecte de données et du suivi du système, est un autre acteur majeur de ces deux secteurs de l'éducation. Les prestataires d'éducation et de formation, publics comme privés, sont responsables de la mise en œuvre des procédures de VANFI en ce qui concerne l'organisation des organismes évaluateurs, ainsi que de l'évaluation et de la validation des résultats.

**En Jordanie**, la Commission d'accréditation et d'assurance de la qualité des établissements d'enseignement supérieur (CAAQEES) est l'institution centrale chargée de l'élaboration, de la mise en œuvre et du développement du système du CNC, y compris des procédures de VANFI. Les instructions détaillées relatives à la mise en œuvre de la VANFI, précisant le rôle des différentes institutions et la coordination nécessaire entre celles-ci, n'ont pas encore été publiées. La Commission de développement des compétences techniques et professionnelles (CDCTP) est la principale institution chargée de superviser les examens professionnels, de délivrer les certificats correspondants et d'autoriser les instituts à organiser des examens professionnels. Les principaux instituts fournissant des services d'examen pour la validation de l'apprentissage non formel/informel dans le secteur de l'EFP sont la Société de formation professionnelle (VTC) et la Société nationale pour l'emploi et la formation (NET).

En Moldavie, l'acteur principal dans la gouvernance de la VANFI est le ministère de l'éducation et de la recherche (MdER), avec son service d'apprentissage tout au long de la vie (ATLV). Le cadre juridique de la VANFI ne prévoit pas de rôles spécifiques pour les partenaires de l'éducation, par exemple le ministère du travail et de la protection sociale (MdTPS), l'Agence nationale pour l'emploi (ANE) ou la Chambre de commerce et d'industrie (CdCI). Les établissements d'EFP qui sont désignés pour agir en qualité de centres de validation présentent un bon potentiel, tant du point de vue du capital humain que de la base institutionnelle, pour garantir les processus de VANFI.

**En Ukraine**, l'Autorité nationale des certifications (ANC), qui a été créée en 2019 et qui relève du cabinet des ministres, est responsable de la mise en œuvre de la politique publique dans le domaine des certifications. L'ANC accrédite les centres de certification chargés de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis d'apprentissage obtenus dans des contextes formels, non formels et informels. Elle confirme les qualifications professionnelles pertinentes et reconnaît les qualifications professionnelles obtenues à l'étranger. L'ANC est actuellement la principale agence à coordonner les activités de validation de tous les acteurs concernés dans le pays.

La Fédération des employeurs d'Ukraine, en tant qu'association d'organisations professionnelles la plus influente, coopère avec le gouvernement et les syndicats afin de soutenir les initiatives de mise en œuvre du système national des certifications, l'élaboration des normes professionnelles et le développement des services de VANFI. Les institutions nationales de recherche et scientifiques participent activement à la modernisation et à l'amélioration du système éducatif ukrainien, en promouvant l'apprentissage tout au long de la vie, en développant des formes et des méthodes innovantes d'apprentissage non formel et informel, et en recherchant des pratiques internationales éprouvées de VANFI.

Le service public de l'emploi (SPE) joue un rôle majeur dans le système national de VANFI, en instaurant des processus de validation et en fournissant des services d'orientation et d'information par l'intermédiaire du réseau de centres d'emploi et d'évaluation.

## 2.12. Pratiques, bénéficiaires et incidence — des services en attente de clients

### 2.12.1. Processus typiques

Dans ces cinq pays, malgré une mise en œuvre modeste, il existe au moins des descriptions des processus typiques de VANFI. Dans la plupart des pays, le processus de VANFI, y compris les étapes d'identification, de documentation, d'évaluation et de certification décrites dans la recommandation du Conseil du 20 décembre 2012, est envisagé ou mis en œuvre dans sa globalité. Selon les descriptions du processus, la majorité des pays se concentre sur l'évaluation qui comprend généralement une partie théorique et une partie pratique. De plus, dans tous les pays, certains types de services d'orientation et d'information sont disponibles, bien que le lien direct avec les procédures de VANFI reste souvent ténu.

Le processus de validation de l'apprentissage non formel et informel a pour objectif d'examiner d'une manière essentiellement globale les savoirs, aptitudes et compétences d'un individu. Il existe un consensus fort parmi les experts de la VANFI en Europe selon lequel les services d'orientation et de gestion de carrière devraient être directement associés au processus de VANFI. Les adultes peu ou non qualifiés qui ont abandonné l'école en raison de difficultés d'apprentissage non détectées devraient représenter un groupe cible prioritaire pour la validation. Des expériences difficiles ont pu être vécues en arrière-plan, c'est pourquoi il est essentiel d'orienter la plupart des candidats tout au long du processus de VANFI — voire avant et après.

Le caractère central de l'évaluation dans les procédures typiques apparaissait très clairement dans les rapports. Ces derniers contenaient peu d'informations ou aucune information concernant l'objectif et la portée des éléments d'identification et de documentation, ou les résultats de ces éléments. Conformément à la recommandation du Conseil du 20 décembre 2012, le processus de VANFI devrait intégrer les quatre éléments susmentionnés, en permettant à chacun de bénéficier de ces possibilités, séparément ou de manière combinée, en fonction de ses besoins. Pour certaines personnes, il pourrait être très avantageux de simplement documenter l'expérience de manière appropriée, tandis que pour d'autres, une certification formelle est essentielle.

**Le processus azerbaïdjanais consiste dans les phases d'inscription, d'examen initial des documents, d'évaluation et de certification.** Lors de la phase de candidature, les candidats qui ont achevé des études dans l'enseignement secondaire général depuis au moins quatre ans, ou une éducation secondaire complète depuis au moins deux ans, et qui possèdent une expérience professionnelle ou d'une autre nature d'au moins deux ans dans la spécialité en question, peuvent déposer une demande d'évaluation et de reconnaissance de leurs compétences auprès de l'agence. Le processus de candidature se déroule en ligne.

Lors de la phase d'acceptation et d'examen initial, les documents demandés incluent généralement la carte d'identité; un document de l'enseignement public; des documents reflétant les connaissances, compétences, aptitudes et expériences du candidat (photos); une description écrite des connaissances, compétences, aptitudes et expériences du candidat; des exemples de travail; des dossiers d'emplois; des lettres de recommandation relatives aux expériences professionnelles et les attestations correspondantes; et une attestation d'assurance sociale de l'État obligatoire. L'examen

initial comprend des entretiens avec les candidats et une évaluation des documents (éléments) transmis. L'objectif du processus est d'obtenir des informations sur les savoirs, compétences, aptitudes et expériences du candidat, ainsi que les modalités et le lieu d'obtention. L'agence décide ensuite d'admettre ou non le candidat à l'étape suivante. Un candidat qui n'est pas admis à l'étape suivante d'évaluation peut déposer une nouvelle demande auprès de l'agence pour la phase d'examen après trois mois.

La phase d'évaluation est organisée par la commission d'évaluation, qui se compose de représentants de l'agence, du ministère du travail et de la protection sociale de la population et d'employeurs. Les membres sont approuvés par le président du conseil de l'agence. La commission a le droit de faire appel à des experts indépendants. Une évaluation peut porter sur plusieurs modules en même temps. La décision en la matière est prise par la commission sur la base des résultats de l'examen initial.

L'évaluation comporte une partie théorique et une partie pratique. Pour participer aux tests pratiques, le candidat doit répondre correctement à au moins 50 % des questions pour chaque module du test théorique à choix multiples. Lors du test pratique, le candidat se voit attribuer des exercices dans un établissement d'EFP ou les locaux d'un employeur. La règle des 50 % s'applique également pour ce test. Les candidats qui échouent peuvent se présenter de nouveau au test après 6 mois. Un tarif standard est appliqué aux deux tests et dû par le candidat.

Deux types de certifications peuvent être obtenues au moyen du processus de VANFI: les candidats qui ont suivi avec succès certains modules du programme se voient remettre un certificat (qualification partielle), tandis que ceux qui ont réussi tous les modèles se voient décerner un diplôme. Le diplôme équivaut au document officiel remis au niveau d'enseignement professionnel initial. Le certificat peut représenter une qualification d'enseignement professionnel, d'enseignement technique et professionnel ou d'enseignement supérieur technique et professionnel initial.

**En Géorgie**, un processus de VANFI en quatre étapes est appliqué dans l'EFP: le dépôt d'une demande de VANFI; la consultation/documentation; l'évaluation (qui est susceptible d'inclure un examen); et la décision relative à la certification. Le comité de validation créé par un prestataire de validation doit être composé de représentants d'employeurs concernés et d'établissements d'enseignement, d'enseignants exerçant dans le domaine professionnel et, dans certains cas, des autres personnes jugées nécessaires par l'organe de validation. Le processus de consultation et de documentation est mené par un consultant certifié. Le NCEQE forme et certifie les consultants.

**Les procédures de VANFI en Jordanie dans l'EFP se concentrent principalement sur les phases d'évaluation et de certification**, tandis que les phases d'identification et de documentation mentionnées dans la recommandation du Conseil du 20 décembre 2012 ne sont pas clairement définies ou établies. Le processus classique comprend les étapes suivantes:

- les candidats déposent une demande de tests de RAA dans les instituts de la VTC;
- les instituts fixent les dates de réalisation des tests et forment des comités de test, le cas échéant;
- les tests théoriques comme les tests pratiques ont lieu aux dates fixées et sont notés par les comités désignés;
- les résultats des tests (parties théoriques et pratiques) sont consignés par l'unité concernée dans l'institut de formation professionnelle;
- la CDCTP remet une licence de pratique professionnelle aux candidats qui ont passé avec succès les tests.

La durée des tests d'évaluation, en particulier celle de la partie pratique, varie en fonction de la profession sur laquelle portent les tests, bien qu'aucune durée moyenne pour le processus entier, de la candidature à la certification, ne soit indiquée par les établissements concernés.



**La Moldavie adhère aux quatre phases d'identification, de documentation, d'évaluation et de certification du système de VANFI.** Lors de la phase de documentation, les candidats fournissent un portefeuille accompagné de justificatifs. Les candidats aux services de validation sont guidés par un conseiller. Outre le portefeuille, le conseiller questionne les candidats sur leurs compétences et connaissances, en vue de déterminer les aptitudes pour lesquelles la personne sera certifiée. Le conseiller explique le programme d'évaluation pour les aptitudes requises. Les modules qui seront évalués et validés sont ensuite décidés. Les candidats ont la possibilité de faire valider une partie ou l'ensemble des modules de la qualification faisant l'objet de la validation.

L'évaluation est similaire au processus d'évaluation de l'éducation formelle. Le processus d'évaluation comprend une partie théorique et une partie pratique. L'évaluation théorique est basée sur un test. Les éléments du test sont développés par rapport au programme. Le test pratique consiste habituellement dans une activité authentique qui simule un ordre de tâches exécutées par la personne sur le lieu de travail selon la norme ou le profil professionnel(le). Les tests théoriques et pratiques, une fois réussis, sont suivis du processus de certification.

**En Ukraine, dans les services de VANFI mis en œuvre dans le cadre du service public de l'emploi, le candidat contacte le centre d'emploi le plus proche afin d'obtenir des informations détaillées et des conseils sur les services de validation.** L'expert du centre d'emploi fournit des informations aux candidats concernant: 1) les exigences relatives au niveau de qualification de la profession sélectionnée; 2) les critères d'évaluation; 3) la procédure de validation; et 4) le centre d'évaluation, le calendrier et le coût estimé du service de validation. Le candidat est ensuite invité à remplir un questionnaire d'autoévaluation pour déterminer le niveau de qualification professionnelle (3 à 6). Sur la base des résultats de ce questionnaire, l'expert du centre d'emploi émet un avis concernant la poursuite de la validation.

L'évaluation comprend un test théorique et un test pratique. La durée des deux types de tests est fixe et un jury évalue les résultats. Tout salarié qui utilise et maîtrise certaines compétences professionnelles, mais qui ne possède aucune preuve documentaire, a la possibilité de confirmer ces aptitudes et d'obtenir un document standard officiel.

Dans l'enseignement supérieur, une procédure de validation classique devrait comprendre les étapes d'identification, de documentation, d'évaluation et de certification. En premier lieu, le candidat dépose une demande de validation en soumettant en ligne un formulaire de candidature et les documents pertinents. En deuxième lieu, le candidat, avec l'aide d'un consultant agréé, identifie les résultats d'apprentissage pertinents de la norme ou du programme d'enseignement qui peuvent éventuellement être évalués, sur la base de l'expérience du candidat. S'agissant du processus d'évaluation, l'institution autorisée forme une commission comprenant au moins trois experts afin d'évaluer les acquis d'apprentissage du candidat.

## 2.12.2. Méthodes

Dans la majorité des pays, l'évaluation comprend une partie théorique et une partie pratique. Dans la partie théorique, il est fait recours à des tests traditionnels écrits ou à des tests à choix multiples. Les tests pratiques prennent la forme de simulations dans les locaux des établissements de formation ou sur le lieu de travail, dans un environnement authentique. Des entretiens sont menés afin de déterminer le niveau ou la partie pertinente de la qualification qui est évaluée. Une autoévaluation est également prévue dans certains systèmes. Le portefeuille est utilisé principalement à des fins d'identification plutôt que d'évaluation, à savoir les portefeuilles contenant des échantillons de travail n'étaient pas décrits comme une pratique habituelle. L'utilisation d'enregistrements vidéos pour documenter les tests pratiques était également citée comme méthode ou outil d'évaluation.

Les tests théoriques, même s'ils sont à choix multiples, sont rarement adaptés aux personnes présentant des difficultés d'apprentissage ou qui n'utilisent pas leur langue maternelle. Les tests écrits laissent en général assez peu de place à l'apprentissage antérieure et mesurent principalement les connaissances. Pourtant, on pourrait aisément évaluer les connaissances requises au cours des tests pratiques en demandant par exemple au candidat «Pourquoi avez-vous choisi l'outil X et non l'outil Y?» ou «Selon vous, pourquoi faut-il exécuter ce processus de travail dans cet ordre particulier?». Ce genre de questions permet de mieux informer les évaluateurs afin de déterminer si le candidat possède les connaissances théoriques appropriées liées aux processus de travail réels. Si les évaluateurs estiment que des informations complémentaires sont nécessaires, l'entretien reste une option. Les savoirs, compétences et aptitudes ne constituent pas des entités séparées, mais les éléments d'un processus de travail qui peuvent tous être évalués simultanément, simplement par l'observation et le dialogue.

Les épreuves écrites peuvent et devraient évidemment être obligatoires pour les qualifications dans lesquelles de bonnes compétences en écriture sont essentielles. Cependant, même dans ce cas, évaluer les connaissances au moyen de séries de questions ou de tests à choix multiples reste relativement incertain et redondant.

Aucun pays n'a indiqué suivre les performances professionnelles réelles sur le lieu de travail (situation non simulée), ni échanger avec les candidats sous forme de dialogue en phase d'évaluation. Les méthodes d'évaluation devraient être développées selon une approche plus globale, positive, transparente et axée sur le dialogue.

### **Projet Erasmus+ «Soutien à la reconnaissance des qualifications pour les universités ukrainiennes» (QUARSU)**

Il importe de se pencher sur la reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel dans les établissements d'enseignement supérieur. Les méthodes et techniques de reconnaissance développées par les pays européens font l'objet de recherches en Ukraine. Le projet Erasmus+ «Soutien à la reconnaissance des qualifications pour les universités ukrainiennes» (QUARSU) est mis en œuvre entre 2019 et 2022. L'université nationale «Odessa Maritime Academy» fait partie des coordinateurs du projet. Les partenaires nationaux et internationaux sont les universités de Kherson, de Lviv, de Marioupol et de Soumy; des universités estoniennes, irlandaises, polonaises et portugaises; le ministère ukrainien de l'éducation et des sciences; la Fédération des employeurs d'Ukraine; et l'autorité estonienne des certifications<sup>6</sup>.

Ce projet vise à renforcer le rôle du secteur de l'enseignement supérieur dans la société en soutenant le développement du système de reconnaissance et de validation en Ukraine. Les objectifs du projet consistent à développer et à tester des méthodologies de reconnaissance et de validation conformes au cadre national des certifications, à former les ressources humaines à la reconnaissance et à la validation, et à créer une plateforme visant à soutenir la validation. Les activités principales du projet sont les suivantes:

- l'analyse des normes et des méthodologies existantes;
- le développement d'une méthodologie de reconnaissance et de validation;

<sup>6</sup> <https://quarsu.nltu.edu.ua/en>

- le développement et la mise en œuvre d'un système de formation destiné aux praticiens de la reconnaissance et de la validation;
- la création de centres de reconnaissance et de validation dans les universités partenaires ukrainiennes.

Les résultats escomptés du projet comprennent des lignes directrices relatives à la reconnaissance et à la validation accompagnées de recommandations politiques, des lignes directrices relatives à l'assurance interne de la qualité dans les centres de reconnaissance et de formation des universités partenaires, la formation du personnel administratif et académique, l'établissement de centres de reconnaissance et la création d'une plateforme de soutien à la reconnaissance<sup>7</sup>.

Source: Hanna Voronina, *Inventaire de la validation de l'apprentissage non formel et informel, rapport par pays, Ukraine, ETF 2021 (non publié)*.

### 2.12.3. Bénéficiaires

En général, les rapports contiennent peu d'informations sur les bénéficiaires. L'une des caractéristiques essentielles du système de VANFI est le fait que l'individu soit placé au centre des considérations, et les services et les politiques devraient en tenir compte.

Afin de cibler les services de VANFI de manière efficace et appropriée, il est primordial de visualiser les principaux groupes cibles de bénéficiaires. Si un pays est en proie à un chômage élevé, l'accent devrait être mis sur les chômeurs. Si les travailleurs compétents manquent à l'appel dans certains secteurs économiques, il convient de cibler les personnes ayant une expérience du secteur concerné, dont les compétences peuvent être validées et faire ensuite l'objet d'un renforcement. Si le pays fait face à un afflux massif de réfugiés, les efforts devraient se concentrer sur la prestation de services de VANFI destinés aux réfugiés, combinés à des formations pertinentes. La VANFI devrait être considérée comme un outil puissant permettant de résoudre diverses problématiques liées au marché du travail, et comme un dispositif permettant aux personnes de mieux avancer dans leur vie.

Dans les pays étudiés, la plupart des utilisateurs semblent être des salariés peu, voire non qualifiés. Cette catégorie inclut les migrants et autres groupes vulnérables. Dans l'enseignement et la formation, les groupes cibles sont plus larges et il semble qu'aucune attention particulière ne soit accordée au groupe cible visé.

Dans plusieurs pays, il existe des dispositions relatives à la VANFI concernant les groupes défavorisés, mais le financement public est insuffisant, les mesures sont limitées et prises principalement dans le cadre de projets financés dans des conditions spéciales par des organisations internationales: autrement dit, la durabilité n'est que rarement, voire jamais, au rendez-vous.

---

<sup>7</sup> <http://kntu.net.ua/index.php/ukr/Nauka/Strukturni-pidrozdili/Viddil-z-navchal-no-naukovoyi-roboti-i-mizhnarodnoyi-diyal-nosti/Erasmus/Pidtrimka-viznannya-kvalifikacij-dlya-ukrayins-kih-universitetiv>

Ceux qui se présentent aux examens d'externat sont souvent des émigrants rapatriés; des migrants certifiés à l'issue de programmes d'enseignement général dans leur pays d'origine, qui souhaitent entreprendre des études supérieures; ou d'autres personnes dont le parcours scolaire a été interrompu pour une raison quelconque.

Il est étonnant que les chômeurs ne constituent le principal groupe cible dans aucun des cinq pays, dans la mesure où, pour ce groupe cible, les personnes et l'économie bénéficieraient le plus de la validation.

#### 2.12.4. Preuves d'incidence et suivi des systèmes

Le rapport sur les preuves d'incidence semble assez succinct, en raison en partie de l'absence de mise en œuvre à grande échelle et en partie de l'absence d'enquêtes auprès des participants. Toutefois, des bases de données électroniques ont été créées, par exemple en Géorgie et en Azerbaïdjan, et peuvent être utilisées à des fins de suivi. Il est difficile cependant de déterminer dans quelle mesure les systèmes de suivi peuvent fournir des informations sur les preuves d'une incidence. Les questions devant faire l'objet d'un suivi devraient inclure au minimum l'emploi après la VANFI (pour les chômeurs); les promotions dans la vie professionnelle (pour les salariés); et l'accès à la poursuite de l'éducation et de la formation. En outre, un retour d'information systématique des candidats sur le processus de VANFI pourrait apporter une grande valeur ajoutée à l'amélioration et au développement ultérieur des procédures de VANFI, et les rendrait plus conviviales.

Il est essentiel de développer des systèmes de suivi qui ne se résument pas à l'enregistrement du nombre de candidats participant au processus de VANFI. Au mieux, le système peut fournir des éléments solides attestant des avantages découlant de la VANFI du point de vue de l'économie dans son ensemble, du bien-être des personnes, de l'accroissement de la flexibilité des marchés de l'emploi, du développement des compétences de la main-d'œuvre, de l'amélioration de l'accès à l'éducation, etc.

## 3. RECOMMANDATIONS

### 3.1. Faire en sorte que les bénéficiaires soient au centre de l'attention

Lors de la planification et du développement des systèmes de VANFI, les personnes devraient toujours être au centre de l'attention. Les systèmes devraient soutenir les personnes afin que leurs compétences soient visibles et puissent être exploitées de diverses façons, que ce soit dans la vie professionnelle, dans la formation continue, voire pour leur développement personnel. Les principes de base du fonctionnement et de la convivialité du système de VANFI sont la limitation de la bureaucratie du système, son accessibilité (en ce qui concerne la situation géographique ou le milieu de la personne), la mise en place de systèmes de soutien et d'orientation personnalisés et la disponibilité de parcours d'apprentissage supplémentaires pour l'individu si la poursuite de l'apprentissage est nécessaire. Le système de validation devrait intégrer des mécanismes d'assurance de la qualité qui assurent aux personnes un traitement équitable et transparent.

Pour l'heure, il semble que l'attention portée à des bénéficiaires spécifiques soit faible, voire inexistante, dans les cinq pays étudiés. En particulier, le manque de services de VANFI ciblés pour les bénéficiaires les plus défavorisés, qui bénéficieraient le plus de la validation, est préoccupant. Une

telle attention profiterait également aux économies des pays de diverses manières (par exemple, en limitant l'économie informelle et en augmentant le nombre de contribuables, et en réduisant les aides sociales en faveur des personnes qui deviendraient autosuffisantes), et augmenterait la flexibilité des marchés du travail. Définir la portée des services de VANFI nécessite d'identifier les groupes prioritaires de bénéficiaires. Lors des premières étapes, des incitations financières sont nécessaires pour soutenir à la fois les prestataires de VANFI et les personnes qui souhaitent bénéficier des services de VANFI. Cependant, à long terme, le processus permettra d'équilibrer les coûts et de dégager un excédent.

Les lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels (Cedefop, 2015) énoncent ce qui suit:

*«Les dispositifs de validation devraient permettre à l'individu d'acquérir une qualification (ou une qualification partielle) et/ou d'assurer la visibilité (pour lui-même tout comme pour autrui) de ses savoirs, aptitudes et compétences. La validation vise à autonomiser l'individu et peut servir à ouvrir des possibilités de "seconde chance" aux personnes défavorisées. La validation est (normalement) volontaire, et c'est à chacun qu'il appartient de faire le premier pas et de décider s'il veut s'engager dans le processus d'identification, de documentation, d'évaluation et de certification des acquis. L'individu doit être en mesure de prendre en main le processus et de décider à quel moment y mettre fin. Néanmoins, l'individu doit bénéficier d'informations et d'une orientation appropriées non seulement tout au long du processus, mais aussi avant même de prendre la décision d'obtenir une validation. Les candidats doivent être au courant de ce qui les attend, des exigences auxquelles il leur appartient de satisfaire et des justificatifs qu'ils ont à fournir. Il est également nécessaire de les informer des coûts et des bénéfices de la validation, pour leur permettre ainsi de décider en toute connaissance de cause de poursuivre ou non».*

À la lumière de ce qui précède, ces cinq pays devraient envisager de prévoir un accès facilité aux personnes, à la fois en élargissant la base de prestataires au niveau géographique et en ciblant les populations qui bénéficieraient le plus de la procédure de VANFI, telles que les chômeurs, les personnes actives, les personnes peu qualifiées exerçant dans l'économie non formelle, ou les migrants et réfugiés. En outre, il serait utile de poursuivre le développement des services d'orientation et de conseil, ainsi que des activités systématiques de développement des compétences pour les praticiens chargés de l'orientation et de l'évaluation au cours des différentes phases de validation.

## 3.2. Jeter des ponts entre le système et d'autres politiques

### Se concentrer sur les souhaits d'apprentissage des personnes

La validation est **introduite en vue de concrétiser le principe de l'apprentissage tout au long de la vie**, souvent à la suite de l'instauration des cadres nationaux des certifications. La pandémie et la transition numérique ont accéléré l'acceptation de formes et de contextes d'apprentissage alternatifs par les systèmes éducatifs, qui s'efforcent aujourd'hui de répondre aux besoins des différents profils d'apprenants. Le rapport sur la validation en Moldavie mentionne cet aspect de «démocratisation» dans les systèmes d'enseignement. Un tel changement laisse espérer que la validation puisse dans l'avenir faire partie intégrante de l'éducation et devenir un élément nécessaire soutenant des parcours d'apprentissage flexibles. La validation devrait favoriser l'accès ou la réinscription aux programmes de formation continue. Bien que les pays partenaires travaillent à l'amélioration de leurs systèmes d'orientation professionnelle et de gestion de carrière, la validation devrait être intégrée à ces systèmes afin de sensibiliser les personnes aux opportunités disponibles.

## Intégrer la VANFI aux politiques actives de marché du travail et à l'inclusion

**La validation devrait être associée à des programmes actifs du marché du travail et proposée parmi les services destinés aux chômeurs en combinaison avec une offre de renforcement des compétences.** Dans la plupart des pays partenaires de l'ETF, la participation des adultes dans le domaine de l'apprentissage tout au long de la vie est bien inférieure à la moyenne de l'UE et les possibilités de formation sont limitées dans les grandes villes. Les adultes peu qualifiés et les chômeurs sont les populations les moins susceptibles de recevoir une formation, et, dans le même temps, devraient être prioritaires en tant que principal groupe cible pour la validation. Il est toutefois surprenant que le lien entre la validation et les stratégies de renforcement semble faible à l'heure actuelle. Les dispositifs actuels n'offrent pas un appui suffisant à la population adulte se trouvant dans des situations plus fragiles et ne semblent pas créer suffisamment de liens avec la formation des adultes. Les mécanismes de financement de la validation reposent presque exclusivement sur les frais. L'absence de subventions et de services de soutien destinés aux personnes issues de groupes défavorisés est susceptible d'avoir une incidence négative sur l'adoption des services. Il sera nécessaire de relier la validation aux politiques de renforcement des compétences et à la participation élargie des parties prenantes chargées de la prise de mesures actives en faveur du marché de l'emploi. Les partenariats entre des acteurs des secteurs d'éducation et de formation des adultes, des services de l'emploi, des organismes de certification, des associations sectorielles et de la société civile pourraient conduire à une approche conjointe dans l'élaboration des solutions destinées aux personnes exposées à un risque de chômage et de pauvreté du fait de leur faible niveau d'études. La validation doit être intégrée à ces programmes de soutien élargis, qui, outre un soutien financier, devraient peut-être prévoir des mesures supplémentaires, telles que des aides en matière de transports, de garde d'enfants, d'orientation ou de mentorat.

**Dans un contexte de migration, la validation pourrait être utilisée aux fins des détachements professionnels, et dans le pays hôte avant la migration, pendant le séjour à l'étranger ou lors du retour.** La reconnaissance des compétences des migrants pourrait empêcher un «gaspillage de cerveaux» et faciliter l'intégration. Cet aspect a été reconnu en Moldavie, qui fait face à une croissance économique faible, à un niveau élevé d'émigration et à une forte dépendance vis-à-vis des transferts de fonds. Les objectifs du gouvernement sont de réduire la fuite des jeunes, d'augmenter l'attractivité de la Moldavie en matière d'investissement et de créer des emplois dans tout le pays ainsi que des possibilités de développement pour les jeunes professionnels. En Moldavie, l'accès limité aux services de VANFI a été ouvert aux migrants grâce à des projets mis en œuvre par des organisations internationales. L'Ukraine fait partie des principaux pays d'origine des travailleurs migrants dans l'Union européenne. En Jordanie, ce sont surtout les migrants salariés qui ont eu accès aux examens professionnels. En Géorgie, la plupart des personnes participant aux examens externes sont soit des migrants, soit des rapatriés géorgiens. De nombreux migrants rentrent dans leur pays d'origine à un moment donné, par exemple en cas de problèmes économiques ou de conflits dans le pays d'origine, ou lorsqu'ils travaillent dans un secteur d'emploi saisonnier (hôpitaux, agriculture, construction).

**S'appuyer sur la VANFI pour remédier aux déficits de qualification, soutenir le développement économique, le renforcement des compétences et la reconversion professionnelle, et permettre aux citoyens de trouver un emploi décent dans le secteur formel**

**La validation pourrait devenir une mesure des politiques de développement économique, compte tenu du rôle qu'elle joue pour rendre le réservoir de talents disponibles visibles auprès des employeurs et des investisseurs, et ouvrir des voies de développement des compétences.** En reconnaissant les compétences acquises des personnes et en raccourcissant le délai nécessaire pour obtenir une qualification, il est possible de réduire les coûts de formation. Cet aspect semble être

particulièrement prononcé en Azerbaïdjan, où seulement 33,5 % de la population active possède une qualification professionnelle formelle, de l'enseignement secondaire spécialisé ou de l'enseignement supérieur et le besoin de diversifier l'économie dépendante du pétrole se fait sentir. La certification obligatoire est considérée comme une étape potentiellement nécessaire pour inciter les employeurs à perfectionner les compétences de leur personnel. Les stratégies pour le développement futur de la validation pourraient renforcer le lien avec les stratégies de développement sectorielles, pour autant que les agences responsables de la validation collaborent avec les parties prenantes provenant des organismes des secteurs concernés. Dans ce contexte, la validation pourrait également être utile à la reconversion en vue de la transition écologique et numérique.

**Les nouvelles formes de travail, notamment sur des plateformes en ligne, deviennent de plus en plus populaires.** Elles peuvent offrir une alternative à la migration. Les travailleurs en ligne acquièrent des compétences précieuses, qui restent le plus souvent méconnues en raison du caractère international et de l'évolution rapide des normes applicables. Les systèmes nationaux d'enseignement et de formation ont des difficultés à suivre les évolutions. Toutefois, compte tenu des tendances démographiques, davantage de travailleurs adultes pourraient nécessiter une reconversion pour faire face à la croissance de ces secteurs. Les méthodes de validation devraient éventuellement inclure des évaluations en ligne et des modules de formation complémentaires. Ces besoins sont également pertinents dans le contexte de la pandémie ou du travail à distance.

**Intégrer des services de validation dans les programmes soutenant le développement des micro, petites et moyennes entreprises,** qui dominent les structures économiques dans le voisinage de l'UE, mais sont également les moins susceptibles d'offrir des possibilités de formation des adultes. La validation pourrait être combinée aux formations visant au développement des compétences nécessaires à la croissance des petites entreprises et à l'entrée sur de nouveaux marchés. En outre, elle pourrait inclure des compétences transversales, telles que la communication ou la résolution de problèmes.

**Utiliser la VANFI pour lutter contre l'économie informelle** Les personnes qui travaillent dans l'économie informelle possèdent une expérience et des compétences étendues qui restent souvent méconnues. La validation et le renforcement des compétences pourraient soutenir leur transition vers des emplois décents de l'économie informelle, ce qui favoriserait également un développement économique plus large grâce à l'augmentation des cotisations fiscales et de retraites. Il apparaît de plus en plus évident que la validation contribue à renforcer la confiance des candidats et à inciter ces derniers à poursuivre leur apprentissage. Grâce à l'amélioration et à la certification de leurs compétences, ils auront davantage tendance à rechercher de meilleurs emplois dans l'économie formelle.

L'extension et la généralisation des services de validation nécessiteront une collaboration étroite entre les parties prenantes. Cette collaboration est essentielle à l'identification des besoins des utilisateurs potentiels de la validation et y répondre au moyen d'une information ciblée, et à l'ajustement des services de validation en tenant compte des éléments supplémentaires qui doivent être mis en place pour garantir que les services sont adaptés à un large éventail de finalités. Une collaboration plus étroite est nécessaire, tant pour encourager une adoption plus large du service que pour améliorer son efficacité grâce à d'éventuels accords de partage des coûts.

### 3.3. Mesures supplémentaires pour le déploiement du système

**L'existence d'une base législative solide pour les procédures de VANFI est importante, car elle favorise la durabilité du système.** Néanmoins, si la législation et la réglementation ne facilitent pas

la mise en œuvre par des mandats ou des incitations, les progrès en la matière peuvent être freinés ou stagner. Il importe que les avantages du système de VANFI soient clairement expliqués, que les possibilités offertes soient exploitées sur le marché et que de nouveaux moyens de financement des procédures de VANFI soient conçus en coopération avec les décideurs politiques et les institutions prestataires. Il convient de calculer les avantages en termes de coût, et de mobiliser davantage les fonds publics, au moins en faveur des groupes vulnérables.

**Partager les bonnes pratiques et organiser des activités d'apprentissage par les pairs, afin que les pratiques efficaces existantes continuent d'être renforcées.** Il est louable que certains pays offrent des possibilités d'obtenir des certifications professionnelles qui sont acceptées par le marché du travail afin de garantir l'employabilité, tandis qu'il existe, au sein du système d'enseignement et de formation formels, des possibilités d'obtenir des certifications formelles à ceux qui en ont déjà une. Toutefois, il serait utile dans les deux systèmes de garantir la possibilité d'accéder à de futurs apprentissages (qu'ils soient formels, non formels ou informels), voire à des certifications.

**La sensibilisation est capitale, notamment dans les premières étapes du développement de la VANFI** Si les prestataires potentiels de services de VANFI ne connaissent pas l'existence du système ou les avantages qu'ils pourraient en retirer, la mise en œuvre est impossible. D'autre part, si les candidats potentiels ne sont pas informés, ils ne solliciteront pas les services de VANFI. Toutes les parties prenantes potentielles, telles que les syndicats, les chambres de commerce, les agences de l'emploi, les services d'orientation professionnelle, etc., devraient également être informées de la diffusion du message. Un moyen efficace de promouvoir la VANFI en tant que processus d'apprentissage et service serait de l'intégrer dans le programme de formation des enseignants dans l'enseignement supérieur. L'impact serait encore plus important si les futurs enseignants et formateurs passaient par le processus de validation pendant leurs études.

**Outre la formation pédagogique formelle, il convient de veiller au développement systématique des compétences des praticiens de la VANFI** (évaluateurs, conseillers d'orientation et, peut-être aussi coordinateurs administratifs). Les évaluateurs en particulier sont généralement des experts de la vie professionnelle, ainsi que des enseignants et des formateurs. Il importe que tous les praticiens partagent la même vision et la même compréhension du processus global de VANFI, ainsi que des normes au regard desquelles les évaluations sont effectuées. C'est l'une des pierres angulaires de la qualité dans la validation.

**En ce qui concerne la qualité et l'assurance de la qualité, le besoin de lignes directrices pratiques se fait sentir dans la plupart des pays.** La législation et la réglementation peuvent poser le cadre global de la validation, mais des orientations de procédures claires sont nécessaires pour garantir des pratiques communes et transparentes. Les lignes directrices devraient définir les rôles, les responsabilités et les compétences clés des différents acteurs, ainsi que des procédures de VANFI claires et suffisamment détaillées à l'intention des prestataires de VANFI. L'objectif de l'assurance de la qualité dans la VANFI est d'orienter le système de validation afin qu'il soit efficace, transparent, équitable et fiable. L'assurance de la qualité dans la validation devrait englober:

- la structure et la gouvernance de la VANFI;
- le processus réel de validation, y compris les normes précises; et
- les compétences fondamentales des praticiens.

L'amélioration des systèmes de VANFI devrait se concentrer non pas sur des procédures d'accréditation lourdes et coûteuses des prestataires de services de VANFI, mais sur l'élaboration de normes plus accessibles à des fins de VANFI, la garantie des compétences des praticiens, la rationalisation du processus de VANFI et la sensibilisation des différentes parties prenantes. Un



système de VANFI transparent de haute qualité favorise la confiance des prestataires d'éducation et de formation, ainsi que celle du marché du travail.

## 4. ANNEXE – PROFILS DES PAYS 2021

## 4.1. Azerbaïdjan

### 4.1.1. Contexte et stade de développement

Le processus de validation en Azerbaïdjan est appelé «évaluation et reconnaissance» et il est proposé dans le secteur de l'enseignement professionnel.

Le processus d'évaluation et de reconnaissance est lié au cadre national des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie de la République d'Azerbaïdjan (CNCAz) approuvé le 18 juillet 2018 et couvre les niveaux 3 (diplôme et certificat), 4 (certificat) et 5 (certificat) du CNCAz.

La validation conduit à l'attribution de certifications complètes ou partielles. Les candidats qui se soumettent avec succès à l'évaluation de tous les modules d'une qualification obtiennent un diplôme équivalent à celui accordé aux diplômés des programmes d'enseignement professionnel formel. Ce diplôme leur donne le droit de poursuivre l'enseignement professionnel ou de commencer une activité professionnelle dans la spécialité. Les candidats peuvent également obtenir la reconnaissance de modules individuels de l'enseignement professionnel technique et de l'enseignement professionnel technique supérieur. Dans ce cas, un certificat est délivré.

Le processus est opérationnel, des bénéficiaires ont été certifiés et le nombre de candidats est en constante augmentation.

### 4.1.2. Cadre politique et réglementaire

Seuls 33,5 % de la population active en Azerbaïdjan ont suivi un enseignement professionnel, secondaire spécialisé ou supérieur. Pour répondre à la demande de main-d'œuvre qualifiée du pays, la [feuille de route stratégique pour le développement de l'enseignement et de la formation professionnels](#) dans la République d'Azerbaïdjan désigne la reconnaissance des compétences acquises par l'apprentissage informel et non formel comme un facteur clé facilitant l'enseignement professionnel.

L'apprentissage informel et non formel a été introduit dans la loi sur l'éducation adoptée en 2009. La loi a défini ces concepts, mais n'a pas inclus d'autres informations sur la validation de l'apprentissage non formel et informel avant 2018. Les derniers ajouts à la loi prévoyaient la possibilité de valider l'apprentissage non formel et informel dans l'enseignement professionnel par un examen.

En août 2020, le cabinet des ministres a approuvé les règles relatives à la réalisation de l'examen et à la délivrance du document confirmant la qualification professionnelle pour reconnaître les savoirs, les aptitudes et les compétences acquises par l'apprentissage non formel et informel (le règlement).

### 4.1.3. Cadre institutionnel et collaboration

Conformément au règlement, l'évaluation et la reconnaissance sont effectuées par l'Agence pour l'assurance de la qualité de l'éducation (EQAA), un organisme relevant du ministère de l'éducation. Par conséquent, les principales parties prenantes sont le ministère de l'éducation et l'Agence pour l'assurance de la qualité de l'éducation. Les autres parties prenantes sont:

- le [ministère du travail et de la protection sociale de la population \(MTPSP\)](#) (en tant que membre de la commission d'évaluation pour l'évaluation et la reconnaissance conformément à l'article 5, paragraphe 2, du règlement);
- les employeurs (en tant que membres de la commission d'évaluation); et

■ l'[Agence publique pour l'enseignement professionnel](#) relevant du ministère de l'éducation. L'EQAA est l'organisme de supervision et l'unique prestataire de validation. Le processus de validation est soutenu par des règles, des guides et des méthodologies, tels que les statuts de la commission d'évaluation, les statuts de la commission d'appel, des orientations sur l'évaluation et des méthodologies d'évaluation.

Les candidats à la validation sont évalués par la commission d'évaluation qui est composée d'un représentant de l'EQAA (en tant que président), d'un membre du ministère du travail et de la protection sociale de la population (MTPSP) et d'un représentant des employeurs d'un secteur pertinent. La Commission peut nommer des experts supplémentaires.

#### 4.1.4. Bénéficiaires et incidence

La mise en œuvre des services de validation a débuté en 2020. En septembre 2021, l'EQAA a publié 14 certifications disponibles pour la validation. Sur les 279 personnes ayant déposé une demande d'évaluation et de reconnaissance, 118 ont passé l'examen initial avec succès. 11 personnes ont reçu un diplôme et 16 personnes ont reçu un certificat. La demande est en augmentation.

Les services de validation sont actuellement limités à la capitale, Bakou, mais l'EQAA prévoit d'élargir la couverture. Des activités pilotes au niveau régional ont été soutenues en 2020 par le projet financé par l'UE «[Soutien à la création du centre régional de compétences en matière d'enseignement et de formation professionnels industriels à Ganja](#)» pour la qualification d'«installateur et réparateur de cloisons sèches».

Un service de validation est disponible pour les groupes défavorisés. Avec le parrainage du secteur privé (la société [PASHA Holding](#)) et en collaboration avec l'Agence publique pour l'emploi (APE), les processus d'évaluation et de reconnaissance ont été organisés sous forme de projet pilote pour les confiseurs issus de groupes vulnérables, notamment les personnes handicapées. Les candidats ont ensuite reçu du matériel de l'APE pour lancer leur propre entreprise. Au total, 16 personnes issues de groupes vulnérables ont participé à l'évaluation et à la reconnaissance d'une qualification de confiseur. Neuf d'entre elles se sont vu délivrer un diplôme et quatre, un certificat.

#### 4.1.5. Défis et perspectives

L'EQAA devrait évaluer les raisons du faible taux de réussite des candidats. Un taux de réussite aussi faible lors du déploiement initial pourrait décourager le recours aux services.

Les normes de qualification et les programmes d'études de certaines professions de l'EFPI sont dépassés et comprennent des machines, des outils et des équipements obsolètes dans l'industrie moderne. Il est nécessaire de les moderniser.

L'inscription est actuellement disponible exclusivement en ligne, ce qui pourrait créer des difficultés pour les candidats qui n'ont pas accès à un ordinateur ou qui n'ont pas de connaissances en informatique.

Compte tenu du nombre de salariés non qualifiés sur le marché du travail, l'éventail de qualifications disponibles pour la VANFI doit être élargi. Les professions les plus demandées doivent être définies en concertation avec le MTPSP et faire l'objet d'une validation prioritaire.

Il est possible d'accroître la couverture en dehors de la capitale. L'EQAA travaille à l'extension des procédures aux centres régionaux tels que Lankaran, Ganja, Guba, Shaki, Barda et Shamakhi.

Le financement des processus d'évaluation repose sur des frais, ce qui pourrait créer une barrière pour les candidats et limiter les possibilités d'extension de la validation. Un financement supplémentaire provenant du Fonds d'assurance-chômage pourrait être envisagé.

Pour étendre les services, le service de la VANFI de l'EQAA doit être renforcé par du personnel supplémentaire.

La VANFI est un nouveau processus en Azerbaïdjan, et l'EQAA entend sensibiliser les citoyens à la procédure, en particulier les personnes qui travaillent dans l'économie informelle. L'Agence a préparé des supports d'information qui sont publiés sur les médias sociaux et prévoit de lancer des campagnes de promotion à la radio et à la télévision. Compte tenu du nombre limité de spécialistes au sein du service de la VANFI de l'EQAA, les activités de promotion et d'information pourraient bénéficier du soutien supplémentaire des services d'orientation de l'APE et des bureaux de l'Agence pour des prestations sociales durables et opérationnelles (DOST). L'EQAA pourrait organiser régulièrement des sessions de formation pour les spécialistes de l'APE et de la DOST afin de les informer sur les avantages de l'évaluation et de la reconnaissance, les qualifications disponibles et les processus.

## 4.2. Géorgie

### 4.2.1. Contexte et stade de développement

Des systèmes de validation des acquis d'apprentissage obtenus dans un cadre informel et non formel sont en place dans l'enseignement général et l'enseignement professionnel. Dans l'enseignement général secondaire, les termes «éducation formelle et non formelle» ne sont pas couramment utilisés; cependant, il existe une possibilité de faire reconnaître les acquis d'apprentissage obtenus à titre indépendant, sans fréquenter un établissement d'enseignement, à chaque niveau et pour les trois cycles: primaire, de base et secondaire. Ce processus est appelé «certification de l'enseignement acquis par des études/formations externes» et permet aux candidats de faire évaluer et valider leurs acquis d'apprentissage par rapport aux programmes d'enseignement général pour une matière, un niveau ou un cycle particulier.

Dans l'EPF, la distinction entre l'apprentissage formel et non formel et la possibilité de faire reconnaître l'apprentissage non formel existent depuis 2007. La reconnaissance de l'éducation non formelle (RENF) est le terme consacré pour désigner un processus comparable à la VANFI dans l'enseignement professionnel. Le système a été réintroduit en 2019 et consiste dans l'identification, la documentation, l'évaluation, la reconnaissance et la validation des acquis d'apprentissage. Le processus est encore au début de son introduction et les prestations n'ont pas encore été réalisées. Les premiers prestataires ont déposé une demande d'agrément.

### 4.2.2. Cadre politique et réglementaire

La loi géorgienne sur l'enseignement général (2005)<sup>8</sup> et le décret 15N de 2010 du ministre de l'éducation et des sciences (MdES) créent les bases juridiques de la certification de l'enseignement acquis par des études/formations externes dans le système d'enseignement général. Il s'agit d'un processus d'obtention d'un document d'État, certifiant l'enseignement général, par une personne qui a complété à titre indépendant les programmes d'enseignement général. La règle couvre les possibilités de reconnaissance pour tous les cycles et niveaux d'enseignement général ou les matières des programmes d'enseignement général. L'évaluation, la reconnaissance et la validation au cours d'un externat sont effectuées au moyen d'un examen écrit et sont administrées par le MdES directement, ou par l'intermédiaire de ses bureaux régionaux – centres de ressources éducatives et écoles d'enseignement général.

Dans le secteur de l'enseignement professionnel, les lois de Géorgie sur l'amélioration de la qualité de l'éducation (2010)<sup>9</sup> et sur l'enseignement professionnel (2018)<sup>10</sup> constituent la base juridique de la RENF, et sont en outre stipulées dans la règle pour l'obtention d'un droit à fournir la RENF<sup>11</sup>, règlement gouvernemental n° 459 du 20 septembre 2019, et la règle pour la RENF<sup>12</sup>, un décret du

---

8 Loi géorgienne de 2010 sur l'enseignement général (en géorgien, version 2021)

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/29248?publication=90>

9 Loi géorgienne de 2010 sur l'amélioration de la qualité de l'éducation (en géorgien, version 2021)

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/93064?publication=20>

10 Loi géorgienne de 2018 sur l'enseignement professionnel (en géorgien, version 2018)

<https://matsne.gov.ge/en/document/view/4334842?publication=0>

11 Résolution n° 459 gouvernemental du 20 septembre 2019 (en géorgien, version 2021)

<https://eqe.ge/res/images/images/NewFolder/N459.pdf>

12 Décret n° 188N du MdES du 6 septembre 2019 (en géorgien, version 2021).

MdES. L'objectif de la RENF est défini comme suit: «valider/certifier les acquis de l'apprentissage au-delà de l'éducation formelle pour une personne désireuse d'obtenir une reconnaissance afin de faciliter l'apprentissage tout au long de la vie, le développement personnel, l'accès à la formation continue et/ou l'obtention d'une qualification et/ou d'un emploi/d'une évolution de carrière/d'un emploi indépendant» (règle de la RENF, clause 3, Objectifs de la reconnaissance). Le processus de la RENF permet à tout candidat de faire reconnaître ses acquis d'apprentissage formels, non formels et informels antérieurs et de les faire entrer en ligne de compte pour toute qualification formelle de l'enseignement professionnel, partielle comme complète.

### 4.2.3. Structure institutionnelle et collaboration

La certification de l'EP acquise par des études/formations externes est administrée par le MdES, les centres de ressources éducatives (branches régionales du MdES) et les écoles. Les acquis d'apprentissage obtenus sont recensés et évalués par rapport aux programmes d'enseignement pertinents (matière, niveau ou programme de cycle). Les candidats sont évalués au moyen d'un examen écrit pour chaque matière dans chaque niveau ou cycle à certifier. Les instruments d'examen sont élaborés par les institutions et/ou les centres de ressources de l'EG. Les examens pour la certification complète de l'enseignement général sont administrés directement par le MdES. Le MdES est autorisé à envoyer des observateurs externes sur les sites d'examen si nécessaire. Les candidats ont droit à une consultation sur le processus de certification et les programmes qui seront couverts par les examens.

La RENF est mise en œuvre par des institutions spécialement autorisées par le NCEQE, un organisme national d'assurance de la qualité et de certification. Seules les institutions ayant le droit de fournir des qualifications d'enseignement professionnel officiellement reconnues peuvent obtenir le droit de RENF dans les domaines de leurs programmes d'enseignement actuels. À ce jour, le droit pour la VANFI a été accordé à quatre institutions: LTD Community College – Nataly Academy; LTD Tegeta Academy, LTD Business and Technology Academy et LTD Georgian Business Academy.

Le processus de consultation et de documentation est mené par un consultant formé et certifié par le NCEQE. La validation est effectuée par rapport aux normes et modules d'enseignement existants. Le comité de validation créé par un organisme de validation est composé de représentants des employeurs concernés, des établissements d'enseignement et des enseignants du domaine professionnel. Le processus de RENF est partiellement automatisé: les demandes, les portefeuilles de RENF et les résultats de RENF sont enregistrés par un système électronique spécial.

### 4.2.4. Bénéficiaires et incidence

La validation de l'enseignement général semble être très demandée en Géorgie. Entre 1 500 et 12 500 candidats font appel au système chaque année. Les utilisateurs de la validation appartiennent à différents groupes: les familles géorgiennes émigrées qui reviennent et poursuivent leurs études en Géorgie; les personnes qui n'ont pas pu suivre un enseignement formel pour des raisons personnelles (principalement la maladie ou la migration); les diplômés de programmes d'enseignement général sans reconnaissance formelle en Géorgie, qui ont l'intention de poursuivre des études supérieures en Géorgie.

**TABLEAU 3: NOMBRE DE CERTIFICATIONS PAR NIVEAU, 2015-2021**

Année	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Enseignement général complet	Total
2016	18	26	23	23	72	74	788	1 611	3 078	2 367	3 009	1 382	12 471
2017	14	27	30	39	45	66	619	969	2 313	1 492	2 277	859	8 750
2018	21	48	43	58	72	107	641	1 116	2 178	1 377	2 238	1 407	9 306
2019	49	58	88	67	101	105	648	1 283	2 935	1 813	2 484	3 072	12 703
2020	32	63	70	62	76	88	104	191	282	296	583	333	2 180
2021	22	147	52	49	43	51	78	95	172	176	306	384	1 575

Le système de RENF étant nouveau, aucun certificat n'a été délivré jusqu'à présent.

## 4.2.5. Défis et perspectives

### Enseignement général

Compte tenu du nombre de validations, les examens d'externat semblent être de plus en plus utilisés par les étudiants de l'enseignement général pour trouver une alternative à la fréquentation des écoles d'enseignement général. Cela ne semble pas être le but premier de la procédure, et le nombre de candidats met à rude épreuve les ressources du système.

Les méthodes d'évaluation utilisées lors de la certification doivent être améliorées pour mieux répondre aux acquis d'apprentissage décrits dans le programme national. Les tests vérifient principalement les connaissances factuelles et ne vérifient pas les compétences supérieures.

Les informations sur la validation sont insuffisantes. Il n'existe pas de page web fournissant toutes les informations pertinentes sur les examens d'externat et les possibilités qu'ils offrent.

Le MdES, le système d'information sur la gestion de l'éducation (SGIE) et les praticiens concernés devraient envisager d'améliorer la collecte et l'analyse des données relatives aux examens d'externat afin de pouvoir évaluer l'efficacité des processus de validation.

Il est nécessaire d'améliorer encore la qualité des procédures de validation dans l'enseignement général en formant les praticiens de la validation et en contrôlant la qualité des outils d'évaluation.

Le MdES devrait envisager de créer une page web consacrée à la certification de l'enseignement général acquis par des études/formations externes, expliquant dans un langage convivial les procédures associées, les prestataires potentiels, les délais, les possibilités de conseil individuel et les résultats. Il devrait également offrir un meilleur soutien aux candidats en termes de services améliorés et mieux dotés en ressources, et d'outils d'orientation imprimés et en ligne.

### La RENF dans l'EFP

La visibilité de la RENF dans la société est très faible, malgré quelques activités de relations publiques menées par le MdES et le NCEQE.



La RENF est payante. L'absence de subvention gouvernementale pour la RENF peut être considérée comme un obstacle aux candidats potentiels, en particulier ceux qui appartiennent à des groupes vulnérables.

Le processus d'accréditation pour les services de RENF est lourd (les prestataires potentiels obtiennent une autorisation et demandent ensuite un droit spécial pour la RENF). Le NCEQE pourrait envisager de rendre les mécanismes d'assurance de la qualité pour la RENF plus efficaces et transparents, en appliquant une procédure en une seule étape.

L'assurance de la qualité de la RENF pourrait inclure des aspects tels que le développement professionnel des praticiens: évaluateurs et validateurs. La qualité des procédures de validation bénéficierait de programmes de formation pour les praticiens de la validation.

L'accès à la VANFI pour les groupes vulnérables sera limité à moins que des subventions ne soient mises à disposition. À cet égard, le NCEQE pourrait envisager une coopération avec les services de l'emploi et l'échange de services mutuels pour les demandeurs d'emploi et les travailleurs migrants légaux.

### Enseignement supérieur

La reconnaissance des acquis d'apprentissage obtenus en dehors du système d'enseignement formel est presque absente de l'enseignement supérieur, où le besoin se fait de plus en plus sentir, surtout si l'on considère le volume des possibilités d'apprentissage non formel à distance et des expériences liées au travail. Le NCEQE devrait explorer les modalités d'assurance de la qualité et de reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel dans l'enseignement supérieur.

## 4.3. Jordanie

### 4.3.1. Contexte et stade de développement

En Jordanie, le terme utilisé pour la validation de l'apprentissage non formel et informel est «reconnaissance de l'apprentissage antérieur» (RAA). La RAA est actuellement limitée au secteur de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP). Les particuliers ou les employeurs peuvent demander une évaluation, une classification professionnelle et la délivrance d'autorisations d'exercer une profession dans le cadre de trois niveaux de compétences professionnelles de base (semi-qualifié, qualifié et artisan) pour un large éventail de domaines professionnels.

Ce service a été introduit en 1999 dans le cadre de la licence professionnelle obligatoire, mais la demande de services est limitée par un manque de sensibilisation des particuliers et a progressivement diminué en raison de la diminution du contrôle des exigences en matière de licence et de la faible adhésion des employeurs.

Le système d'examens professionnels a été récemment utilisé comme l'une des mesures pour faire face à la crise des réfugiés. Avec le soutien de la communauté internationale, plus de 18 000 travailleurs jordaniens et syriens ont fait tester leurs compétences et ont reçu une licence de pratique professionnelle.

Le cadre national des certifications jordanien (CNCJ), récemment adopté, prévoit une approche globale de la validation dans l'ensemble du système de certification, mais les règlements et directives nécessaires ne sont pas encore en place.

### 4.3.2. Cadre politique et réglementaire

#### La RAA dans le secteur de l'EFP

Dans le secteur de l'EFP, la RAA est appliquée depuis 1999 conformément à la loi n° 27 de 1999 (loi sur l'organisation du travail professionnel) et à ses lois secondaires. En vertu de cette loi, l'exercice de professions/emplois spécifiques sur le marché du travail nécessite la possession de licences de pratique professionnelle indiquant les niveaux de compétences professionnelles des travailleurs. La liste des professions soumises à la procédure est déterminée par le cabinet. Toutefois, les particuliers peuvent également demander une RAA dans d'autres professions afin d'améliorer leurs chances d'obtenir un meilleur emploi et de bénéficier de cours de formation facilitant le développement professionnel. La loi n°11 de 2019 sur l'organisation du travail professionnel a limité l'exécution de la procédure.

La loi sur l'organisation du travail professionnel classait les travailleurs en cinq catégories, en fonction de leur niveau de compétences professionnelles: semi-qualifié (niveau le plus bas), qualifié, artisan, technicien et spécialiste (niveau le plus élevé). Toutefois, les tests d'évaluation de la RAA et la délivrance des licences de pratique correspondantes sont limités aux trois niveaux de base: semi-qualifié, qualifié et artisan.

Les candidats sont évalués par rapport à des normes professionnelles qui sont également utilisées pour élaborer des programmes de formation et des outils d'évaluation dans l'EFP. Les normes professionnelles sont basées sur la classification arabe type des professions (ASCO).

## Vers une approche globale de la RAA

La stratégie de développement des ressources humaines (HRDS) 2016-2025 comprenait un objectif stratégique concernant l'accès à l'EFP: «établir des parcours progressifs pour promouvoir et reconnaître toutes les formes d'apprentissage et de développement des compétences au sein du système et sur le marché du travail et créer de nouvelles options pour un EFTP tertiaire de haute qualité». L'un des projets relevant de cet objectif consistait à adopter le cadre national des certifications, qui prévoit un nouveau système global de RAA.

Le cadre national des certifications jordanien (CNCJ) a été adopté en 2019 au moyen du [règlement](#) n° 9. Il se compose de 10 niveaux de qualification, du certificat préscolaire (KG2) (niveau 1) à la qualification de doctorat (niveau 10). Les certifications relatives à l'EFP vont du niveau 2 au niveau 5.

Le système de certification réformé, une fois mis en œuvre, permettra aux personnes d'obtenir des certifications à tous les dix niveaux au moyen de la RAA. Selon la loi sur le CNCJ, la RAA doit permettre aux particuliers de poursuivre leur éducation et leur apprentissage.

Parmi les 12 politiques générales élaborées et adoptées pour le CNCJ, la cinquième politique est liée à la RAA. Cette politique indique que les établissements d'enseignement et de formation et les organismes de certification doivent faciliter la RAA afin que leurs certifications soient placées dans le CNCJ. Les certifications délivrées au moyen de la RAA doivent avoir un statut égal à celui des certifications délivrées dans le système d'éducation formelle. Toutefois, les règlements, les politiques et les directives nécessaires à la mise en œuvre de la RAA dans l'ensemble du système national de certification n'ont pas encore été élaborés.

### 4.3.3. Structure institutionnelle et collaboration

Selon la loi n° 27 de 1999, la Société de formation professionnelle (VTC) était l'institution gouvernementale mandatée pour mettre en œuvre les tests d'évaluation professionnelle et délivrer les permis de pratique pour les travailleurs, y compris ceux qui ont acquis leurs compétences et leurs aptitudes par l'apprentissage non formel et informel.

En 2012, la responsabilité de la réalisation des tests d'évaluation professionnelle et de la délivrance des licences de pratique a été transférée à l'organisme qui était dénommé à l'époque Centre d'accréditation et d'assurance de la qualité (CAQA), conformément à la loi n° 46 de 2008 du Conseil de l'emploi et de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP) et au règlement n° 35 de 2012 du CAQA. Le CAQA a autorisé la VTC à poursuivre l'organisation des tests d'évaluation dans le secteur de l'EFP, car elle est la principale prestataire de formation professionnelle disposant des équipements techniques et des ressources humaines nécessaires. La Société nationale pour l'emploi et la formation (NET) a également été autorisée à effectuer des tests d'évaluation de RAA pour des groupes de travailleurs jordaniens et syriens ciblés par les projets des donateurs internationaux.

En 2019, le CAQA a été intégré à la Commission de développement des compétences techniques et professionnelles (CDCTP) nouvellement créée, conformément à la loi n° 9 de 2019 (loi sur le développement des compétences techniques et professionnelles). La CDCTP a poursuivi sa coopération dans la mise en œuvre de tests d'évaluation pour les particuliers souhaitant obtenir une RAA auprès de la VTC. Les licences de pratique professionnelle sont actuellement délivrées par le CAQA/la CDCTP.

Selon les instructions relatives à la réalisation des examens professionnels et à la délivrance des licences de pratique, la participation du secteur privé à la RAA dans l'EFP est possible grâce à la participation aux comités de supervision composés de praticiens des secteurs public et privé pour réaliser les tests d'évaluation des particuliers. De même, des membres experts en la matière issus du secteur privé participent aux comités techniques mis en place pour élaborer des tests d'évaluation professionnelle. En outre, des représentants du secteur privé dirigent les conseils sectoriels des compétences qui sont chargés de l'élaboration des normes professionnelles.

La Commission d'accréditation et d'assurance de la qualité des établissements d'enseignement supérieur (CAAQEES) est l'institution publique chargée de la mise en œuvre du CNCJ. En outre, la Commission pour le développement des compétences techniques et professionnelles (CDCTP) participe en partie à la mise en œuvre du CNCJ en raison de son rôle dans le traitement des demandes d'inscription des établissements et des programmes du CNCJ.

Pour mettre en œuvre le CNCJ, la CAAQEES a formé un comité directeur pour les politiques générales dont les membres représentent les principales institutions concernées, ainsi que des comités techniques couvrant différents aspects de la mise en œuvre du CNCJ. Par ailleurs, la CAAQEES a mis en place une direction du CNCJ.

La cinquième politique sur le CNCJ demande à la CAAQEES et à la CDCTP, chacune selon son mandat, de veiller à ce que tous les prestataires d'éducation et de formation et établissements délivrant des certifications élaborent des politiques de RAA, en s'assurant que les informations, les orientations et les conseils ainsi que les mécanismes d'assurance de la qualité sont inclus dans les politiques de RAA, de promouvoir la RAA et d'approuver les décisions de certification prises dans le cadre de la RAA. Cependant, la CAAQEES et la CDCTP n'ont pas encore commencé à travailler à la mise en œuvre de cette politique.

#### 4.3.4. Bénéficiaires et incidence

Les particuliers font une demande de RAA dans le cadre de l'EFP en Jordanie pour obtenir des licences de pratique professionnelle en tant que preuve reconnue au niveau national de leurs aptitudes et compétences pour exercer des professions spécifiques. Les avantages de la RAA pour les particuliers peuvent inclure l'amélioration de leurs possibilités d'emploi, de promotion et d'accès à la formation continue ainsi que la migration pour le travail. Cependant, il n'existe pas d'études ou de données documentées concernant l'incidence de la RAA sur les bénéficiaires.

Les services de RAA dans le secteur de l'EFP sont ouverts aux travailleurs migrants, à condition qu'ils aient un permis de travail valide. Le nombre de particuliers (Jordaniens et travailleurs migrants) qui ont entrepris les tests d'évaluation professionnelle de la RAA de la VTC, autrement qu'à l'aide de projets financés par des donateurs, et qui ont obtenu des licences de pratique professionnelle pour la période 2010-2018 s'élève à 38 205 (Jordaniens: 34 095; migrants: 4 149). Le nombre annuel de licences délivrées a diminué presque chaque année au cours de cette période, passant de 5 600 en 2010 à environ 3 200 en 2018.

En outre, avec le soutien d'organisations internationales, plusieurs projets/initiatives sont mis en œuvre en Jordanie dans le but d'offrir aux travailleurs jordaniens et syriens déjà employés la possibilité d'obtenir des licences de pratique professionnelle au niveau des travailleurs semi-qualifiés. Les organisations internationales ont coopéré avec la VTC, la Société nationale pour l'emploi et la formation (NET) et le centre de formation de la Jordan Construction Contractors Association (JCAA) pour mettre en œuvre ces initiatives. Le nombre total de travailleurs qui ont obtenu des licences grâce à des projets soutenus par des organisations internationales de 2017 à août 2021 était de 18 200.

### 4.3.5. Défis et perspectives

Une coordination et une coopération étroites entre la CAAQEES et la CDCTP seront nécessaires pour élaborer des concepts, des procédures et des mesures unifiés pour l'attribution des certifications dans le système de la RAA dans le cadre du CNCJ.

Bien que la RAA soit appliquée dans le secteur de l'EFTP depuis plus de 20 ans en Jordanie, elle était limitée aux trois niveaux de base du système des certifications professionnelles nationales. Le système de RAA à développer, selon le CNCJ, devrait couvrir tous les niveaux de qualification dans tous les sous-systèmes d'éducation. Par conséquent, il est nécessaire d'étendre et d'approfondir les expériences afin de couvrir de nouveaux établissements et secteurs concernés.

La direction du CNC récemment créée au sein de la CAAQEES est responsable de tous les aspects liés au CNCJ, y compris la RAA. L'insuffisance des ressources humaines constitue un obstacle potentiel à l'exercice efficace de ses responsabilités. Cela concerne également, mais dans une moindre mesure, la CDCTP. Pour faire avancer le programme de la RAA, il faudrait créer des unités compétentes ayant pour mandat de traiter les questions de RAA au sein de la CAAQEES et de la CDCTP. Le renforcement des capacités du personnel concerné dans la RAA sera nécessaire.

Des fonds publics suffisants devront être alloués au développement et à la mise en œuvre de la RAA. Les projets des donateurs internationaux peuvent être utilisés pour faciliter la poursuite du développement de la RAA, notamment par un soutien financier et technique. Le soutien technique pourrait inclure le renforcement des capacités du personnel, le développement d'une base de données de la RAA, l'évaluation et les procédures d'assurance de la qualité.

Les particuliers qui font une demande de RAA doivent payer des frais pour les tests d'évaluation et les licences de pratique professionnelle. Il n'y a pas d'exemptions ou de subventions pour les groupes défavorisés tels que les chômeurs de longue durée et les personnes handicapées pour qui ces frais pourraient constituer un obstacle. À l'exception des projets soutenus par des donateurs internationaux, les frais payés ne couvrent généralement pas tous les coûts de l'évaluation de la RAA, qui doivent être pris en charge par l'établissement de test. Ce type de modèle de financement dissuade les prestataires de RAA de promouvoir le service.

La RAA n'est pas bien connue des parties prenantes (salariés, employeurs, étudiants, stagiaires, parents et prestataires de formation). Cela a une incidence négative sur la demande de services de RAA. Il est nécessaire d'organiser des campagnes de sensibilisation ciblant différents groupes de bénéficiaires potentiels. Les bureaux publics de l'emploi pourraient fournir des conseils sur la RAA et orienter les demandeurs d'emploi vers le service de RAA. Cela suppose un renforcement des capacités.

La faible confiance dans les résultats de la RAA pourrait constituer un autre obstacle potentiel à l'adoption généralisée du système de RAA. Un intérêt et un soutien accrus seront nécessaires pour élaborer des processus et des méthodologies de RAA de haute qualité, et pour renforcer les capacités des praticiens de la RAA. Il est nécessaire de développer des profils professionnels pertinents, tels que les conseillers et les évaluateurs en RAA, ainsi que des programmes de formation accrédités.

Les outils numériques pourraient être mieux utilisés pour soutenir la mise en œuvre et le suivi de la RAA. Le système de suivi devrait fournir des données pour l'amélioration continue du service de RAA.

## 4.4. Moldavie

### 4.4.1. Contexte et stade de développement

Les efforts pour satisfaire aux objectifs stratégiques et aux recommandations concernant la validation de l'apprentissage non formel et informel (VANFI) en République de Moldavie ont commencé en 2018. En 2019, le cadre national réglementaire sur la VANFI a été approuvé et huit établissements d'enseignement et de formation professionnels (EFP) ont obtenu le titre de centre de validation (CV) et ont été chargés par le ministère de l'éducation, de la culture et de la recherche (MdECR) de piloter et de soutenir la mise en œuvre des services de validation.

Le cadre juridique de la VANFI prévoit que la validation doit être entreprise dans l'EFP pour la qualification des niveaux 3, 4 et 5 du CNC. La demande actuelle concerne la validation des compétences professionnelles dans les métiers au niveau 3 du CNC dans des domaines tels que la construction, la restauration, les services et le textile. Seules des certifications complètes peuvent être délivrées.

La validation n'est possible que pour les acquis d'apprentissage dans les qualifications approuvées et enregistrées dans le cadre national des certifications (CNC), et exclusivement par les établissements d'EFP accrédités par l'ANACEC (Agence nationale pour l'assurance de la qualité dans l'éducation et la recherche) et dont les programmes de formation sont approuvés par cette entité juridique.

### 4.4.2. Cadre politique et réglementaire

Le code de l'éducation, approuvé en 2014, prévoit l'évaluation des connaissances et des compétences acquises dans le cadre de l'apprentissage non formel et informel. La certification peut être effectuée par des organismes autorisés sur la base d'un règlement approuvé par le MdECR. À cette fin, le MdECR a approuvé un certain nombre d'actes mettant en œuvre l'article 123 du code de l'éducation, notamment le règlement sur la VANFI et le guide pratique, approuvé en 2020.

Le règlement sur la VANFI établit le cadre juridique pour le fonctionnement du système national de validation, à travers lequel se déroule le processus d'identification, de documentation, d'évaluation et de certification des compétences acquises dans des contextes d'apprentissage non formel et informel.

Le règlement sur la VANFI définit les exigences et les procédures pour l'organisation et la conduite du processus de la VANFI et confère aux établissements d'EFP le droit de fournir des services de VANFI.

Le cadre juridique ne précise pas expressément l'objectif de la VANFI et son importance pour le citoyen en termes de formation ou de perspectives d'évolution de carrière.

Le guide pratique sur la VANFI approuvé officiellement comprend une terminologie spécifique, une procédure de VANFI étape par étape, la liste des documents requis pour débiter le processus de la VANFI, des outils et des mécanismes pour la validation des compétences professionnelles, et des orientations sur l'élaboration des programmes d'examen.

Le projet de Stratégie d'éducation 2030 examine «la nécessité d'élaborer un système éducatif résilient aux chocs sociaux, démographiques, économiques, environnementaux et pandémiques en développant les compétences individuelles des personnes pour y faire face dans l'apprentissage formel, non formel et informel». La stratégie d'éducation souligne la nécessité de créer un système et des outils permettant d'identifier, de valider et de certifier les compétences professionnelles des personnes.

### 4.4.3. Structure institutionnelle et collaboration

Le MdER<sup>13</sup> est l'organe central de l'administration publique responsable de l'élaboration du cadre juridique de la validation et de son application. Les principaux services du MdER qui ont des fonctions directement ou indirectement liées à la validation sont le service d'apprentissage tout au long de la vie (ATLV), le service du CNC et le service de l'EFPI.

Le MdER a confié le rôle de prestataires de validation aux établissements d'EFPI qui font état d'un potentiel et de capacités accrues.

Des informations sur le cadre juridique de la validation des compétences figurent et peuvent être consultées sur les sites web du MdER<sup>14</sup> et des prestataires de validation, qui sont la principale source d'information, de conseil et d'orientations, ainsi que le point de contact pour les candidats à la VANFI. Les conseillers des centres de validation fournissent des consultations et des conseils gratuits sur les services de VANFI et offrent un soutien aux bénéficiaires potentiels.

Les établissements d'EFPI qui font office de centres de validation sont soumis à une évaluation et à une accréditation par l'ANACEC. L'ANACEC, qui relève du MdER, est l'agence principale qui coordonne l'accréditation de tous les établissements d'enseignement et de tous les programmes d'éducation et de formation du pays.

D'autres organisations publiques et privées participent à l'élaboration de la politique de VANFI ou sont consultées à cet égard.

Le [ministère du travail et de la protection sociale](#), avec son service des politiques de l'emploi et de la migration, s'occupe notamment de la VANFI, en tant que responsable des questions relatives à l'Agence nationale pour l'emploi (ANE), aux comités sectoriels, aux normes professionnelles, à la classification des professions et à l'élaboration des politiques relatives au marché du travail et à la migration. Toutefois, le cadre juridique de la VANFI ne définit pas explicitement les rôles des parties prenantes susmentionnées.

#### Financement

Un financement public pour soutenir la mise en œuvre de la VANFI fait défaut. Le coût de la certification doit être supporté par les candidats<sup>15</sup>. Les frais de la VANFI sont fixés par les centres de validation et coordonnés par le MdER, conformément à la législation et dans le respect du rapport coût-efficacité. L'établissement d'EFPI est une organisation à but non lucratif et, par conséquent, les frais pour les services de VANFI ne doivent pas dépasser les coûts réels encourus.

Pour certains groupes à risque (chômeurs et personnes handicapées), les frais de certification peuvent être échelonnés en appliquant des conditions financières préférentielles, ou remboursés aux candidats grâce à des programmes de financement.

---

<sup>13</sup> En 2021, le MdECR a été réorganisé et renommé le ministère de l'éducation et de la recherche (MdER).

<sup>14</sup> <https://mecc.gov.md/ro/content/acte-normative-5>

<sup>15</sup> Pour les chômeurs inscrits, les dépenses seront supportées par l'ANE à l'avenir. En 2021, étant donné que le mécanisme de mise en œuvre de l'article 35 de la loi 105/2018 n'était pas encore en place, pendant le processus de pilotage de la VANFI, les dépenses liées aux services de validation fournis aux chômeurs ont été supportées par l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et le Programme des Nations unies pour le développement (PNUD).

Les entreprises peuvent couvrir les coûts encourus par leurs employés, mais très peu d'entreprises participantes l'ont fait.

#### 4.4.4. Bénéficiaires et incidence

Les bénéficiaires de la VANFI peuvent être des citoyens moldaves et des personnes incluses dans les catégories précisées à l'article 2, point I), de la loi sur l'intégration des étrangers en République de Moldavie.

Avec le soutien de partenaires de développement, l'Organisation internationale pour les migrations et le projet du PNUD «Migration et développement local», à partir de décembre 2021, plus de 260 citoyens ont certifié leurs compétences professionnelles dans neuf centres de validation.

Les services de validation sont proposés dans 46 métiers.

Les certificats délivrés par les centres de validation sont censés avoir la même incidence sur l'emploi, la formation continue et la formation dans les systèmes formels que ceux obtenus via les programmes formels d'EFP.

#### 4.4.5. Défis et perspectives

Malgré les progrès réalisés et avérés dans le domaine de la VANFI, la mise en œuvre de la validation est confrontée à des défis qui pourraient limiter les possibilités de déploiement ultérieur.

Le cadre juridique délègue toutes les obligations et responsabilités liées à la VANFI, y compris le processus de certification, aux établissements d'EFP. Les rôles des autres parties prenantes nationales (telles que l'ANE ou le ministère de l'économie) ne sont pas définis ou spécifiés. En conséquence, la sensibilisation à la VANFI parmi l'ensemble des parties prenantes est faible et le secteur privé n'est pas concerné. Un dialogue institutionnel entre les parties prenantes permettrait de relier la validation à d'autres politiques nationales pertinentes et d'élaborer un plan pour le développement stratégique du système. Cela pourrait s'avérer nécessaire afin de mieux cibler les bénéficiaires. Actuellement, l'objectif de la VANFI et son rôle dans la facilitation de la formation et du développement de carrière des particuliers ne sont pas définis.

La validation ne bénéficie pas d'une promotion suffisante. Il est nécessaire d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie de promotion et de communication, axée sur les groupes recensés de bénéficiaires potentiels.

La lenteur des progrès dans la mise à jour des qualifications et le faible nombre de qualifications dont la qualité est assurée et qui figurent dans le registre des certifications entravent l'extension de la validation. La liste des domaines de formation professionnelle est limitée et ne permet pas la validation des compétences dans de nombreux domaines pertinents pour le marché du travail. Il n'existe actuellement aucune option de délivrance partielle. Permettre une accumulation progressive des compétences validées (au sein de modules) pour obtenir ensuite le certificat de qualification complet rendrait le système beaucoup plus attrayant. Cela devrait s'accompagner de la disponibilité de cours complémentaires.

Aucun mécanisme de suivi et d'évaluation permettant de mesurer l'impact de la VANFI n'est en place. Des évaluations externes ne sont pas réalisées en raison du nombre limité d'employés du service d'apprentissage tout au long de la vie et du manque de financement et d'instruments de suivi et d'évaluation. Des investissements dans ce domaine seront nécessaires.



Il n'existe pas de législation nationale qui inciterait davantage les institutions publiques et privées à s'engager dans la prestation de services de validation. Le modèle de financement dans lequel les frais de certification ne peuvent dépasser les coûts réels encourus n'offre pas d'incitation financière pour qu'un établissement d'EFPI donne la priorité à ces services dans ses plans de développement. Il convient d'envisager des sources supplémentaires de financement durable de la validation. La participation des partenaires au développement futur du système sera cruciale.

La numérisation de certains des processus et services pourrait accroître l'efficacité du système et permettre un meilleur suivi des progrès et des résultats.

Le développement des capacités du personnel clé impliqué dans la VANFI, y compris le personnel du service d'apprentissage tout au long de la vie et des centres de validation, sera nécessaire. Le guide pratique pourrait être élargi en ajoutant davantage de directives sur les méthodes d'évaluation qui conviennent à divers groupes de bénéficiaires, notamment les bénéficiaires issus de groupes défavorisés.

## 4.5. Ukraine

### 4.5.1. Contexte et stade de développement

Le système de validation en Ukraine est à un stade précoce de développement, et n'est actuellement disponible que pour une seule profession. Les récentes évolutions devraient favoriser la mise en œuvre progressive du service dans les secteurs de l'éducation et du marché du travail.

La validation dans le secteur de l'éducation et de la formation est introduite par la procédure de reconnaissance des acquis de l'apprentissage non formel et informel. Conformément à la loi sur l'éducation (2017), un certain nombre d'établissements d'enseignement supérieur ont élaboré des règlements de validation. Depuis 2019, c'est l'une des exigences fortement recommandées pour l'accréditation des programmes éducatifs dans l'enseignement supérieur. Le gouvernement a également approuvé un règlement sur l'octroi aux établissements d'enseignement du droit de reconnaître les acquis de l'apprentissage non formel sur le lieu de travail.

La validation dans le secteur du marché du travail est mise en œuvre à une échelle limitée. La procédure de reconnaissance approuvée en 2013 est mise en œuvre pour la profession de «cuisinier» dans trois centres d'évaluation, à Kiev, Odessa et Rivne. La procédure de validation typique consiste en une identification, une documentation, une évaluation et une certification conformément aux «Lignes directrices sur le processus d'évaluation et de reconnaissance des résultats de la formation professionnelle non formelle».

### 4.5.2. Cadre politique et réglementaire

Un certain nombre de lois nationales fournissent le cadre juridique de la validation de l'apprentissage non formel et informel (VANFI), notamment la loi sur le développement professionnel des salariés (2012), la loi sur l'emploi (2013) et la loi sur l'éducation (2017).

La loi sur l'éducation, adoptée en 2017, définit l'apprentissage non formel et informel et introduit un droit légal pour: la reconnaissance des résultats des acquis de l'apprentissage non formel et informel dans le système d'éducation formelle (article 8); et l'évaluation des acquis d'apprentissage obtenus par des études/formations externes dans le cadre de programmes d'éducation et la certification des qualifications éducatives (article 9). Conformément à cette loi, les centres de certification sont autorisés à évaluer et à reconnaître les acquis de l'apprentissage, y compris ceux obtenus dans le cadre de l'apprentissage non formel et informel, et à confirmer les qualifications professionnelles pertinentes (article 34).

Sur le marché du travail, la première procédure de validation a été introduite en 2013 avec le décret du cabinet des ministres sur l'approbation de la procédure de vérification des résultats de la formation professionnelle non formelle. D'autres arrêtés ministériels réglementent différents aspects du système de validation, comme l'établissement des critères pour les prestataires de la VANFI et la liste des professions disponibles pour l'évaluation.

Des étapes importantes ont récemment fait progresser la mise en œuvre de la VANFI. La validation des compétences professionnelles acquises sur le lieu de travail est confiée aux centres de certification. Le règlement sur les centres de certification approuvé par le ministère de l'éducation et des sciences (MdES) en avril 2021 est le document réglementaire national de base sur la validation qui définit les principales tâches et fonctions des centres de certification. La procédure d'accréditation des centres de certification approuvée par le décret du cabinet des ministres de l'Ukraine en septembre 2021 définit les principes de base et le mécanisme de la procédure d'accréditation pour les

entités juridiques qui ont l'intention d'acquérir le statut de centre de certification pour évaluer/reconnaître les acquis de l'apprentissage des particuliers, y compris l'apprentissage non formel ou informel; pour confirmer les qualifications professionnelles; et pour reconnaître les qualifications professionnelles obtenues en dehors de l'Ukraine.

La législation ukrainienne permet également la reconnaissance des documents étrangers relatifs à l'éducation (y compris les documents relatifs à l'apprentissage non formel et informel) des travailleurs migrants, des réfugiés et des personnes nécessitant une protection supplémentaire ou temporaire, par des processus établis en vertu des conventions internationales.

Le terme «reconnaissance (des acquis d'apprentissage) de l'apprentissage/la formation non formels et informels» est prévalant dans les documents officiels traitant de la validation.

### 4.5.3. Structure institutionnelle et collaboration

Les principales agences participant à la VANFI en Ukraine sont l'Agence nationale des certifications (ANC), le ministère de l'éducation et des sciences (MdES), le [ministère de l'économie](#) (MdE), le service public de l'emploi (SPE) et le ministère de la politique sociale.

L'ANC, qui a été créée en 2019 et qui relève du cabinet des ministres, est responsable de la mise en œuvre de la politique publique dans le domaine des certifications. Conformément au règlement relatif à l'accréditation des centres de certification, l'ANC est autorisée à accréditer les centres de certification chargés de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis de l'apprentissage obtenus dans le cadre de l'éducation formelle, non formelle ou informelle, de la confirmation des qualifications professionnelles pertinentes et de la reconnaissance des qualifications professionnelles obtenues en dehors de l'Ukraine. L'ANC est actuellement la principale agence qui coordonne les activités de validation de tous les acteurs concernés dans le pays.

L'ANC a élaboré et lancé le registre des certifications en étroite collaboration avec l'ETF. Le règlement sur le registre des certifications, approuvé par le cabinet des ministres de l'Ukraine en juin 2021, détermine la procédure de création et de tenue du registre des certifications. Le registre contient des informations sur les qualifications éducatives/professionnelles, les normes professionnelles, les centres de certification, les experts de l'accréditation des centres de certification, les documents relatifs aux qualifications professionnelles et les demandes d'élaboration de normes professionnelles, fournissant ainsi une plateforme unifiée pour toutes les parties prenantes de la validation.

Le MdE, en coopération avec le SPE et ses centres régionaux, est le principal responsable des activités de validation des qualifications professionnelles. Les représentants des entreprises et des associations d'employeurs nationales et locales jouent un rôle essentiel dans la coordination et la coopération avec le SPE dans les projets pilotes pour la validation de l'apprentissage non formel et informel, l'éducation en alternance, la prospective et le développement de normes professionnelles, la numérisation des services de formation et la formation professionnelle des adultes.

Le MdES joue un rôle de premier plan dans l'élaboration des politiques et l'introduction de mécanismes efficaces pour le système de validation dans le secteur de l'éducation, en particulier dans l'enseignement supérieur et la formation des adultes.

### 4.5.4. Bénéficiaires et incidence

Le nombre d'utilisateurs de la validation augmente lentement, mais sûrement. Depuis 2016, quelque 673 candidats ont confirmé leur qualification professionnelle pour la profession de «cuisinier» dans

trois centres d'évaluation, à Kiev, Odessa et Rivne. Les utilisateurs de la validation reçoivent des certificats qui sont équivalents aux documents officiels approuvant le niveau de leur qualification pertinente et reconnus par leurs employeurs. Les utilisateurs potentiels de la validation sur le marché du travail sont des salariés, des travailleurs migrants et des groupes vulnérables; dans le secteur de l'éducation et de la formation, ce sont des étudiants de tous les niveaux d'enseignement.

La validation en étant encore au stade de la mise en œuvre, l'incidence sur les bénéficiaires n'a pas encore été mesurée.

#### 4.5.5. Défis et perspectives

L'Ukraine met actuellement en œuvre le concept d'apprentissage tout au long de la vie conformément aux recommandations européennes. Pour faciliter la visibilité et les avantages de l'apprentissage non formel et informel, le système de validation doit être introduit dans différents secteurs: l'éducation et la formation, le marché du travail et le tiers secteur. Le facteur essentiel de l'opérationnalisation des modalités de validation est la conception et la mise en œuvre d'un système national unifié de VANFI qui couvrira tous les secteurs susmentionnés et soutiendra les utilisateurs de la validation à chaque étape de la vie.

Dans le secteur de l'éducation, la popularité croissante de l'enseignement à distance auprès des étudiants exige une validation transparente et fiable. Toutefois, l'élaboration de mécanismes de validation efficaces pour la reconnaissance des qualifications éducatives et professionnelles est difficile.

Les décideurs politiques sont conscients que la simplification et la flexibilité du système de validation en Ukraine sont des facteurs cruciaux pour sa mise en œuvre réussie. Une nouvelle incidence est attendue des centres de certification qui ont pour mission de reconnaître les qualifications professionnelles indépendamment du parcours d'apprentissage: formel, non formel et informel. Actuellement, les premiers experts en accréditation des centres de certification sont certifiés et les demandes d'accréditation de centres de certification sont acceptées par l'ANC.

La mise en place d'une base juridique efficace pour le système national de certification est un défi majeur. Actuellement, tous les aspects du système national de certification sont régis par la loi sur l'éducation (2017). Cette loi prévoyait qu'une loi spéciale sur le système national de certification serait rédigée en 2018; cependant, le projet n'a pas encore été soumis au parlement.

Une évolution significative du système de validation actuel est prévue dans le projet de législation portant sur l'éducation et la formation des adultes. Le MdES a élaboré un projet de loi sur la formation des adultes qui reflète certaines questions d'actualité sur la VANFI, en décrivant les avantages, les conditions et le mécanisme de validation pour les apprenants adultes.

L'adoption du règlement «sur l'approbation de la procédure de reconnaissance des acquis de l'apprentissage non formel et informel dans l'enseignement supérieur», élaboré par le ministère de l'éducation et des sciences, devrait accélérer la mise en œuvre des procédures de validation dans l'enseignement supérieur.

D'autres modifications réglementaires sont nécessaires en ce qui concerne le système national de classification des professions, qui suit l'ancienne classification CITP-88. Il devrait être mis à jour conformément à la classification moderne CITP-08.

La sensibilisation du public à la validation est l'une des missions importantes de l'ANC. Actuellement, les utilisateurs potentiels sont peu sensibilisés aux avantages potentiels de la validation. Les

avantages des technologies de l'information et de la communication devraient être utilisés pour la promotion de la VANFI. Le site web de l'ANC et le registre des certifications pourraient être utilisés pour créer une plateforme numérique unifiée pour la communication avec les utilisateurs et prestataires potentiels de services de validation.

Le manque de financement pourrait compromettre le potentiel d'extension des modalités de validation. Un financement public devrait être prévu, en particulier pour les groupes vulnérables. Les centres de certification auront besoin d'une incitation financière et d'un modèle de financement durable pour s'engager dans la validation et développer les services.

La procédure d'obtention d'une autorisation pour les écoles d'EFPI pour les activités de VANFI devrait être simplifiée.

Des méthodologies de validation pertinentes devront être développées et des programmes de formation à destination des évaluateurs et des autres praticiens de la validation devront être dispensés. L'expérience internationale pourrait être mise à profit pour faciliter ces développements.

Les centres d'évaluation de Kiev, de Rivne et d'Odessa ont acquis une expérience précieuse qui pourrait servir de référence aux centres nouvellement autorisés.

## 5. RÉFÉRENCES

Cedefop (2015), Lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels, Luxembourg: Office des publications,- Cedefop, série de référence n° 104, <http://dx.doi.org/10.2801/008370>

Cedefop (2018), Inventaire européen de la validation de l'apprentissage non formel et informel, Inventaire européen de la validation: mise à jour 2018, rapport de synthèse et rapports par pays, <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

Chilari V., Inventaire de la validation de l'apprentissage non formel et informel, rapport par pays, Moldavie, ETF 2021 (non publié)

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, C 398, 22.12.2012, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:EN:PDF>

Conseil de l'Union européenne (2017) Recommandation du Conseil du 22 mai 2017 concernant le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et annulant la recommandation du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2008 établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, 2017 (2017/C 189/03), [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0615\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0615(01))

Deij A. *Policies for human capital development: Eastern Partnership – An ETF Torino Process Assessment*, ETF 2021, <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/policies-human-capital-development-eastern-partnership-etf>

ETF (2021a), Fondation européenne pour la formation, cadre national des certifications, Azerbaïdjan, 2021, <https://www.etf.europa.eu/en/document-attachments/nqf-azerbaijan-2021-0>

ETF (2021b), Fondation européenne pour la formation, cadre national des certifications, Géorgie, 2021, <https://www.etf.europa.eu/en/etf-search?kw=NQF+2021%2C+georgia>

ETF (2021c), Fondation européenne pour la formation, cadre national des certifications, Jordanie, 2021, <https://www.etf.europa.eu/en/document-attachments/nqf-jordan-2021>

ETF (2021d), Fondation européenne pour la formation, cadre national des certifications, Moldavie, 2021, <https://www.etf.europa.eu/en/document-attachments/nqf-moldova-2021>

ETF (2021e), Fondation européenne pour la formation, cadre national des certifications, Ukraine, 2021, <https://www.etf.europa.eu/en/document-attachments/nqf-ukraine-2021>

Commission européenne, *Study supporting the evaluation of the Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning: rapport final*, février 2020

Nazarov I., *Inventaire de la validation de l'apprentissage non formel et informel, rapport par pays, Azerbaïdjan*, ETF 2021 (non publié)

Rawashdeh H., *Inventaire de la validation de l'apprentissage non formel et informel, rapport par pays, Jordanie*, ETF 2021 (non publié)

Siprashvili T., *Inventaire de la validation de l'apprentissage non formel et informel, rapport par pays, Ukraine*, ETF 2021 (non publié)

Voronina H., *Inventaire de la validation de l'apprentissage non formel et informel, rapport par pays, Ukraine*, ETF 2021 (non publié)

## 6. LISTE DES ACRONYMES

ANACEC	Agence nationale pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la recherche (Moldavie)
ANC	Autorité nationale des certifications (Ukraine)
ANE	Agence nationale pour l'emploi (Moldavie)
APE	Agence publique pour l'emploi (Azerbaïdjan)
ASCO	Classification arabe type des professions
ATLV	Apprentissage tout au long de la vie
CAAQEES	Commission d'accréditation et d'assurance de la qualité pour les établissements d'enseignement supérieur (Jordanie)
CAQA	Centre d'accréditation et d'assurance de la qualité (Jordanie)
CdCI	Chambre de commerce et d'industrie (Moldavie)
CDCTP	Commission de développement des compétences techniques et professionnelles
CEC	Cadre européen des certifications
Cedefop	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
CFI	Compte de formation individuel
CITP	Classification internationale type des professions
CNC	Cadre national des certifications
CNCGéo	Cadre national des certifications géorgien
CNCJ	Cadre national des certifications jordanien
DACUM	Développer un programme
EFP	Enseignement et formation professionnels
EQAA	Agence pour l'assurance de la qualité de l'éducation (Azerbaïdjan)
ETF	Fondation européenne pour la formation

Externat	Examens extra-muros
MdE	Ministère de l'économie (Ukraine)
MdECR	Ministère de l'éducation, de la culture et de la recherche (Moldavie, jusqu'en 2021)
MdER	Ministère de l'éducation et de la recherche (Moldavie, depuis 2021)
MdES	Ministère de l'éducation et des sciences (Ukraine)
MdTPS	Ministère du travail et de la protection sociale (Moldavie)
MTPSP	Ministère du travail et de la protection sociale de la population (Azerbaïdjan)
NCEQE	Centre national pour l'amélioration de la qualité de l'éducation (Géorgie)
NET	Société nationale pour l'emploi et la formation (Jordanie)
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OIT	Organisation internationale du travail
PNUD	Programme des Nations unies pour le développement
PO	Partenariat oriental
QUARSU	Soutien à la reconnaissance des qualifications pour les universités ukrainiennes
RAA	Reconnaissance de l'apprentissage antérieur
RENF	Reconnaissance de l'éducation non formelle
SESIP	Assistance technique au programme «Compétences pour l'emploi et l'inclusion sociale»
SGIE	Système de gestion et d'information de l'éducation
SPE	Service public de l'emploi (Ukraine)
UE	Union européenne
VANFI	Validation de l'apprentissage non formel et informel
VTC	Société de formation professionnelle (Jordanie)