

Avis du Comité économique et social européen sur la «Validation des compétences et qualifications acquises dans le cadre d'apprentissages non formels et informels — la contribution pratique de la société civile organisée»

(avis d'initiative)

(2016/C 013/09)

Rapporteur: M. Pavel TRANTINA

Corapporteuse: M^{me} Marie ZVOLSKÁ

Le 22 janvier 2015, le Comité économique et social européen a décidé, conformément à l'article 29, paragraphe 2, de son règlement intérieur, d'élaborer un avis d'initiative sur la:

«Validation des compétences et qualifications acquises dans le cadre d'apprentissages non formels et informels — la contribution pratique de la société civile organisée»

(avis d'initiative).

La section spécialisée «Emploi, affaires sociales, citoyenneté», chargée de préparer les travaux du Comité en la matière, a adopté son avis le 17 juin 2015.

Lors de sa 510^e session plénière des 16 et 17 septembre 2015 (séance du 16 septembre 2015), le Comité économique et social européen a adopté le présent avis par 212 voix pour et 8 abstentions.

1. Conclusions et recommandations

1.1. Le CESE est convaincu qu'il convient de mettre l'accent sur l'identification, l'enregistrement, l'évaluation et donc la valorisation des résultats obtenus grâce à l'apprentissage non formel et informel, et ce, d'une manière qui soit la plus comparable possible et compréhensible pour l'ensemble des parties prenantes, notamment les employeurs et les établissements d'enseignement.

1.2. Les États membres devraient veiller à ce que les citoyens, quels que soient leur catégorie d'âge et leur niveau de qualification, aient la possibilité de bénéficier de la validation des acquis de l'apprentissage non formel et informel. À cette fin, il peut s'avérer nécessaire que les prestataires d'éducation non formelle, les pouvoirs publics et d'autres parties prenantes œuvrent davantage ensemble, notamment sur les questions de financement et de validation.

1.3. Le CESE appelle à soutenir l'ensemble des parties prenantes, notamment les partenaires sociaux et d'autres organisations de la société civile, afin qu'elles soient conscientes des avantages qu'apporte une telle validation et qu'elles puissent participer activement à la mise au point des cadres nationaux des certifications et à la définition des qualifications professionnelles.

1.4. Il est indispensable de fournir aux citoyens les informations pertinentes sur les avantages, les possibilités et les mécanismes de validation des compétences. Le CESE recommande aux États membres de développer les institutions qui fournissent des instructions et conseils en ce sens et d'associer à cette action, notamment, les services de l'emploi mais aussi les centres d'information pour la jeunesse, les établissements d'enseignement, les employeurs, les organisations syndicales, les centres de conseil en matière de carrière, les organisations de jeunesse, de femmes et d'aide aux migrants et aux handicapés, ainsi que les pouvoirs publics.

1.5. Il est indispensable de disposer au préalable d'un cadre législatif de qualité à l'échelon national qui garantisse l'équivalence des certificats obtenus au terme d'une éducation formelle et d'un apprentissage non formel ou informel. Cette nécessité pose des exigences très élevées s'agissant de la qualité des procédures de validation, qu'il convient de soutenir aussi sur le plan financier, par exemple grâce au Fonds social européen.

1.6. Le CESE appelle les établissements d'enseignement, notamment les écoles secondaires et supérieures d'enseignement professionnel, à soutenir davantage la validation des compétences et des savoirs acquis de manière non formelle. À cet égard, il existe dans l'Union européenne un certain nombre d'exemples de bonnes pratiques qu'il convient de diffuser.

1.7. Le CESE est convaincu que la négociation collective et le dialogue social entre les syndicats et les employeurs peuvent tenir une place importante dans le processus de validation de l'éducation non formelle et de l'apprentissage tout au long de la vie. Il est nécessaire d'œuvrer par leur truchement à la validation de l'apprentissage non formel, en ce qu'il constitue un apport important au débat sur l'employabilité et les instruments qui la favorisent.

1.8. Dans un contexte de chômage élevé des jeunes, il est judicieux de favoriser les possibilités d'interaction mutuelle entre les agences d'emploi privées et publiques, les organisations bénévoles, notamment celles de jeunes, et les employeurs. Cette action peut servir de moyen pour renforcer la visibilité et sensibiliser davantage à l'importance et à la valeur de l'éducation non formelle et de l'apprentissage informel au sein des organisations de bénévoles et elle est également susceptible de renforcer la confiance mutuelle.

1.9. C'est pourquoi il convient de soutenir le développement et l'utilisation d'instruments d'autoévaluation qui aident la personne à déterminer et à décrire les résultats de son apprentissage en partant de l'expérience acquise au sein d'organisations de la société civile. Par le passé, le CESE s'est déjà exprimé en faveur de la création du passeport européen des compétences, puis de l'instrument «Europass Experience». Il ne cache donc pas sa déception que la Commission européenne ait suspendu les préparatifs de l'«Europass Experience», et il l'encourage à se mobiliser et à finaliser avec succès cet instrument.

2. Introduction: les apprentissages non formels et informels

2.1. Malgré la situation économique et sociale défavorable que connaissent de nombreux États membres de l'Union européenne, où même une éducation formelle n'apporte pas la garantie de pouvoir intégrer le marché du travail, le CESE estime que l'Union européenne ne peut se permettre de ne pas valider les précieuses ressources latentes que recèlent l'expérience et les compétences acquises de manière non formelle ou informelle.

2.2. Cette validation peut offrir une chance notamment à certains groupes défavorisés (femmes, migrants, jeunes, travailleurs âgés). Toutefois, elle ne devrait pas soulever de faux espoirs sur les possibilités d'en tirer rapidement parti sur le marché du travail. Pour ce faire, il est nécessaire que la politique économique et sociale soit davantage axée sur les investissements, la création d'emplois de qualité et la lutte contre la pauvreté et le risque d'exclusion sociale. Ces politiques doivent également favoriser et soutenir le renforcement des systèmes d'éducation, de formation et de requalification.

2.3. Le CESE s'appuie sur l'important document que constitue la recommandation du Conseil du 20 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel⁽¹⁾. Celle-ci souligne que *la validation des résultats d'apprentissage, c'est-à-dire savoirs, aptitudes et compétences, acquis par un apprentissage non formel ou informel peut contribuer de façon importante à renforcer l'employabilité et la mobilité et à accroître la motivation en faveur de l'apprentissage tout au long de la vie, notamment chez les personnes défavorisées sur le plan socio-économique ou les personnes peu qualifiées. La validation des savoirs, des aptitudes et des compétences utiles peut contribuer à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à la promotion de la mobilité et à la stimulation de la compétitivité et de la croissance économique.*

2.4. Selon le Conseil, les organisations patronales, les employeurs, les syndicats, les chambres de l'industrie, du commerce et de l'artisanat, les organismes nationaux intervenant dans la procédure de validation des qualifications professionnelles et dans l'évaluation et la certification des résultats d'apprentissage, les agences pour l'emploi, les organisations et les animateurs de jeunesse, les prestataires de services d'enseignement et de formation et d'autres organisations de la société civile sont autant d'intervenants de premier plan qui ont un rôle important à jouer pour ce qui est de faciliter l'accès aux possibilités d'apprentissage non formel et informel, ainsi que lors des procédures afférentes de validation des acquis.

2.5. Conformément à la recommandation publiée par le Conseil en 2012, les États membres devraient mettre en place, au plus tard en 2018, en tenant compte des situations et des spécificités nationales et dans les conditions qu'ils jugent appropriées, *des modalités de validation des apprentissages non formels et informels qui permettent aux citoyens:*

— *de faire valider les savoirs, les aptitudes et les compétences qu'ils ont acquis grâce à l'apprentissage non formel et informel, y compris, le cas échéant, par des ressources didactiques en libre accès,*

— *d'obtenir une qualification complète ou, le cas échéant, une qualification partielle, sur la base d'expériences d'apprentissage non formelles et informelles validées [...].*

⁽¹⁾ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:FR:PDF>

2.6. Il y a lieu, selon la recommandation du Conseil, d'intégrer les éléments suivants aux modalités de validation de l'apprentissage non formel et informel et de permettre à chacun de bénéficier de ces éléments, séparément ou de manière combinée, en fonction de ses besoins:

- *L'IDENTIFICATION des acquis d'apprentissage non formels et informels de la personne,*
- *LES DOCUMENTS attestant les acquis d'apprentissage non formels et informels de la personne,*
- *L'ÉVALUATION des acquis d'apprentissage non formels et informels de la personne;*
- *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 d'autres formes jugées appropriées.*

Les lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels de 2009 ⁽²⁾ (et leur version mise à jour en 2015) s'adressent aux individus et acteurs qui sont chargés du lancement, du développement, de la mise en œuvre et du déroulement du processus de validation. Différents acteurs interviennent à différents niveaux (européen, national, sectoriel et local) et dans des contextes divers (il peut s'agir des secteurs public, privé et bénévole, du domaine de l'éducation et de la formation, ou encore des services du marché du travail). Les lignes directrices ont pour objet de clarifier les conditions dans lesquelles s'opèrent les vérifications et d'attirer l'attention sur les possibilités dont disposent les parties prenantes à chaque étape du processus.

2.7. Le CESE a déjà souligné, à plusieurs reprises, la contribution qu'apporte l'éducation non formelle et l'importance que revêt sa reconnaissance. Cependant, le présent avis exprime pour la première fois ce point de vue de manière complète. Il se fixe pour objectif de rassembler les points de vue des représentants des employeurs, des travailleurs et d'autres organisations de la société civile en ce qui concerne les procédures concrètes de validation, ainsi que de présenter des propositions de solutions pratiques de leur propre point de vue.

3. Compétences et connaissances acquises dans le cadre de l'apprentissage non formel et informel

3.1. Le déclin d'une production reposant sur la spécialisation et fondée sur les métiers, les évolutions technologiques et, à l'opposé, l'essor du secteur des services ont pour conséquence que les employeurs du XXI^e siècle mettent désormais davantage l'accent sur la «personnalité» des travailleurs et les compétences «transversales» ou «transférables». L'apprentissage tout au long de la vie et la validation des compétences et des connaissances ainsi acquises en dehors de l'enseignement scolaire gagnent en importance.

3.2. En 2012, l'université de Bath et GHK Consulting ont élaboré, à la demande du Forum européen de la jeunesse, une étude sur l'incidence que peut avoir l'apprentissage non formel dans le cadre des organisations de jeunesse sur l'employabilité des jeunes ⁽³⁾. Les organisations de jeunesse sont d'importants fournisseurs d'éducation non formelle. Ce type de formation au sein desdites organisations ne vise pas en premier lieu à accroître l'employabilité; cependant, les compétences que l'on acquiert dans ce contexte peuvent y contribuer et c'est précisément cet aspect qui fait l'objet de la présente analyse.

3.3. L'étude aboutit à la conclusion générale que les compétences requises par les employeurs correspondent clairement à celles que permet de développer le secteur de l'apprentissage non formel. Sur les six compétences non techniques qui sont le plus souvent recherchées par les employeurs, cinq font partie de celles que développent davantage les organisations de jeunesse (l'exception étant les compétences mathématiques). Ces compétences non techniques qui sont le plus souvent requises par les employeurs sont: les compétences de communication, les capacités d'organisation ou de planification, la capacité à prendre des décisions, le sens du travail en équipe, la fiabilité ou l'autonomie et les compétences mathématiques. Ces compétences non techniques sont considérées comme cruciales pour qu'une personne soit en mesure de mener un travail avec succès. Il se produit ici également un développement de certains traits de la personnalité, tels que la motivation personnelle, l'esprit d'initiative et la créativité, qui sont des qualités personnelles liées à la fiabilité ou l'autonomie et à l'esprit d'entreprise.

⁽²⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4054>

⁽³⁾ http://issuu.com/yomag/docs/reportnfe_print

3.4. Tous les citoyens sont appelés à apprendre de manière non formelle et informelle dans le cadre du processus d'apprentissage tout au long de la vie. Par exemple, de nombreuses femmes (mais aussi des hommes) qui gèrent les affaires de leur famille développent des compétences qui sont susceptibles d'être transposées sur le lieu de travail, notamment dans le domaine des services sociaux. Si elles doivent changer d'emploi du fait d'un licenciement ou pour des raisons familiales, elles peuvent mettre à profit ces connaissances également lors de la transition vers un nouveau poste, ou encore, dans les cas des femmes migrantes, afin d'obtenir un premier travail. Le CESE avait déjà appelé les États membres ⁽⁴⁾ à «accélérer les processus de reconnaissance des qualifications et expériences acquises à l'étranger, pour permettre aux femmes de trouver des emplois correspondant à leurs compétences et aspirations» et à «considérer que le travail dans certains secteurs (nettoyage, garde d'enfants, soins aux personnes âgées, hôtels-café-restaurants, agriculture, etc.) peut offrir des opportunités pour les femmes immigrées moins qualifiées à condition de sortir ces secteurs du travail au noir, de les professionnaliser et de les valoriser, de former les femmes à ces métiers et de leur permettre d'évoluer dans leur carrière». Il avait également appelé les partenaires sociaux à «faciliter, dans les conventions collectives, la reconnaissance des qualifications des femmes migrantes».

3.5. Pour valider avec succès l'apprentissage non formel et informel, il importe de placer davantage l'accent sur les acquis obtenus grâce à cet apprentissage. Cette évolution est par ailleurs soutenue de manière expresse et systématique depuis 2004 dans le cadre du programme de la politique de l'Union européenne pour l'éducation, la formation professionnelle et l'emploi. Une nouvelle étude du Cedefop, basée sur des travaux de recherche menés entre 2013 et 2015, montre que cette importance accrue accordée aux acquis de l'apprentissage ne cesse de s'accroître dans toute l'Europe — lors de l'élaboration de cadres nationaux de certification, de la définition et de la description des qualifications professionnelles, dans l'utilisation de ces acquis de l'apprentissage dans les programmes ou dans celle de ces acquis dans les procédures d'évaluation comme points de référence aux fins de la validation. Cette démarche devrait permettre un surcroît de transparence, de pertinence et de qualité de l'éducation et d'ouverture à l'apprentissage non formel et informel. Sur le plan pratique, il importe d'assigner des objectifs clairs aux élèves ou aux étudiants, qui exercent un effet de motivation, permettent une certaine souplesse dans les parcours d'apprentissage et déterminent le choix des études en fonction de l'évaluation des acquis. Dans le même temps, pour obtenir des acquis de qualité, il est nécessaire d'améliorer également les méthodes et processus d'enseignement ou d'apprentissage en tant que tels.

3.6. Il en résulte qu'il convient de mettre l'accent sur l'évaluation et la détermination des acquis obtenus grâce à l'apprentissage non formel, et ce, d'une manière qui soit compréhensible pour l'ensemble des parties prenantes, notamment les employeurs et les établissements d'enseignement. Ces acquis peuvent même être validés par la suite, pour autant que la personne concernée soit intéressée et que soient créées les conditions adéquates, telles que de véritables qualifications professionnelles, équivalant à des programmes formels de formation.

4. Aspects pratiques de la validation des compétences et des qualifications

4.1. Encadrement, conseil et information

4.1.1. Dans le cadre des processus de validation, les États membres devraient veiller à ce que les particuliers et les organisations disposent des informations et des recommandations concernant les possibilités de validation et les avantages qui y sont liés, ainsi que les procédures qui s'y rapportent; la validation de l'apprentissage non formel et informel devrait en outre être encouragée par des orientations et des conseils pertinents, tout en étant facilement accessible.

4.1.2. Les systèmes de validation de l'apprentissage non formel et informel doivent obéir à des principes pertinents et tenir compte des besoins et des contextes nationaux, régionaux et locaux mais aussi sectoriels.

4.1.3. Il est nécessaire de faire en sorte que les citoyens, quels que soient leur catégorie d'âge et leur niveau de qualification, aient la possibilité d'en bénéficier. À cette fin, il peut s'avérer nécessaire que le secteur à but non lucratif, les pouvoirs publics et d'autres parties prenantes œuvrent davantage ensemble, notamment sur les questions de financement et de validation.

4.1.4. Les citoyens devraient être informés des avantages supplémentaires qu'apporte une participation durable aux activités des organisations de bénévoles. Même une brève période d'engagement bénévole peut avoir des effets importants sur le plan du développement des compétences et d'une employabilité accrue.

⁽⁴⁾ Voir l'avis sur le thème «Intégration des femmes migrantes sur le marché du travail» (JO C 242 du 23.7.2015, p. 9).

4.1.5. Il est indispensable de s'adresser aux citoyens de manière coordonnée et de leur fournir les informations pertinentes sur les avantages, les possibilités et les mécanismes de vérification des compétences. Nous recommandons aux États membres de développer les institutions qui fournissent des instructions et conseils en ce sens et d'associer à cette action, notamment, les services de l'emploi mais aussi les centres d'information pour la jeunesse, les institutions éducatives, les employeurs, les organisations syndicales, les centres de conseil en matière de carrière, les organisations de volontaires, celles de jeunesse et les pouvoirs publics.

4.1.6. Les activités de conseil dans le cadre du processus de validation jouent un rôle essentiel et utile, notamment pour les jeunes, et ce, à tous les niveaux, de l'identification à la certification. Elles devraient:

- aider les personnes à mettre en évidence leurs besoins et déterminer leur motivation afin de participer au processus,
- instaurer un environnement sûr et propice à l'établissement d'une relation de confiance avec le conseiller, c'est-à-dire pas trop institutionnalisé, afin qu'elles se sentent à l'aise,
- intégrer de manière adéquate les informations relatives à la certification en tant que méthode reconnue centrée sur le participant à des cours de formation en utilisant les structures d'information et de consultation, c'est-à-dire montrer que la certification constitue une voie possible tout en évitant dans le même temps de susciter des attentes irréalistes.

4.2. *Coordination des parties prenantes*

4.2.1. Selon le Conseil, *les États membres devraient promouvoir la coordination et la participation de toutes les parties intéressées dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre des éléments et des principes de validation. Pour encourager la participation à ce processus:*

- *les employeurs, les organisations de jeunesse et les organisations de la société civile devraient favoriser et faciliter l'identification des acquis d'apprentissage constitués au travail ou lors d'activités bénévoles et la production des documents qui en attestent, à l'aide des instruments appropriés de transparence de l'Union, tels que ceux mis au point dans le cadre d'Europass et de Youthpass,*
- *les prestataires de services d'enseignement et de formation devraient faciliter l'accès à l'enseignement et à la formation formels sur la base des acquis non formels et informels et, le cas échéant, accorder si possible des dispenses et/ou des crédits pour les acquis d'apprentissage pertinents constitués de cette manière.*

4.2.2. Le CESE estime donc qu'il importe de soutenir l'ensemble des parties prenantes, notamment les partenaires sociaux et d'autres organisations de la société civile, afin qu'ils soient conscients des avantages qu'apporte la validation et qu'ils puissent participer activement à la mise au point des cadres nationaux de certification et à la définition des qualifications professionnelles. Il peut s'avérer difficile d'œuvrer à un «véritable» changement dans le cadre de la délimitation des parties prenantes, notamment dans les États membres qui ne considèrent pas cette question comme une priorité, ou lorsque l'approche de la société envers la validation de l'apprentissage non formel ou informel ne bénéficie pas réellement d'un soutien national. Il serait utile de fournir une plate-forme pour soutenir ceux qui ont déjà progressé dans ce domaine (par exemple grâce à des projets pilotes) dans les efforts qu'ils déploient à l'échelon national.

4.3. *La validation, les cadres nationaux et les systèmes de certification*

4.3.1. Les États membres devraient donner aux individus la possibilité d'obtenir une qualification complète ou, le cas échéant, partielle, sur la base d'expériences d'apprentissage non formelles et informelles validées. Ils devraient veiller à ce que les modalités de validation soient liées aux cadres de certification nationaux et conformes au cadre européen des certifications et que soit garantie l'existence de synergies entre les modalités de validation et les systèmes de crédits applicables au système d'enseignement et de formation formel, tels que l'ECTS et l'ECVET.

4.3.2. Il conviendrait d'associer autant que possible, entre autres, les partenaires sociaux et les autres organisations de la société civile organisée à l'élaboration des classifications nationales des qualifications et de les y encourager dûment. L'expérience de certains États membres montre que pour mettre en œuvre des procédures de validation à l'échelon sectoriel, il est nécessaire d'instituer des commissions et des unités pour les compétences du secteur concerné et de bien choisir les personnes qui les composent. Dans les domaines ainsi définis, il est alors possible de procéder de manière adéquate à l'élaboration des normes nationales pour les différents métiers et qualifications professionnelles.

4.4. *Garantir la qualité de la validation*

4.4.1. Les États membres devraient garantir qu'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 qualité déjà en place. Il s'agit avant tout d'une législation adéquate, c'est-à-dire d'un cadre réglementaire pour la validation et les garanties liées à l'octroi de la certification conformément aux cadres nationaux de certification qui découlent du cadre européen des certifications.

4.4.2. Pour le CESE, cet impératif implique qu'il convient d'assurer l'équivalence des certificats obtenus à la suite d'un enseignement formel et non formel ou d'un apprentissage informel. Cette nécessité pose des exigences très élevées s'agissant de la qualité des procédures de validation, qu'il convient de soutenir aussi sur le plan financier, par exemple grâce au Fonds social européen.

4.5. *La validation par les établissements d'enseignement*

4.5.1. Les établissements d'enseignement jouent un rôle essentiel dans le processus de validation. Le Conseil recommande que les prestataires de services d'enseignement et de formation facilitent l'accès à l'enseignement et à la formation formels sur la base des acquis non formels et informels et, le cas échéant, accordent si possible des dispenses et/ou des crédits pour les acquis d'apprentissage pertinents constitués de cette manière.

4.5.2. Le CESE appelle les milieux universitaires à soutenir davantage la validation des compétences et des savoirs acquis de manière non formelle. À cet égard, l'Irlande peut constituer un bon exemple. Sa stratégie nationale pour l'enseignement supérieur à l'horizon 2030 soutient la mission civique de l'enseignement supérieur et la «participation de la société au sens large» comme «l'un des trois principaux rôles interconnectés de l'enseignement supérieur». Elle la définit comme «la coopération avec les entreprises, la société civile, les politiques publiques, la vie artistique, culturelle et sportive, avec d'autres prestataires d'enseignement au sein de la communauté et de la région, et elle prévoit de mettre sans cesse davantage l'accent sur l'engagement international⁽⁵⁾».

4.5.3. Il va de soi que les milieux universitaires ne sont pas les seuls aptes à valider les acquis de l'apprentissage non formel et informel. Ainsi, à Malte, par exemple, le certificat et profil de l'enseignement secondaire, présenté en septembre 2010, valide toutes les formes d'apprentissage au cours des cinq années d'études de l'enseignement secondaire. L'éducation, qu'elle soit formelle ou non, permet d'obtenir des crédits qui encouragent les étudiants à poursuivre et à pousser plus avant leur formation.

4.6. *Validation en lien avec le marché du travail*

4.6.1. La recommandation du Conseil souligne l'importance que revêt la validation sur le lieu de travail et recommande dès lors que les États membres incitent toutes les parties prenantes concernées, telles que les employeurs, les syndicats, les chambres de l'industrie, du commerce et de l'artisanat et les organismes nationaux intervenant dans le processus de reconnaissance des qualifications professionnelles à y prendre part. En outre, les employeurs sont invités à favoriser et faciliter l'identification des acquis d'apprentissage constitués au travail et la production des documents qui en attestent.

4.6.2. La validation de l'apprentissage non formel et informel peut s'inscrire dans le cadre des conventions collectives (comme c'est le cas aux Pays-Bas), selon une démarche qui constitue un excellent exemple des possibilités offertes aux travailleurs d'accéder à cette validation et contribue à une gestion efficace des ressources humaines dans les entreprises. Les employeurs devraient être activement associés à l'évaluation de connaissances, des aptitudes et des compétences, aussi bien sur le lieu de travail que lors de la mise au point de l'éducation et de la formation, accroissant ainsi la valeur de cette validation et contribuant à susciter une confiance accrue à son égard.

4.6.3. La négociation collective et le dialogue social entre les syndicats et les employeurs peuvent tenir une place importante dans le processus de validation de l'éducation non formelle et de l'apprentissage tout au long de la vie. La Fédération européenne des métallurgistes (FEM) en apporte une illustration concrète à l'échelle de toute l'Europe, puisqu'elle œuvre à la validation de l'apprentissage non formel, en ce qu'il constitue un apport important au débat sur l'employabilité et les instruments qui la favorisent.

(⁵) Voir: "National Strategy for Higher Education to 2030" (Stratégie nationale pour l'enseignement supérieur jusqu'en 2030), www.heai.ie.

4.6.4. Dans certains États, les militants syndicaux endossent de plus en plus souvent un nouveau rôle, lorsqu'ils fournissent des services de conseil durant leurs heures de travail et qu'ils négocient avec les employeurs sur le libre accès à des possibilités de formation sur le lieu de travail. En Autriche, au Danemark, en Finlande, en Norvège, en Suède et au Royaume-Uni, les représentants syndicaux font office d'«ambassadeurs de l'apprentissage», qui encouragent les travailleurs à poursuivre leur apprentissage et à continuer à combler leurs lacunes dans leurs compétences, tout en conseillant les entreprises sur leurs besoins en formation ⁽⁶⁾.

4.6.5. Étant donné que les employeurs qui embauchent de nouveaux travailleurs jeunes n'ayant guère ou pas du tout d'expérience professionnelle apprécient fortement que ces derniers aient participé aux activités d'organisations de jeunesse, il conviendrait d'encourager cette participation comme l'une des mesures pour aider les jeunes lors de la transition de l'école vers le monde du travail ⁽⁷⁾.

4.6.6. En outre, il convient de fournir à toutes les personnes intéressées par une validation de meilleurs services d'orientation et d'accompagnement, de manière à ce qu'elles soient en mesure, lorsqu'elles postulent pour un emploi, de présenter efficacement les aptitudes et compétences qu'elles ont acquises de manière non formelle et informelle, et de mieux comprendre la manière dont ces compétences peuvent être mises à profit dans leur travail et contribuer à la réalisation des tâches spécifiques qui y sont liées. Il s'agit d'un processus auquel les prestataires de services de conseil professionnel, les conseillers dans les écoles et les universités, le secteur de la jeunesse et les services de l'emploi, ou encore les employeurs et les organisations internationales, sont susceptibles d'apporter une contribution. À cet égard, l'on pourrait aussi aider les jeunes en leur fournissant des informations et de «bons tuyaux».

4.7. La validation dans le secteur bénévole

4.7.1. Dans sa recommandation, le Conseil souligne qu'il importe d'associer activement le secteur associatif aux processus de validation; les organisations de jeunesse et les organisations de la société civile devraient favoriser et faciliter l'identification des acquis d'apprentissage constitués au travail ou lors d'activités bénévoles et la production des documents qui en attestent, à l'aide des instruments appropriés de validation pour garantir la transparence, tels que ceux mis au point dans le cadre d'Europass et de Youthpass.

4.7.2. Les citoyens devraient être davantage conscients de la valeur qu'attachent les employeurs aux aptitudes et compétences acquises de manière non formelle ou informelle, par exemple dans le cadre d'activités bénévoles. Cette observation vaut tout particulièrement pour les personnes ne disposant que d'un faible niveau d'études, qui sont souvent moins conscientes de la valeur que revêt ce type d'activités aux yeux des employeurs et sont aussi moins formées à la manière de présenter ces compétences.

4.7.3. Dans un contexte de chômage élevé des jeunes, il est judicieux de favoriser les possibilités d'interaction mutuelle entre les agences d'emploi privées et publiques, les organisations bénévoles, notamment celles qui s'adressent à la jeunesse, et les employeurs. Cette action peut servir de moyen pour renforcer la visibilité de l'éducation non formelle au sein des organisations de bénévoles et de sensibiliser davantage à l'importance et à la valeur qu'elle revêt; elle est également susceptible de renforcer la confiance mutuelle.

4.7.4. Il convient de soutenir le développement de programmes d'évaluation et d'éducation au sein des organisations bénévoles, car leur existence est liée à un niveau déclaré supérieur de développement des compétences. Dans ce contexte, il convient également de rappeler la très grande diversité des activités des organisations bénévoles et donc des critères au moyen desquels elles évaluent les compétences développées grâce à leurs activités. À cet égard, il est nécessaire d'encourager une convergence accrue dans le domaine du bénévolat en ce qui concerne la terminologie et les méthodes d'évaluation. Le rapprochement de ces critères pourrait par exemple contribuer à ce que davantage de bénévoles prennent conscience des aptitudes qu'ils développent en participant à un service bénévole au profit de la société.

4.8. Outils de validation

4.8.1. La recommandation du Conseil met l'accent sur l'importance que revêtent, pour garantir la transparence, les instruments européens communs de reconnaissance que sont le cadre Europass et le Youthpass. Les États membres devraient garantir l'existence de synergies entre les modalités de validation et les systèmes de crédits applicables au système d'enseignement et de formation formel, tels que l'ECTS et l'ECVET.

⁽⁶⁾ Voir: «Apprendre en travaillant. Apprendre en contexte professionnel: exemples de réussite en Europe», Cedefop, 2012, p. 59.

⁽⁷⁾ http://issuu.com/yomag/docs/reportnfe_print

4.8.2. Les savoirs et aptitudes acquis par la participation à des organisations de la société civile ont aussi une valeur sur le marché du travail mais ils ne sont souvent ni documentés ni suffisamment mis en évidence. C'est pourquoi il convient de soutenir le développement et l'utilisation des instruments d'autoévaluation qui aident la personne à déterminer et à décrire les résultats de son apprentissage en partant de l'expérience engrangée au sein d'organisations de la société civile. Par exemple, la création d'un portefeuille personnel des compétences peut offrir une valeur ajoutée pour les personnes lorsqu'elles poursuivent leur formation et souhaitent réaliser leurs aspirations dans la vie professionnelle.

4.8.3. Les certificats et les portefeuilles constituent un élément important de la validation des compétences et des qualifications obtenues de manière non formelle. Les prestataires d'éducation non formelle devraient s'efforcer de fournir des certificats ou des documents où l'on décrirait en détail la nature et les acquis de la participation à leurs activités éducatives et de faire comprendre aux citoyens pourquoi cette participation s'avère précieuse. Il s'agit avant tout de la valeur que représentent ces documents du point de vue de la formation (mieux informer les personnes sur les aptitudes et capacités qu'elles ont acquises au sein d'organisations de la société civile, ainsi que sur la manière de mettre à profit ces aptitudes lors de la recherche d'un emploi ou de la poursuite d'une formation), plutôt que dans une optique d'attestation d'une réussite.

4.8.4. Par le passé, le CESE s'est déjà exprimé en faveur de la création du passeport européen des compétences, puis de l'instrument «Europass Experience». Il est dès lors déçu que la Commission européenne ait suspendu la mise en place de ce dernier.

Bruxelles, le 16 septembre 2015.

Le Président
du Comité économique et social européen
Henri MALOSSE
