



Les compétences avant les diplômes

Partenariats de coopération dans le domaine de
l'éducation des adultes

« Lignes directrices et recommandations
sur les processus de validation »



Co-funded by
the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



INFORMATIONS DU PROJET

Acronyme du projet :

CompB4D

Titre du projet :

Compétences avant les diplômes

Numéro de projet :

Projet N° : 2021-1-FR01-KA220-ADU-00030141

Sous-programme ou clé d'action :

KA220-ADU Partenariats de coopération dans le domaine de l'éducation des adultes

Site internet : <https://compb4d.eu/>



Co-funded by
the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Table des matières

1 Introduction	4
2 Lignes directrices et recommandations sur les processus de validation	6
3 Stratégie d'élaboration et de mise en œuvre de la validation des compétences	9
3.1 Orientation et conseil	9
3.2 Coordination des parties prenantes	10
3.3 Systèmes et cadres nationaux de certification	10
3.4 Assurance qualité	11
4 Élaboration de recommandations	12
4.1 Production de recommandations politiques - France	13
4.2 Production de recommandations politiques - Chypre	14
4.3 Production de recommandations politiques - Irlande	16
4.4 Production de recommandations politiques - Italie	17
4.5 Production de recommandations politiques - Portugal	19
4.6 Production de recommandations politiques - Roumanie	21
4.7 Production de recommandations politiques - Slovaquie	22
5 Lignes directrices et recommandations finales sur les processus de validation	25
6 Conclusion	29





1 Introduction

Le premier résultat de notre projet, **Validation de l'apprentissage informel et non formel - Analyse des scénarios européens et nationaux**, est un rapport d'étude pratique et convivial qui s'appuie sur des [recherches comparatives](#) et des [consultations avec des professionnels](#). Les deux se concentrent sur une vue d'ensemble européenne ainsi que sur les données nationales de chaque pays partenaire sur les processus, les institutions et les concepts de validation de l'apprentissage non formel et informel, en particulier en termes de compétences clés en éducation des adultes, dans le but de servir de guide et d'outil d'information sur les avantages et les opportunités de la validation pour les apprenants et les éducateurs d'adultes. Le résultat est également destiné à rassembler les actions positives que les organisations partenaires locales et nationales et d'autres institutions peuvent entreprendre pour faire de la place dans nos systèmes d'éducation des adultes à diverses voies de validation et de reconnaissance de l'apprentissage informel et non formel.

Après avoir rassemblé les informations et les données nationales de chaque pays partenaire et les avoir analysées, nous avons développé notre deuxième résultat de projet - [un programme de formation sur les compétences clés](#) pour l'apprentissage tout au long de la vie qui vise à responsabiliser les éducateurs d'adultes en fournissant un ensemble d'activités (divisé en modules traitant de chaque compétence clé) qui guidera les éducateurs dans l'identification et la découverte des compétences de leurs apprenants (connaissances, compétences et attitudes), en les formant à chaque compétence clé et en les aidant à identifier leurs forces et leurs faiblesses, ainsi qu'à accroître leur prise de conscience et leur estime de soi. Le programme de formation améliorera, entre autres, les capacités d'autonomie, les aptitudes à résoudre des problèmes, les capacités d'auto-évaluation et d'autogestion, ainsi que la capacité à s'adapter à des circonstances variées. De plus, les personnes qui bénéficient de ce programme amélioreront leur employabilité ainsi que leur confiance en soi en reconnaissant leurs propres capacités et compétences. De plus, lorsque leurs formations ne sont pas incluses ou évaluées conformément aux cadres de qualifications nationaux respectifs, le résultat du projet s'efforce d'habiliter les éducateurs d'adultes, les formateurs, les animateurs de jeunesse et d'autres professionnels à identifier et à évaluer les résultats potentiels de l'apprentissage de leurs apprenants. Les éducateurs d'adultes, les animateurs de jeunesse et les autres professionnels connaîtront les outils et les approches qui peuvent être utilisés dans les contextes éducatifs formels et non formels pour aider leurs apprenants à reconnaître leurs résultats d'apprentissage.

Selon le cadre européen des compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, récemment mis à jour, un modèle structuré de portfolio pour les apprenants adultes et les éducateurs d'adultes, à utiliser comme un registre de tous les moments importants du processus d'apprentissage des adultes, ainsi qu'un guide pour les éducateurs d'adultes afin de diriger le processus éducatif de leurs apprenants et d'évaluer et valider leurs





connaissances et compétences (EKCLL). Selon l'EKCLL, les objectifs sont de développer, de fournir et d'utiliser un instrument fiable qui peut être utilisé dans une variété de contextes éducatifs pour enregistrer l'apprentissage informel, non formel et formel obtenu par les apprenants tout au long de leur vie. Le troisième résultat de notre projet, le [nouveau portfolio de validation en pratique](#), concernait l'utilisation des portfolios non seulement comme moyen de renforcer la motivation intrinsèque des apprenants, mais aussi pour valider leurs compétences. Les activités développées pour le portfolio ont été largement testées par les apprenants, en particulier les apprenants adultes laissés pour compte et d'autres groupes cibles défavorisés, au cours d'une activité de formation d'une semaine (C2) à Palerme, en Italie.

Le quatrième résultat de projet - **Lignes directrices et recommandations sur les processus de validation** - résumera l'évaluation et les résultats du projet en déclarations clés dans le but d'aider les parties prenantes et les autorités à améliorer les mesures politiques et sociales tout en soutenant la formation d'un réseau d'experts et de parties prenantes impliquées dans l'éducation des adultes.

L'objectif de ce document est d'identifier des lignes directrices et des recommandations spécifiques pour l'organisation des débats et sur les sujets à cibler dans ce projet. La conduite de cycles de débats et la restitution des résultats par chaque partenaire garantiront la diversité et l'exhaustivité, et augmenteront le niveau de qualité dans l'établissement de lignes directrices et de recommandations spécifiques dans les produits livrables du projet.

Toutes les recommandations énumérées peuvent ne pas être valables (ou ne plus l'être) pour votre situation nationale, régionale ou locale. Inévitablement, certaines ou beaucoup d'entre elles peuvent en effet être déjà mises en œuvre dans différents États membres avec des niveaux de réussite différents. Néanmoins, la liste reflète la diversité des organisations partenaires et inclut donc toutes nos recommandations. Elle s'inspire également des meilleures pratiques que nous avons trouvées dans les contextes politiques de nos partenaires.





2 Lignes directrices et recommandations sur les processus de validation

Les **lignes directrices sur les compétences avant les diplômes et les recommandations sur les processus de validation** se concentrent sur les compétences identifiées par chaque organisation partenaire en tant que membre du consortium du projet et nécessaires pour préparer, mettre en œuvre et évaluer les parcours d'apprentissage pour les enseignants/apprenants jeunes/adultes afin de favoriser la diversité et l'inclusion sociale du groupe ciblé. Il ne s'agit pas d'une liste de compétences "indispensables". Toutefois, il comprend un certain nombre de compétences et de comportements souhaitables qui reflètent des attitudes sous-jacentes saines. Il s'agit d'un modèle de base, qui n'est ni exhaustif ni figé, mais qui devrait servir de cadre dynamique en constante évolution.

Ces lignes directrices sont axées sur les objectifs spécifiques suivants :

- Encourager le développement au niveau du système d'un soutien aux compétences acquises par les adultes dans des cadres non formels et informels, y compris une réforme des programmes d'études à haut niveau, des partenariats stratégiques entre différents secteurs, etc.
- S'engager avec les employeurs et les services de l'emploi pour soutenir le développement et l'évaluation des compétences avant les diplômes, dans la recherche d'emploi, sur le lieu de travail et au cours de la vie professionnelle.
- Encourager l'innovation et les nouvelles approches en matière de développement des compétences non formelles et informelles dans différents contextes d'apprentissage (y compris les contextes formels, non formels et informels).
- Mettre en évidence la nature changeante du marché du travail, de l'éducation et de la formation, en raison, par exemple, de la technologie numérique, afin de soutenir l'innovation et la créativité des citoyens.
- Réunir les pays partenaires (et/ou les régions, les villes) pour échanger des expériences et des bonnes pratiques dans la construction d'une méthodologie cohérente pour soutenir le développement des compétences au niveau national et local.

En établissant des politiques qui protègent et soutiennent de manière proactive l'établissement et le développement du travail de jeunesse à tous les niveaux, notre cadre de validation vise à :

- Créer un parcours spécifique et clair de validation et de certification des compétences, tester de nouvelles approches pour développer et évaluer les compétences sociales et interculturelles, et développer la pensée critique.
- Fournir une source d'inspiration et un document de référence aux prestataires nationaux et internationaux qui proposent des formations aux animateurs de jeunesse. En outre, ce modèle de compétences aide les animateurs de jeunesse eux-mêmes à évaluer leurs propres compétences.



Cela les aide à identifier les domaines dans lesquels ils ont besoin d'une formation complémentaire.

- Aider les acteurs institutionnels à déterminer les profils professionnels des animateurs de jeunesse et la reconnaissance de cette profession par la société.
- Mieux identifier et décrire les compétences des travailleurs de jeunesse permettra d'améliorer l'image et la reconnaissance de ces derniers dans la société. Parallèlement, nous avons élaboré des stratégies, des outils et du matériel pédagogique qui rendront le renforcement des capacités plus efficace.

La validation des compétences non formelles et informelles joue un rôle important dans la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie, l'amélioration de l'inclusion sociale et le renforcement de l'employabilité des individus. Le processus permet aux individus d'identifier, de documenter, d'évaluer et de certifier l'ensemble de leurs capacités, compétences et connaissances acquises tout au long de leur vie. Cet apprentissage peut provenir d'un cadre non formel, informel ou d'une expérience professionnelle.

RECOMMANDATION DU CONSEIL du 20 décembre 2012 sur la validation de l'apprentissage non formel et informel (2012/C 398/01) - cette recommandation de l'Union européenne fournit des indications et des lignes directrices importantes aux États membres de l'UE pour promouvoir et faciliter la validation de l'apprentissage non formel et informel.

La recommandation se fonde sur la reconnaissance du fait que l'apprentissage non formel et informel joue un rôle important dans le développement des compétences et la formation des individus, y compris en dehors du contexte formel de l'enseignement et de la formation professionnels. L'apprentissage non formel fait référence aux processus d'apprentissage intentionnels qui se déroulent dans des contextes structurés, tels que des cours, des ateliers ou des programmes de formation organisés par des organisations ou des institutions. L'apprentissage informel, quant à lui, fait référence aux processus d'apprentissage qui se produisent spontanément et de manière non structurée à travers des expériences de la vie quotidienne, des interactions sociales ou des expériences de travail. La recommandation sur la validation des apprentissages non formels et informels contient un certain nombre d'indications visant à promouvoir la validation des compétences acquises dans le cadre de ces processus. Parmi les principales indications contenues dans la recommandation, on peut citer les suivantes :

- a) Mise en place de systèmes de validation : les États membres sont invités à développer et à promouvoir des systèmes de validation des compétences acquises par le biais de l'apprentissage non formel et informel. Ces systèmes devraient reposer sur des procédures claires, transparentes et cohérentes d'évaluation et de reconnaissance des compétences.



- b) Implication de tous les acteurs : les États membres sont encouragés à impliquer activement tous les acteurs concernés, tels que les établissements de formation, les autorités publiques, les organisations du secteur privé, les syndicats et les organisations de la société civile, dans le processus de validation des compétences. Cette implication favorise l'intégration et l'harmonisation des approches et des pratiques de validation.
- c) Des critères d'évaluation clairs : les États membres sont invités à définir des critères d'évaluation clairs et valides pour la validation des compétences. Ces critères devraient être établis de manière à refléter les normes de qualité requises sur le marché du travail et dans les différents domaines d'activité.
- d) Création d'outils et de procédures : les États membres sont encouragés à développer des outils et des procédures spécifiques pour faciliter la validation des compétences. Ces outils peuvent inclure des portefeuilles de compétences, la documentation des expériences d'apprentissage non formelles et informelles et des procédures d'évaluation adaptées à l'évaluation des compétences acquises.
- e) Reconnaissance formelle des compétences : les États membres sont encouragés à reconnaître les compétences validées au moyen de certificats ou d'attestations appropriés. Cette reconnaissance formelle des compétences acquises par l'apprentissage non formel et informel offre aux individus la possibilité d'améliorer l'accès à l'emploi, à l'apprentissage tout au long de la vie et à la mobilité professionnelle.
- f) Promotion de la sensibilisation et de l'information : les États membres sont encouragés à promouvoir la sensibilisation et l'information sur l'importance de la validation de l'apprentissage non formel et informel auprès des individus, des organisations et du grand public. Cela contribue à valoriser l'apprentissage non formel et informel en tant que partie intégrante du parcours d'apprentissage tout au long de la vie.

La recommandation sur la validation de l'apprentissage non formel et informel est donc un outil d'orientation important pour les États membres de l'UE afin de promouvoir la validation des compétences acquises par le biais de processus d'apprentissage non formel et informel. Les lignes directrices européennes pour la validation des apprentissages non formels et informels, élaborées par le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP), sont significatives.

Cedefop : Validation des apprentissages non formels et informels :
https://www.cedefop.europa.eu/files/Council_Recommendation_on_the_validation_20_December_2012.pdf



3 Stratégie d'élaboration et de mise en œuvre de la validation des compétences

Le projet vise à identifier et à développer des moyens possibles de reconnaissance et de validation des compétences acquises dans des contextes non formels et informels, en particulier auprès d'apprenants adultes laissés pour compte et d'autres groupes cibles défavorisés, principalement par le biais d'un portfolio de validation.

Les modalités de validation doivent permettre à l'individu d'acquérir une qualification (ou une partie de celle-ci) et/ou de rendre visible (pour lui-même et pour les autres) ses connaissances, aptitudes et compétences. La validation vise à autonomiser l'individu et peut servir d'outil pour offrir des opportunités de seconde chance aux personnes défavorisées. La validation est (normalement) volontaire et c'est à l'individu de faire le premier pas et de décider s'il veut entrer dans le processus d'identification, de documentation, d'évaluation et de certification des apprentissages.

Les sections suivantes visent à identifier les principales étapes utiles pour les principales parties prenantes afin d'introduire et de promouvoir **les lignes directrices de certification de « Compétences avant les diplômes »** dans chaque contexte régional et national.

3.1 Orientation et conseil

L'orientation et le conseil sont particulièrement importants pour atteindre les groupes défavorisés et libérer leur potentiel inhérent. Les méthodes et outils d'orientation existants, conçus pour répondre aux besoins identifiés de groupes cibles spécifiques en fonction de l'âge, de la situation professionnelle, du milieu socio-économique ou du statut d'étudiant, peuvent être intégrés dans les initiatives de validation des compétences. Étant donné que plusieurs services et parties prenantes publics et privés (par exemple, les centres d'éducation et de formation, les services de l'emploi, l'administration locale, les organisations du secteur bénévole) sont impliqués dans le processus de validation, la coordination intersectorielle devient fondamentale. L'établissement d'un lien entre les services d'orientation et de validation nécessite une communication et une coopération entre les secteurs et les institutions, notamment entre les services d'orientation professionnelle (et les services sociaux) et les conseils en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie des établissements d'enseignement et de formation. Par exemple, dans le cadre du projet Compétences avant diplômes, compte tenu de la diversité des profils des organisations partenaires, il peut être fructueux d'adopter l'une de ces approches :

- une organisation ayant la responsabilité centrale de fournir des orientations et des conseils en vue de la validation,
- des réseaux coordonnés d'orientation pertinente pour la validation, impliquant des services de l'emploi, des services sociaux, des services d'éducation et de



- les services d'orientation et de conseil des secteurs professionnels, tels que ceux offerts par les chambres de commerce et d'industrie,
- les services d'orientation et de conseil du secteur bénévole ; comme la jeunesse et l'éducation non formelle.

3.2 Coordination des parties prenantes

La mise à jour 2014 de l'inventaire européen montre des différences significatives dans la manière dont la validation est organisée dans différents contextes et contextes. Rassembler les différentes parties prenantes dans le cadre d'une stratégie (nationale) coordonnée est un défi et a jusqu'à présent été abordé différemment d'un pays à l'autre. Alors que certains pays introduisent de nouvelles législations et de nouveaux dispositifs de gouvernance pour soutenir la validation, d'autres ne disposent toujours pas d'une stratégie nationale dans ce domaine, ce qui rend difficile l'identification et la mobilisation des parties prenantes désireuses de mener une politique de validation au niveau national. La coordination de la validation et l'utilisation **des lignes directrices et recommandations sur les processus de validation de « Compétences avant les diplômes »** doivent se faire principalement au niveau national, en tenant compte de la répartition complexe des rôles et des responsabilités entre les parties prenantes publiques, bénévoles et privées.

3.3 Systèmes et cadres nationaux de certification

Les lignes directrices et recommandations sur les processus de validation et les cadres nationaux des certifications (CNC) partagent un objectif commun : **permettre aux individus de progresser dans leur parcours d'apprentissage en fonction des résultats d'apprentissage obtenus, et non de la durée et du lieu d'un programme d'apprentissage particulier.** En intégrant la validation des apprentissages non formels ou informels au système national de certifications, l'aspect de la validation devient plus transparent grâce à un statut juridique, une gouvernance et un financement plus clairs.

Le processus de validation dans le domaine universitaire et dans la pratique fait référence à l'évaluation systématique et rigoureuse de la recherche, des théories, des méthodologies, des produits ou des processus afin d'en assurer l'exactitude, la fiabilité et l'efficacité. La validation est essentielle pour établir la crédibilité et la confiance dans divers domaines, notamment la science, l'ingénierie, la médecine et l'industrie. Dans les contextes académiques et pratiques, le processus de validation est une étape essentielle pour assurer la fiabilité, l'exactitude et la qualité de la recherche, des produits ou des processus. Il permet d'éviter les erreurs, de minimiser les risques et de renforcer la confiance dans les résultats ou les livrables.





Le processus de validation, qu'il s'agisse de recherche académique ou d'applications pratiques, est généralement connu et compris par les praticiens des pays européens. La plupart des pays de l'Union européenne disposent d'un système éducatif, d'industries et d'organismes de réglementation bien établis qui soulignent l'importance de la validation dans divers domaines. Dans l'ensemble, le processus de validation est un concept bien reconnu et pratiqué par les professionnels et les praticiens dans de nombreux pays européens dotés de secteurs académiques et industriels développés. Il joue un rôle crucial dans la garantie de la qualité, de la sécurité et de la conformité des produits, des services et de la recherche menée dans divers domaines dans le pays.

3.4 Assurance qualité

L'attribution d'un certificat basé sur l'apprentissage non formel et informel nécessite un point de référence convenu (par exemple, une norme officielle de qualification, une norme professionnelle ou un programme d'enseignement ou un programme d'études approuvé). L'évaluation et la certification de Compétences Before Diplomas, qui visent à qualifier les formateurs, croisent principalement la classification européenne des aptitudes, des compétences, des qualifications et des professions (ESCO) avec le cadre européen des certifications (CEC) pour certifier les compétences clés.

Les Lignes directrices sur les compétences avant les diplômes visent à développer et à certifier les compétences de base, les compétences clés et les compétences d'innovation conformément à la norme ISO/CEI 17024, Évaluation de la conformité – Exigences générales pour les organismes de certification des personnes. ISO/IEC 17024 contient des exigences auxquelles un organisme de certification doit se conformer pour démontrer qu'il est compétent pour certifier des personnes pour un champ d'application spécifique. Le partenaire ICEP s.r.o., partenaire de Compétences Before Diplomas, utilise un manuel de gestion accrédité par le Service national d'accréditation slovaque (SNAS), qui est l'organisme local désigné pour l'accréditation des organismes de certification selon la norme internationale ISO/IEC 17024. Cette norme définit des exigences spécifiques en matière d'indépendance, de compétence et d'impartialité ; d'offrir une réelle garantie de qualité des services de certification disponibles.

Bien que la forme spécifique du processus de qualité varie d'un pays et d'un contexte à l'autre, comme nous l'avons déjà mentionné ci-dessus, les Lignes directrices sur les compétences avant les diplômes peuvent être prises en compte lors de l'élaboration d'une méthodologie d'apprentissage non formelle de validation des compétences, car elles sont sensibles à la forme et au contexte d'apprentissage.

Cedefop : Validation de l'apprentissage non formel et informel : inventaire européen de la validation : <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/validation-non-formal-and-informal-learning>



4 Élaboration de recommandations

La recommandation accorde une attention particulière au rôle de l'orientation et du conseil dans la validation ultérieure. Les États membres devraient veiller, dans le cadre des accords de validation, à ce que « des informations et des orientations sur les avantages et les possibilités de validation, ainsi que sur les procédures pertinentes, soient mises à la disposition des individus et des organisations » et que « la validation de l'apprentissage non formel et informel soit soutenue par des orientations et des conseils appropriés et soit facilement accessible ».

L'expérience nationale souligne l'importance de fournir des informations, des orientations et des conseils impartiaux et complets tout au long du processus de validation. Les expériences soulignent également l'importance de la coordination : des informations et des conseils pertinents doivent être offerts à proximité des lieux de vie, de travail et d'études et au moment où ils en ont besoin. Les individus doivent être informés des coûts et des avantages de la validation, notamment de la façon dont le processus peut influencer les progrès en matière d'apprentissage et d'emploi. L'orientation et le conseil sont particulièrement importants pour atteindre les groupes défavorisés et libérer leur potentiel inhérent. Les méthodes et outils d'orientation existants, conçus pour répondre aux besoins identifiés de groupes cibles spécifiques en fonction de l'âge, de la situation professionnelle, du milieu socio-économique ou du statut de migrant, peuvent être intégrés dans les initiatives de validation afin d'aider à définir l'objectif du processus.

Sur la base des résultats de l'étude de recherche de PR1 et de la partie Meilleures pratiques, nous avons sélectionné l'ensemble de 10 recommandations les plus pertinentes et les plus récentes de chacun des partenaires du projet. La procédure suivante a consisté à organiser des cycles de discussion-débat avec des représentants des décideurs politiques, des autorités locales, des parties prenantes concernées, des éducateurs d'adultes et d'autres professionnels, ainsi qu'avec des apprenants potentiels intéressés pour chaque pays. L'élaboration des recommandations s'appuyait sur les résultats du PR1, les conclusions recueillies au cours des cycles de débat et les documents pertinents des PR précédents et visait à élaborer le document de directives politiques, qui contient un compte rendu de la validation non formelle des compétences dans l'éducation des adultes et des recommandations sur l'encouragement et la mise en œuvre de ces recommandations, afin de faciliter la mise en œuvre de mesures appropriées pour favoriser la reconnaissance et la validation des compétences acquis par l'apprentissage informel et non formel et de promouvoir l'harmonisation et l'autonomisation des différents types de certifications en plus des qualifications formelles à reconnaître par les employeurs.

Conseil de l'UE, 2012, p. 3, points 3b et 3e





4.1 Production de recommandations politiques - France

Sur la base des résultats obtenus dans les résultats des projets précédents, nous proposons une liste de recommandations de politiques et de bonnes pratiques applicables et utilisables dans la pratique dans le pays respectif de chaque partenaire du projet. **L'ensemble des 10 recommandations a été abordé et discuté au cours des cycles de débat et a servi de base à d'autres solutions de projet :**

1. Accompagnement des jeunes sans qualification et sans emploi motivés à acquérir les compétences nécessaires à leur insertion sociale, civique et professionnelle.
2. Des structures indépendantes, bâties sur un ancrage local fort, construisent des partenariats avec les entreprises et l'ensemble des acteurs de l'insertion. Elles doivent également mettre en place des ressources dédiées.
3. Chaque stagiaire bénéficie d'un parcours individualisé et alterné pour entrer dans le monde du travail.
4. Accompagner les individus dans l'élaboration d'un plan d'action adapté aux besoins actuels du marché du travail, lutter contre le décrochage scolaire et accompagner les jeunes sans diplôme ni qualification.
5. Sensibiliser et éduquer les jeunes et les jeunes adultes sur toutes les questions de citoyenneté, de société et de travail. Les accompagner dans toutes les démarches menant à leur insertion socioprofessionnelle.
6. La caractéristique forte de l'école de la deuxième chance est qu'elle s'adresse à des couches particulièrement vulnérables de la population : les jeunes adultes qui ont quitté les systèmes éducatifs traditionnels sans diplôme et qui doivent aujourd'hui faire face à des difficultés sociales et humaines marquées.
7. Impliquer les entreprises dès le départ dans l'effort de formation, notamment la formation professionnelle.
8. Utilisez des méthodes d'enseignement actives qui facilitent l'action plutôt que l'apprentissage passif. Développer les compétences et les connaissances des stagiaires pour mieux définir leur projet professionnel.
9. Afin de favoriser l'insertion sociale, citoyenne et professionnelle des stagiaires pour les aider à trouver un emploi (CDD ou CDI, intérim, etc.) dans le métier de leur choix ou accéder à des formations (CAP, Bac pro, BAC, BTS, etc.) adaptées à leur projet professionnel.
10. Faciliter l'intégration sociale et civique des stagiaires : connaître leurs droits (santé, logement, argent) et leurs devoirs (découvrir les institutions, les activités citoyennes, etc.).





Sur la base des résultats obtenus lors des cycles de débats organisés avec des représentants des décideurs politiques, des autorités locales, des parties prenantes concernées, des éducateurs d'adultes et d'autres professionnels et des apprenants potentiellement intéressés, nous pouvons résumer **les recommandations suivantes sur les processus de validation, qui sont les mieux applicables, pertinents et utilisables dans la pratique pour chaque pays partenaire concerné :**

- Les recommandations doivent être rédigées avec des mots-clés en gras et organisées à partir de recommandations « plus simples » d'abord, puis « plus complexes » à la fin.
- Soutien avec des détails sur la façon de mettre en œuvre les recommandations, les exemples et les commentaires d'autres pays impliqués dans l'approche des compétences avant les diplômes.
- Peut-être qu'une présentation visuelle (comme une illustration) rendra les recommandations plus faciles à comprendre.
- Appliquez les recommandations sur l'apprentissage actif.
- Utilisation des pratiques d'éducation populaire, c'est-à-dire pédagogie active, écoute et intégration des idées nouvelles.
- Mettre en place un accompagnement spécifique des jeunes arrivants dans l'apprentissage de la langue et la valorisation des compétences développées dans leur pays d'origine et lors de leur migration.
- Ajouter la perspective interculturelle dans les recommandations (validation des diplômes des migrants) et peut-être les autres perspectives de la société non occidentale.

4.2 Production de recommandations politiques - Chypre

Sur la base des résultats obtenus dans les résultats des projets précédents, nous proposons une liste de recommandations de politiques et de bonnes pratiques applicables et utilisables dans la pratique dans les pays respectifs de chaque partenaire du projet. **L'ensemble des 10 recommandations a été abordé et discuté au cours des cycles de débat et a servi de base à d'autres solutions de projet :**

1. Création d'offres et d'activités d'apprentissage qui mènent à l'éducation numérique dans les zones rurales, promouvant ainsi l'importance et l'impact des compétences numériques pour l'avenir de l'industrie 4.0.
2. Accroître l'inclusion sociale des personnes issues de milieux défavorisés, y compris non seulement les résidents des zones rurales, mais aussi les réfugiés et les migrants.
3. Accroître la prise de conscience de l'importance de l'éducation numérique et des opportunités qui en découlent.



4. Faciliter la citoyenneté active et l'intégration des TCN.
5. Organiser pour les stagiaires une expérience hors du commun telle que des ateliers interculturels (enseignement en classe et visites) et plus encore parler de leurs sentiments exprimés.
6. Organiser des sessions de formation mixtes entre locaux et migrants d'âges et d'horizons différents pour échanger des connaissances et sensibiliser aux différences culturelles, etc.
7. Utiliser un programme de formation pour une communication et un mentorat multiculturels efficaces.
8. Pour les expériences de rencontre, utilisez un guide méthodologique et des questionnaires pour la mise en relation avec les locaux.
9. Faire participer des représentants du marché du travail à des programmes de mentorat et de perfectionnement afin de créer des possibilités pour les groupes d'adultes vulnérables.
10. Partager les bonnes pratiques et les réussites des migrants qui ont visité l'île afin d'encourager les autres à faire de même.

Sur la base des résultats obtenus lors des cycles de débats organisés avec des représentants des décideurs politiques, des autorités locales, des parties prenantes concernées, des éducateurs d'adultes et d'autres professionnels et des apprenants potentiellement intéressés, nous pouvons résumer **les recommandations suivantes sur les processus de validation, qui sont les mieux applicables, pertinents et utilisables dans la pratique pour chaque pays partenaire concerné :**

- Les recommandations doivent être faciles à comprendre en fonction des participants et à interpréter en fonction de leurs besoins, de leurs compétences ou de leur équipement (si nécessaire)
c'est-à-dire l'utilisation de la technologie en classe.
- L'un des problèmes auxquels ils sont confrontés est que la majorité des apprenants adultes qu'ils enseignent sont des migrants ou des réfugiés, de sorte que le grec ou l'anglais est leur langue principale.
- À l'heure actuelle, il existe différents systèmes de validation et des cadres de l'UE pour la validation des compétences (EntreComp, DigiComp, GreenComp), afin de les unifier dans le cadre d'une approche nationale, des efforts sont toujours en cours.
- La digitalisation de l'ensemble des formations et des outils, c'est-à-dire la création d'une plateforme en ligne où la formation peut être accessible à tous, quel que soit leur lieu de résidence.
- Créer des programmes d'intégration uniquement pour ces groupes cibles qui incluraient des compétences linguistiques, la préparation de CV, des contacts avec des agences de travail pour les aider à s'intégrer plus rapidement dans la communauté.
- Il serait bon de disposer d'un document séparé sur les bonnes pratiques avec des exemples pratiques de pratiques existantes.



4.3 Production de recommandations politiques - Irlande

Sur la base des résultats obtenus dans les résultats des projets précédents, nous proposons une liste de recommandations de politiques et de bonnes pratiques applicables et utilisables dans la pratique dans le pays respectif de chaque partenaire du projet. **L'ensemble des 10 recommandations a été abordé et discuté au cours des cycles de débat et a servi de base à d'autres solutions de projet :**

1. Intégrer l'apprentissage non formel et informel dans les systèmes formels d'éducation et de formation, en reconnaissant un large éventail d'expériences telles que le volontariat et les loisirs.
2. Mettre en place un système de transfert de crédits qui permet aux apprenants d'accumuler et de transférer les crédits obtenus dans le cadre de l'apprentissage informel et non formel vers des programmes d'enseignement formels.
3. Mener des campagnes de sensibilisation pour éduquer les apprenants, les employeurs et les établissements d'enseignement sur les avantages de la validation informelle des compétences acquises.
Partagez des histoires de réussite et des études de cas pour démontrer leur pertinence sur le marché du travail.
4. Favoriser la collaboration entre les parties prenantes par le biais d'initiatives conjointes et de partenariats pour soutenir la validation des compétences.
5. Favoriser la collaboration entre les établissements d'enseignement et les employeurs afin d'identifier les compétences requises sur le marché du travail.
6. Encourager les employeurs à reconnaître et à valoriser les compétences acquises grâce à l'apprentissage informel et non formel lors de l'embauche et de la promotion des employés.
7. Développer des outils flexibles et inclusifs tels que des profils de compétences, des portfolios et des évaluations pour valider les compétences issues de l'apprentissage informel et non formel.
8. Fournir une formation aux éducateurs impliqués dans la validation des compétences afin d'assurer une évaluation efficace.
9. Offrir du soutien et des conseils aux apprenants adultes qui cherchent à obtenir une validation, y compris des séances d'information et des programmes de mentorat.
10. Surveiller et évaluer les processus de reconnaissance et de validation afin d'identifier les défis et d'apporter des améliorations. Recueillez des commentaires et impliquez les parties prenantes dans le processus d'évaluation.

Sur la base des résultats obtenus lors des cycles de débats organisés avec des représentants des décideurs politiques, des autorités locales, des parties prenantes concernées, des éducateurs d'adultes et d'autres professionnels et des apprenants potentiels intéressés, nous pouvons résumer ce qui suit :



Recommandations sur les processus de validation, qui sont les mieux applicables, pertinents et utilisables dans la pratique pour chaque pays partenaire concerné :

- Reconnaître l'apprentissage non formel et informel en le valorisant et en l'intégrant dans les systèmes formels d'éducation et de formation. Plus précisément, reconnaître et valoriser un large éventail d'expériences d'apprentissage, y compris celles acquises par le biais du bénévolat, des passe-temps et de l'engagement communautaire. Cela garantira également un traitement équitable pour les personnes qui cherchent à obtenir une validation.
- Organiser des campagnes de sensibilisation pour informer les apprenants, les employeurs et les établissements d'enseignement sur les avantages de la validation des compétences acquises par le biais de l'apprentissage informel et non formel. Cela peut se faire par le biais de ressources et d'ateliers en ligne, notamment en partageant des histoires de réussite, des témoignages et des études de cas pour démontrer la pertinence et l'impact de ces compétences sur le marché du travail ;
- Favoriser la collaboration entre les parties prenantes afin de promouvoir et de soutenir la validation des compétences par le biais d'initiatives conjointes, de partenariats et de partage d'informations ;
- Développer des outils de reconnaissance flexibles, inclusifs et adaptés tels que des profils de compétences, des portfolios et des outils d'évaluation, pour valider les compétences acquises par l'apprentissage informel et non formel.
- Offrir des possibilités de formation aux éducateurs impliqués dans la validation des compétences. Cela permettra de s'assurer qu'ils ont les connaissances, les compétences et la compréhension nécessaires pour évaluer et valider efficacement les compétences.
- Fournir un soutien et des conseils aux apprenants adultes qui cherchent à obtenir une validation, y compris des séances d'information, des conseils ou même des programmes de mentorat pour en savoir plus sur le processus de validation, les exigences en matière de documentation, les cheminements de carrière et les possibilités d'éducation ;
- Surveiller et évaluer les processus de reconnaissance et de validation afin d'évaluer leur efficacité, d'identifier les défis et d'apporter les améliorations nécessaires. Il peut s'agir de recueillir des commentaires, d'analyser des données sur les résultats de la reconnaissance et d'impliquer les parties prenantes dans le processus d'évaluation.

4.4 Production de recommandations politiques - Italie

Sur la base des résultats obtenus dans les résultats des projets précédents, nous proposons une liste de recommandations de politiques et de bonnes pratiques applicables et utilisables dans la pratique dans le pays respectif de chaque partenaire du projet. **L'ensemble des 10 recommandations a été abordé et discuté au cours des cycles de débat et a servi de base à d'autres solutions de projet :**



1. Ajouter les compétences acquises dans des contextes non formels et informels à celles acquises dans le cadre de l'éducation et de la formation formelles.
2. Fournir aux praticiens de l'orientation professionnelle des outils efficaces pour mesurer, évaluer et valider les compétences et les aptitudes acquises dans des contextes non formels et informels.
3. Créer le manuel qui fournit des lignes directrices pour l'utilisation des outils pendant le processus d'orientation pour mesurer et valider les compétences non formelles et informelles.
4. Renforcer l'espace de confiance mutuelle, sur la base d'un modèle commun et d'outils pour valoriser les compétences transversales en toute transparence et transférabilité entre l'EFP, le volontariat et le marché du travail.
5. La mise en place d'un service dédié, capable de favoriser l'ensemble du système au niveau international et national et de fonctionner à plein régime.
6. Parvenir à une reconnaissance mutuelle des cadres et des normes liés aux compétences transversales en jeu, au sein du partenariat ainsi qu'entre les acteurs politiques impliqués au niveau local et européen.
7. Renforcer un espace de confiance mutuelle pour la mobilité, conformément aux nouvelles directives européennes sur les professions non réglementées (par exemple 2013/55/UE).
8. Sensibiliser les parties prenantes à l'importance du volontariat en tant qu'environnement d'apprentissage au profit du monde du travail.
9. La mise en place de services internes pour les volontaires, par des organisations bénévoles, afin de faciliter et de soutenir les processus de validation et de reconnaissance formelle des compétences acquises.
10. Fournir aux personnes et aux centres de validation certains services pour soutenir les activités d'évaluation.

Sur la base des résultats obtenus lors des cycles de débats organisés avec des représentants des décideurs politiques, des autorités locales, des parties prenantes concernées, des éducateurs d'adultes et d'autres professionnels et des apprenants potentiellement intéressés, nous pouvons résumer **les recommandations suivantes sur les processus de validation, qui sont les mieux applicables, pertinents et utilisables dans la pratique pour chaque pays partenaire concerné :**

- Les recommandations doivent être plus simples, plus faciles à lire et à comprendre, il est suggéré d'utiliser un langage plus simple et des phrases plus courtes.
- Il pourrait être utile de fournir des exemples pratiques pour chaque recommandation afin de mieux clarifier leur signification, avec des images significatives qui illustrent les concepts serait également avantageux.



- L'extension des lignes directrices en actions concrètes et l'organisation des recommandations en catégories spécifiques pourraient simplifier davantage le processus.
- La promotion du volontariat en tant qu'environnement d'apprentissage et la reconnaissance des compétences des bénévoles, ainsi que l'amélioration des capacités des opérateurs à identifier les compétences informelles, contribueraient à améliorer l'efficacité globale des recommandations.
- La création de contenus de formation pour adultes sur divers sujets, avec l'importance d'actions régionales et locales impliquant les membres de la communauté et les personnes en situation de vulnérabilité, pourrait avoir une valeur ajoutée significative pour favoriser une société plus équitable et améliorer l'offre d'éducation formelle et non formelle des adultes.
- La promotion de la formation continue des professionnels, le soutien à l'innovation et à l'expérimentation pour répondre aux enjeux émergents, ainsi que la promotion d'outils partagés et de normes communes pour l'évaluation des compétences transversales ont également été mis en avant comme des bonnes pratiques.
- Au niveau local ou régional, collaboration entre les autorités, les établissements d'enseignement et les organisations bénévoles pour créer des systèmes d'enregistrement des compétences dans des contextes informels afin d'évaluer et de valider les compétences.

4.5 Production de recommandations politiques - Portugal

Sur la base des résultats obtenus dans les résultats des projets précédents, nous proposons une liste de recommandations de politiques et de bonnes pratiques applicables et utilisables dans la pratique dans le pays respectif de chaque partenaire du projet. **L'ensemble des 10 recommandations a été abordé et discuté au cours des cycles de débat et a servi de base à d'autres solutions de projet :**

1. Reconnaître et valider les compétences acquises dans des contextes non formels et informels.
2. Soutenir l'élaboration d'un portfolio de réflexion ; valoriser les connaissances, les compétences et les attitudes acquises et/ou développées tout au long de la vie.
3. Motiver les adultes à avoir confiance en leurs capacités et à poursuivre leurs études et leurs qualifications.
4. Des formations spécialisées régulières et un travail coopératif peuvent ouvrir la voie à l'amélioration de la méthodologie et à la création d'activités et d'outils pour répondre à la diversité.
5. Sensibiliser et éduquer les jeunes et les jeunes adultes sur toutes les questions de citoyenneté, de société et de travail.



6. Accompagner les jeunes et les jeunes adultes dans toutes les démarches menant à leur insertion socioprofessionnelle.
7. Soutenir l'élaboration d'un portfolio de réflexion ; valoriser les connaissances, les compétences et les attitudes acquises et/ou développées tout au long de la vie.
8. Le produit principal de la validation des compétences est de construire tout au long du processus de l'apprenant adulte, constamment guidé et évalué par l'équipe d'éducateurs et par l'apprenant.
9. Intégrer les normes du Cadre de Référence des Compétences Clés (RCC) avec le débat et la réflexion sur les soft skills, les enjeux mondiaux, la citoyenneté, etc.
10. Construire l'approche autobiographique et sa structure flexible peut être adaptée pour répondre à différents besoins.

Sur la base des résultats obtenus lors des cycles de débats organisés avec des représentants des décideurs politiques, des autorités locales, des parties prenantes concernées, des éducateurs d'adultes et d'autres professionnels et des apprenants potentiellement intéressés, nous pouvons résumer **les recommandations suivantes sur les processus de validation, qui sont les mieux applicables, pertinents et utilisables dans la pratique pour chaque pays partenaire concerné :**

- Utiliser le processus de reconnaissance et de validation des acquis, de l'expérience et des compétences, dans tous les contextes informels, non formels et formels, comme un moyen très efficace d'accroître les qualifications, d'améliorer l'employabilité et d'améliorer le bien-être.
- Les équipes de formation et les éducateurs ont besoin d'informations et d'un soutien en temps opportun, d'une formation spécialisée régulière et d'un réseau de coopération avec des entités similaires.
- Le renforcement du partenariat avec les organes locaux concernés (municipalités, autres autorités publiques, employeurs, syndicats et organisations professionnelles) est essentiel pour consolider ce processus en tant que moyen crédible d'améliorer les compétences.
- Les autorités nationales et les parties prenantes doivent fournir régulièrement des informations et une promotion dans les médias, au niveau national, afin de soutenir la diffusion et les efforts au niveau local.
- Rendre le texte accessible de différentes manières et explorer les recommandations par le biais d'activités telles que des débats, des quiz, etc.
- Utiliser un portfolio partagé entre l'équipe d'éducateurs et l'apprenant, à construire conjointement pour tirer le meilleur parti des ressources numériques et développer les compétences numériques chez les apprenants adultes.
- Soutien financier ou subvention pour les apprenants adultes qui atteignent un niveau de qualification plus élevé.





- Il est important de permettre à tous les éléments, apprenants, formateurs, employeurs, de participer davantage et d'exprimer leurs opinions.
- Les recommandations devraient prendre en compte les mesures visant à améliorer les conditions de toutes les parties concernées, tenir compte de l'innovation et préparer l'avenir.

4.6 Production de recommandations politiques - Roumanie

Sur la base des résultats obtenus dans les résultats des projets précédents, nous proposons une liste de recommandations de politiques et de bonnes pratiques applicables et utilisables dans la pratique dans le pays respectif de chaque partenaire du projet. **L'ensemble des 10 recommandations a été abordé et discuté au cours des cycles de débat et a servi de base à d'autres solutions de projet :**

1. Le processus de validation doit être effectué conformément aux normes professionnelles établies.
2. La preuve des compétences professionnelles doit être recueillie par l'application de différentes méthodes d'évaluation appliquées dans divers contextes et à différentes occasions.
3. L'évaluation doit être indépendante de l'enseignement et de la formation professionnels formels, c'est-à-dire qu'elle peut se dérouler en dehors d'un programme d'éducation ou de formation formel.
4. L'évaluation de chaque unité de compétence doit se conclure par un résultat pour le candidat - compétent ou pas encore compétent.
5. La certification d'une compétence professionnelle implique la validation des conditions minimales de promotion de toutes les exigences minimales imposées par les outils d'évaluation autorisés, liées aux unités de compétence / acquis d'apprentissage, qui définissent la compétence.
6. Reconnaissance officielle et validation des qualifications et des connaissances acquises par le biais d'expériences professionnelles, d'activités non formelles et informelles.
7. Accroître la mobilité de la main-d'œuvre nationale sur le marché européen.
8. Mise en place de centres où les individus peuvent venir acquérir la validation de leurs qualifications obtenues par des méthodes informelles et non formelles.
9. Reconnaître la nécessité et l'importance des compétences générales des éducateurs d'adultes dans les pays partenaires et au niveau européen.
10. Co-crée un processus d'apprentissage basé sur des badges ouverts et du matériel d'apprentissage multimodal pour améliorer les compétences non techniques manquantes.



Sur la base des résultats obtenus lors des cycles de débats organisés avec des représentants des décideurs politiques, des autorités locales, des parties prenantes concernées, des éducateurs d'adultes et d'autres professionnels et des apprenants potentiellement intéressés, nous pouvons résumer **les recommandations suivantes sur les processus de validation, qui sont les mieux applicables, pertinents et utilisables dans la pratique pour chaque pays partenaire concerné :**

- Le délai disponible pour demander la validation des compétences ou aptitudes non formelles n'est pas général, il dépend du type de compétences soumises au processus de validation, mais il comprend nécessairement une composante théorique et une composante pratique.
- Les prestataires offrant des services de formation professionnelle ont également le droit d'être accrédités pour les services de validation, dont une liste peut être fournie aux demandeurs avec l'appui des agences de formation et d'emploi des comtés.
- Les personnes ayant des compétences non formelles acquises en cours d'emploi sont soumises à la politique de l'entreprise en matière de validation de ces compétences - certaines entreprises peuvent offrir une certification écrite ; D'autres peuvent délivrer des certificats attestant du processus de qualification en cours d'emploi.
- Les entreprises peuvent fournir un soutien ou des ressources pour le processus de validation.
- Étant donné que les prestataires de formation sont des entités privées et qu'ils peuvent également obtenir une accréditation pour la validation des compétences non formelles, il y a des frais associés au processus de validation, mais nous n'avons pas de données sur leur montant.
- Les méthodes et outils utilisés pour la validation peuvent inclure des entretiens, des tests, un examen oral, un examen pratique, des évaluations de portfolio, etc.
- Les documents ou preuves nécessaires pour lancer le processus de validation comprennent des certificats, des références ou d'autres documents pertinents.
- Adaptez le processus de validation pour tenir compte des besoins et du niveau de compétence de chaque candidat. Pour les personnes qui ne sont pas à l'aise avec les évaluations ou les examens formels, il serait efficace d'utiliser des méthodes de validation non formelles, telles que l'évaluation basée sur un portfolio ou l'observation des compétences dans un environnement de travail réel.
- Mettre en œuvre des mécanismes d'assurance qualité robustes pour assurer la validité et la crédibilité du processus de validation. Cela implique une formation adéquate des évaluateurs, la supervision du processus et l'analyse des données pour des améliorations continues.

4.7 Production de recommandations politiques - Slovaquie



Sur la base des résultats obtenus dans le projet précédent, nous proposons une liste de recommandations pour les politiques et les bonnes pratiques applicables et utilisables dans la pratique dans les pays respectifs de chaque partenaire du projet. **L'ensemble des 10 recommandations a été abordé et discuté au cours des cycles de débat et a servi de base à d'autres solutions de projet :**

1. L'éducation des adultes doit s'inscrire clairement dans le cadre d'une stratégie globale d'apprentissage tout au long de la vie qui tienne compte de tous les secteurs et de toutes les formes d'apprentissage (formel, non formel et informel) et leur accorde une importance égale.
2. L'éducation des adultes est un bien commun et public qui transforme les vies et les sociétés.
3. La participation de tous les apprenants, en particulier ceux qui ont de faibles compétences de base, est encouragée.
4. L'autonomisation des méthodes et méthodologies non formelles permet d'appliquer la créativité, les connaissances et les compétences existantes des apprenants et d'offrir des expériences d'apprentissage inspirantes.
5. Des formateurs professionnels, des formateurs et du personnel sont nécessaires pour appliquer les méthodes appropriées et obtenir une offre de haute qualité et une expérience d'apprentissage réussie.
6. Renforcement des capacités et innovation dans le domaine de l'éducation des adultes.
7. La coopération (régionale, européenne, mondiale et institutionnelle) est cruciale non seulement pour la visibilité de l'éducation des adultes, mais aussi pour l'apprentissage par les pairs et le transfert d'innovation.
8. Fournir aux formateurs des outils pratiques conduisant à une méthode innovante de formation liée aux compétences de base et transversales, aux compétences managériales innovantes et à l'esprit entrepreneurial.
9. Promouvoir et rénover les compétences managériales des adultes et favoriser la prise de conscience de l'importance de l'innovation et de l'apprentissage tout au long de la vie.
10. Stimuler les initiatives d'auto-emploi chez les adultes, en fonction des besoins et des antécédents identifiés des chômeurs.

Sur la base des résultats obtenus lors des cycles de débats organisés avec des représentants des décideurs politiques, des autorités locales, des parties prenantes concernées, des éducateurs d'adultes et d'autres professionnels et des apprenants potentiellement intéressés, nous pouvons résumer **les recommandations suivantes sur les processus de validation, qui sont les mieux applicables, pertinents et utilisables dans la pratique pour chaque pays partenaire concerné :**

- Les recommandations doivent être formulées de manière claire et compréhensible, avec des phrases simples et directes, sans énoncés compliqués.
- Le renforcement des capacités et l'innovation dans le domaine de l'éducation des adultes fournissent aux formateurs des outils pratiques menant à des méthodes de formation innovantes.
- Collecte de données sur les meilleures pratiques basées sur la législation, leur vérification ultérieure, leur certification et la délivrance de la certification.
- Appliquer la vérification des compétences de manière informelle et à l'éducation non formelle.



- La validation des meilleures pratiques devrait inclure la mise à l'essai, la certification et l'examen, l'attribution des tâches et leur exécution dans la qualité requise, ainsi que l'évaluation ultérieure du personnel pour valider les compétences acquises par le biais de l'apprentissage informel et non formel.
- Les recommandations et les lignes directrices devraient inclure l'utilisation d'exemples pratiques et d'exemples d'experts et de professionnels dans le domaine connexe.
- Les lignes directrices et les recommandations finales sur les processus de validation devraient être disponibles en ligne.





5 Lignes directrices et recommandations finales sur les processus de validation

Notre dernière étape consiste à finaliser les lignes directrices et les recommandations spécifiques sur les processus de validation dans l'ensemble final des recommandations les plus importantes, les plus pertinentes et les plus significatives, qui sont basées sur l'ensemble des résultats obtenus de chaque pays partenaire concerné :

- a) Les lignes directrices et les recommandations doivent être rédigées de manière claire et compréhensible avec des mots-clés en gras, avec des étapes faciles à retenir et sans énoncés compliqués.
- b) Les recommandations doivent être bien organisées et inclure les bonnes pratiques avec des exemples pratiques pour chaque recommandation afin de mieux clarifier leur signification.
- c) L'élargissement des lignes directrices en actions ou en étapes concrètes et l'organisation des recommandations en catégories spécifiques pourraient simplifier davantage le processus et améliorer l'offre d'éducation formelle et non formelle des adultes.
- d) Au niveau local ou régional, collaboration entre les autorités, les établissements d'enseignement et les organisations bénévoles pour créer des systèmes d'enregistrement des compétences dans des contextes informels afin d'évaluer et de valider les compétences.
- e) Adaptez le processus de validation pour tenir compte des besoins et du niveau de compétence de chaque candidat. Pour les personnes qui ne sont pas à l'aise avec les évaluations ou les examens formels, il serait efficace d'utiliser des méthodes de validation non formelles, telles que l'évaluation basée sur un portfolio ou l'observation des compétences dans un environnement de travail réel.
- f) Les personnes ayant des compétences non formelles acquises sur le lieu de travail sont soumises à la politique de l'entreprise sur la validation de ces compétences, certaines entreprises peuvent offrir une certification écrite, d'autres peuvent délivrer des certificats attestant du processus de qualification en cours d'emploi.
- g) Mettre en place des mécanismes d'assurance qualité pour assurer la validité et la crédibilité du processus de validation. Cela implique une formation adéquate des évaluateurs, la supervision du processus et l'analyse des données pour des améliorations continues.
- h) Les lignes directrices et les recommandations finales sur les processus de validation devraient être disponibles en ligne.



Le projet se concentrant sur l'identification et le développement de voies possibles de reconnaissance et de validation des compétences acquises dans des contextes non formels et informels, en particulier par le biais du Portfolio de Validation, nous proposons des étapes spécifiques adaptables et applicables dans chaque pays de l'Union européenne :

1. Systèmes collaboratifs d'enregistrement des compétences :

- Mesures d'action : Favoriser la collaboration au niveau local ou régional entre les autorités, les établissements d'enseignement et les organisations bénévoles.
- Exemple pratique : Mettre en place un comité mixte composé de représentants des autorités locales, des établissements d'enseignement et des ONG pour concevoir et mettre en œuvre des systèmes d'enregistrement des compétences.

2. Des processus de validation sur mesure :

- Étapes d'action : Personnalisez le processus de validation pour répondre aux besoins et aux niveaux de compétence de chaque candidat.
- Exemple pratique : Mener des entretiens initiaux avec les apprenants afin d'identifier leurs méthodes de validation préférées, telles que l'évaluation basée sur un portfolio ou l'observation en cours d'emploi.

3. Intégration de la politique d'entreprise :

- Étapes d'action : Reconnaître l'influence des politiques de l'entreprise sur la validation des compétences non formelles acquises au travail.
- Exemple pratique : S'engager auprès des entreprises locales pour comprendre leurs pratiques de validation, en veillant à ce qu'elles soient conformes au cadre de reconnaissance plus large.

4. Mécanismes d'assurance de la qualité :

- Mesures à prendre : Mettre en œuvre des mesures d'assurance de la qualité robustes pour accroître la crédibilité du processus de validation.
- Exemple pratique : Fournir une formation complète aux évaluateurs, établir un cadre de supervision et analyser régulièrement les données en vue d'une amélioration continue.

5. Accessibilité en ligne des lignes directrices :

- Mesures à prendre : Veiller à ce que les lignes directrices et recommandations finales soient disponibles en ligne pour un accès généralisé.
- Exemple pratique : Développer un site Web dédié ou une plateforme en ligne où les parties prenantes, y compris les apprenants adultes, peuvent facilement accéder aux lignes directrices et les télécharger.

Ce schéma logique illustre le déroulement du processus de reconnaissance et de validation, en commençant par les systèmes collaboratifs d'enregistrement des compétences et en se diversifiant dans les processus de validation personnalisés, ...



l'intégration des politiques d'entreprise, les mécanismes d'assurance qualité et l'accessibilité en ligne des lignes directrices. Chaque étape contribue à l'élaboration d'un cadre global de reconnaissance et de validation des compétences dans des contextes non formels et informels :

LIGNES DIRECTRICES ET RECOMMANDATIONS SUR LES PROCESSUS DE VALIDATION - INFOGRAPHIE -



**1 SYSTÈMES COLLABORATIFS POUR
L'ENREGISTREMENT DES COMPÉTENCES**
COMITÉS, ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT, ORGANISATIONS
BÉNÉVOLES



2 PROCESSUS DE VALIDATION SUR MESURE
VALIDATION PERSONNALISÉE POUR CHAQUE CANDIDAT,
MÉTHODES DE VALIDATION PRÉFÉRÉES (PAR EXEMPLE, LE
PORTEFOLIO)



**3 INTÉGRATION DE LA POLITIQUE DE
L'ENTREPRISE**
RECONNAISSANCE DES POLITIQUES DE L'ENTREPRISE EN MATIÈRE
DE VALIDATION, ENGAGEMENT AVEC LES ENTREPRISES LOCALES
POUR L'ALIGNEMENT



4 MÉCANISME D'ASSURANCE QUALITÉ
DES MESURES SOLIDES POUR LA CRÉDIBILITÉ, FORMATION DES
ÉVALUATEURS, SUPERVISION, ANALYSE DES DONNÉES



**5 ACCESSIBILITÉ EN LIGNE DES LIGNES
DIRECTRICES**
SITE WEB/PLATEFORME DÉDIÉ(E) AUX LIGNES DIRECTRICES, ACCÈS
FACILE POUR LES PARTIES PRENANTES ET LES APPRENANTS INTÉRESSÉS



<https://www.compb4d.cloud>





En suivant ces lignes directrices claires et réalisables, les parties prenantes locales et régionales peuvent mettre en place des systèmes efficaces de reconnaissance et de validation des compétences acquises dans des contextes non formels et informels. Cette approche favorise l'inclusivité en adaptant le processus aux besoins individuels, en intégrant les politiques de l'entreprise et en assurant la crédibilité du processus de validation grâce à des mesures d'assurance de la qualité. L'accessibilité en ligne des lignes directrices améliore encore leur portée et leur facilité d'utilisation.

[Type here]



Co-funded by
the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



6 Conclusion

Ce document intègre les résultats de l'évaluation et du projet dans des déclarations clés afin d'aider les parties prenantes et les autorités à améliorer les mesures politiques et sociales, tout en soutenant la création d'un réseau de professionnels et de parties prenantes travaillant dans le domaine de l'éducation des adultes. Des professionnels travaillant dans différents domaines de l'apprentissage des adultes et des processus de validation ont été invités à discuter des résultats du projet en tant que problèmes et solutions sur le terrain. Ils seront également invités à assurer le suivi du projet dans leur propre pays avec la participation de représentants des autorités locales s'ils acceptent de coopérer. Les recommandations seront distribuées aux réseaux des partenaires et des partenaires associés du projet et, par leur intermédiaire, aux institutions nationales et européennes concernées qui travaillent au développement de politiques et de services d'intégration transnationale, ce qui permettra d'atteindre davantage les institutions et les employeurs, en comblant le fossé entre la validation et l'employabilité, soulignant ainsi l'importance de reconnaître que les différents contextes d'apprentissage ont la même valeur.

Il est important de renforcer une approche multipartite lorsque l'on parle de Certification/Validation des compétences. Le maintien des liens entre les services publics de l'emploi et les agences privées pour l'emploi (y compris les experts, les professionnels et les représentants de l'industrie nationale et internationale, les centres de formation professionnelle, les organismes de formation, les partenaires sociaux et d'autres institutions) sert de plate-forme pour échanger des points de vue sur les initiatives et les bonnes pratiques en matière de validation de l'apprentissage informel et non formel. Le cœur du projet « Compétences avant diplômes » « Lignes directrices et recommandations sur les processus de validation » est de promouvoir la coopération multipartite avec les acteurs clés pertinents dans chaque contexte national et conformément au cadre européen des certifications.

Comme il s'agit d'un produit axé sur les politiques, les résultats seront essentiels pour le transfert vers d'autres contextes dans les pays partenaires et au-delà, ainsi que pour l'impact et la durabilité des résultats du projet. La production de résultats avec la participation active de représentants de tous les groupes cibles et des parties prenantes concernées représente un élément d'innovation et un outil efficace pour l'élaboration d'un document comportant des aspects et des messages d'impact méthodologique, pédagogique et politique.





SUIVEZ-NOUS !

 [HTTP://COMPB4D.EU/](http://COMPB4D.EU/)



Consortium

