



L'apprentissage non formel et informel : enjeux et perspectives

Pour la Solidarité et ses partenaires européens mettent actuellement en œuvre le projet européen VALID-INFO, cofinancé par la Commission européenne dans le cadre du programme Leonardo da Vinci. Ce projet concerne la validation et la valorisation de l'apprentissage non formel et informel dans le domaine de l'intégration des personnes désavantagées et de la médiation multiculturelle. Ce projet cherche à identifier les compétences issues de l'apprentissage non formel et informel, et à les faire reconnaître dans le cadre professionnel. Mais quelle est la différence entre l'aspect non formel et informel ? Comment cet apprentissage peut être valorisé et validé ? Et quel en est l'utilité ? Quel est le caractère européen de ce thème ?

Les concepts et les termes clé

Plusieurs termes entourent ce concept, qui est souvent assimilé aux acquis de l'expérience, en référence au système français de validation des acquis de l'expérience. Dans ce contexte, l'expérience peut être comprise comme l'apprentissage non formel et informel.

De l'apprentissage formel à l'apprentissage informel

L'apprentissage non formel et informel se définit en opposition à l'apprentissage formel qui a lieu en général dans le cadre classique de l'école, de l'université ou de la formation professionnelle. La différence entre ces formes d'apprentissage dépend du contexte dans lequel ils ont lieu. L'apprentissage formel a la particularité d'établir un cadre structuré et voué à transmettre des compétences et des connaissances, et à les certifier à travers des diplômes ou certificats.

L'apprentissage non formel a aussi lieu dans un cadre structuré, mais dont la vocation n'est pas l'apprentissage. Il ne mène pas à des certifications. Il se développe généralement dans le cadre d'activités professionnelles.

L'apprentissage informel n'est pas inscrit dans des tâches planifiées. Il a lieu le plus souvent au sein de l'environnement familial, ou lors d'activités sportives, artistiques ou de bénévolat... Contrairement à l'apprentissage informel, l'apprentissage formel reste intentionnel. L'apprentissage non formel et informel est donc invisible, contrairement à l'apprentissage et l'éducation formels qui existent par leur fonction et qui sont par conséquent facilement identifiables et évaluables.

Une approche axée sur les résultats

Les **résultats de l'apprentissage** sont « l'ensemble des connaissances, capacités professionnelles et/ou compétences qu'un individu a acquises ou est en mesure de démontrer à l'issue d'une action d'apprentissage. »¹ Trois types de résultats, qui sont en

¹ CEDEFOP, « Terminology of Vocational Training Policy. A multilingual glossary for an enlarged Europe », 2004, p.92, p.100.

quelque sorte « les produits » de l'apprentissage, sont communément définis, et se réfèrent au cadre européen des certifications (le CEC).

La **compétence** est comprise comme la capacité d'utiliser des connaissances, des aptitudes et des qualités sociales, personnelles ou méthodologiques dans le contexte professionnel ou universitaire. Dans le CEC, il est décrit en termes de responsabilité et d'autonomie. Les compétences englobent plusieurs aspects des résultats de l'apprentissage comme les **connaissances**, qui peuvent être factuelles ou techniques, et les aptitudes.

Les **aptitudes** sont décrites comme la capacité de mettre en pratique des connaissances et des savoir-faire. Dans le CEC, ces aptitudes sont décrites d'un point de vue cognitif (l'utilisation de la logique, de l'intuition et de la pensée créative) et d'un point de vue pratique (la dextérité manuelle et l'utilisation de méthodes et d'instruments). Les résultats de l'expérience non formelle et informelle induisent par conséquent des capacités qui vont au-delà de la simple possession de connaissances et de méthodologies. Ils font aussi appel à des capacités sociales et personnelles.

L'individu au centre de ce concept

Dans le cadre de l'éducation et de la formation formelles, la stratégie de transmission des savoirs et des savoir-faire est collective car elle ne s'adresse pas à une personne en particulier, mais à un groupe de personnes. Elle peut être en outre reproduite à l'identique. Mais la validation et la valorisation des compétences sont une stratégie strictement individuelle. Le processus d'acquisition de ces compétences reste individuel et original.

Les raisons pour lesquelles, un individu cherche à valider ou à valoriser ses compétences acquises dans un cadre non formel ou informel, sont aussi diverses. Tout d'abord, la validation et la valorisation peuvent permettre à ses utilisateurs de renforcer leur confiance en soi et leur estime de soi. Ces derniers peuvent aussi (re)définir leur projet professionnel et/ou personnel, notamment grâce à un accompagnement. La validation et la valorisation des compétences entraînent une meilleure reconnaissance sociale, et peuvent dans certains cas, aider des personnes à se réinsérer dans le marché du travail ou dans la société. Outre les raisons d'ordre psychologique, la validation et la valorisation peuvent servir des intérêts économiques non négligeables, dans le cas où elles permettent à une personne d'obtenir un meilleur emploi ou une augmentation de salaire.

La validation et la valorisation de l'apprentissage non formel et informel, s'adressent principalement à des personnes ayant abandonné le circuit scolaire, des personnes au chômage, des personnes peu qualifiées, des personnes ayant commencé à travailler sans diplôme et qui ont acquis une expérience considérable, mais aussi des travailleurs devant avoir un diplôme afin de conserver leur poste ou de progresser dans leur emploi.

Les modes de reconnaissance de l'apprentissage formel et non formel

La valorisation

La valorisation de l'apprentissage non formel et informel s'apparente en quelque sorte à la reconnaissance sociale. Elle est définie comme le « processus qui consiste à promouvoir la participation à l'apprentissage (formel ou non formel) et les résultats qui en découlent, afin

de sensibiliser les acteurs à sa valeur intrinsèque et d'encourager sa reconnaissance. »² L'idée derrière la valorisation de l'apprentissage non formel et informel est de faire reconnaître les compétences acquises par un individu quelque soit le contexte, afin que ce dernier puisse les faire valoir sur le marché du travail et dans l'accès à des formations. Dans certains cas, cette valorisation peut alors être une alternative à la possession de certificats ou diplômes.

Entre une approche sommative et une approche formative

Une autre distinction existe en parallèle. D'un côté, l'approche menant à la délivrance d'une certification officielle est appelée « approche sommative », elle s'apparente à la reconnaissance formelle. De l'autre côté, « l'approche formative » met l'accent sur le processus d'identification des compétences acquises dans le cadre de l'expérience non formelle ou informelle. C'est une démarche individuelle permettant aux personnes de déterminer, de conceptualiser et de valoriser leurs compétences.

Les étapes de la validation

Évaluer et certifier des compétences, nécessite l'existence préalable de référentiels déterminant les qualifications nécessaires pour un type d'activité particulier.

a. L'identification

Le candidat qui souhaite valider les compétences qu'il a pu acquérir dans divers contextes, doit d'abord identifier ces dernières. Cette étape nécessite souvent un accompagnement. C'est une démarche intellectuelle qui a pour but de conceptualiser ses propres acquis.

b. L'évaluation

L'évaluation est comprise comme la « somme des méthodes et processus pour évaluer les acquis d'une personne, et elle mène en règle général à une certification. »³ L'évaluation est le plus souvent faite par un jury composé de professionnels. Il existe plusieurs modes d'évaluation. Elle peut se faire à travers la simple analyse d'un dossier, à travers un entretien individualisé, à travers des tests ou des examens, ou lors d'une mise en situation réelle ou fictive.

c. La reconnaissance

Selon le glossaire du CEDEFOP, la validation de l'apprentissage non formel et informel est un « processus qui consiste à **évaluer** et à **reconnaître** toute une gamme de savoirs, savoir-faire et compétences acquis par les individus au cours de la vie et dans différents contextes, par exemple au cours de l'éducation, du travail et des loisirs. »⁴ La validation comporte à la fois l'étape de l'évaluation et celle de la reconnaissance. Il est donc important de revenir sur la définition de la reconnaissance. Soit la reconnaissance est formelle, et dans ce cas elle peut mener à l'obtention de diplômes ou de certificats, ou à l'obtention d'unités de crédit menant à une équivalence (dans le cas d'une personne voulant poursuivre des études supérieures). Soit la reconnaissance est sociale, et les compétences sont alors reconnues par les acteurs économiques et sociaux dans un cadre informel. Une des issues de la validation est donc la

² CEDEFOP, *op.cit.*, p. 159.

³ European Commission, « Common european principles for validation of non-formal and informal learning. Final proposal from 'Working group H' (making learning attractive and strengthening links between education, work and society) of the objectives process », DG EAC B/1 JBJ D(2004, Brussels, 13th March 2004.

⁴ CEDEFOP, *op.cit.*, p. 158.

reconnaissance formelle, qui peut s'apparenter à la certification. La certification est définie par le CEDEFOP comme la « procédure de validation formelle [...] qui aboutit à la délivrance d'un certificat, titre ou diplôme par un organisme certificateur accrédité. »⁵ Les acteurs délivrant des certifications sont divers. En Europe, elles peuvent être délivrées par des ministères, par des chambres de commerce et d'industrie, mais aussi par des centres de formation ou d'autres types d'organisme agréés. Le dialogue entre tous les différents acteurs est alors primordial.

Les objectifs de la validation de l'apprentissage non formel et informel :

- L'obtention d'un diplôme universitaire et/ou la possibilité d'entrer à l'université à un certain niveau, ce qui correspond dans la Communauté Française de Belgique à la *valorisation des acquis de l'expérience*.
- L'obtention d'une partie ou de la totalité d'un certificat ou titre professionnel délivré par un organisme certificateur, un centre de formation, une chambre consulaire ou un ministère.
- La possibilité d'intégrer une formation proposée par un centre de formation ou une chambre consulaire.

Ces deux derniers aspects correspondent à la *validation des compétences* dans la Communauté française de Belgique.

L'apprentissage non formel et informel : un enjeu européen ?

Quels intérêts apportent la reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel ?

La reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel permet de moderniser les systèmes éducatifs.

Un autre motif, d'ordre économique s'insère dans la logique de l'économie de la connaissance. L'idée est de rendre le marché du travail plus flexible et plus innovant, et la validation peut être un instrument de réponse à la pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs de l'économie.

D'un point de vue social, la validation peut être vue comme un moyen d'intégrer des groupes de personnes désavantagées, notamment les personnes sans emploi, les immigrés, les réfugiés et les personnes d'un certain âge.

Une perspective européenne

La valorisation et la validation de l'apprentissage non formel et informel font partie intégrante de la logique d'éducation tout au long de la vie. Ce thème s'intègre dans la stratégie de Lisbonne, et par conséquent la reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel est un outil permettant de rendre le marché du travail plus flexible, et de favoriser l'emploi dans certains secteurs. L'éducation et formation sont des compétences nationales, mais l'intégration européenne du marché du travail et la mobilité des travailleurs au sein de l'UE, rendent nécessaire la coordination entre les systèmes d'éducation et de formation des

⁵ CEDEFOP, *op.cit*, p. 41.

États membres. Par conséquent, le développement de mécanismes de reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel a une dimension européenne.

Le but est de garantir une meilleure comparabilité entre les différents systèmes des États membres, et de favoriser les transferts. De nombreuses initiatives européennes encouragent les États membres à mettre en place des systèmes nationaux de validation et de valorisation de l'apprentissage non formel et informel. Le Conseil européen de mai 2004 a reconnu des principes communs à la validation de l'apprentissage non formel et informel. Ces derniers sont entre autres, le respect des droits individuels, la crédibilité et la légitimité (qui implique la reconnaissance du système par tous les acteurs), la fiabilité et la confiance, et la participation de tous les acteurs. En outre, l'adoption du cadre européen des certifications (CEC) en 2008, qui distingue huit niveaux de qualification, est une référence pour la création de cadres nationaux des certifications.

En Europe, le stade de mise en œuvre de la validation et de la valorisation de l'apprentissage non formel et informel diffère selon les pays. Dans certains pays, la validation est quasiment une réalité, tandis que dans d'autres elle est en développement ou n'existe pas encore. L'apprentissage non formel et informel tend à être de plus en plus reconnu et valorisé par les systèmes d'éducation et de formation, ce qui favorise la reconnaissance des compétences de personnes n'ayant pas l'occasion de faire des études ou de suivre des formations. La valorisation et la validation de l'apprentissage non formel et informel peuvent donc être considérées comme des outils de cohésion sociale.

Jean-François Herz et Hélène Dereszowski

Pour plus d'information sur le projet VALID-INFO, veuillez consulter le site de PLS : <http://www.pourlasolidarite.eu/>

Un working paper sur la valorisation et la validation de l'apprentissage non formel et informel sera prochainement publié.