

RENFORCEMENT DE POUVOIR ET MOTIVATION EQUAL VALIDE LES APPRENTISSAGES NON FORMELS ET INFORMELS RÉALISÉS SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Les compétences non reconnues: un potentiel à exploiter

Par contraste avec les formations formelles, les apprentissages informels et non formels sont largement sous-estimés ou mal reconnus. Dans une entreprise, quand les salariés et les employeurs ne sont pas conscients des compétences informelles que possèdent les salariés, tant ceux-ci que l'entreprise accusent un retard de développement:

- Les salariés qui n'ont pas une image positive d'eux-mêmes, surtout les moins qualifiés, sous-estiment leurs compétences. Cette idée leur ôte des possibilités et les empêche d'avoir de bonnes aspirations professionnelles. Ils n'ont guère envie de participer à des formations car ils se considèrent «trop bêtes pour apprendre». Ils restent par conséquent peu qualifiés et risquent l'exclusion et la marginalisation sur le marché du travail.
- Les employeurs aussi ont tendance à ne pas connaître les compétences tacites de leurs travailleurs. En conséquence de quoi, ils prennent des décisions moins rationnelles et moins rentables en matière de formation et de développement des ressources humaines et de l'entreprise en général. La main-d'œuvre et l'entreprise deviennent moins compétitives, avec des impacts négatifs sur l'économie.

La validation contribue à accroître la mobilité et l'adaptabilité de la main-d'œuvre

La validation des compétences existantes, y compris les apprentissages non formels et ceux qui sont opérés sur le lieu de travail, est un processus largement soutenu dans la politique et les pratiques européennes car il apporte des bénéfices tangibles aux salariés, aux employeurs, aux partenaires sociaux, à l'économie et à l'Europe en général. La validation des compétences existantes est également inscrite dans la stratégie de prévention de la discrimination et de l'exclusion sociale des personnes défavorisées qui ont le moins de chances d'accéder à la formation.

En novembre 2002, la déclaration de Copenhague a fixé l'objectif consistant à élaborer à l'échelon européen une série de principes communs en ce qui concerne la validation de l'apprentissage non formel et informel en vue d'assurer une plus grande compatibilité entre les approches adoptées dans différents pays et à différents niveaux, et ainsi d'ajouter de la valeur au travail accompli à l'échelon local, régional et national. Adoptés en mai 2004, ces principes communs établissent les droits des particuliers, les obligations des intervenants et les aspects généraux des systèmes de validation.^[1]

La validation des compétences existantes est reconnue dans le cadre politique européen comme un outil valable pour aider toute personne à se doter des compétences requises d'une main-d'œuvre moderne dans une société fondée sur la connaissance, pour permettre le développement de sa carrière ainsi que pour réduire les inéquations et les pénuries de qualifications^[2]. Dans le rapport conjoint sur l'emploi 2003/2004, la validation est considérée comme un outil permettant de renforcer les groupes défavorisés et de promouvoir l'intégration dans la société. Le même message figure dans le rapport de la Task-force pour l'emploi.^[3]

La validation avait déjà été abordée dans le cadre du programme Leonardo da Vinci^[4], et la Commission a apporté de nouvelles contributions au développement à long terme d'approches de haute qualité et rentables de la validation. La validation commune des compétences encourage également la mobilité professionnelle et géographique au sein de l'UE.

La plupart des États membres disposent de méthodologies de validation des compétences existantes, ou sont occupés à en développer. Des changements sont actuellement apportés pour rendre les systèmes d'enseignement et de formation plus ouverts et plus flexibles pour les personnes (par ex. des formations ayant plus de rapport avec le travail, des micro-apprentissages, des qualifications mixtes combinant formation académique et professionnelle). Une validation de haute qualité facilite la mobilité des personnes ainsi que les améliorations à apporter aux politiques au niveau national ou transnational.

Dans le but d'établir un cadre communautaire pour la transparence des qualifications et des compétences, la Commission promeut un portefeuille de documents personnel et coordonné - l'*Europass* - que les citoyens, s'ils le souhaitent, pourront présenter dans toute l'Europe comme moyen de faire valoir leurs compétences et leurs qualifications.

Des bénéfices concrets pour tous les intervenants

La validation, une formule gagnante!

La validation réussie se concentre sur les compétences que la personne possède effectivement, en l'engageant dans le processus et en liant les résultats obtenus à l'enseignement formel. EQUAL montre comment les investissements en travail et en ressources consentis pour la validation des apprentissages non formels et informels constituent une formule gagnante pour toutes les personnes concernées:

- L'accent placé sur les compétences existantes et leur validation se traduit par un renforcement de pouvoir des intéressés. Par l'auto-évaluation des personnes défavorisées et leur sensibilisation, EQUAL a démontré avec succès que ces personnes pouvaient tirer parti des conseils et établir un plan personnalisé de formation et de développement afin d'enrichir leurs qualifications. Après l'obtention de qualifications par la validation, de nombreuses personnes ayant participé à de tels programmes ont exprimé le souhait de continuer sur leur lancée afin d'engranger d'autres qualifications.
- Dans plusieurs États membres de l'UE, la validation a en outre été utilisée avec succès afin d'opérer un renforcement de pouvoir dans certains groupes de personnes défavorisées, cela en prêtant attention à leurs besoins et à leurs conditions particulières. Ont ainsi été visés les chômeurs et travailleurs plus âgés, les immigrés, les chômeurs de longue durée, les réfugiés et les détenus.
- Les employeurs deviennent conscients des compétences que leur personnel en place ou leur personnel potentiel possède, ou ne possède pas, et peuvent consentir les investissements adéquats en capital humain pour obtenir ainsi un meilleur retour sur leurs investissements. Les économies en formation sont considérables car les personnes n'apprennent que ce dont elles ont besoin pour leur emploi, et consacrent moins de temps à la formation, cela au bénéfice du travail et de la vie privée.
- Les établissements d'enseignement bénéficient d'une plus grande demande car les personnes au pouvoir renforcé par la validation, ayant éventuellement décroché des certificats et diplômes par ce biais, cherchent de nouvelles formations.
- Dans plusieurs États membres, les partenaires sociaux, les représentants des employeurs et les syndicats ont appris à se servir de la validation pour communiquer les besoins des employeurs et des salariés aux établissements d'enseignement. Grâce à cela, l'offre de formations correspond mieux à la demande.
- En Suède, EQUAL a prouvé que la validation des compétences permettait aux personnes d'entrer plus facilement sur le marché du travail ou de s'y maintenir. De plus, leurs compétences peuvent ainsi être mieux exploitées et développées qu'auparavant. Cette formule s'avère avantageuse tant pour l'économie en général que pour les intéressés et les employeurs.

Les travaux d'EQUAL montrent que, au moment de l'évaluation initiale, 90% des gens sous-estiment leurs propres compétences. La validation est donc extrêmement importante comme outil de renforcement de pouvoir.

Les outils de validation en pratique

L'auto-évaluation des compétences peut se faire *en ligne*. EQUAL peut prouver que la validation à distance est un moyen rentable d'atteindre un certain nombre de petites entreprises car il

permet de surmonter les obstacles du temps et des ressources. De plus, les partenariats EQUAL aux Pays-Bas ont montré que l'auto-évaluation pouvait déboucher sur la constitution d'un *portefeuille d'attestations* composé de certificats relatifs aux apprentissages formels et non formels, une chance de plus pour l'intéressé de répondre à une offre d'emploi qui lui correspond. Il est également apparu que les employeurs sont très favorables à la création d'une version numérique de ce type de portefeuille.

De plus, EQUAL a testé avec succès d'autres outils de validation:

- Un *passport de compétences* permettant à l'intéressé d'exprimer ses souhaits concernant les compétences qu'il voudrait développer, ainsi qu'un *cahier de progression* servant à consigner les activités journalières visant au développement d'un portefeuille individuel.
- Un atelier de compétences, où les demandeurs d'emploi ou les professionnels des soins débattent de leurs rôles d'une façon qui fasse prendre conscience aux uns et aux autres des compétences qu'ils possèdent réellement et de celles qui sont demandées. Ils peuvent ainsi mieux planifier les démarches à accomplir pour accéder au marché du travail.

Des approches de partenariat sectoriel et transnational qui fonctionnent
EQUAL a démontré que le temps et les efforts consacrés à *sensibiliser et à rechercher l'engagement de tous les intervenants* valent largement l'investissement. Le soutien des cadres hiérarchiques et des dirigeants est important pour que l'approche soit intégrée. Lorsque tous les intervenants conçoivent ensemble un système de validation, celui-ci reflète les besoins et les aspirations de tout le monde: les salariés, les employeurs, leurs organisations, les partenaires sociaux et les représentants des établissements de formation. L'expérience acquise par EQUAL dans plusieurs États membres montre qu'il peut s'avérer extrêmement difficile de rassembler tous ces intervenants aux cultures institutionnelles et aux intérêts très différents, afin de créer des instruments et des méthodologies de validation. Dans le but de surmonter ces obstacles, EQUAL a montré, par exemple en Italie, qu'il était possible d'éviter des conflits et du travail superflus en commençant à travailler au départ des pratiques de validation existantes.

Dans le cadre d'EQUAL, à la fois des normes industrielles et des systèmes d'enseignement formel ont été utilisés comme *points de référence* pour valider les compétences des personnes. Il a été démontré que la première approche de reconnaissance des compétences permettait d'accéder à l'accréditation dans un certain secteur. L'approche complémentaire, qui lie la validation à l'enseignement formel, a prouvé que les personnes possédant une validation «portable» pouvaient en tirer profit pour entreprendre une formation complémentaire dans le cadre du système d'enseignement formel.

Les employeurs ont besoin d'une validation qui reflète des compétences spécifiques dans des emplois spécifiques. Pour cette raison, EQUAL en Grèce a expérimenté une *approche sectorielle* de la validation qui répond précisément à cette demande. Le programme veille aussi à ce que le processus de validation soit flexible afin de pouvoir être rapidement adapté aux exigences changeantes. Un autre avantage prouvé de cette approche: une fois le système en place, il aide à identifier les compétences en évolution ou émergentes ainsi que les compétences des intéressés. Dans plusieurs États membres de l'UE, EQUAL a développé et testé des systèmes de validation pour une palette très large de professions:

- photographe, mécanicien automobile et électricien;
- employé de «call-centre» et télétravailleur;
- agriculteur;
- ouvrier de chantier naval;
- travailleur du secteur des soins;
- travailleur de l'industrie de la pêche, de l'industrie hôtelière et de la restauration.

Le *travail transnational* avec des partenaires d'autres pays européens a ajouté une valeur réelle aux travaux de validation entrepris au titre d'EQUAL. Il a permis aux partenariats de développer des solutions de validation en tirant parti des expériences et des savoir-faire acquis dans d'autres pays européens et d'autres contextes. Une des valeurs ajoutées de l'apprentissage transnational est que les éléments qui contribuent à la réussite d'un système de validation deviennent beaucoup plus clairs. Ainsi, dans le cas d'un système de validation basé sur une combinaison de

travail d'apprentissage, de transfert de culture de travail et de compétences tacites, et de formation professionnelle normale, 80% des participants ont réussi à trouver un emploi.

En outre, grâce au travail transnational, on évite de «réinventer la roue» et on trouve des solutions de validation transnationales, un aspect qui séduit les décideurs politiques et les incite davantage à intégrer ces solutions dans les systèmes et lois de leur pays. Les solutions EQUAL ont déjà influencé les politiciens aux Pays-Bas, où il existe peu de lois nationales sur la validation, et en Grèce, où il n'y en a pas du tout.

Recommandations de politique

Si EQUAL a obtenu des résultats si convaincants en matière de validation des apprentissages non formels et de formations sur le lieu de travail, c'est grâce à des spécificités telles que le ciblage de groupes défavorisés, une solide approche en partenariat et les leçons tirées de l'expérience des partenaires transnationaux. La validation est un outil puissant pour exploiter les capacités et les compétences que possèdent déjà les personnes, contribuer au développement individuel de ces personnes, améliorer le capital humain des entreprises et accroître la capacité d'insertion professionnelle des intéressés. Les recommandations d'EQUAL sont notamment celles-ci:

- La **Commission et les États membres** devraient appliquer les expériences d'EQUAL aux nouveaux projets Leonardo da Vinci afin d'en assurer la complémentarité.
- Les **États membres** devraient tirer parti des expériences d'EQUAL, adopter et développer les solutions d'EQUAL et les incorporer dans les cadres juridiques nationaux applicables à la validation, pour ainsi aider les personnes à réaliser leur plein potentiel au travail. En tant qu'employeurs, les gouvernements devraient aussi appliquer les pratiques de validation des apprentissages informels.
- Les **organisations d'employeurs, les syndicats, les établissements d'enseignement formel et chaque employeur** doivent collaborer et construire des partenariats solides, de sorte que la validation reflète les besoins de tous les intervenants.
- Les **employeurs** devraient reconnaître l'importance et la valeur des compétences acquises par leurs travailleurs sur le lieu de travail, cela en interagissant avec d'autres intervenants et en appliquant ce qu'ils apprennent sur la validation des apprentissages non formels et informels.
- Les **fournisseurs de formation** doivent «s'ouvrir», reconnaître la valeur des expériences acquises hors de l'environnement d'apprentissage formel et travailler en étroite collaboration avec les organisations responsables de la validation.
- Les **partenaires sociaux** doivent utiliser les résultats des expériences d'EQUAL:
 - en relation avec les rapports annuels sur la mise en œuvre du cadre d'actions pour le développement tout au long de la vie des compétences et qualifications, adoptés en février 2002, et avec l'évaluation de ce cadre, prévue pour 2006.
 - pour aborder le cadre institutionnel des États membres en vue de faciliter la mise en œuvre de systèmes de validation.
 - en les intégrant à la révision des priorités 2006 du cadre conjoint pour le développement tout au long de la vie des compétences et qualifications de l'UNICE/UEAPME.

Notes

[1] Conclusions du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil, sur des *principes européens communs pour l'identification et la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles*, Bruxelles, 18 mai 2004.

[2] *Renforcement de la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi*, communication de la Commission, Bruxelles, 7 avril 2004, COM (2004) 239 final.

[3] *L'emploi, l'emploi, l'emploi - Créer plus d'emplois en Europe*, rapport de la Task-force pour l'emploi présidée par M. Wim Kok, novembre 2003

[4] [Transparence des qualifications et validation des compétences en Europe: la contribution du programme Leonardo da Vinci, mars 2004, Bordeaux, France.](#)