

Interreg
POCTEFA



Fonds Européen de Développement Régional (FEDER)

Étude sur la Validation des Acquis de l'Expérience en Europe

Transversalis



Cette étude a été conduite et le présent rapport rédigé par Julie Bousquet, mandatée par l'Université Toulouse Jean Jaurès, sous la supervision de Lauren Arata, chargée du projet LLL-Transversalis pour l'Université Toulouse Jean Jaurès et de Driss Boumeggouti, coordonnateur de l'action 7 « VAE » pour l'ensemble du partenariat transfrontalier.

PREAMBULE : CONTEXTE ET METHODOLOGIE DE L'ETUDE

La présente étude s'inscrit dans le cadre du projet Interreg POCTEFA « Transversalis Life Long Learning » (LLL-Transversalis) portant sur la formation tout au long de la vie et auquel coopèrent neuf universités françaises, andorrane et espagnoles.

Elle a été commanditée par le Service de Formation Continue de l'Université Toulouse Jean Jaurès, qui coordonne l'action 7 du projet LLL-Transversalis pour l'ensemble du partenariat transfrontalier.

Le choix méthodologique pour cette étude s'est porté sur une première phase de recherches et d'analyses bibliographiques, suivie d'une phase d'entretiens qualitatifs semi-directifs auprès des universités partenaires du projet LLL-Transversalis et quelques autres personnes ressources apportant des regards complémentaires sur la thématique.

La recherche bibliographique s'est principalement concentrée sur des publications récentes, majoritairement postérieures à 2015, car les cadres nationaux et européen évoluent rapidement (en illustrent les mises à jour de l'inventaire européen entre l'édition de 2014 et celle de 2016, ou en France les lois Travail et Avenir de 2016 et 2018 qui modifient le paysage de la formation professionnelle continue) et l'objet de l'étude était de s'intéresser au cadre actuel dans lequel s'inscrit la validation des apprentissages en Europe.

Les entretiens qualitatifs semi-directifs ont été menés à partir d'un guide d'entretien (présenté en annexe) puis analysés au travers d'une grille d'analyse thématique (en annexe également). Les apports des différents interlocuteurs ont été intégrés de manière disséminée dans le rapport.

Ce rapport est organisé selon trois parties principales.

La première porte sur l'état de la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience en France, et plus particulièrement dans le milieu universitaire.

La seconde s'intéresse au cadre européen de la validation des apprentissages non formels et informels et à son application dans différents pays européens.

La troisième partie ébauche une synthèse de recommandations et préconisations issues des différents entretiens et de l'analyse bibliographique, pour l'amélioration du dispositif de VAE et surtout son transfert vers d'autres universités européennes, particulièrement espagnoles et andorrane et la création de jurys transfrontaliers.

Nous attirons l'attention sur le fait que cette étude et ce rapport se concentrent essentiellement sur la validation des acquis de l'expérience dans le milieu universitaire, par adaptation au commanditaire, aux cibles et au cadre du projet Transversalis de coopération transnationale entre universités. Plusieurs acteurs interrogés au cours de cette étude ont bien précisé le caractère un peu spécifique de la VAE universitaire. Les informations présentées ci-après ne sauraient être représentatives de l'ensemble de la VAE en France.

Enfin, le choix a été fait de se concentrer sur des aspects qualitatifs et non quantitatifs au sujet de l'état de la VAE en France en Europe, cherchant davantage à comprendre le fonctionnement du dispositif qu'à en produire une description statistique.

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE : CONTEXTE ET METHODOLOGIE DE L'ETUDE	6
TABLE DES MATIERES	8
PARTIE I : LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE EN FRANCE	11
I. Éléments de définition	11
1. La VAE : Validation des Acquis de l'Expérience	11
2. Validation des Études Supérieures et Validation des Acquis Personnels et Professionnels	13
II. Le cadre réglementaire de la Validation des Acquis de l'Expérience en France et repères chronologiques	14
1. 1985 : Décret sur la Validation des Acquis Personnels et Professionnels	14
2. 1992 : Décret pour les Bilans de Compétences :	14
3. 2002 : Loi de Modernisation Sociale ²	14
4. 2016-2017 : Loi Travail ² et Décret relatif à la mise en œuvre de la Validation des Acquis de l'Expérience ³	15
5. 2018 : Loi Avenir professionnel ⁵	15
III. Les acteurs de la validation des acquis de l'expérience en France et leur rôle dans le dispositif	17
1. L'État	17
2. Les CARIF-OREF	18
3. Les Centres de Conseil VAE	18
4. Les CIBC, Centres Inter-institutionnels de Bilan de Compétences	19
5. Pôle Emploi	20
6. Les Opco, opérateurs de compétences	20
7. La Caisse des Dépôts et Consignations	20
8. Les certificateurs et les organismes de formation	21
9. Les candidats	24
10. L'Europe	26
IV. Le parcours du candidat VAE	25
1. Information et conseil	26
2. Recevabilité	26
3. Constitution du dossier VAE (avec ou sans accompagnement)	27

4. Entretien avec le jury.....	29
5. Validation et éventuel post-jury.....	30

PARTIE II : PANORAMA DE LA VALIDATION DES APPRENTISSAGES NON FORMELS ET INFORMELS EN EUROPE
..... 34

I. Éléments de définition	34
II. Le cadre européen de la validation des apprentissages non formels et informels.....	36
1. Le cadre européen de coopération en matière d’enseignement et de formation.....	36
2. Le cadre européen de la validation des apprentissages non formels et informels	40
3. Les 4 étapes du processus de validation des apprentissages non formels et informels définies par le Conseil de l’Europe.....	43
III. Un inventaire européen de la validation des apprentissages non-formels et informels.....	45
1. Grandes conclusions de l’inventaire de 2016 ² :	45
2. L’indispensable coordination entre les acteurs de la validation des apprentissages non formels et informels en Europe	49
3. Défis communs pour la mise en œuvre de la validation des apprentissages non formels et informels en Europe	50
IV. La validation des apprentissages non formels et informels dans différents pays européens	52
1. En Espagne ²	52
2. En Andorre.....	59
3. Au Portugal ¹	60
4. En Allemagne ¹	64
5. En Belgique francophone ¹	68
6. Au Luxembourg ¹	73
7. En Italie ¹	77
8. En Finlande ¹	82
9. En Suisse ¹	85
10. Et outre-Atlantique ?.....	89
V. Expériences de coopération transfrontalière ou interrégionale autour de la VAE.....	90
1. Projet « Formation Continue Universitaire Grande Région » France – Belgique – Luxembourg – Allemagne..	90
2. Projet IDEAL France – Belgique – Portugal – Italie –Lituanie	92
3. Projet VINCE pour l’inclusion des nouveaux citoyens en Europe.....	92

PARTIE III : PRECONISATIONS POUR LE DEVELOPPEMENT DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE EN FRANCE ET EN EUROPE..... 96

I. Vers une amélioration de la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience en France..... 96

1. 2016 : un rapport d'évaluation de la politique publique de VAE 97

2. Un défi d'image et de notoriété pour la VAE 99

3. Professionnaliser les acteurs de la VAE par la formation 104

4. Simplifier et harmoniser la démarche 105

II. Recommandations pour la diffusion de la démarche « VAE à la française » dans les universités espagnoles et andorrane 106

1. Arguments en faveur de la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience dans d'autres pays ... 106

2. Recommandations..... 108

CONCLUSION 116

LISTE DES ABREVIATIONS 117

TABLE DES FIGURES..... 120

TABLE DES TABLEAUX..... 121

REMERCIEMENTS 122

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES 123

ANNEXES..... 130

TABLE DES ANNEXES..... 130

PARTIE I : LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE EN FRANCE

Cette première partie présente le dispositif de validation des acquis de l'expérience en France. Elle en pose le cadre historique et réglementaire, dresse le panorama des acteurs de la VAE et de leur rôle dans le fonctionnement du dispositif à l'échelle nationale, et explicite les différentes étapes du parcours du candidat.

I. Éléments de définition

1. La VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

La validation des acquis de l'expérience s'inscrit dans le cadre de la formation tout au long de la vie. Elle permet de reconnaître et de valoriser les compétences d'un individu par l'obtention d'un diplôme, sans pour autant qu'il ait à suivre une formation. Ces compétences peuvent avoir été acquises dans le champ professionnel, par des expériences de bénévolat, ou bien dans la vie personnelle et quotidienne.

Elle constitue une quatrième voie d'accès aux diplômes et titres professionnels, en complémentarité aux trois autres voies que sont la formation initiale, la formation continue et la formation en alternance.¹

Elle se veut un outil de promotion sociale et de facilitation des mobilités professionnelles et, par conséquent, de sécurisation des parcours professionnels.

Pour les salariés, elle permet de confirmer un statut en interne d'une entreprise, de faciliter une promotion. Sur le marché du travail, elle permet de valoriser son parcours et apporte un atout supplémentaire face à de potentiels employeurs.² Elle permet également le suivi des évolutions des métiers et des compétences professionnelles dans un monde de plus en plus compétitif et déréglementé.

« La validation favorise la visibilité et valorise les compétences et savoir-faire des individus »³

¹(Inspection Générale des Affaires Sociales et Inspection Générale de l'Administration de l'Education Nationale et de la Recherche, 2016)

²(Croisille, 2012)

³(CEDEFOP, 2018)

N DIEU, à l'Université Toulouse Jean Jaurès, met en garde sur la dérive et la perte de sens à trop employer l'acronyme « VAE » : il ne s'agit pas de valoriser l'expérience de la personne, mais les acquis qu'elle en retire, sa capacité à extraire compétences et connaissances de son expérience professionnelle et de les confronter aux attentes du diplôme recherché.

« On ne valide pas une expérience. [...] On valide les acquis de l'expérience. Et si la personne n'est pas capable d'extraire de son expérience quels sont ses acquis, si elle n'est pas capable de mettre en exergue les connaissances qu'elle a acquises, les compétences, ce n'est pas une VAE. C'est ça, le travail de l'accompagnement VAE, c'est aider [et] faire prendre conscience à la personne de tout ce qu'elle a acquis. [...] On ne se rend pas compte de tout ce que l'on sait faire. [...] C'est aussi en ça que la VAE est une action de formation en soi. [...] on se forme en faisant la VAE parce que dans la VAE [à l'université] on va demander au candidat de travailler sur des concepts. [...] Il faut aller rechercher les compétences et faire du lien avec le contenu du diplôme. »¹

Cette mise en corrélation des compétences et connaissances acquises, avec les concepts théoriques du diplôme est peut-être spécifique au contexte universitaire. En effet, D CHUARD au CARIF-OREF Occitanie considère que la VAE ne relève pas de la formation car elle ne vient pas interroger des savoirs théoriques.

« La différence entre la formation et la VAE, c'est qu'en VAE on ne va jamais vous interroger sur vos savoirs théoriques. On va vous interroger sur une notion qui est tout à fait différente, qui est celle de la compétence acquise. La compétence professionnelle. »²

La VAE reste « une voie d'accès marginale pour la plupart des certifications », mais avec des différences considérables : ainsi de 2010 à 2012, 25 % des bacs professionnels obtenus en dehors de la formation initiale l'ont été par la VAE contre 7 % des CAP. Il en va de même pour certains titres professionnels comme celui d'assistant de direction qui accueille 50 % de ses candidats par la VAE contre 25 % pour celui de formateur professionnel. Par ailleurs, les candidatures restent concentrées dans un petit nombre de secteurs, particulièrement la santé et le secteur social : c'est ainsi qu'en 2014, 75% des candidatures à des titres délivrés par le ministère du Travail et de l'Emploi concernaient seulement 5 % de l'ensemble des qualifications disponibles. Enfin, la VAE est peu

¹ Dieu, *comm.pers.* 2019

² Chuard, *comm.pers.* 2019

utilisée dans l'enseignement supérieur qui ne représente que 9 % des candidats certifiés contre 40 à 45 % pour l'Éducation nationale.¹

2. Validation des Études Supérieures et Validation des Acquis Personnels et Professionnels

Outre la Validation des Acquis de l'Expérience, il existe en France deux autres dispositifs de reconnaissance et de validation des apprentissages : la Validation des Études Supérieures (VES) et la VAPP.

1- La VES : Validation des Études Supérieures

La validation des études supérieures (VES) permet l'obtention de tout ou partie d'un diplôme par reconnaissance du parcours des individus dans l'enseignement supérieur public ou privé, en France ou à l'étranger. La VES est accessible à toute personne justifiant d'études supérieures. Elle permet aux candidats d'accéder à des parcours de formation autres que ceux auxquels ils ont droit avec leur diplôme initial, ou bien, pour les titulaires d'un diplôme étranger, de s'inscrire en 3^{ème} année de Licence ou en Master.^{2,3}

2- La VAPP : Validation des Acquis Personnels et Professionnels

La VAPP ne concerne que l'enseignement supérieur. Elle permet d'accorder aux candidats une dispense pour la poursuite d'études lorsqu'ils n'ont pas les diplômes requis pour s'inscrire à une formation universitaire. Par exemple, elle permet à un candidat qui n'aurait pas de Licence, de s'inscrire en master 1.^{4,5}

On la retrouve parfois aussi sous l'appellation « VAP85 ».

¹(Masson, 2017)

²(CNAM Nouvelle-Aquitaine)

³ Haristoy, *comm.pers.* 2019

⁴(Formation Continue Université Rennes 1, 2019)

⁵ Haristoy, *comm.pers.* 2019

II. Le cadre réglementaire de la Validation des Acquis de l'Expérience en France et repères chronologiques

1. 1985 : Décret sur la Validation des Acquis Personnels et Professionnels

Le Décret n°85-906 du 23 août 1985 fixant les conditions de validation des études, expériences professionnelles ou acquis personnels en vue de l'accès aux différents niveaux de l'enseignement supérieur est à l'origine de la création de la Validation des Acquis Personnels et Professionnels.¹

La VAPP autorise l'accès à la formation et à la reprise d'études grâce à l'évaluation des compétences construites au cours de l'expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

2. 1992 : Décret pour les Bilans de Compétences :

Les centres de bilan de compétences attestent les compétences d'un individu mais ils ne lui délivrent aucun diplôme, ni de titre. Leurs méthodes sont reconnues au niveau national, mais le résultat ne servira qu'au bénéficiaire du bilan. Aucun document officiel n'est remis au bénéficiaire lui permettant de justifier ses compétences auprès d'un employeur, par exemple.

3. 2002 : Loi de Modernisation Sociale²

Cette loi **marque le droit individuel à la reconnaissance de l'expérience** dans le code du Travail et dans le code de l'Éducation. Elle vise à favoriser la reconnaissance des compétences des publics en difficulté d'insertion et à sécuriser leurs parcours professionnels.

En découle la même année le **Décret sur la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)** qui autorise l'obtention de la totalité (ou d'une partie) d'un diplôme ou d'un titre grâce à l'évaluation des compétences construites notamment pendant l'expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

La VAE met alors l'expérience professionnelle sur un pied d'égalité avec la formation initiale, la formation continue et la formation en alternance. L'objectif de la VAE a sa création était d'une part, de permettre aux actifs aux parcours professionnels « chaotiques » de sécuriser ou améliorer leurs carrières ; d'autre part, de faciliter pour les entreprises l'identification des compétences des candidats à l'emploi, leur permettant de gagner en réactivité d'embauche.³

¹ Décret n°85-906 du 23 août 1985

² Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002

³(Havet, 2015)

« Au départ, la VAE c'était [...] pour permettre à des gens qui n'avaient pas pu bénéficier de la massification de l'enseignement, d'obtenir un diplôme. Des gens [...] qui étaient sortis de l'école tôt, et qui n'avaient pas pu faire d'études pour des raisons diverses. [...] Ce qui fait que des personnes avec beaucoup d'expérience se trouvaient en relation avec des personnes plus jeunes qui sortaient de l'université [avec] des diplômes [et travaillaient sur les mêmes postes] qu'eux. [...] L'idée, c'était que la VAE permette de reconnaître l'expérience. Donc quand la loi de modernisation sociale est sortie, les premiers publics visés, c'étaient les publics qui avaient un bas niveau de qualification, un niveau V. ».¹

4. 2016-2017 : Loi Travail² et Décret relatif à la mise en œuvre de la Validation des Acquis de l'Expérience³

La Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue sociale et à la sécurisation des parcours professionnels vise à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections aux entreprises et aux actifs.

Concernant la VAE, cette loi est mise en application par le Décret n°2017-1135 relatif à la mise en œuvre de la VAE ont modifié plusieurs modalités.

- Réduction de la durée minimale requise d'activité, passant de trois années à un an ;
- L'entretien professionnel prévu tous les deux ans doit comporter des éléments d'information relatifs à la validation des acquis de l'expérience, de manière à améliorer sa connaissance par les salariés ;
- Les salariés en CDD ont désormais les mêmes droits que les salariés en CDI vis-à-vis de la validation des acquis de l'expérience, y compris en ce qui concerne les conditions de rémunération du congé VAE⁴.

5. 2018 : Loi Avenir professionnel⁵

Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel mentionne en réalité assez peu la validation des acquis de l'expérience. Elle induit néanmoins un véritable changement dans le monde de la formation et par conséquent, dans la VAE : la loi Avenir amène la notion de « blocs de compétences ». Cela signifie que les diplômes ne seront plus délivrés par « modules » ou « unités d'enseignement » ou de certification, mais par blocs de compétences. Ce changement qui semble constituer un vaste chantier dans la description des formations et

¹ Chuard, *comm.pers.*2019

² Loi n°2016-1088 du 8 août 2016

³ Décret n°2017-1135 du 4 juillet 2017

⁴(GIP Alfa Centre Val de Loire, 2017)

⁵ Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018

l'inscription des titres et diplômes au RNCP, semble représenter une évolution positive pour les acteurs.

« On est en train de découper les formations en modules. [...] Ce sera bien pour la VAE parce que c'est tout à fait ça, c'est un peu à la carte. Ça va être une avancée... »¹

« L'intérêt de la validation sur blocs, c'est de pouvoir utiliser la VAE dans le cadre de la reconversion professionnelle. Ce qui n'est absolument pas possible dans le cadre réglementaire actuel, puisque n'est « entendable » sur la VAE que quelqu'un qui a déjà exercé le métier. Donc pas possible de faire de la recevabilité pour de la reconversion professionnelle. »²

Par ailleurs, concernant l'enregistrement des formations au RNCP, la loi Avenir en a modifié les modalités. Parmi celles-ci, les organismes de formation sont tenus de fournir le dossier VAE, c'est-à-dire une trame ou un dossier type du candidat en parcours de VAE.³

Les acteurs interrogés à l'occasion de cette étude partagent leurs interrogations quant à l'application de cette réforme encore récente et dont tous les (174) décrets n'ont pas encore été édités, qui succède de peu à la loi Travail. Un certain nombre de questions restent en suspens au sujet des évolutions à venir pour la VAE.

Pour J CORTADELLAS à l'UPVD et E TANGUY à l'Université de Nantes, ces réformes amènent un changement d'approche vis-à-vis de la VAE. Selon eux, il ne faut plus seulement la considérer comme un moyen d'obtenir un diplôme, mais également, par le biais des validations partielles, comme un moyen d'alléger et de personnaliser des plans de formation.⁴

« On voudra le diplôme mais sur plusieurs années, sans venir en cours. Ou en faisant des petites sessions, sous forme de séminaires, qui permettront d'acquérir des compétences. C'est un véritablement changement [...] pédagogique [et] des modes de financement. »⁵

¹ Haristoy, *comm.pers.* 2019

² Tanguy, *comm.pers.* 2019

³ Dieu, *comm.pers.* 2019

⁴ Cortadellas et Tanguy, *comm.pers.* 2019

⁵ Cortadellas, *comm.pers.* 2019

III. Les acteurs de la validation des acquis de l'expérience en France et leur rôle dans le dispositif

La validation des acquis de l'expérience fait intervenir une diversité d'acteurs, remplissant chacun un ou plusieurs rôles. D CHUARD, au CARIF-OREF Occitanie, parle d'une « *communauté d'acteurs qui essayent de travailler ensemble* ». ¹Ci-après, nous avons tenté d'identifier les principaux acteurs de la VAE en France. Il est probable néanmoins que ce « trombinoscope » ne soit pas exhaustif, d'autant que l'étude se concentre en priorité sur la VAE dans le milieu universitaire.

1. L'État

Au niveau national, c'est le Ministère du Travail qui tient le portail officiel d'information sur la validation des acquis de l'expérience : www.vae.gouv.fr.

Sont concernés par la VAE tous les ministères étant en charge de formations : Éducation Nationale et Enseignement Supérieur, Jeunesse et Sports, Santé et Solidarités, Agriculture...

Ne sont accessibles par VAE que les titres, diplômes et certifications inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Ce RNCP constitue la base des titres et diplômes reconnus par l'État. Il est actualisé régulièrement par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le RNCP est du ressort d'un nouvel organisme issu de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : France Compétences, qui est l'autorité nationale de régulation et de financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Les missions de France Compétences sont² :

- Financer et répartir les fonds mutualisés de la formation et de l'alternance
- Réguler et contrôler (coûts, règles de prise en charge, qualité des actions de formation)
- Garantir les certifications professionnelles par l'actualisation du RNCP
- Organiser le conseil en évolution professionnelle
- Coordonner et harmoniser les actions en matière d'orientation et de formation professionnelle
- Informer et évaluer les besoins en compétences des employeurs (prospective)
- Agir en médiateur pour l'étude et le traitement des réclamations individuelles.

¹ Chuard, *comm.pers.* 2019

²(France Compétences, 2019)

2. Les CARIF-OREF

Les CARIF-OREF, présents dans chaque région de métropole et dans les collectivités d'outre-mer, conduisent une double mission d'information des acteurs sur la formation professionnelle et d'observatoire régional de la formation professionnelle. Ils sont financés par l'État, les Régions et l'Europe (FSE). Ils constituent des centres de ressources sur l'emploi, la formation et l'insertion professionnelle et s'adressent aux professionnels de ces secteurs d'activité.

Concernant la validation des acquis de l'expérience, les CARIF-OREF ont un rôle de diffusion de l'information et de coordination des acteurs (certIFICATEURS, espaces conseils VAE, financeurs), pour le développement de la VAE.¹



Figure 1. Carte du réseau national des CARIF-OREF²

3. Les Centres de Conseil VAE

Ces structures de proximité dédiées au conseil et à l'information sur la validation des acquis de l'expérience sont portées par des organismes existants tel que Pôle Emploi, les Missions locales, le Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNDIFF)...

Le rôle du conseiller VAE est d'évaluer la pertinence de la démarche du potentiel candidat à la validation des acquis de l'expérience, de l'informer et de l'orienter vers l'organisme de formation le plus approprié (ou le cas échéant, le réorienter vers un autre projet). L'entretien avec un conseiller VAE est gratuit pour les candidats.³

¹ Chuard, *comm.pers.* 2019

²(Réseau des CARIF OREF)

³(Ministère du Travail)

« [dans les Espaces Conseil VAE] ce sont les experts de la VAE, ils sont à la fois en capacité de travailler sur l'adéquation entre le projet de VAE et le projet professionnel de la personne [...] et d'aider la personne à faire une recherche sur les certifications sur lesquelles [elle] pourrait se positionner pour une VAE ».¹

L'appellation de ces centres de conseil et leur organisation peut varier d'une région à l'autre : il existe actuellement par exemple 45 « Espaces Conseil VAE » en Occitanie² et 14 « Points Régionaux Conseil VAE » en Nouvelle-Aquitaine³.

De manière générale, les personnes en charge de l'information et du conseil sont des spécialistes, souvent issus de la psychologie du travail, qui travaillent à l'orientation et au positionnement de la personne et de son projet professionnel.⁴

4. Les CIBC, Centres Inter-institutionnels de Bilan de Compétences

Les CIBC sont les Centres Inter-institutionnels de Bilan de Compétences. Ils sont spécialisés dans la valorisation, la gestion, l'optimisation et la reconnaissance des compétences. Ils accompagnent les individus dans leur réflexion et leurs projets professionnels par des parcours personnalisés. Implantés un peu partout sur le territoire français, ils ont pour mission⁵ :

- Les bilans, l'orientation et la valorisation des compétences ;
- La VAE ;
- La sécurisation des parcours professionnels ;
- La construction de projets professionnels ;
- L'accompagnement au changement et à la mobilité professionnelle ;
- Le recrutement.

Concernant la VAE, les CIBC informent, évaluent la faisabilité et orientent les candidats potentiels vers les diplômes et centres de formation les plus adaptés à leurs projets professionnels. Ils peuvent aussi apporter un suivi pendant toute la durée du processus de VAE.

¹ Chuard, *comm.pers.* 2019

² Liste des Points Relais Conseils VAE en Occitanie : http://www.vae.gouv.fr/spip.php?page=carte-prc&i_insee_region=76

³ Liste des Points Régionaux Conseils VAE en Nouvelle-Aquitaine : <https://www.aquitaine-cap-metiers.fr/web/quest/services/valider-son-experience/vos-contacts-en-aquitaine>

⁴ Chuard, *comm.pers.* 2019

⁵(CIBC Pyrénées Méditerranée)

5. Pôle Emploi

Pôle Emploi joue un rôle d'information auprès des demandeurs d'emploi sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience.

C'est aussi l'un des financeurs principaux pour les candidats à la VAE¹(demandeurs d'emploi).

6. Les Opco, opérateurs de compétences

Les Opérateurs de Compétences (Opco) sont issus de la loi Avenir professionnel de septembre 2018. Ils sont au nombre de 11, agréés par l'État au printemps 2019². Leurs missions sont :

- Le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- L'appui technique aux branches professionnelles ;
- La mise en œuvre du CPF dans le cadre des projets de transition professionnelle ;
- Un service de proximité aux TPE / PME et le financement d'actions de formation au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés.³

Concernant la VAE, leur rôle est donc d'apporter un financement aux candidats issus des petites entreprises. Ils agissent en complément du CPF (le compte personnel de formation, auquel les salariés cotisent et dont ils peuvent bénéficier)⁴. Les moyens des Opco sont plus limités que ceux des anciens Opca (organismes paritaires collecteurs agréés) dont ils ont pris la relève avec la réforme de 2018. Selon J CORTADELLAS ils encouragent de plus en plus les candidats à s'engager dans des démarches de VAE, même partielle, afin d'alléger les parcours de formation.⁵

7. La Caisse des Dépôts et Consignations

La Caisse des Dépôts et Consignations assure un service d'intérêt général et de développement économique pour le compte de l'État français et des collectivités territoriales.

Concernant la validation des acquis de l'expérience, la Caisse des Dépôts joue un rôle dans le financement de celle-ci, par la mobilisation de ressources perçues par l'intermédiaire de France Compétences (contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance et contribution CPF-CDD) ou *via* la contribution à la formation des travailleurs indépendants. Elle paie directement les organismes de formation ou prestataires des bilans de compétences ou de validation d'acquis de l'expérience.⁶

¹ Cortadellas et Haristoy, *comm.pers.* 2019

²(Alternance professionnelle, 2019) ; liste des 11 Opco disponible ici : <https://www.alternance-professionnelle.fr/operateurs-de-competence-opco/>

³(CPFormation)

⁴ Chuard, *comm.pers.* 2019

⁵ Cortadellas, *comm.pers.* 2019

⁶(Fabian, 2019)

8. Les certificateurs et les organismes de formation

Les certificateurs sont nombreux et diversifiés. A titre d'exemple, la région Occitanie compte 26 certificateurs différents. Chaque organisme certificateur, dans le respect des textes réglementaires communs, met en place sa propre procédure de validation pour des diplômes ou titres inscrits au RNCP^{1,2}.

Au niveau national, les deux plus gros certificateurs en nombre annuel de candidats sont l'Éducation Nationale et le Ministère chargé de la santé et des solidarités³. L'Éducation Nationale a son propre portail d'information dédié à la validation des acquis de l'expérience : <https://www.francevae.fr/>

Concernant les universités, bien que représentant un volume plus faible de candidats que les deux certificateurs susmentionnés, elles sont tout de même de grands acteurs de la formation et de la certification. Elles ont adopté la VAE et ses « petites sœurs » VES et VAP comme autant de portes d'entrées vers leurs parcours de formations pour des candidats qui n'auraient pas les prérequis et bien sûr, concernant la VAE, comme dispositif de validation de diplômes. Il ressort de la présente étude que le fonctionnement de la validation des acquis de l'expérience a pu être adapté au milieu universitaire, par exemple avec l'obligation d'une majorité d'enseignants-chercheurs dans les jurys. Chaque université a sa propre organisation, procédure et tarification pour la VAE. Il n'existe pas d'harmonisation au niveau national sur ce point, et la mise en œuvre de la VAE est inégale entre les universités et parfois mêmes entre les composantes d'une même université. Les diplômes les plus recherchés par les candidats sont les Licences professionnels et des Masters.⁴

Néanmoins, s'il n'y pas d'harmonisation nationale dans le milieu universitaire au sujet de la VAE, il existe tout de même un réseau national, la FCU (formation continue universitaire), qui regroupe une centaine d'acteurs publics de la formation continue (universités, écoles, CNAM...)⁵. Ses missions sont de

- Favoriser le développement de la formation continue à l'université ;
- Créer un réseau d'échanges et de rencontres ;
- Mettre en commun les expériences et capitaliser les innovations ;
- Faire circuler l'information sur la formation continue à l'université (réglementation, projets, événements...)
- Représenter les intérêts de la formation continue à l'université auprès des différentes instances ;
- Professionnaliser les acteurs de la formation continue à l'université.

¹(Croisille, 2012)

² Les fiches de présentation des procédures des 26 certificateurs sont présentes sur le site du CARIF OREF Occitanie : <http://www.cariforef-mp.asso.fr/2-14210-Validations.php>

³ Chuard, *comm.pers.* 2019

⁴(Croisille, 2012) confirmé par les entretiens avec Cortadellas, Dieu et Haristoy, *comm.pers.* 2019

⁵(FCU)



Figure 2. Carte du réseau national de la Formation Continue Universitaire¹

¹(FCU)

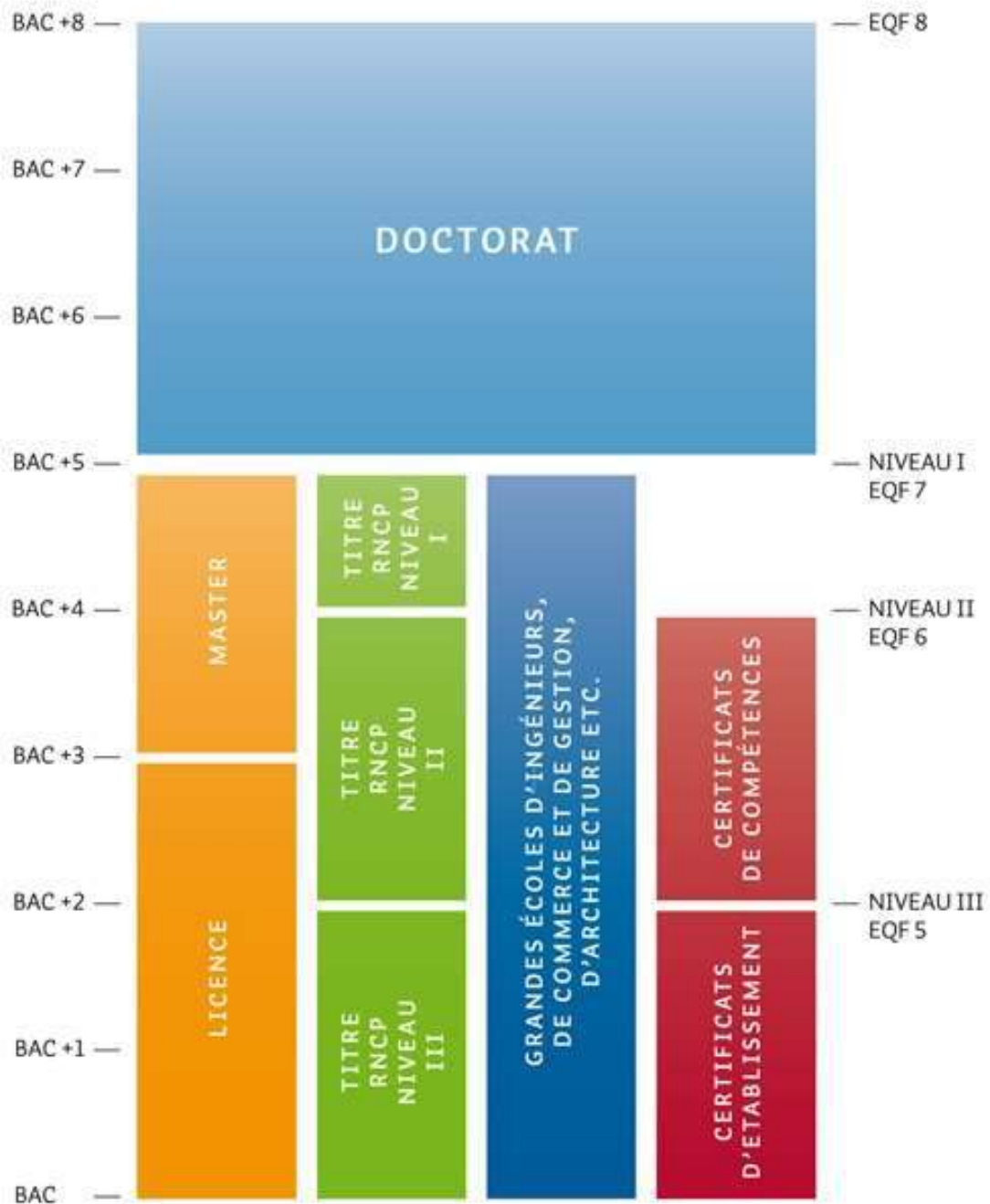


Figure 3. Le système d'enseignement supérieur en France

Les niveaux I, II et III correspondent au cadre national de certification existant en France depuis 1969. Les annotations « EQF » de 5 à 8 correspondent quant à elles au cadre européen de certification. Se reporter à la page 33 pour plus d'informations sur ce cadre européen de certification.

9. Les candidats

Une étude¹ a été publiée en 2015 sur les candidats à la VAE en région Rhône-Alpes. Les chiffres sur lesquels se base cette étude datent néanmoins de 2007 à 2009, les données et conclusions sont donc à considérer avec précautions car la réglementation ayant changé, le dispositif a pu évoluer. Les principales observations issues de cette étude relataient que :

- « Les candidats ayant engagé une démarche de Vae ne semblent, à première vue, pas issus de la population la plus en difficulté en termes d'insertion professionnelle » : plus des trois quarts d'entre étant salariés et non en recherche d'emploi ou inactifs. Cependant, la proportion de demandeurs d'emploi était en augmentation de 2007 à 2009, expliqué dans l'étude par la mise en place mesures favorisant l'accès à la VAE pour ces publics. Le taux de chômeurs est extrêmement différent entre les certificateurs, passant de 0.8% pour le secteur Jeunesse et Sports à 83.2% pour le Ministère chargé de l'emploi (qui avait mis en place une politique de gratuité de la VAE pour les demandeurs d'emploi).
- « La VAE attire massivement les femmes », représentant 75 % des candidatures et jusqu'à 95% dans le secteur sanitaire et social.
- « Le diplôme le plus prisé en 2007, 2008 et 2009 a été le diplôme d'État d'aide-soignant », suivi du diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale, du CAP petite enfance, du diplôme d'État auxiliaire de puériculture et des diplômes d'État d'éducateur spécialisé et d'éducateur de jeunes enfants. Ces six certifications représentaient à elles seules 45 % de l'ensemble des certifications demandées en région Rhône-Alpes à ces dates.
- Le principal niveau de certification visé est le niveau V, ce qui s'explique aisément puisque quatre des six certifications susmentionnées sont de ce niveau. A ce titre, la VAE semble remplir son objectif d'attirer des adultes non ou peu diplômés. Seuls 3% des candidats visaient un diplôme de niveau III, II ou I (BTS, Licence ou Master et équivalents).
- Les jeunes non qualifiés accèdent peu à ce dispositif. Seuls 12% des candidats étaient âgés de moins de 30 ans. Il faut rappeler qu'aux dates étudiées, les prérequis pour la recevabilité étaient de 3 années d'expérience. La modification de cette condition à une seule année d'expérience exigée apportera peut-être quelques changements sur ce point ?

¹(Havet, 2015)

Tableau 1 : Equivalences entre le Cadre National français de Certification et le Cadre Européen de Certification¹

Cadre National de Certification	Cadre Européen de Certification
Niveau I – Doctorat (Bac+8)	Niveau 8
Niveau I – Master (Bac+5)	Niveau 7
Niveau II – Licence (Bac+3)	Niveau 6
Niveau III – BTS (Bac+2)	Niveau 5
Niveau IV - Bac	Niveau 4
Niveau V	Niveau 3
« sans objet »	Niveau 2
« sans objet »	Niveau 1

Outre l'étude de Harvet, les personnes interrogées au cours des entretiens apportent des compléments d'informations, issues d'observations de terrain récentes et avec un focus spécifique au milieu universitaire :

- Les demandeurs d'emploi représentent environ une moitié des candidats², qui « *viennent chercher un diplôme qui leur permettrait une meilleure insertion professionnelle* ».
- L'autre grande catégorie de candidats est constituée de salariés. A l'université, il s'agit particulièrement « *de cadres ou d'agents de maîtrise* »³ parmi lesquels :
 - o Des personnes qui risquent de perdre leur emploi et viennent chercher un diplôme pour sécuriser leur emploi (ou assurer une meilleure mutation).⁴
 - o Des personnes qui ont besoin d'être diplômées pour négocier avec leur hiérarchie, ou qui envisagent de quitter leur employeur et souhaitent partir avec un bagage leur permettant de postuler ailleurs par la suite.⁵
- « *Ceux qui souhaitent créer leur propre entreprise* »⁶, notamment en ce qui concerne les agences immobilières ou les guides conférenciers pour lesquels les Licences Professionnelles respectives permettent l'obtention de la carte professionnelle.

¹(Commission Nationale de la Certification Professionnelle)

²Cortadellas, Haristoy et Tanguy, *comm.pers.*2019

³Tanguy, *comm.pers.* 2019

⁴ Cortadellas, *comm.pers.*2019

⁵ Cortadellas, *comm.pers.*2019

⁶ Cortadellas, *comm.pers.*2019

- Et enfin, environ 5%, peut-être moins, de personnes qui viennent uniquement pour une reconnaissance de leurs compétences par un diplôme. « *Souvent des personnes soit retraitées, soit en préretraite et qui voient leur petits-enfants ou leurs enfants avec des diplômes, des masters, et qui ont envie de reconnaissance. Des gens qui ont quasiment 40 ans d'expérience professionnelle, qui ont commencé avec un CAP et repartent [de leur VAE] avec un master. Ce sont des personnes qui n'en ont pas un besoin professionnel, mais plus un besoin psychologique.* » Ou des entrepreneurs qui ont monté et gèrent leur société, et sont entourés y compris dans leur famille de gens plus diplômés qu'eux. Ainsi de ce courtier à Dubaï, seul non diplômé de l'enseignement supérieur de toute sa famille...¹

Selon E TANGUY², la répartition femmes-hommes est plutôt équilibrée dans l'enseignement supérieur, ce qui semble être une « *spécificité de l'enseignement supérieur* », les femmes étant majoritairement représentées dans les niveaux inférieurs de qualification. Les ratios varient d'une discipline à l'autre, certaines étant plus masculines et d'autres plus féminines.

10. L'Europe

Le Conseil de l'Europe, en établissant des recommandations à l'intention des États membres, influence l'évolution et le développement du dispositif de validation des acquis de l'expérience en France comme dans les autres pays européens. Ces recommandations visent l'harmonisation des dispositifs de validation existant dans les différents pays européens afin de favoriser la mobilité professionnelle au sein de l'Union Européenne (se reporter aux pages 30 et suivantes pour plus de précisions sur le contenu du cadre européen en matière de validation des acquis).

¹ Cortadellas, *comm.pers.2019*

² Tanguy, *comm.pers. 2019*

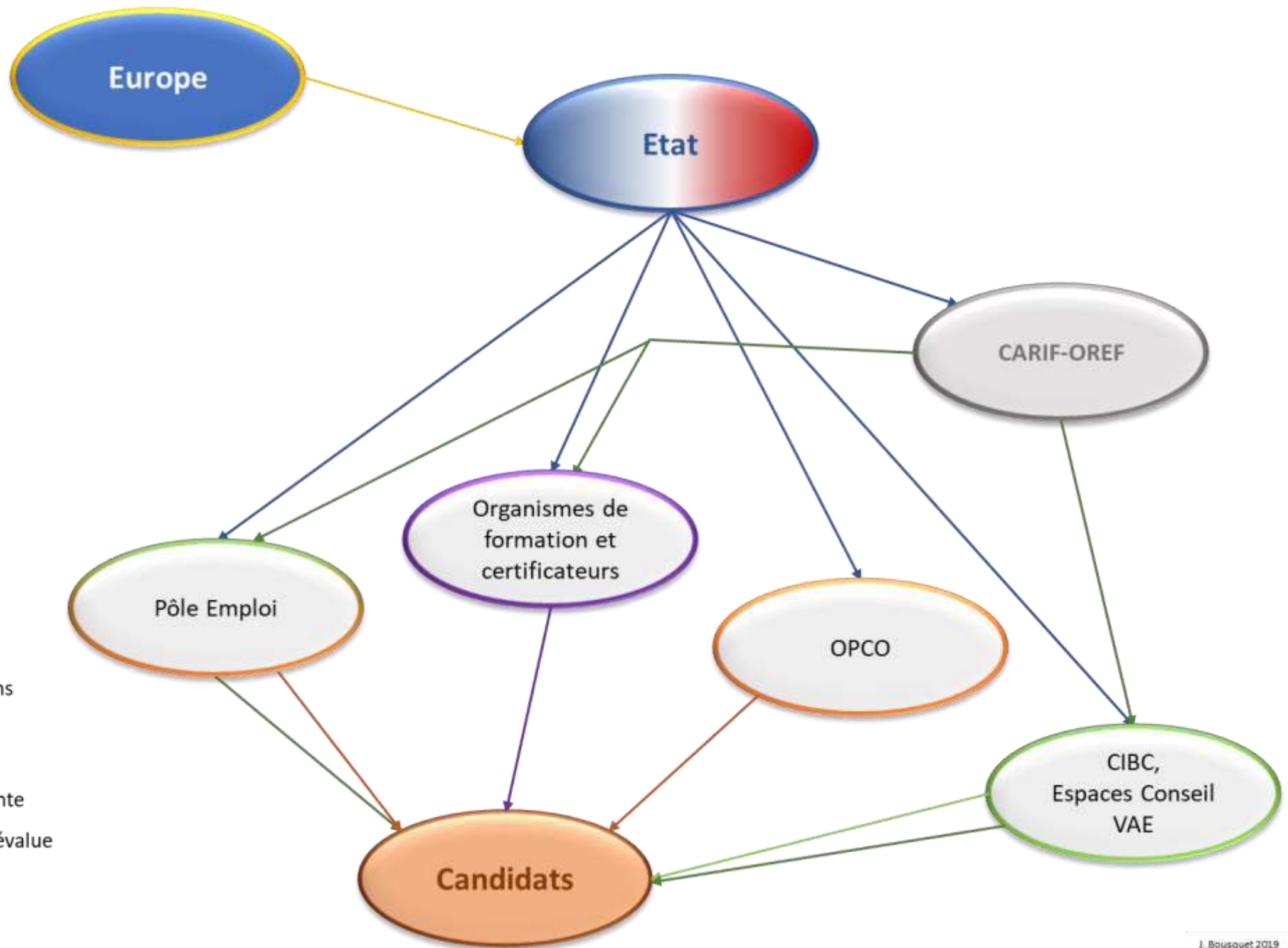


Figure 4. : Schéma synthétique des acteurs de la validation des acquis de l'expérience, de leurs rôles et interactions

IV. Le parcours du candidat VAE

Le parcours du candidat à la validation des acquis de l'expérience est composé de 5 (voire 6) grandes étapes :

- 1) Information
- 2) Conseil, orientation
- 3) Recevabilité
- 4) Dossier VAE (avec ou sans accompagnement)
- 5) Entretien avec un jury
- 6) Éventuelles préconisations post-jury

A partir d'un même et unique texte de loi, chaque certificateur et chaque organisme de formation prend des dispositions avec son conseil d'administration. Il en ressort des différences dans la mise en œuvre du dispositif, même si l'état d'esprit et les grandes étapes restent communes à tous.

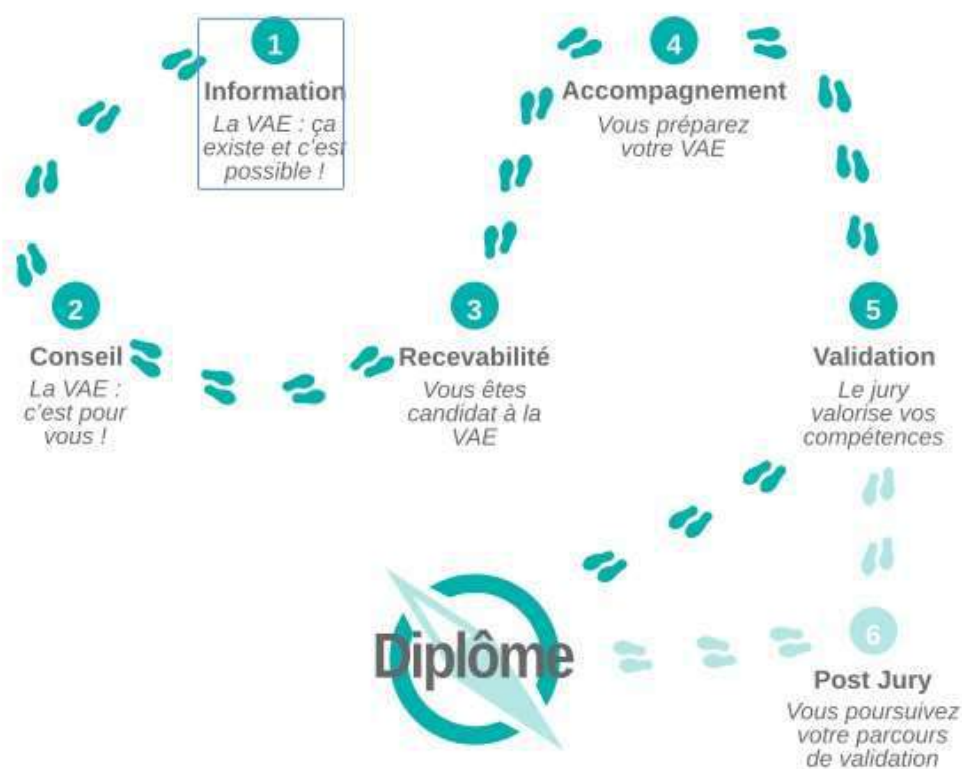


Figure 5. : Schéma du parcours du candidat à la VAE¹

¹(Veyrenc, 2018)

1. Information et conseil

Les acteurs de l'information, du conseil et de l'orientation sont multiples : Pôle Emploi, CIBC, Espaces Conseil VAE... Chacun, à son niveau, informe et oriente les candidats potentiels sur le dispositif de VAE dans son ensemble et sur les possibilités qui s'offrent à la personne au regard de son profil et de son projet professionnel.

Dans le milieu universitaire, il est vrai que les candidats qui arrivent pour un parcours de VAE après être passé auprès d'un organisme d'information ou d'orientation sont moins nombreux, « *parce que ce sont des personnes qui savent aller chercher l'information, qui savent aller lire l'information sur un diplôme et faire le lien avec leurs compétences et capacités.* »¹

2. Recevabilité

Le candidat dépose une demande de recevabilité au moyen du formulaire officiel Cerfa 12818*02 « *Demande de recevabilité à la validation des acquis de l'expérience* ». Une fois la demande de recevabilité déposée, l'administration dispose d'un délai de deux mois pour fournir une réponse au candidat. En cas d'absence de réponse, prévaut le principe du « silence vaut acceptation » qui signifie que la demande de recevabilité est automatiquement acceptée.²

Depuis juillet 2018³, ce Cerfa a remplacé par un document unique, harmonisé au niveau national, le « livret 1 » qui était édité par chaque université. Certaines d'entre elles continuent à utiliser leur livret 1 comme document complémentaire au formulaire Cerfa⁴.

Dans les universités, la recevabilité est évaluée par des commissions pédagogiques qui évaluent si le candidat a le potentiel pour parvenir à une validation, au moins partielle.

« *Les conditions sont sévères afin de permettre aux candidats qui se lancent dans une démarche VAE d'avoir une garantie pour avoir au moins une VAE partielle* ». ⁵

Jusqu'à la récente loi Avenir professionnel de septembre 2018, les conditions de recevabilité requéraient 3 années d'expérience professionnelle. Depuis cette réforme, une année est suffisante. Les avis des personnes interrogées à l'occasion de cette étude sont mitigés concernant cette modification des conditions de recevabilité.

¹ Dieu, *comm.pers.* 2019

² Cortadellas et Dieu, *comm.pers.* 2019

³ Haristoy, *comm.pers.* 2019

⁴ Cortadellas, Dieu et Haristoy, *comm.pers.* 2019

⁵ Cortadellas, *comm.pers.* 2019

« On s'interroge. On ne sait pas si c'est une bonne ou une mauvaise nouvelle. Parce que ça peut faire entrer plus de monde dans le dispositif, mais ça peut également avoir pour corolaire plus de validations partielles. Sur certains diplômes, ces 3 années, c'est ce qu'il fallait pour [avoir] toutes les expériences qui vous apportent les compétences nécessaires. »

« Les 1 an, on est interrogatifs. C'est bien parce qu'on va pouvoir faire venir plus de public. Mais est-ce que ça ne va pas dire qu'il va y avoir plus de validations partielles et moins de validations totales ? [...] C'est une grosse interrogation, quand même. »¹

« une excellente mauvaise idée. »

« Combien de fois j'ai dû batailler pour dire 'non ce n'est pas une braderie au diplôme', 'il faut justifier d'un certain nombre d'années d'expérience', 'c'est aussi dur que d'aller chercher un diplôme par la formation' [...] Il a fallu batailler. [...] Et même vis-à-vis des étudiants [...] c'est pas que ça dévalorise mais je peux comprendre l'injustice »²

Une fois la recevabilité accordée au candidat, l'organisme de formation a un délai de 12 mois pour la mise en place d'un jury.³

3. Constitution du dossier VAE (avec ou sans accompagnement)

Le processus de validation des acquis de l'expérience dure en moyenne 8 à 9 mois⁴ pour les candidats, entre la réception de leur recevabilité et leur admission devant un jury pour entretien. Pendant ce temps, ils rédigent le « livret 2 » qui constitue le dossier VAE.

Selon les formations et les composantes pédagogiques, les exigences concernant ce dossier VAE varient, allant d'un extrême à l'autre, de la demande d'un mémoire de recherche à un simple tableau synthétique⁵. Il est probable que la nécessité de fournir un dossier VAE « type » pour l'inscription au RNCP des formations pousse à une harmonisation des exigences, au minimum en interne des établissements de formation pour des diplômes de même niveau.

¹ Chuard, *comm.pers.* 2019

² Dieu, *comm.pers.* 2019

³ Dieu, *comm. pers.* 2019 à propos du Décret n°2017-1135 du 4 juillet 2017 relatif à la mise en œuvre de la VAE

⁴ Chuard, *comm.pers.* 2019

⁵ Dieu, *comm.pers.* 2019

« Par exemple sur le DU Gardien de Refuge, on va leur demander de choisir [parmi] 7 domaines de compétences comme les normes hygiène et sécurité, l'alimentation, l'accueil, la restauration, l'approvisionnement... [...] pour chaque domaine de compétence, [on leur demande] de mettre en exergue deux ou trois situations ou problèmes qu'ils ont eu à gérer. »¹

L'accompagnement VAE est facultatif pour les candidats. Il représente bien sûr un surcoût pour le candidat, mais est fortement recommandé par les agents des services en charge de la VAE pour ce qu'il apporte en matière de pédagogie et de fondements théoriques complémentaires à l'expérience du candidat. Cet avis est partagé par S AMIEL, professionnel impliqué dans la formation DU Gardien de Refuge à l'UTJJ et membre régulier des jurys depuis leur création dans cette formation.

« C'est important d'être accompagné quand on démarre une VAE. »

« La VAE est une démarche qui, quoi qu'il en soit, est compliquée. Mais si quelqu'un reprend une Licence ou un Master, c'est compliqué aussi. [...] On pourrait avoir l'impression [que c'est] facile. Ce n'est pas vrai. [...] Il y a beaucoup de travail personnel. »

« Faire une VAE sans accompagnement c'est très, très compliqué. Je pense qu'il y a une logique VAE, une démarche VAE qui est difficile. »²

« On sent que quand le candidat est suivi par l'enseignant, tout ce qui est formel, tout ce qui est cadre, c'est beaucoup plus clair parce que le candidat a été briefé en amont ». ³

« C'est pas évident, de mettre en écriture notre parcours de formation originel, notre expérience. C'est quand même une sacrée gymnastique, entre la mémoire, la manière de présenter les choses... [...] C'est pas évident au départ. Mais une fois que tu es lancé, ça va. Après tu comprends un peu les mécanismes. [...] Des fois tu sais pas trop la limite, entre raconter sa vie et raconter son expérience ». ⁴

¹ Dieu, *comm.pers.* 2019

² Dieu, *comm.pers.* 2019

³ Amiel, *comm.pers.* 2019

⁴ Anonyme, *comm.pers.* 2019. Un candidat actuellement en parcours VAE, bien content d'avoir choisi l'accompagnement !

A l'Université Toulouse Jean Jaurès, l'accompagnement inclut un atelier spécifique sur la structuration et la rédaction du dossier VAE, les attentes du jury. En parallèle, les enseignants référents chargés de l'accompagnement ont un mémento à leur disposition.¹

A l'Université de Perpignan Via Domitia, l'accompagnement peut être fait entièrement par visioconférence, ce qui rend le dispositif accessible aux personnes vivant en outre-mer ou à l'étranger².

A Anglet (formations en sciences dépendant de l'Université de Pau Pays d'Adour), il peut être proposé aux candidats de suivre certains cours, certains modules jugés fondamentaux par l'équipe pédagogique, en parallèle de la constitution de leur dossier VAE. Ce système permet aux candidats d'aboutir à une validation totale à la fin de leur parcours de VAE³.

4. Entretien avec le jury

La fin du parcours du candidat VAE est marquée par un entretien avec un jury. Cet entretien dure en moyenne entre une demi-heure et une heure et demie selon les universités ou composantes universitaires. Il comprend une présentation par le candidat, de son dossier VAE, et un échange avec le jury.

La composition de ce jury peut varier selon les différents certificateurs. Dans l'enseignement supérieur, ce jury doit être constitué d'une majorité d'enseignants-chercheurs.⁴ Ce qui n'est pas toujours possible, dans les IUT par exemple où nombre d'enseignants sont des enseignants du secondaire. Quant aux professionnels, leur activité principale doit être autre que l'enseignement.

« Ce qui a posé problème [lors de] la mise en place des premiers jurys pour les masters Métiers de l'enseignement [...] puisque les professionnels sont des enseignants. [...] On a fait intervenir principalement des inspecteurs. »⁵

L'organisation des jurys dépend de chaque organisme de formation. Ainsi, même d'une université à une autre il existe des différences, que ce soit dans la composition de jurys (nombre de membres : 7 à l'UPVD, 5 à l'UTJJ, 4 à Nantes, 3 à l'UPPA...⁶) ou dans le calendrier. Certaines universités organisent les jurys « au fil de l'eau », à mesure que les candidats sont prêts⁷ (toujours dans le respect du délai d'un an à compter de la recevabilité de la candidature). D'autres, comme l'Université Toulouse Jean Jaurès, ont un calendrier établi à l'avance.⁸ N DIEU voit dans ce calendrier fixé à

¹ Dieu, *comm.pers.* 2019

² Cortadellas, *comm.pers.* 2019

³ Haristoy, *comm.pers.* 2019

⁴ Dieu et Tanguy, *comm.pers.* 2019

⁵ Dieu, *comm.pers.* 2019

⁶ Cortadellas, Dieu et Haristoy, *comm.pers.* 2019

⁷ Cortadellas, *comm.pers.* 2019

⁸ Dieu, *comm.pers.* 2019

l'avance, un avantage pour les prescripteurs à qui cela donne une meilleure lisibilité dans les informations qu'ils peuvent transmettre à leurs publics. A Perpignan, les jurys se tiennent principalement les deuxièmes quinzaines de juin et de septembre.¹

Les professionnels sollicités pour participer aux jurys sont souvent rodés à l'exercice pour ce qui concerne les formations où les demandes de VAE sont nombreuses. Il s'agit soit de professionnels régulièrement sollicités, soit qui ont eux-mêmes obtenu le diplôme en question par VAE (à Nantes), ou bien qui interviennent dans les formations (à l'ISTHIA - UTJJ). Pour les formations où la VAE est moins souvent requise, les personnes en charge de son développement dans les universités jouent un rôle de sensibilisation et d'information, tant vis-à-vis des enseignants que des professionnels.

« Une astuce qui est assez facile à mettre en place, c'est de progressivement réutiliser les gens qu'on a diplômés par la VAE pour tenir le rôle d'un professionnel dans les jurys qui suivent. »²

Dans certaines filières hors universités, dans les métiers de la santé et du social notamment, l'entretien avec le jury n'a pas lieu mais trouve son équivalent dans une mise en situation professionnelle.

A l'Université de Toulouse Jean Jaurès, pour certains diplômes les entretiens avec le jury se déroulent en plusieurs langues. C'est le cas pour les diplômes de Guide Conférencier et de Commerce international, où cela permet de s'assurer de la compétence du candidat à exercer son métier en différentes langues.³

5. Validation et éventuel post-jury

Le processus de validation des acquis de l'expérience peut aboutir à une validation du diplôme totale, partielle ou nulle. La validation totale est la situation la plus courante.

« Quand ils ont l'avis pédagogique [lors de la recevabilité] qui est favorable, et qu'ils vont au bout, [...] en général il y a une validation totale. C'est plutôt sur les avis réservés au départ qu'il y a une validation partielle plus fréquente ».

« C'est plus sur les masters où on arrive à des validations partielles. [...] C'est vrai que quand on arrive au niveau master c'est un petit peu plus compliqué de tout valider totalement »⁴

¹ Cortadellas, *comm.pers.* 2019

² Tanguy, *comm.pers.* 2019

³ Dieu, *comm.pers.* 2019

⁴ Haristoy, *comm.pers.* 2019

La validation partielle, bien que prévue dès les débuts de la VAE, n'était initialement que marginale et permettait à des candidats de finaliser leur VAE par un (ou quelques) cours et/ou un dossier complémentaire à présenter l'année suivante, par exemple.

Les réformes de 2016 et 2018 ouvrent la portent à un plus grand nombre de validations partielles, à mettre en corrélation avec la description des diplômes par blocs de compétences pouvant être acquis indépendamment les uns des autres.¹ En cas de validation partielle, et depuis la toute récente description des diplômes en blocs de compétences, les compétences sont validées à vie, même si le diplôme disparaît.²

« A l'origine dans les textes de la loi de modernisation sociale, on faisait une VAE pour avoir un diplôme complet. Et le reste n'était pas envisageable ou vraiment à la marge. [...] Avec la loi El Khomri, [...] les personnes peuvent demander de valider seulement certaines compétences. Elles ne sont pas obligées de se positionner pour un diplôme dans sa globalité. [...] Donc la loi El Khomri [...] dit qu'en VAE on parle de compétences et de blocs de compétences. Et c'est comme ça que les diplômes décrits. [...] Ils sont décrits en blocs de compétences »³

Pour N DIEU, il est important de ne pas oublier la possibilité de ne pas valider un diplôme, même si cela se produit rarement. Cela fait, selon elle, partie des garanties pour ne pas « brader » les diplômes et rassurer les acteurs pouvant émettre des réticences vis-à-vis de ce dispositif. Il revient tout de même au candidat de s'approprier suffisamment la démarche pour présenter un dossier suffisant devant le jury. Il est important que la recevabilité d'un candidat au parcours VAE ne lui octroie pas d'office le diplôme à l'issue de ce parcours.

« La personne, c'est à elle de transformer l'accompagnement. [...] On a [parfois] le cas de personnes qui refusent les conseils qu'on leur donne. Et qui sortent avec rien [...] je trouve que c'est le jeu, au même titre que quand on veut faire un diplôme par la voie de la formation. On peut ne pas l'avoir. Donc la VAE, c'est bien qu'elle soit partielle, totale, ou nulle. »⁴

¹ Chuard, *comm.pers.* 2019

² Chuard, *comm.pers.* 2019

³ Chuard, *comm.pers.* 2019

⁴ Dieu, *comm.pers.*, 2019

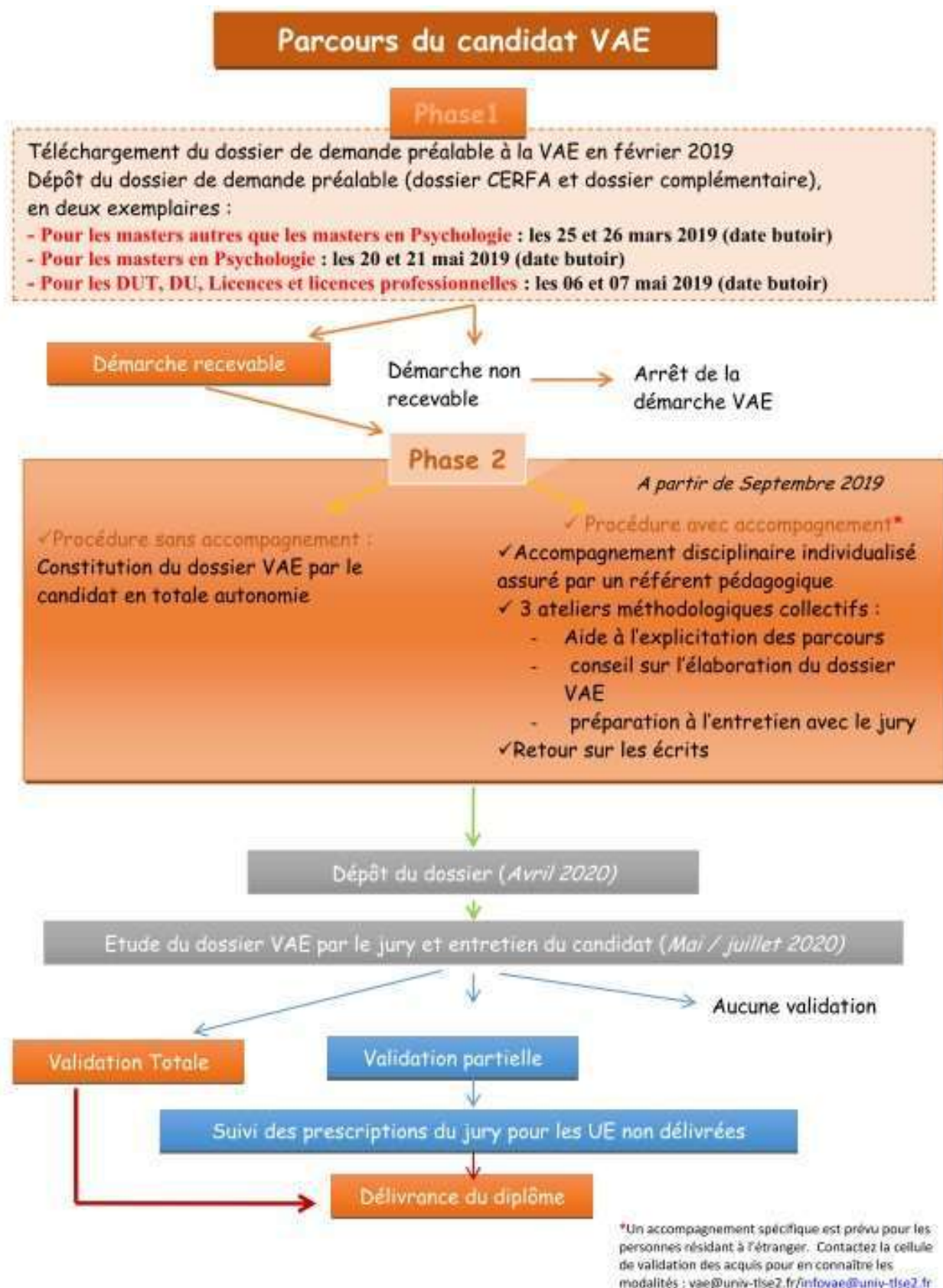


Figure 6. : Le parcours du candidat VAE à l'Université Toulouse Jean Jaurès

Les différentes personnes interrogées lors des entretiens mentionnent les cas de refus de validation comme des exceptions, chacun n'en ayant connu qu'un ou deux depuis leur prise de fonctions relatives à la VAE.¹ Ceci peut être expliqué par deux facteurs :

- Le premier concerne la procédure de recevabilité qui ne laisse accéder à la VAE que des candidats considérés comme prêts à s'engager dans le processus. En outre, suite à l'étape de recevabilité les candidats bénéficient d'une information de qualité leur permettant de s'inscrire en connaissance de cause.
- Le second facteur qui explique le très faible taux de validations nulles réside dans le suivi des candidats par l'organisme de formation, incluant ceux qui ne choisissent pas l'accompagnement.

* * *

Le dispositif français de validation des acquis de l'expérience découle d'un décret sur la validation des acquis personnels et professionnels datant de 1985 et a peu à peu évolué vers son fonctionnement actuel. Aujourd'hui, la VAE existe pour l'intégralité des titres professionnels et diplômes inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles, de l'enseignement professionnel à l'enseignement supérieur. Elle fait intervenir une diversité d'acteurs : Europe et Etat, professionnels de l'insertion et de l'orientation professionnelle, organismes de formation, certificateurs. Les candidats peuvent être des personnes en recherche d'emploi (environ 50%), des salariés cherchant à sécuriser leur poste ou à évoluer professionnellement, et quelques personnes (moins de 5%) qui s'engagent pour des motivations personnelles. Le parcours du candidat est échelonné en cinq étapes : information, orientation et conseil ; recevabilité ; constitution du dossier VAE (le candidat pouvant alors bénéficier d'un accompagnement par un référent) ; entretien avec un jury mixte d'enseignants et de professionnels et validation. La validation peut être totale, partielle ou nulle. En cas de validation totale, le candidat obtient le même diplôme que s'il avait suivi la formation correspondante et ce diplôme est reconnu pour avoir la même valeur quelle que soit la voie d'obtention (validation ou formation).

¹ Amiel, Cortadellas et Dieu, *comm.pers.* 2019

PARTIE II : PANORAMA DE LA VALIDATION DES APPRENTISSAGES NON FORMELS ET INFORMELS EN EUROPE

Au niveau européen, la terminologie adoptée est celle d'apprentissages non formels et informels. C'est donc cette appellation qui est employée dans cette seconde partie qui dresse un panorama des dispositifs de validation en Europe. Elle décrit d'abord le cadre européen de la coopération en matière d'enseignement-formation et de validation avant d'étudier le cas de neuf pays européens. Elle se termine par la présentation de quelques projets de coopération européenne ayant porté sur la validation des apprentissages non formels et informels, voire sur le modèle français de validation des acquis de l'expérience.

I. Éléments de définition

La terminologie « apprentissages non formels et informels » désigne l'ensemble des compétences que les individus acquièrent hors de l'école, de l'université ou de centres de formation. Ces apprentissages peuvent relever du parcours professionnel, mais également d'expériences de bénévolat ou encore du parcours personnel des individus.¹ Cette terminologie européenne englobe une plus large diversité de dispositifs que le modèle français de Validation des Acquis de l'Expérience.

Apprentissages formels, non formels et informels

- L'apprentissage formel repose sur un programme et des activités ayant toutes l'apprentissage comme objectif. En clair, l'apprentissage formel concerne les parcours de scolarité et de formation initiale ou continue.
- L'apprentissage non formel « *résulte de la décision consciente de l'apprenant de maîtriser une activité, une compétence ou un domaine de connaissance particulier et suppose donc un effort intentionnel* ». Cependant, il ne s'inscrit pas nécessairement dans un programme officiel et ne fait pas obligatoirement l'objet d'une évaluation externe. Peuvent être assimilés

¹(Commission Européenne, 2018)

à de l'apprentissage non formel tous les acquis issus d'un contexte associatif ou sportif. L'éducation populaire fait partie de l'apprentissage non formel.

- L'apprentissage informel se produit en-dehors des établissements d'éducation et de formation. Il est lié « *aux activités qu'une personne entreprend sans intention d'acquérir de nouvelles connaissances* », il fait donc partie de la vie quotidienne.¹

Validation de l'apprentissage non formel et informel : « *processus de confirmation, par une autorité compétente, qu'une personne possède des acquis d'apprentissage, obtenus dans un contexte d'apprentissage non formel et informel, correspondant à une norme donnée. La validation comprend quatre étapes distinctes : l'identification par un dialogue des expériences spécifiques de l'intéressé, les documents témoignant de ces expériences, l'évaluation formelle de ces expériences et la certification des résultats de l'évaluation, qui peut conduire à une certification partielle ou complète* »

[Encadré 1. Définition de l'apprentissage non formel et informel d'après la Recommandation du Conseil de l'Europe du 22 mai 2017²](#)

¹(Conseil de l'Europe, 2018)

²(Conseil de l'Europe, 2017)

II. Le cadre européen de la validation des apprentissages non formels et informels

1. Le cadre européen de coopération en matière d'enseignement et de formation

1- Le Processus de Bologne (1998)

Initié en 1998, le processus de Bologne a pour objectif de créer un espace européen pour l'enseignement supérieur. Il rassemble aujourd'hui 48 pays ainsi que la Commission Européenne, visant à favoriser la mobilité, la lisibilité et l'attractivité de l'espace européen en matière d'enseignement supérieur.

Le processus de Bologne s'est consolidé autour de 3 grands principes :

- 1) L'organisation des études en 3 cycles : Licence, Master, Doctorat
- 2) Le développement d'outils communs de reconnaissance des compétences (crédits ECTS, *European Qualification Framework*)
- 3) Le renforcement de la démarche qualité à tous les niveaux de l'enseignement supérieur en Europe.¹



Figure 7. Carte des États membres du Processus de Bologne²

¹(Agence Erasmus+ France, 2016)

²(EHEA)

2- Le Processus de Copenhague (2002)

L'année 2002 marque le lancement de la politique européenne d'enseignement et de formation professionnels. La reconnaissance des compétences et des qualifications constitue un domaine prioritaire de la coopération entre les pays membres et les partenaires sociaux européens.¹

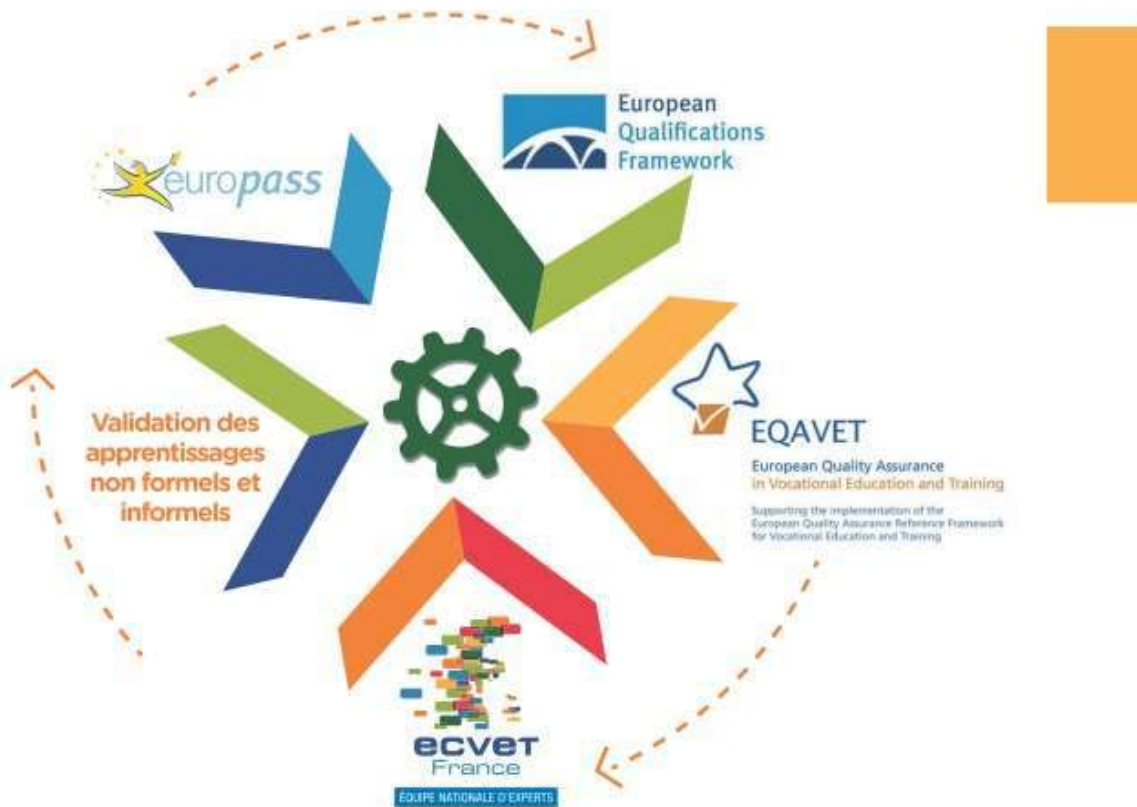


Figure 8. Le Processus de Copenhague : un cadre de coopération renforcée en matière d'enseignement et de formation professionnelle²

La Déclaration de Copenhague du 30 novembre 2002 promeut notamment « l'élaboration d'une série de principes communs en ce qui concerne la validation des apprentissages non formels et informels »³, en complément de quatre autres outils majeurs :

- Europass, le portefeuille de compétences ou « CV européen »
- European Qualification Framework qui avait été impulsé par le processus de Bologne ;
- EQAVET (*European Quality Assurance in Vocational Education and Training*), le cadre européen de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnelle ;

¹(Masson, 2015)

²(ECVET France)

³(Conseil de l'Europe, 2012)

- ECVET (*European Credit system for Vocational Education and Training*), le système européen de crédits pour l'apprentissage et la formation.

La Déclaration de Copenhague est suivie dans les textes européens par la Résolution du 19 décembre 2002 visant à « promouvoir le renforcement de la coopération européenne en matière d'enseignement et de formation professionnels ».

Europass

Europass est un portefeuille de compétences qui vise à faciliter la compréhension du parcours d'une personne par tout employeur, organisme de formation ou établissement d'enseignement, ceci afin de renforcer la mobilité professionnelle des individus.

Il est composé de cinq documents complémentaires bien qu'utilisables indépendamment les uns des autres :

- Un CV – selon un modèle harmonisé ;
- Un « passeport des langues » permettant de décrire précisément les capacités linguistiques de chacun au moyen d'un outil d'auto-évaluation ;
- L'Europass mobilité : document nominatif et personnalisé qui décrit et permet de valoriser toute période de stage, travail ou études effectuée en Europe ;
- Le supplément au certificat, destiné aux personnes déjà titulaires d'un diplôme, titre ou certificat, complète celui-ci en décrivant dans le détail les résultats d'apprentissage, les compétences et les savoir-faire ;
- Le supplément au diplôme, joint à un diplôme d'études supérieures, décrit sous un format standardisé à l'échelle européenne la spécificité de la formation, les compétences et connaissances acquises.



Europass est reconnu dans l'ensemble de l'Union Européenne, au Royaume-Uni, en Islande, au Liechtenstein, en Macédoine, en Norvège, en Suisse et en Turquie, soit dans 34 États au total.¹

¹(Agence Erasmus+ France, 2016)

Le Cadre Européen de Certification

Dans le cadre de la modernisation de leurs systèmes nationaux de certifications, définis comme « *l'ensemble des activités d'un pays menant à la reconnaissance des acquis* », les États membres sont en train d'élaborer et de mettre en œuvre des Cadres Nationaux de Certification (CNC), visant à ce que ces CNC couvrent tous les niveaux et tous les types de certification¹.

Adopté en 2008, le Cadre Européen de Certification (CEC) vise à favoriser la comparaison des formations et des diplômes à l'échelle européenne, en encourageant les pays à établir une correspondance entre leurs systèmes nationaux de certification et le CEC.²

Se reporter à la page 17 pour le tableau de correspondance entre le Cadre Européen de Certification et le cadre national français.

EQAVET, l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation continue

L'acronyme EQAVET provient de l'anglais « European Quality Assurance in Vocational Education and Training ». EQAVET³ est le réseau européen qui regroupe les États membres, les partenaires sociaux et la Commission Européenne et dont l'objectif est d'améliorer la qualité dans les systèmes d'enseignement et de formation continue en Europe. Il s'appuie sur un cadre de référence européen et ses missions sont :

- Assister les États membres dans le développement d'approches pour la mise en œuvre du cadre de référence ;
- Développer une culture de la qualité à diffuser à l'échelle européenne ;
- Appuyer les États membres et la Commission Européenne dans le suivi et la mise en œuvre du cadre de référence dans le contexte de la Stratégie Enseignement et Formation 2020 de l'Union Européenne ;
- Assurer la prise en compte de l'assurance de qualité dans les travaux du cadre européen de certification et du système européen de crédits ECVET.

ECVET, le système européen de crédit d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels, et la validation des apprentissages non formels et informels

ECVET (European Credit system for Vocational Education and Training), le système européen de crédit d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels, a été instauré par une recommandation du Parlement européen et du Conseil de l'Union Européenne du 18 juin 2009. Ce système a vocation à favoriser les apprentissages et la formation tout au long de la vie.

ECVET constitue un cadre technique permettant « le transfert, la reconnaissance et l'accumulation des acquis d'apprentissages validés à l'issue de mobilités en vue de l'obtention d'une certification

¹(CEDEFOP, 2016)

²(Croisille, 2012)

³(EQAVET)

professionnelle »¹. Autrement dit, ECVET permet de prendre en compte des compétences acquises dans le cadre d'une mobilité et ainsi de faciliter le passage pour les étudiants d'un établissement de formation à un autre (dans le même pays ou à l'étranger)², en transformant les acquis d'apprentissage en crédits accumulables en vue d'obtenir une certification professionnelle.



Figure9. ECVET, 3 mots clés : transfert, reconnaissance et accumulation des acquis de l'apprentissage³

2. Le cadre européen de la validation des apprentissages non formels et informels

1- 2004 : Principes communs pour l'identification et la validation des apprentissages non formels et informels

A la suite du Processus de Copenhague, des principes communs ont été adoptés en 2004, pour l'identification et la validation des apprentissages non formels et informels en Europe. Ce travail a fait l'objet d'un premier inventaire européen, depuis régulièrement mis à jour, et a abouti à l'édition en 2009 des premières lignes directrices pour la validation des apprentissages non formels et informels en Europe.

¹(ECVET France)

²(CEDEFOP, 2013)

³(ECVET France)

2- 2012 : Recommandation du Conseil de l'Europe sur la Validation des apprentissages non formels et informels¹

En 2012 le Conseil européen a adopté une recommandation sur la reconnaissance et la validation des apprentissages non formels et informels fixant à 2018 l'échéance pour la mise en place de politiques et de dispositifs nationaux de « *permettant aux individus de valoriser et d'assurer la lisibilité des acquis d'apprentissage constitués à domicile, au travail, pendant les loisirs et lors d'activités bénévoles* »².

Cette recommandation vise tout particulièrement

- L'identification des compétences acquises par des apprentissages non formels et informels, leur évaluation et leur certification au moyen d'un diplôme, d'un certificat ou de crédits ;
- Le lien à établir entre les cadres nationaux de certifications et le cadre européen de certifications ;
- L'implication de tous les acteurs concernés dans les dispositifs ;
- La coordination des dispositifs entre les parties prenantes.³

Cette recommandation de 2012 sert de point de référence à la plupart des textes européens d'aujourd'hui. L'inventaire du CEDEFOP de 2016 faisait la comparaison entre l'état de la validation des apprentissages non formels et informels en Europe et les objectifs établis en 2012. Cette recommandation doit être considérée comme point de référence pour le développement de la validation au niveau local, régional ou national.⁴

3- 2017 : Recommandation du Conseil de l'Europe sur le Cadre Européen de Certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie

Le Conseil de l'Europe a émis une recommandation en 2017 portant sur le cadre européen de certification pour l'apprentissage tout au long de la vie. Cette recommandation énonce les objectifs suivants :

- Utiliser le cadre européen de certification pour procéder au référencement des cadres ou systèmes nationaux de certification. Il s'agit donc d'encourager les États membres à adapter leurs cadres et systèmes nationaux au cadre européen de certification.
- Favoriser les liens entre les systèmes d'unités capitalisables et les cadres ou systèmes nationaux de certification.
- Encourager les différents acteurs à utiliser le cadre européen de certification pour faciliter la comparaison entre les certifications⁵

¹(Conseil de l'Europe, 2012)

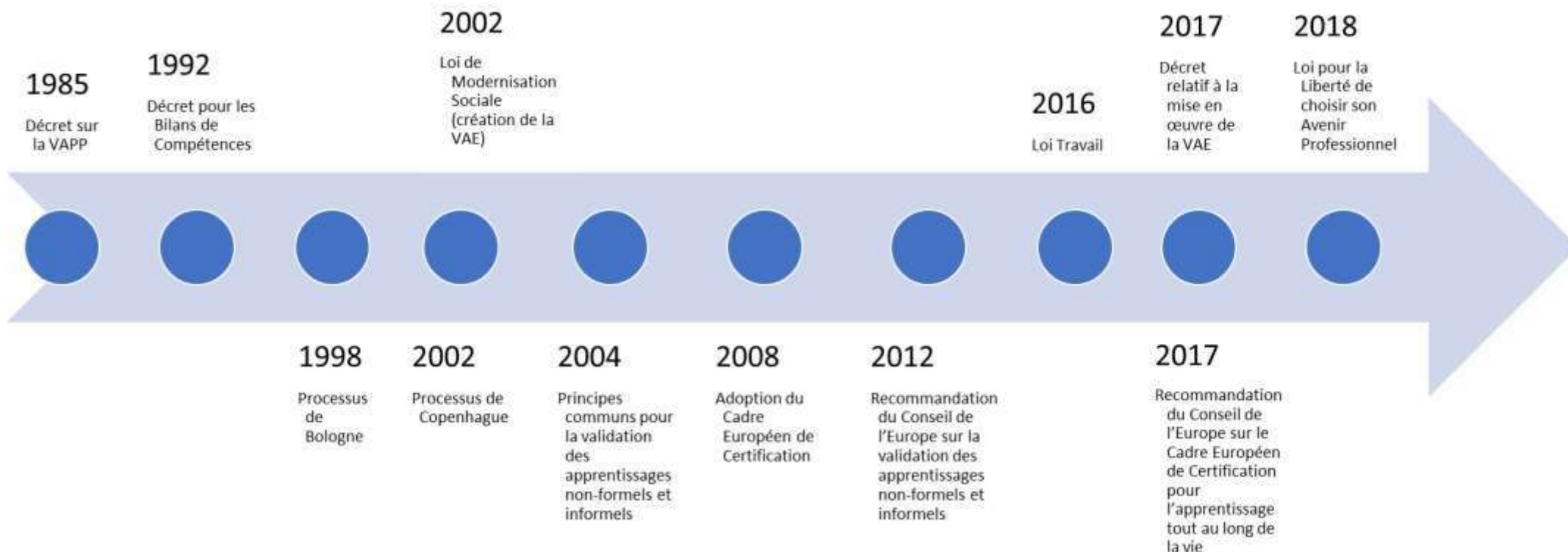
²(CEDEFOP, 2016)

³(Masson, 2015)

⁴(CEDEFOP, 2017)

⁵(Conseil de l'Europe, 2017)

Dates clefs du développement de la validation des acquis de l'expérience en France



Dates clefs du développement de la validation des apprentissages non-formels et informels en Europe

Figure 10. Dates clefs du développement de la validation des acquis de l'expérience en France et de la validation des apprentissages non formels et informels en Europe

3. Les 4 étapes du processus de validation des apprentissages non formels et informels définies par le Conseil de l'Europe

La recommandation du Conseil de l'Europe du 20 décembre 2012 définit la validation comme « *un processus de confirmation, par un organisme habilité, qu'une personne a acquis des résultats d'apprentissage correspondant à une norme donnée* ». ¹

La validation vise à assurer la visibilité des acquis des individus, y compris ceux acquis en-dehors des structures formelles d'enseignement et de formation d'une part, et à accorder une valeur à ces acquis d'autre part. Les dispositifs de validation des apprentissages non formels et informels doivent donc prendre en considération ces deux paramètres que sont la visibilité et la valeur des acquis ².

Un processus en 4 étapes

La recommandation du Conseil de l'Europe du 20 décembre 2012 identifie 4 étapes au processus de validation des apprentissages non formels et informels ³ :

1- L'identification des savoirs et compétences.

L'identification des savoirs et compétences acquises de manière non formelle ou informelle constitue un défi en soi, dans la mesure où ces acquis sont divers et non standardisés. Certains pays européens ont créé des outils informatiques permettant l'auto-évaluation, mais cette étape nécessite généralement l'intervention de conseillers d'orientation. Les outils numériques permettent certes de toucher davantage de monde à moindre coût, mais représentent une aide moins efficace pour les candidats. L'identification est aussi le moment pour les candidats de prendre conscience des atouts et inconvénients de la validation par rapport à une formation continue.

2- La documentation.

Cette phase doit permettre au candidat de justifier de son expérience, sous diverses formes : CV, portfolio, dossier ou vidéo, échantillons de travail, démonstrations pratiques... Ces justificatifs ne doivent pas seulement constituer une liste de postes ou d'expériences, mais illustrer les acquis obtenus. Idéalement, les formats de présentation devraient être compatibles au niveau européen, si ce n'est communs, l'un des enjeux de la validation étant de faciliter la mobilité.

Dans certains pays, les deux étapes de l'identification et de la documentation sont regroupées en une seule et même étape de collecte de justificatifs.

¹(Conseil de l'Europe, 2012)

²(CEDEFOP, 2016)

³(CEDEFOP, 2016) et (CEDEFOP, 2018)

3- L'évaluation

Elle correspond à la phase où les acquis d'apprentissage du candidat vont être comparés à des référentiels ou des normes spécifiques. Dans certains pays, les certificats, titres ou diplômes obtenus par validation sont considérés comme étant d'une valeur inférieure à ceux obtenus à l'issue d'une formation. Cette perception de valeur différenciée met en avant l'importance d'une procédure d'évaluation rigoureuse, transparente et de qualité. La procédure d'évaluation dépend fortement du référentiel ou de la norme utilisée : elle varie donc non seulement d'un pays à l'autre, mais aussi entre les secteurs professionnels. La spécificité des parcours des candidats et par conséquent, des acquis à évaluer, rend complexe cette évaluation. Elle nécessite parfois plusieurs outils (épreuve écrite, orale, pratique...).

4- La certification

C'est l'étape finale de la validation des apprentissages non formels et informels. Il peut s'agir d'un certificat, titre ou diplôme attestant de la délivrance d'une qualification formelle (pouvant être partielle). Dans certains pays, en Allemagne par exemple, la validation ne permet pas la délivrance d'une qualification mais uniquement d'accéder à des études supérieures pour lesquelles le parcours initial du candidat ne serait pas suffisant. D'autres, ont choisi de distinguer les certificats délivrés pour des acquis formels ou non formels, bien que cette option ne soit pas recommandée par l'Europe (qui craint l'apparition de certificats à deux vitesses). Pour les raisons de confiance dans la qualité des certificats délivrés citées plus haut, il est indispensable que la certification soit pilotée par une organisation ayant crédibilité et légitimité pour ce faire.

III. Un inventaire européen de la validation des apprentissages non-formels et informels

Un premier inventaire européen de l'apprentissage non formel et informel a été dressé en 2004, en vue d'une harmonisation progressive et d'une meilleure coopération à l'échelle européenne en matière de formation tout au long de la vie.

Les éditions régulières de cet inventaire montrent une mobilisation politique croissante à l'échelle européenne, pour l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies nationales de validation. A titre d'exemple, le nombre de pays européens engagés dans cette démarche est passé de cinq en 2010 à treize en 2014¹, et le nombre de pays ayant adopté une stratégie globale de validation est passé de trois en 2014 à huit en 2016 (cf. figures 8 et 9 et tableau 1).

La sixième et dernière édition de cet inventaire européen a été publiée en 2017. Elle présente une vue d'ensemble de la validation de l'apprentissage non formel et informel dans 33 pays européens : les 28 états membres de l'UE, les 4 pays signataires de l'Association Européenne de Libre Échange (AELE) que sont la Suisse, l'Islande, la Norvège et le Liechtenstein, et un état candidat à l'UE : la Turquie.

1. Grandes conclusions de l'inventaire de 2016² :

Des dispositifs de validation sont mis en place ou prévus dans tous les pays couverts par l'inventaire ;

- **La coordination entre parties prenantes s'est améliorée de manière significative** depuis l'inventaire de 2014, vingt pays ont établi des cadres nationaux pour mieux coordonner les acteurs de la validation.
- **Le rôle des parties prenantes reflète les spécificités de chaque secteur** : au-delà de la coordination, les organisations gouvernementales s'impliquent dans la promotion et la communication des dispositifs de validation, la définition des stratégies nationales et l'élaboration du système de garantie de la qualité. L'information auprès des publics sur les dispositifs de validation implique un grand nombre d'acteurs : organismes de formation (incluant l'information sur les procédures de candidature), services de l'emploi, employeurs, chambres consulaires...
- **La plupart des pays disposent de plusieurs sources de financements.** Les financements publics sont les plus importants, suivis des financements individuels (à l'exception du secteur tertiaire). Les financements émanant du privé jouent un rôle encore limité : employeurs et partenaires sociaux pourraient être davantage impliqués dans le soutien financier aux dispositifs de validation.

¹(CEDEFOP, 2014)

²(CEDEFOP, 2017)

- **La validation est principalement utilisée en vue d'obtenir des qualifications ou des crédits**, ou bien de faciliter l'accès à des programmes de formation.
- **Les liens entre validation et les cadres nationaux de qualification se sont renforcés** depuis 2010. Il existe un lien entre le dispositif de validation et le cadre national de qualification pour au minimum un secteur (éducation, marché du travail, tertiaire) dans 31 pays. Ce lien entre validation et cadres nationaux de qualification est plus fréquent en formation initiale, formation continue et enseignement supérieur, que dans la formation des adultes.
- **La plupart des pays utilisent les mêmes standards pour la validation que dans l'enseignement formel.** Hormis en matière de formation initiale, il y a une plus grande part de pays qui ne font pas de différence entre les certificats obtenus par validation ou suite à un parcours formel, que de pays qui font cette distinction.
- **Des progrès restent à faire pour atteindre les populations défavorisées.** Les moins qualifiés, les chômeurs de longue durée, les seniors, les migrants/réfugiés et personnes en situation de handicap sont les publics qui bénéficient le moins de la validation alors qu'elle pourrait représenter une réelle opportunité de valorisation de leurs parcours et compétences.
- **L'information, le conseil et l'orientation est accessible dans la plupart des pays.** Les aspects les mieux renseignés sont ceux concernant la procédure de candidature et de validation en elle-même.
- **Les quatre phases de la validation sont interconnectées**, comme souligné par la recommandation du Conseil de l'Europe du 20 décembre 2012.
- **La plupart des dispositifs de validation utilisent une combinaison de méthodes pour l'évaluation des acquis** : examens, portfolios et dossiers, tests pratiques... Il existe peu d'outils standardisés.
- **Les pays mettent en place des systèmes de garantie de la qualité des dispositifs de validation.** Le nombre de pays ayant développé de tels cadres a doublé entre l'inventaire de 2014 et celui de 2016.
- **La professionnalisation des personnels impliqués dans les dispositifs de validation reste à améliorer.** Nombreux sont les pays qui n'imposent pas de qualifications ou compétences spécifiques aux équipes en charge de la validation. Dans la plupart des pays couverts par l'inventaire, les équipes en charge de la validation n'ont même pas l'autorisation de former ou d'enseigner.
- **Les bilans de compétences sont en augmentation dans un bon nombre de pays** depuis l'inventaire de 2014 même s'il reste des progrès pour les populariser auprès des chômeurs et publics difficultés.



Figure11-a. Intégration de la validation des apprentissages non formels et informels dans des stratégies nationales en Europe en 2014¹

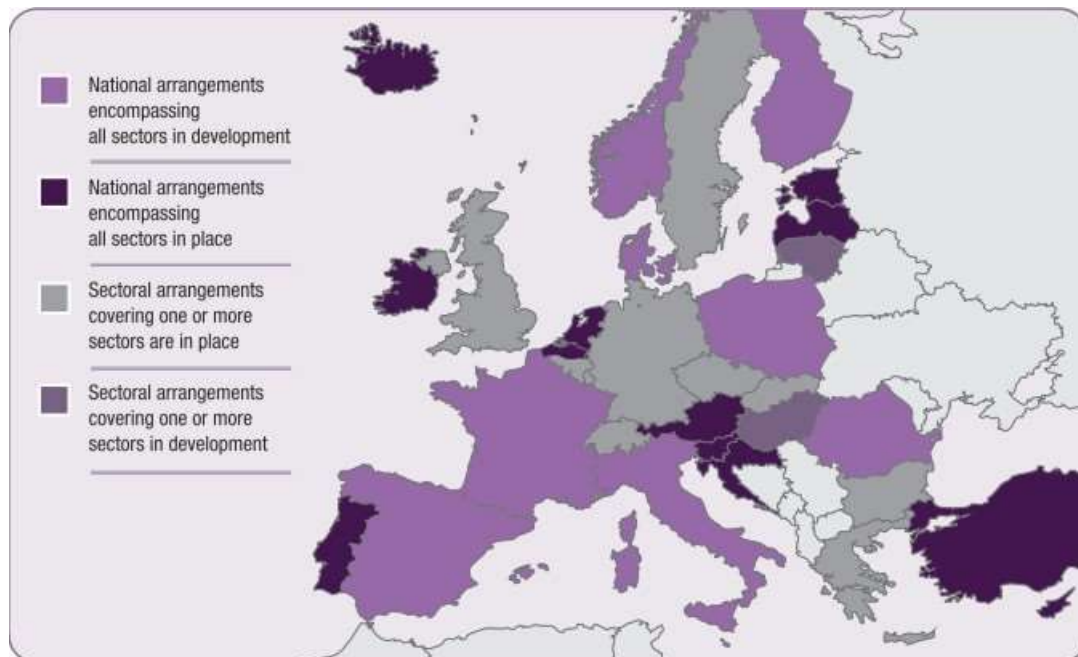


Figure11-b. Intégration de la validation des apprentissages non formels et informels dans des stratégies nationales en Europe en 2016² :

¹(CEDEFOP, 2014)

²(CEDEFOP; European Commission; ICF, 2017)

Tableau 2. Comparatif 2014-2016 de l'état des lieux des stratégies nationales de validation des apprentissages non formels et informels en Europe¹

	Stratégie globale existante, intégrant tous les secteurs de la formation	Stratégie nationale en développement	Stratégie ciblant certains secteurs	Stratégie ciblant des sous-secteurs du système d'éducation-formation formel	Absence de stratégie
2014	Espagne Finlande France	Allemagne Autriche Belgique flamande Chypre Grèce Lituanie Malte Portugal Slovaquie Slovénie Suisse Turquie	Danemark Estonie Islande Italie Lettonie Luxembourg Norvège Pays-Bas Pologne République Tchèque Roumanie		Belgique wallonne Bulgarie Croatie Hongrie Irlande Royaume-Uni Suède
	Stratégie globale existante, intégrant tous les secteurs de la formation	Stratégie nationale en développement	Stratégie ciblant certains secteurs	Stratégie ciblant des sous-secteurs du système d'éducation-formation formel	Absence de stratégie
2016	Danemark Espagne Finlande France Italie Norvège Pologne Roumanie	Autriche Belgique flamande Chypre Croatie Estonie Irlande Islande Lettonie Malte Pays-Bas Portugal Slovénie Turquie	Allemagne Belgique wallonne Bulgarie Grèce Luxembourg République Tchèque Royaume-Uni Slovaquie Suède Suisse	Hongrie Lituanie	-

*Ce tableau comparatif de l'intégration de stratégies nationales de validation dans 33 pays européens entre l'inventaire de 2014 et celui de 2016 permet d'observer une évolution générale, le nombre de pays ayant adopté une stratégie englobant l'ensemble des secteurs de l'éducation et de la formation étant passé de 3 à 8 en l'espace de 2 ans, et plus aucun pays ne restant sans stratégie.

Ont été marqués *en vert* les pays dont l'intégration de la validation s'est améliorée entre 2014 et 2016. Cet exercice de comparaison est néanmoins malaisé pour les pays étant passés d'une « stratégie nationale en développement » en 2014 à l'adoption d'une « stratégie partielle » en 2016 (Allemagne, Grèce, Lituanie, Slovaquie, Suisse), celle-ci pouvant être une avancée pour des pays qui n'étaient dotés d'aucune stratégie en la matière avant 2014. A l'inverse, certains pays dotés d'une stratégie partielle en 2014 déclarent une stratégie « en développement » en 2016 (Estonie, Islande, Lettonie, Pays-Bas), laissant présager d'évolutions à venir.

2. L'indispensable coordination entre les acteurs de la validation des apprentissages non formels et informels en Europe

La validation des apprentissages non formels et informels fait intervenir une diversité d'acteurs aux fonctionnements et objectifs multiples : ministères (au minimum ceux de l'éducation et/ou de l'emploi, parfois davantage), partenaires sociaux, services publics d'accès à l'emploi, universités, centres de formation publics ou privés, chambres consulaires, acteurs de la jeunesse, associations...

Cette diversité d'acteurs rend indispensable la coordination et la communication entre parties prenantes, qui figure notamment dans la recommandation du Conseil de l'Europe du 20 décembre 2012 : « *promouvoir la coordination concernant les modalités de validation entre les acteurs des secteurs de l'enseignement, de la formation, de l'emploi et de la jeunesse, ainsi qu'entre ceux des autres domaines d'action concernés* ». ²

Cette coordination entre acteurs est organisée de manière très différente d'un pays européen à un autre, ainsi par exemple :

- En Finlande, aux Pays-Bas ou en Suisse, les partenaires sociaux participent aux procédures de validation (prenant part aux commissions d'évaluation) ;
- En Autriche, en Turquie, en Irlande et en Slovaquie, ils prennent part à l'élaboration des stratégies nationales de validation ;
- Dans certains pays, le secteur privé et les partenaires sociaux jouent un rôle clef dans le développement des référentiels de validation et dans les procédures d'évaluation ;
- Dans d'autres, le secteur privé est aussi associé à l'élaboration des démarches de validation par secteur professionnel ;
- En Suède, les entreprises peuvent engager une démarche de validation complète, en coopération avec des établissements éducatifs privés (sous réserve du respect des critères de qualité et des lignes directrices définis au plan national) ;
- D'autres pays, encore, tels que l'Irlande, la Bulgarie, l'Estonie et la Hongrie, manifestent un réel manque d'intérêt de la part du secteur privé pour la validation... ³

Coordonner la multitude de parties prenantes à une échelle nationale peut s'avérer particulièrement complexe. La situation se complique encore pour certains pays particulièrement décentralisés, en Allemagne par exemple où l'enseignement supérieur relève de la compétence de chaque Länder...

En outre, tous les pays n'ont pas établi de stratégie nationale en faveur de la validation des apprentissages non formels et informels ⁴, ce qui complique d'autant plus l'identification et la

¹(CEDEFOP; European Commission; ICF, 2017) et (CEDEFOP, 2014)

²(Conseil de l'Europe, 2012)

³(CEDEFOP, 2014)

⁴(CEDEFOP, 2016)

mobilisation des parties prenantes. L'inventaire de 2014 a montré que les pays ayant mis en place une organisation nationale unique chargée de la validation étaient peu nombreux. Dans la plupart des pays, la responsabilité de la validation est partagée entre plusieurs organisations nationales, suivant souvent la division traditionnelle des services publics (emploi, éducation...).¹

Dès lors, apparaît la complexité d'une harmonisation du système de validation à une échelle européenne.

3. Défis communs pour la mise en œuvre de la validation des apprentissages non formels et informels en Europe

L'édition 2014 de l'inventaire du CEDEFOP² identifiait des défis communs pour la mise en œuvre de la validation des apprentissages non formels et informels en Europe. Même si le secteur évolue, ces grands défis communs restent d'actualité à l'échelle européenne. Les voici :

- 1- **Coordination entre les sous-systèmes de formation et entre les secteurs d'activités.**
Cf. paragraphe précédent, « *l'indispensable coordination entre les acteurs de la validation* »
- 2- **Acceptation par la société et le marché du travail** : certains pays n'appliquent pas les mêmes règles de validation des apprentissages non formels et informels que pour les diplômes issus de formations initiale ou continue. Cette différence n'encourage pas la parité d'estime entre les certifications obtenues, alors que cette parité est l'un des fondements même de la validation des apprentissages non formels et informels.
- 3- **Aspects financiers** : les établissements se retrouvent souvent à devoir gérer le dispositif de validation des apprentissages non formels et informels sans l'allocation de budget supplémentaire.
- 4- **Collecte de données** : le recueil de données sur les bénéficiaires de la validation des apprentissages non formels et informels est particulièrement complexe, car les candidats ont des profils très diversifiés et les diplômes ou organismes de certification sont diffus. Ce point avait déjà été soulevé lors de l'inventaire 2010.

A titre d'exemple, l'inventaire de 2016 s'est intéressé aux publics utilisateurs de la validation : les experts nationaux ont été en incapacité de fournir des informations dans environ 50% des cas, soulignant le manque de collecte de données de suivi³.
- 5- **Qualité** : encore trop rares sont les pays qui ont défini une démarche qualité ou des lignes directrices à destination des établissements certificateurs.
- 6- **Groupes cibles et sensibilisation de la société** : les citoyens sont globalement insuffisamment informés de l'existence d'un système de validation des apprentissages non

¹ (CEDEFOP, 2016)

² (CEDEFOP, 2014) et (Masson, 2015)

³ (CEDEFOP; European Commission; ICF, 2017)

formels et informels et de leurs droits en la matière. Des efforts sont à développer en termes d'information et de communication.

Les pays où les citoyens sont le moins sensibilisés sont la Hongrie, l'Italie, la Lituanie, la Roumanie et la Slovaquie, et celui où ils le sont le plus est la Finlande.

- 7- **Professionnalisation des acteurs de la validation** : la question se pose de la reconnaissance des compétences des professionnels de la validation, qui diffère en de nombreux points de l'enseignement et de l'évaluation des apprentissages formels. Seul Malte exige un diplôme spécifique, quelques pays exigent une formation, mais la plupart misent sur l'expérience des personnels en charge de la validation.¹

Tableau 3. Exigences en matière de formation concernant les personnels en charge de la validation des apprentissages non formels et informels, selon les pays²

Expérience	Formation exigée	Diplôme spécifique exigé
Belgique (Flandres et Wallonie) France Lettonie Luxembourg Portugal Turquie	Belgique (Flandres, secteur du marché du travail) Bulgarie Chypre République Tchèque Finlande Grèce Islande Italie Pologne Slovaquie Espagne Suisse	Malte

A ces différents défis identifiés par l'inventaire du CEDEFOP, ajoutons un réel besoin de simplification des procédures, à tous les niveaux. En effet, même si elles varient d'un pays à l'autre, et malgré des efforts de simplification, les procédures de validation des apprentissages non formels et informels restent jugées globalement d'une trop grande complexité. De fait, les différentes phases du processus (information et orientation des candidats, rédaction et présentation du dossier par les candidats, organisation des jurys, évaluation, résultats et suivi) nécessitent une organisation certaine. Les procédures semblent d'autant plus exigeantes que la certification visée est « académique ».³

¹(CEDEFOP, 2014)

²(CEDEFOP, 2014)

³(Masson, 2015)

IV. La validation des apprentissages non formels et informels dans différents pays européens

Pour la poursuite de l'étude et son extension à d'autres pays européens, le choix a été fait de se focaliser prioritairement sur les pays frontaliers à la France et à l'Espagne, soit : l'Allemagne, la Belgique francophone (le système étant différent en Belgique entre Flandres et Wallonie), le Luxembourg, la Suisse, l'Italie et le Portugal, ainsi que la Finlande pour son expérience et son historique en matière de valorisation et validation des apprentissages non formels et informels.

Les informations figurant dans les « fiches pays » présentées ci-après sont grandement tirées des rapports nationaux de l'inventaire 2016 du CEDEFOP sur la validation des apprentissages non formels et informels en Europe, complétées d'informations issues des sites d'information officiels de chacun de ces pays.

Malgré des disparités entre États (et parfois même, au sein des États eux-mêmes, en particulier pour ceux dont l'organisation de l'enseignement et de la formation est décentralisée) dans la mise en œuvre de la validation des apprentissages non formels et informels, la lecture des rapports nationaux du CEDEFOP fait ressentir une tendance générale vers l'inscription de l'ensemble de ces dispositifs dans une démarche européenne cherchant à s'harmoniser, en écho aux Recommandations du Conseil de l'Europe de 2012.

Nous rappelons à toutes fins utiles qu'il existe un rapport national, dont la dernière édition date de 2016, pour chacun des États membres de l'Europe (Belgique flamande et wallonne faisant l'objet de deux rapports), le Royaume-Uni (traité en trois rapports distincts concernant l'Angleterre, l'Ecosse et le Pays de Galles), la Suisse, le Liechtenstein, la Norvège, l'Islande et la Turquie.¹

1. En Espagne²

1- Approche globale

Les dispositifs de validation sont encore assez récents en Espagne, la reconnaissance des compétences professionnelles acquises par l'expérience (pour reprendre la terminologie espagnole) a été réellement officialisée par un décret royal en 2009³. Le cadre réglementaire espagnol régissant la reconnaissance des compétences acquises par l'expérience est néanmoins complexe, car multiple selon les secteurs professionnels et les communautés autonomes.⁴



¹ Tous ces rapports nationaux sont disponibles ici : <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory#country>

²(Carro, 2016)

³(Manzano-Soto, et al., 2012)

⁴(CEDEFOP, 2014)

La validation des acquis de l'expérience dans la compréhension française de sa définition, c'est-à-dire permettant l'obtention totale d'un diplôme par la reconnaissance des compétences et connaissances acquises dans le cadre professionnel, n'existe pas à l'heure actuelle dans le système universitaire espagnol.

Le dispositif de reconnaissance des compétences professionnels acquises par l'expérience qui existe en Espagne présente quelques différences avec le système français :

- Les candidats peuvent valider des unités de compétences qui constituent une partie d'un titre professionnel ou d'une certification. A l'issue du processus de reconnaissance, les candidats sont orientés vers une formation complémentaire leur permettant de finaliser leur parcours, s'ils souhaitent obtenir le titre ou diplôme dans son intégralité.¹ Certains textes mentionnent la possibilité d'une accréditation totale mais cette possibilité par exemple, n'est pas présente sur les pages d'information sur l'accréditation du Ministère de l'Éducation et de la Formation Professionnelle.
- L'expérience professionnelle est prise en compte dans l'évaluation des dossiers des candidats, comme en France. En complément, l'expérience non professionnelle (bénévole par exemple) peut également être prise en considération.

Dans le milieu universitaire, les acteurs qui ont participé à l'étude ont mentionné que la reconnaissance et l'accréditation des compétences acquises par l'expérience professionnelle n'est pas mise en œuvre en Espagne². Différents articles confirment ce fait et mentionnent le modèle français de la VAE universitaire à titre d'exemple.

2- Cadre réglementaire

D'un point de vue réglementaire, quatre textes principaux régissent le cadre national de la validation en Espagne^{3,4} :

- La Loi 5/2002 du 19 juin 2002 sur les qualifications et la formation professionnelle avait pour finalité de créer un Système National de Qualifications et de Formation Professionnelle, ayant entre autres pour but la mise en œuvre d'une évaluation et accréditation des qualifications professionnelles indépendantes de la voie d'acquisition des compétences. Cette loi précise que l'évaluation et l'accréditation des compétences en Espagne se fait dans le cadre de référence du Catalogue National des Qualifications Professionnelles.

¹(Ministerio de Educacion y Formacion Profesional)

²Berbegal et Gutierrez, *comm.pers.* 2019

³Berbegal, *comm.pers.* 2019

⁴Curto & Cobos, *comm.pers.* 2019

- Le Décret royal 1224/2009 du 17 juillet 2009 sur la reconnaissance des compétences professionnelles acquises par l'expérience. Ce décret marque l'adoption par le Gouvernement espagnol, en collaboration avec différentes communautés autonomes, de l'accréditation et la reconnaissance des compétences professionnelles acquises par l'expérience de travail et/ou l'éducation non formelle¹.
- Le Décret royal 1027/2011 du 15 juillet 2011 qui définit le cadre national de qualifications en Espagne en ce qui concerne l'enseignement supérieur ;
- L'ordonnance interministérielle PRE/910/2011 pour le suivi et l'évaluation des procédures de reconnaissance des compétences professionnelles.

En outre, en Espagne les Communautés autonomes définissent leur cadre d'application et de mise en œuvre de la validation et de reconnaissance des compétences acquises par l'expérience.

Ainsi, en Aragon² :

- L'ordonnance du 14 avril 2011 établit la procédure de reconnaissance des compétences professionnelles acquises par l'expérience – en lien avec le décret royal 1224/2009 ;
- Le décret 21/2010 du Gouvernement d'Aragon daté du 9 février 2010 porte sur la régulation de l'Agence des Qualifications Professionnelles en Aragon.
- Les certificats professionnels peuvent être obtenus par la voie de l'expérience professionnelle, délivrés par l'Agence des Qualifications Professionnelles d'Aragon (*Agencia de las Cualificaciones Profesionales de Aragon – ACPA*)³. Parmi les prérequis pour une accréditation de compétences reconnues acquises par la voie professionnelle, figure la nécessité de justifier de 3 ans d'expérience professionnelle.
- A l'Université de Saragosse, l'expérience professionnelle est utilisée comme exigence ou comme valeur ajoutée pour l'accès à des diplômes et à des parcours de formation pour des personnes âgées de plus de 40 ans⁴ (en application du Décret Royal 1892/2008 sur l'accès aux études universitaires). L'analyse de l'expérience acquise dépend de l'âge et du diplôme, mais ne permet jamais l'obtention d'un diplôme dans sa totalité. Cette disposition est traduite dans un règlement interne de l'université. L'Université de Saragosse a avancé dans la réflexion du développement de la VAE au niveau universitaire, en témoignent les « *características de la validación de la experiencia adquirida a nivel universitario* » décrites dans le document *Validación de la Experiencia Profesional Adquirida -VAE en España*.

¹ Curto & Cobos, *comm.pers.* 2019

² Berbegal, *comm.pers.* 2019

³(Universidad Zaragoza)

⁴(Universidad Zaragoza) et Berbegal, *comm.pers.* 2019 ; ce dispositif fait penser à la VAPP pratiquée en France

En Catalogne¹ :

- En 2016, la Généralitat de Catalogne a développé le premier Plan d'Accréditation et Qualification Professionnelle de Catalogne pour la période 2016-2018. Le programme « Acredita't » créé en 2016 s'adresse aux professionnels et aux jeunes ayant une expérience de travail et souhaitant acquérir un certificat professionnel ou des unités d'enseignement pour compléter un parcours de formation professionnelle.
- La loi 12/2009 précise que la formation professionnelle doit se structurer en modules de compétences et d'unités professionnelles.
- La loi 10/2015 définit le système de formation et qualification professionnelle de Catalogne, conçu pour faciliter l'accès à la formation des individus, la formation continue et la spécialisation professionnelle tout au long de la vie. Cette loi définit une procédure d'accréditation de l'expérience professionnelle facilitant la promotion professionnelle ou l'accès à un parcours de formation. Le Plan d'Accréditation et Qualification Professionnelle sus-mentionné est issu de cette loi.

3- Liens avec le cadre national de qualification

Le cadre national de qualification espagnol (*Marco español de cualificaciones – MECU*) est développé par le Ministère de l'Éducation et de la Formation Professionnelle. Les titres et diplômes sujets à l'accréditation des compétences acquises par l'expérience professionnels doivent être inscrits dans ce cadre national.

Au niveau de l'enseignement supérieur, il existe un cadre de qualification spécifique publié en 2011. Quatre niveaux d'enseignement supérieur y sont décrits : le premier niveau correspond à des diplômes de techniciens spécialisés, le deuxième aux étudiants en formation généraliste (équivalent à la Licence), le troisième correspond au niveau Master et le quatrième au Doctorat.

4- Les acteurs de la validation des apprentissages non formels et informels : coordination

La coordination des acteurs de la reconnaissance et de l'accréditation des compétences acquises par l'expérience professionnelle en Espagne est assurée par une Commission Interministérielle, appuyée au niveau opérationnel par l'Institut National des Qualifications Professionnelles (*Instituto Nacional de las Cualificaciones – INCUAL*). L'INCUAL est en charge de la mise à jour du catalogue national des qualifications.

Dans chaque Communauté Autonome, il existe une autorité régionale responsable du dispositif d'évaluation et certification des compétences professionnelles. La nature et l'organisation de cette autorité régionale varie d'une région à l'autre, reliée soit aux autorités régionales en charge de l'emploi, soit à celles en charge de l'éducation et de la formation.

¹Curto & Cobos, *comm.pers.* 2019

5- Les acteurs de la validation des apprentissages non formels et informels : opérateurs et jurys

Les opérateurs de la reconnaissance et de l'accréditation des compétences acquises par l'expérience professionnelle en Espagne sont des enseignants du secondaire et de la formation professionnelle ainsi que des professionnels. Ils doivent justifier d'un minimum de quatre années d'expérience dans la compétence ciblée et suivre une formation sur les procédures d'évaluation et de certification.

Les opérateurs ne peuvent pas être à la fois conseils et évaluateurs pour un même dossier d'accréditation. Les conseillers ont pour rôle d'accompagner les candidats et de rédiger un rapport pour la commission d'évaluation. La commission d'évaluation est composée de cinq membres minimum, issus des secteurs de la formation et du monde professionnel.

6- Information et orientation

Le rapport national 2016 du CEDEFOP fait état d'un manque de sensibilisation auprès des employés. Il semble que les qualifications n'aient pas été une préoccupation parmi la population jusqu'à la crise économique de la dernière décennie qui a marqué un éveil des consciences sur la transformation du monde du travail. Mais dans la même période, les campagnes de communication ont disparu.

Les sites d'information du Ministère de l'Éducation, de la Culture et du Sport et du Ministère d'Emploi et de la Sécurité Sociale sont actualisés, de même que ceux des autorités régionales chargées du sujet. Le rapport du CEDEFOP mentionne une stratégie de communication et de promotion de la validation en développement par OBSERVAL, l'Observatoire Espagnol de la Validation des Compétences Professionnelles créé en 2008.

En matière d'orientation, les personnes peuvent se renseigner auprès des centres d'éducation pour adultes, des départements d'orientation des écoles secondaires et professionnelles, des services publics dédiés à l'emploi, des chambres de commerce...

7- Étapes du processus de validation

Les grandes étapes du parcours du candidat¹ sont

- 1) L'information et l'inscription
- 2) L'orientation. Le conseiller d'orientation aide le candidat à l'élaboration de son dossier de compétences et à compléter les questionnaires d'évaluation des compétences.

¹(Medina Fernandez, et al., 2009)

- 3) L'évaluation. Elle se base sur un rapport remis par le conseiller d'orientation complété du dossier de compétences du candidat et des questionnaires. La commission d'évaluation décide alors des compétences qui peuvent être accréditées à la suite de cette étape d'orientation et celles qui nécessitent un complément.
- 4) Certification des compétences. La commission d'évaluation certifie les compétences accréditées par le candidat. L'accréditation peut être totale ou partielle.
- 5) Parcours de formation. Si l'accréditation est partielle, alors le candidat est orienté vers une formation complémentaire pour acquérir les compétences manquantes.

8- Bénéficiaires (candidats)

Selon le rapport 2016 du CEDEFOP, l'observation et le suivi des dossiers est encore faible en Espagne, ce qui fait que les candidats à l'accréditation sont encore assez méconnus.

9- Assurance de qualité

Le Décret Royal 1224/2009 définit le cadre de qualité du système de validation des compétences en Espagne. L'assurance de cette qualité est déclinée selon les principes de validité, faisabilité, coopération, flexibilité et viabilité du dispositif et de sa mise en œuvre. Les administrations régionales sont responsables de la gestion et du contrôle de l'ensemble du processus. Chaque administration est tenue de développer son propre plan de qualité.

En outre, dans l'enseignement supérieur l'ANECA, Agence Nationale de l'Évaluation de la Qualité et de l'Accréditation, apporte une assurance qualité externe.

10-Coûts et financements

L'investissement dans la validation est assuré par le Gouvernement espagnol, avec un budget resté identique de 2013 à 2016 en raison de l'austérité économique.

11-Site ressource officiel

<http://todofp.es/acreditacion-de-competencias.html>

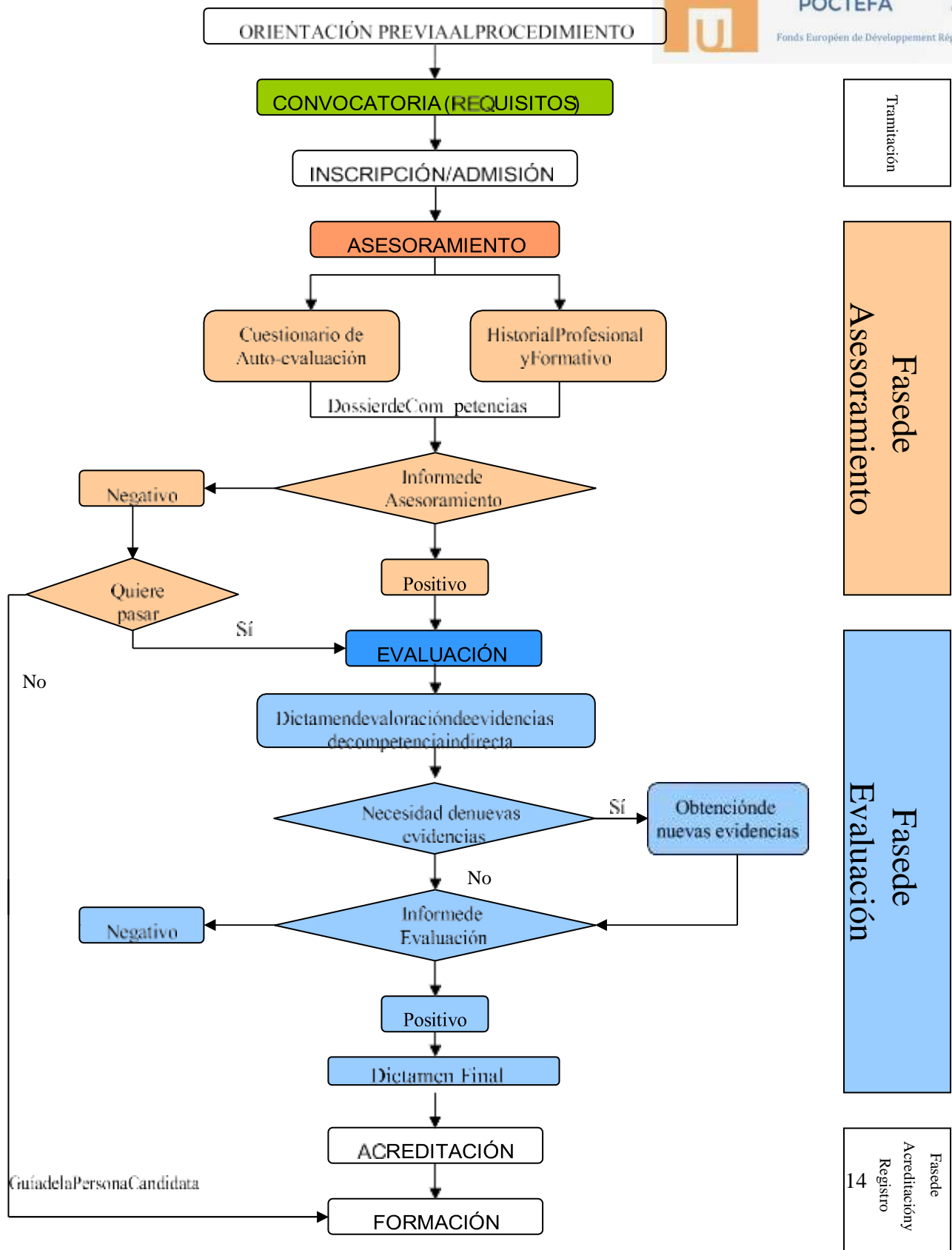


Figure 12. Le processus d'évaluation et de validation des compétences professionnelles acquises par l'expérience pour les formations régies par le Ministère de l'Éducation en Espagne¹

¹(Ministerio de Educación, Cultura y Deporte)

2. En Andorre

La reconnaissance et validation de l'expérience professionnelle en Andorre (*Reconeixement i Validacio de l'Experiencia Professional – REVEP*), comme en Espagne, n'existe que dans l'enseignement professionnel, au niveau du Diplôme d'Enseignement Professionnel (équivalent du BEP français) et du *Batxillerat Professional* (Bac Pro).¹



La REVEP permet l'obtention du diplôme dans son intégralité, par un processus qui permet de reconnaître aux compétences acquises par l'expérience professionnelle la même valeur que celles obtenues par la voie de la formation. Dans sa philosophie elle ressemble d'assez près à la VAE pratiquée en France, même si elle ne s'applique pas dans le milieu universitaire. Les procédures peuvent varier légèrement selon les formations, mais des brochures explicatives sont disponibles en ligne sur le site d'information officiel².

A l'Université d'Andorre, dans certaines formations, il est possible pour des étudiants déjà en poste de faire reconnaître leur emploi en tant que stage et de faire valider les crédits correspondants. Il s'agit du seul dispositif de validation existant dans le système universitaire andorran.³

L'Université d'Andorre, membre du projet POCTEFA 3L-Transversalis, manifeste son intérêt pour le développement de la Validation des Acquis de l'Expérience au sein de son établissement : « *On est dans le projet Transversalis, en partie pour pouvoir voir comment développer la VAE en Andorre, mais ça ne dépend pas que de l'université. Ça dépend aussi bien sûr du gouvernement, parce que les diplômes sont des diplômes d'État et c'est le gouvernement qui doit réguler tout cela.* »⁴

Site ressource officiel :

<https://www.educacio.ad/afcorep/reconeixement-i-validacio-de-l-experiencia-professional-revep>

¹ Forto, *comm.pers.* 2019

²(Govern d'Andorra)

³ Forto, *comm.pers.* 2019

⁴ Forto, *comm.pers.* 2019

3. Au Portugal¹

1- Approche globale

Au Portugal, la validation des acquis non formels et informels est accessible au moyen du système national de reconnaissance, validation et certification des compétences (RVCC, en portugais : *Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências*) et par l'accréditation des apprentissages dans les institutions d'enseignement supérieur.



L'objectif, en cohérence avec les recommandations européennes, est d'accroître le niveau de certification de la population portugaise, et notamment des personnes déjà en activité.

L'organisation de la validation au Portugal diffère entre les qualifications relevant de la formation professionnelle et celles délivrées par le système universitaire.

2- Cadre réglementaire

En 2013, une loi a obligé les universités à plus de transparence dans leurs procédures de validation et a précisé les situations où la validation ne permet pas d'obtenir des crédits. Cette loi vise à faire correspondre le cadre de validation au Portugal avec les lignes directrices définies au niveau européen.

3- Liens avec le cadre national de qualification

Depuis 2009, la validation des apprentissages non formels et informels fait partie du Cadre National de Qualification, lui-même faisant référence au Cadre Européen de Qualification.

Le Cadre portugais de qualifications comprend huit niveaux :

- Les niveaux 1 à 3 correspondent à des parcours respectifs de scolarité de 6, 9 et 12 ans ;
- Le niveau 4 correspond à 12 ans de scolarité et une certification professionnelle ;
- Les niveaux 5 à 8 correspondent à des études supérieures : niveau technicien supérieur (niveau 5), Licence (6), Master (7) et PhD (8).

Dans le système éducatif, la validation concerne l'obtention de certificats scolaires dont la valeur légale est identique aux certificats obtenus par une voie formelle, en équivalence avec les niveaux du Cadre National de Qualification et du Cadre Européen de Qualification.

¹(Guimarães, 2016)

4- Les acteurs de la validation des apprentissages non formels et informels : coordination

Un réseau de Centres de Qualification publics et privés (en portugais *Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional- CQEP*) et une Agence Nationale assurent le développement et l'harmonisation de la mise en œuvre de la validation des apprentissages non formels et informels.

Cette agence nationale a pour mission de « *coordonner l'exécution des politiques d'éducation et de formation professionnelle des jeunes et des adultes et d'assurer le développement et la gestion du système de reconnaissance, validation et certification des compétences* ». ¹

Le cadre légal de ces CQEP encourage les partenariats au niveau territorial et les coopérations entre employeurs, organismes de formation, institutions gouvernementales... dans l'objectif de créer des synergies et de consolider les actions. L'Agence Nationale joue le rôle de coordination des activités de ces différentes entités.

Au niveau de l'enseignement supérieur, la plupart des organismes offrent la possibilité de valider des apprentissages non formels et informels mais ils ne sont pas encore organisés en vue d'une coordination régionale ou nationale. Ces pratiques de validation sont encore récentes dans l'enseignement supérieur au Portugal et sont rarement des priorités pour les institutions qui les portent, à l'exception de l'Institut Polytechnique de Setubal qui les a mises en œuvre depuis 2007².

5- Les acteurs de la validation des apprentissages non formels et informels : opérateurs et jurys

Outre leur mission d'information et d'orientation, les CQEP contribuent aussi à la reconnaissance et à la validation des compétences. Ils prennent part aux jurys de validation, aux côtés de formateurs, enseignants, experts de la profession, représentants des employeurs et syndicats.

Les institutions de l'enseignement supérieur (universités, écoles polytechniques) doivent publier dans leurs journaux officiels des règles formelles concernant leurs procédures de validation et les conditions d'accès pour les candidats.

Selon Pires, les institutions de l'enseignement supérieur font preuve d'une « *logique réactive* » en répondant aux obligations contraintes par la loi, et non d'une « *logique stratégique et proactive* » où ces institutions prendraient des initiatives en anticipation des changements à venir.³

¹ Traduit du portugais depuis le site officiel de (Agencia Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional)

²(Guimarães, 2016) d'après (Pires, 2012)

³(Guimarães, 2016) d'après (Pires, 2012)

6- Information et orientation

L'information sur la validation des apprentissages non formels et informels est largement étendue dans le système éducatif général, moins dans les établissements de l'enseignement supérieur.

Cette information est assurée par les CQEP, ainsi que par l'Agence Nationale par l'intermédiaire de son site internet. Les CQEP jouent aussi un rôle en matière de conseil et d'orientation des candidats.

Dans l'enseignement supérieur, chaque institution gère la diffusion de l'information, tant dans le fond que dans les moyens employés pour ce faire. La plupart des universités ou autres organismes d'enseignement supérieur disposent d'un service d'information aux étudiants capable d'informer, conseiller et orienter les candidats à la validation.

7- Étapes du processus de validation

Identification et documentation

- 1- Réception : les candidats sont informés de la mission des CQEP et sur la reconnaissance, validation et certification et des compétences ;
- 2- Diagnostic des compétences : analyse du CV, entretiens individuels et/ou collectifs portant sur les motivations, besoins et attentes des candidats ;
- 3- Orientation vers un parcours de formation ou de reconnaissance, validation et certification ;

Évaluation :

- 4- Reconnaissance des compétences : auto-évaluation, utilisation de différents outils d'évaluation, création d'un portfolio par le candidat ;
- 5- Validation des compétences : évaluation des compétences en comparaison aux standards – auto-évaluation et évaluation par des membres du CQEP et d'enseignants/formateurs.

Certification :

- 6- Certification : examen écrit, pratique et/ou oral face à un jury. La certification peut être totale ou partielle, pour une qualification donnée. Le processus de reconnaissance, validation et certification peut inclure jusqu'à 50 heures de cours.

8- Bénéficiaires (candidats)

Le Portugal n'a pas défini de groupe cible spécifique ou prioritaire pour la validation des apprentissages non formels et informels.

Les adultes âgés de moins de 23 ans doivent justifier d'au minimum 3 années d'expérience professionnelle pour s'engager dans un processus de validation.

Si les qualifications obtenues par la validation sont légalement équivalentes à celles issues d'un parcours de formation formel, il reste des écarts d'appréciation de la part des employeurs, identifiables aux évolutions de carrières et même aux niveaux de salaires pratiqués.

9- Assurance de qualité

L'Agence Nationale a édité et diffusé des lignes directrices méthodologiques et un Guide de Référence pour la Garantie de la Qualité dans les CQEP (en portugais *Guia de Referência para a Garantia da Qualidade nos Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional*)¹.

Des progrès restent à faire en termes de qualité du processus de validation au Portugal. Le rapport de 2016 du CEDEFOP mentionne le besoin d'un meilleur suivi par l'Agence Nationale des pratiques mises en œuvre dans les CQEP, reposant en grande part sur une auto-évaluation de la part des CQEP. Par ailleurs, des besoins ont été soulevés concernant la formation continue des formateurs et enseignants impliqués dans la validation des apprentissages non formels et informels. Les rapports annuels d'évaluation des CQEP devraient, selon la législation, être rendus publics – ce qui n'est pas le cas.

Dans l'enseignement supérieur, les règles relatives à l'assurance de qualité de la validation des apprentissages non formels et informels dépendent de chaque institution. Cela s'illustre par une grande diversité des pratiques et une cohérence serait à rechercher à ce niveau.

10-Coûts et financements

Les CQEP publics sont financés par l'État, avec un cofinancement du Fonds Social Européen de 85% pour ceux des régions Nord, Centre et Alentejo. Certains ne sont pas financés par l'État et gèrent eux-mêmes leur financement, de même que les CQEP privés.

La reconnaissance, la validation et la certification est une procédure gratuite pour les candidats.

Dans l'enseignement supérieur, les institutions sont autonomes dans la détermination de leurs procédures et frais de candidature à la validation. Les candidats paient généralement sur une base fixe à laquelle s'ajoute une part variable dépendant du nombre de crédits qu'ils souhaitent valider.

En dépit d'objectifs visant à la promotion et la démocratisation de la validation, les financements publics ont été significativement réduits en 10 ans.

11-Site ressources officielles

Agencia Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional : www.anqep.gov.pt

¹(ANQEP, 2014)

4. En Allemagne¹

1- Approche globale

L'Allemagne fait partie de ces pays très décentralisés, où la formation et l'enseignement supérieur sont une compétence partagée entre l'État fédéral (*Bund*) et les *Länder*. Le cadre juridique allemand est complexe avec des lois fédérales et des réglementations propres à chaque *Länder*, pouvant différer d'un secteur d'activité à un autre, et même entre établissements d'un même *Land*.²



La validation des apprentissages non formels et informels en Allemagne est encore balbutiante dans ce pays où domine culturellement la primauté du diplôme sur l'expérience professionnelle, Il n'existe pas de reconnaissance des acquis de l'expérience pour l'obtention d'un diplôme en Allemagne. Elle se pratique uniquement pour faciliter l'accès à des études supérieures.³

A l'échelle nationale, la validation fait l'objet de différents projets ou initiatives et des débats ont été engagés sur l'intégration des apprentissages non formels et informels dans le cadre national de qualification.

La validation en Allemagne est employée dans tous les secteurs de l'éducation, avec néanmoins des approches spécifiques d'un secteur à l'autre. Le rapport national de l'édition 2016 de l'inventaire du CEDEFOP décrit la validation en Allemagne comme « *une mosaïque colorée d'approches et d'initiatives locales, régionales, sectorielles et nationales qui reflètent la répartition des responsabilités au sein du complexe système éducatif allemand* »⁴.

Une étude conduite en 2015 a mis en évidence que 70% des experts considéraient souhaitable la mise en place d'un système de validation à l'échelle nationale, et insuffisantes les opportunités offertes par l'*Externenprüfung* (cf. ci-après).

L'institut fédéral pour l'éducation et la formation (*Bundesinstitut für Berufsbildung*) a conduit en 2016-2017 un projet portant sur la mise en œuvre de méthodes pour la validation des apprentissages non formels et informels, des préconisations et pistes d'action⁵. Le rapport, publié en 2018, présente différents scénarios relatifs aux les procédures de validation : certains portant sur l'évaluation, la qualification et la certification ; d'autres portant sur l'identification et la documentation des compétences⁶.

¹(Ball, 2016)

²(Croisille, 2012) et (CEDEFOP, 2014)

³(Croisille, 2012)

⁴Traduit de l'anglais depuis le rapport de (Ball, 2016)

⁵ En allemand « *Einführung von Verfahren zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens– Anforderungen und Handlungsoptionen* »

⁶(Gutschow, et al., 2018)

2- Cadre réglementaire

Le *Grundgesetz*, c'est-à-dire la constitution allemande, précise que l'éducation est une compétence qui relève des *Länder*, chacun étant autonome dans l'adoption de ses propres lois. Le gouvernement fédéral a néanmoins des prérogatives portant sur le soutien financier aux élèves et étudiants, la protection légale des apprenants par correspondance, la régulation de certaines professions (secteurs législatif, médical et paramédical).

Le caractère fédéral de l'organisation allemande fait qu'il n'existe pas de système standardisé à l'échelle nationale concernant la validation des apprentissages non formels et informels.

Depuis la création en 1969 de l'*Externenprüfung* (« examen externe », trouvant son équivalent français dans la notion de « candidat libre »), il est possible pour tout candidat de se présenter à l'examen terminal d'un parcours formel de formation sans avoir suivi les cours de celui-ci. De fait, cet *Externenprüfung* est l'outil principal de validation d'acquis de issus de l'expérience professionnelle ou personnelle.

La loi fédérale sur l'évaluation des qualifications professionnelles de 2012 (*Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz – BQFG*) a renforcé l'évaluation et la reconnaissance de la formation professionnelle et des qualifications acquises à l'étranger. Cette loi est perçue comme l'avènement d'un changement de paradigme car elle place l'expérience professionnelle comme point focal des compétences individuelles et ouvre à la valorisation d'apprentissages non certifiés, bien qu'elle ne s'applique qu'aux détenteurs d'une qualification étrangère.

3- Liens avec le cadre national de qualification

Le *Deutscher Qualifikationsrahmen*(DQR) est le cadre national de certifications. Élaboré en 2011, il vise à une unicité de l'évaluation en Allemagne afin de rendre possible les équivalences au niveau européen.¹ Il vise également à valoriser les savoir-faire, connaissances et compétences davantage que les sujets et durées de formations et doit à ce titre jouer un important rôle d'impulsion dans le développement de la validation en Allemagne. Le référencement des compétences acquises par des voies non formelles et informelles est attendu comme l'une des évolutions à venir du DQR.

4- Les acteurs de la validation des apprentissages non formels et informels : coordination

Le *Externenprüfung* est du ressort des chambres consulaires : Chambres d'Artisanat, Chambres de Commerce et d'Industrie, Chambres d'Agriculture – selon les secteurs professionnels concernés.

De leur côté, les universités sont responsables des procédures concernant l'accès aux études supérieures des employés qualifiés.

La reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger est partagée entre plusieurs entités : des organismes publics en charge de l'information et de la promotion du dispositif,

¹(Croisille, 2012)

des réseaux régionaux (un par *Land*) pour le conseil et l'orientation aux candidats, auxquels s'ajoutent une multitude d'interlocuteurs puisque l'organisme compétent pour évaluer l'équivalence des diplômes dépend de la profession.

Il n'existe (selon le rapport 2016 du CEDEFOP) aucune institution centrale ou système d'harmonisation au niveau national

5- Les acteurs de la validation des apprentissages non formels et informels : opérateurs et jurys

Il n'existe pas d'exigences quant à la qualification des équipes en charge de la validation et de la reconnaissance des apprentissages non formels et informels en Allemagne. Les institutions prêtent évidemment attention aux compétences de ces personnels en termes de qualification initiale dans leur domaine, mais il n'existe pas de « profil type ». Cependant, dans le cadre du BQFG, les experts doivent attester d'une qualification similaire ou supérieure et de trois ans d'expérience professionnelle dans le domaine dont ils ont la charge.

6- Information et orientation

L'information du grand public sur les dispositifs de validation existant en Allemagne est en voie d'amélioration, notamment depuis la mise en place du BQFG qui démontre un engagement politique sur ce sujet. Cependant, malgré les outils d'information qui se développent sur internet, des progrès restent à faire pour atteindre une plus vaste part de la population ; il est probable que la pluralité des procédures et des interlocuteurs ne facilite pas cette tâche.

7- Étapes du processus de validation

L'admission à l'*Externenprüfung* est basée sur une lettre de candidature et un CV, complété par des éléments tels que : références professionnelles et attestations employeurs, contrats de travail... Le dossier peut aussi inclure des références clients, des exemples de travaux, certificats d'études ou documents attestant d'un parcours de formation qui aurait été interrompu...

8- Bénéficiaires (candidats)

Au regard du système éducatif et d'enseignement très décentralisé, on comprend qu'il n'existe peu de données chiffrées sur les bénéficiaires de procédures de validation ou reconnaissance des acquis non formels et informels en Allemagne. Néanmoins, le pourcentage d'étudiants de première année dans le supérieur étant des travailleurs qualifiés (donc en reprise d'études) a quadruplé entre 2001 et 2010. Quant au profil des candidats, il semble y avoir une priorité portée aux employés peu qualifiés, aux demandeurs d'emploi et aux bénévoles.

9- Assurance de qualité

Des critères de qualité ont été développés par les porteurs d'initiatives en faveur de la validation. Ils s'appuient sur les lignes directrices européennes pour l'identification et la validation des apprentissages non formels et informels. Les universités sont responsables à leur propre échelle de la qualité des procédures qu'elles mettent en œuvre.

10-Coûts et financements

Il n'existe pas de données au niveau national sur le budget global alloué à la validation en Allemagne. Les financements peuvent provenir de public comme du secteur privé, bien que les financeurs principaux soient les institutions publiques à commencer par l'État fédéral et les *Länder*.

Les coûts pour les candidats varient grandement selon le type de validation, l'établissement qui la met en œuvre... Par exemple, rien qu'en ce qui concerne l'*Externenprüfung*, le coût peut varier de 1800€ à 4500€. Dans certaines situations, les candidats peuvent se voir octroyer une bourse par l'agence pour l'emploi (*Agentur für Arbeit*).

11-Sites ressources officiels

La plateforme en ligne « Reconnaissance en Allemagne » (*Anerkennung in Deutschland*) est traduit en onze langues : <https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/> ; liée au BQFG, cette plateforme traite uniquement de valorisation des qualifications acquises à l'étranger.

5. En Belgique francophone¹

1- Approche globale

L'État belge est divisé en trois Communautés dont l'existence est basée sur la notion de langue : les communautés germanophone, française et flamande. Ce sont ces communautés qui disposent des compétences relatives à l'enseignement et à la formation, en autonomie vis-à-vis de l'État fédéral² ; à tel point que le CEDEFOP édite deux rapports distincts pour la Belgique francophone et la Belgique flamande. Nous faisons le choix de nous intéresser au système de validation des apprentissages non formels et informels de la Communauté française de Belgique.



En Belgique francophone, l'acronyme « VAE » désigne la valorisation des acquis de l'expérience, et non leur validation et certification. Il s'agit d'une voie d'accès alternative à l'enseignement supérieur pour des adultes en reprise d'études ne présentant pas les diplômes prérequis.

Trois types de procédures de validation des apprentissages non formels et informels coexistent en Belgique francophone :

- La « validation des compétences » est réservée à l'enseignement et la formation professionnelle continue.³ Elle permet de reconnaître les savoir et savoir-faire professionnels par des sessions de tests à l'issue desquelles les candidats se voient délivrer des titres compétences. Les procédures semblent spécifiques à chaque type de formation.⁴
- Dans le domaine de la formation pour adultes, appelée en Belgique francophone « enseignement de promotion sociale », la valorisation des acquis de l'expérience peut permettre de dispenser d'un diplôme ou niveau prérequis à l'entrée en formation, sur présentation d'un dossier ou d'une épreuve évaluée par le Conseil des études.⁵
- Dans l'enseignement supérieur, sont distingués deux types de valorisation des acquis de l'expérience :
 - La VAE Admission permet aux adultes en reprise d'études d'accéder à un programme de master ou de formation continue pour lequel ils n'auraient pas les diplômes prérequis, à condition de justifier de 5 ans d'expériences professionnelles et personnelles (incluant des études supérieures réussies dans un autre domaine) ;

¹(Mathou, 2016)

²(Service Public Fédéral Belge)

³(Mathou, 2016)

⁴(Consortium de validation des compétences, 2013)

⁵(Consortium de validation des compétences, 2013)

- La VAE Dispense autorise les candidats à se voir dispenser d'une partie des cours de programmes universitaires.¹

Dans l'enseignement supérieur, la valorisation des acquis de l'expérience en Belgique francophone ne permet donc pas de valider un diplôme, mais d'accorder l'accès à des études supérieures ou de dispenser le candidat d'une partie des cours. Par rapport au modèle français, le dispositif de valorisation des acquis de l'expérience belge correspond à la VAPP.²

Le candidat doit réaliser un dossier qui formalise son parcours de formation, professionnel et personnel (les expériences bénévoles peuvent être prises en compte) et qui fait le parallèle entre les compétences qu'il a acquises et les connaissances exigées par le diplôme visé.³ Le candidat à la valorisation de l'expérience professionnelle est accompagné par le conseiller VAE de l'établissement.

Cette voie d'accès à l'enseignement supérieur est prise en charge entièrement par l'établissement, donc gratuite pour le candidat.

2- Cadre réglementaire

La valorisation des acquis de l'expérience en Belgique est fondée sur le décret fédéral du 31 mars 2004, issu du processus de Bologne.

3- Liens avec le cadre national de qualification

La Communauté française de Belgique travaille depuis 2006 à l'élaboration d'un cadre national de certification lié au cadre européen de certification. Depuis 2010, les trois gouvernements francophones de Belgique (Communauté française, Région Wallonne and Commission communautaire française) ont confié à un groupe de travail intergouvernemental de créer et gérer le cadre de certification pour la Belgique francophone. Ce cadre basé sur niveaux de qualifications est compatible avec le cadre flamand et cohérent avec le cadre européen de qualification.

4- Les acteurs de la validation des apprentissages non formels et informels : coordination

L'organisation des procédures de validation des apprentissages non formels et informels en Belgique francophone varie selon les grands types de dispositifs.

¹(Salmon, 2013) et (CEDIEP, 2019)

²(Projet Interreg IV-a Grande Région FCU-Gr, 2011)

³(Houot, 2018)

- La validation des compétences relève de la responsabilité des pouvoirs exécutifs (gouvernements de la Communauté française de Belgique, de la Région Wallonne et de de la Commission communautaire francophone).
- La valorisation des acquis de l'expérience dans l'enseignement de promotion sociale est du ressort de chaque Région.
- Quant à l'enseignement supérieur, la valorisation des acquis de l'expérience est extrêmement décentralisée, chaque institution ayant une large autonomie. Selon l'article de HOUOT paru fin 2018, les procédures sont en voie d'harmonisation entre les universités de Belgique francophone même s'il reste des variations dans leur mise en œuvre.¹

5- Les acteurs de la validation des apprentissages non formels et informels : opérateurs et jurys

L'organisation des jurys est propre à chaque établissement ; ils sont composés du directeur de la composante, de membres de l'équipe pédagogique et du conseiller VAE de l'établissement. Le rôle des jurys est de reconnaître l'expérience professionnelle et personnelle des candidats. Ils évaluent et peuvent également fournir des recommandations concernant le futur programme de formation du candidat.

6- Information et orientation

Le gouvernement Wallon et la Communauté française de Belgique avait déclaré 2013 « Année des compétences ». Cette initiative a incité chaque acteur de la formation à mettre en place des actions de promotion, y compris concernant la valorisation des acquis de l'expérience. L'un des résultats fut la création du portail officiel d'information www.valorisermonexperience.be, toujours en ligne depuis lors.

Les conseillers des services publics liés à l'emploi jouent un rôle important dans l'information et l'orientation des personnes pouvant bénéficier de la validation des compétences ou de la valorisation des acquis de l'expérience. Un guide pour les conseillers a été édité².

Dans l'enseignement supérieur, les universités et autres établissements sont doté d'un service VAE dont les conseillers informent et orientent les candidats. Ils les accompagnent également pendant toute la durée du processus. Ces conseillers VAE sont apparus dans la législation belge avec le décret de 2013 sur l'organisation de l'enseignement supérieur qui a officialisé leur création. Dès 2014, il y avait neuf conseillers VAE dans les universités belges francophones. Au-delà de leur rôle vis-à-vis des candidats, ils participent aux jurys et coordonnent le dispositif.

¹(Houot, 2018)

²(Consortium de validation des compétences, 2018)

7- Étapes du processus de validation

Le dossier est élaboré par le candidat après entretien avec le conseiller VAE de l'établissement dans lequel il est inscrit. Ce dossier est ensuite présenté devant le jury. Chaque établissement de l'enseignement supérieur a ses propres exigences concernant ce dossier, bien qu'une trame commune se retrouve (première partie de présentation du parcours du candidat, seconde partie de mise en exergue des compétences).

8- Bénéficiaires (candidats)

Les demandeurs d'emploi, malgré une augmentation des ratios, ne représentaient en 2012 que 18% des candidats à la valorisation des acquis de l'expérience dans l'enseignement supérieur de Belgique francophone. Attirer ces candidats sans emploi reste un challenge pour les établissements de l'enseignement supérieur. Il semblerait que les candidats inscrits dans une démarche de valorisation des acquis de l'expérience dans l'enseignement supérieur de Belgique francophone soient davantage dans une dynamique de mobilité professionnelle horizontale (changement de carrière) que de mobilité verticale.

9- Assurance de qualité

Selon le rapport 2016 du CEDEFOP, il n'existe pas de cadre national relatif à l'assurance de qualité des dispositifs de validation des apprentissages non formels et informels en Belgique francophone.

Il semble néanmoins que certains établissements inscrivent ces dispositifs dans le cadre de leur propre démarche qualité. Par exemple, à l'Université libre de Bruxelles, la valorisation des acquis de l'expérience s'inscrit dans l'objectif d'assurer « *un accueil personnalisé et permanent qui permette à chaque membre de l'institution de s'intégrer pleinement dans l'Université* ». ¹

10-Coûts et financements

Concernant la validation des compétences, les gouvernements financent les tests (grâce à des financements européens).

Dans l'enseignement supérieur, la valorisation des acquis de l'expérience à l'université est partiellement co-financée par des fonds régionaux, les universités elles-mêmes et des fonds européens.

11-Site ressource officiel

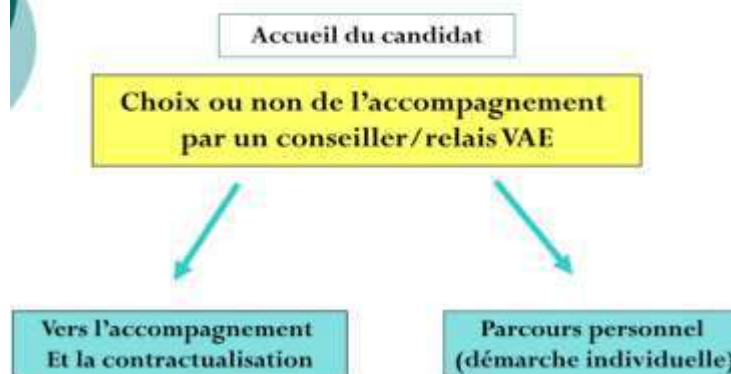
www.validationdescompetences.be

¹(Projet IDEAL)

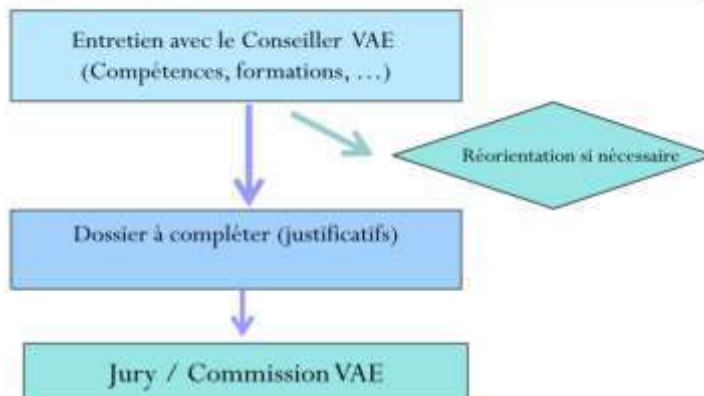
Processus de la VAE dans les Universités.

1	Accompagnement	Information et accueil
2		Orientation et positionnement
3		Contractualisation
4		Evaluation
5		Communication des résultats

La contractualisation



L'accompagnement



L'évaluation

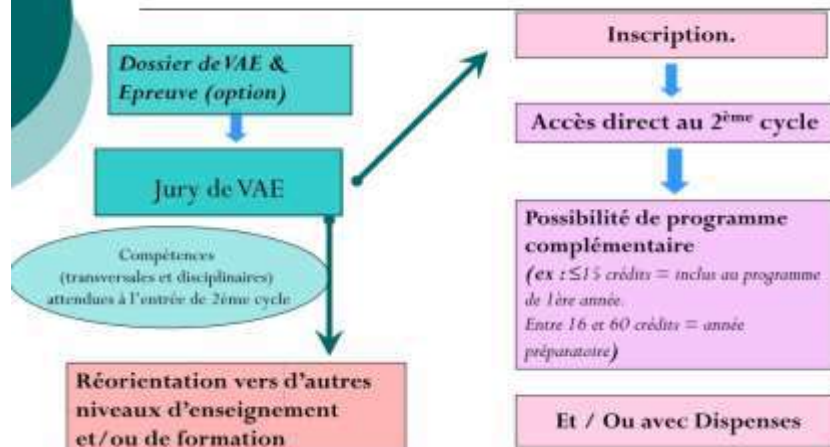


Figure 13. Le processus de valorisation des acquis de l'expérience en Belgique francophone¹

¹ Extrait de (Salmon, 2013)

6. Au Luxembourg¹

1- Approche globale

Au Luxembourg, la validation des apprentissages non formels et informels est qualifiée selon la même terminologie qu'en France : la validation des acquis de l'expérience (VAE). Quatre dispositifs coexistent, selon l'institution à laquelle ils sont rattachés² :

- L'Université du Luxembourg. A l'université, la VAE ne permet pas de valider de diplôme. Elle représente un moyen d'accéder aux études universitaires aux personnes ne présentant pas les prérequis pour s'y inscrire, assorti éventuellement de dispenses.
- Les institutions de formation supérieure. Certains BTS sont accessibles entièrement par la VAE : il s'agit des BTS des professions de santé.
- Le Ministère de l'Education Nationale est compétent pour les diplômes de l'enseignement secondaire technique et les brevets de maîtrise. Les formations de l'enseignement général sont exclues de la VAE.
- Le Luxembourg Lifelong Learning Center. Les diplômes dispenses par le LLLC peuvent s'acquérir entièrement par VAE.

En cas de validation totale, le candidat se voit octroyer le titre ou diplôme qu'il aurait atteint en suivant la formation. Si la validation est partielle, le parcours de formation sera individualisé par l'octroi de dispenses. Ces dispenses ont généralement une durée limite de validité, entre 3 et 5 ans selon les diplômes.³

2- Cadre réglementaire

Les réflexions concernant la validation des acquis de l'expérience au Luxembourg datent du début des années 2000. Les textes législatifs fondateurs de la validation des acquis de l'expérience sont :

- 12 août 2003. Textes fondateurs de l'Université du Luxembourg
- Loi du 19 décembre 2008 portant sur la réforme de la formation professionnelle et règlement du 11 janvier 2010
- Loi du 19 juin 2009 portant sur l'enseignement supérieur qui introduit la VAE pour les BTS.

Ces différents textes reconnaissent que l'apprentissage tout au long de la vie (professionnelle et personnelle) sont de plus en plus importants, et donnent aux personnes la possibilité d'une valorisation de leurs compétences et/ou l'accès à des cursus de formation.⁴

¹(Fragau-Tavares, 2016)

²(Projet Interreg IV-a Grande Région FCU-Gr, 2011) et (Croisille, 2012)

³(Projet Interreg IV-a Grande Région FCU-Gr, 2011) et (Croisille, 2012)

⁴(Projet Interreg IV-a Grande Région FCU-Gr, 2011)

3- Liens avec le cadre national de certification

Le cadre national de certification luxembourgeois existe depuis 2012. Toutes les qualifications référencées dans le cadre national de certification peuvent être obtenues par la validation des apprentissages non formels et informels, à l'exception du Diplôme de fin d'études secondaires et des qualifications de niveaux 6 à 8 (enseignement supérieur) pour lesquelles la validation ne permet d'obtenir qu'une certification partielle.

4- Les acteurs de la validation des apprentissages non formels et informels : coordination

Il n'existe pas au Luxembourg d'entité unique assurant la coordination des dispositifs de validation. Les deux ministères en charge de la validation des apprentissages non formels et informels sont le Ministère de l'Éducation Nationale (pour les diplômes qui relèvent de l'Éducation Nationale) et celui de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (pour les BTS). L'Université du Luxembourg a l'entière responsabilité des dispositifs qu'elle met en œuvre concernant ses formations et diplômes. Il en est de même pour le Luxembourg Lifelong Learning Center.

5- Les acteurs de la validation des apprentissages non formels et informels : opérateurs et jurys

Les acteurs de la validation des acquis de l'expérience au Luxembourg sont distingués en trois types : ceux qui informent en amont du processus de validation, ceux qui orientent et conseillent tout au long du processus, et ceux qui évaluent lors des commissions d'évaluation finales.

La composition des jurys peut différer selon le type de dispositif de validation¹ :

- A l'université, le jury est composé par le recteur, sur proposition du Doyen de la faculté.
- Dans les institutions de l'enseignement supérieur, pour les BTS par exemple, les candidats passent devant une commission mise en place au sein de chaque établissement.
- Le Ministère de l'Éducation nationale a mis en place une cellule VAE. Les commissions sont composées d'enseignants-formateurs et de partenaires sociaux.
- Au Luxembourg Lifelong Learning Center, les jurys sont composés de formateurs et de professionnels des secteurs concernés.

Il n'existe pas de prérequis spécifiques en termes de qualification pour les acteurs de la validation des acquis de l'expérience au Luxembourg. Les acteurs en charge de l'orientation sont néanmoins formés aux techniques d'entretiens avec les candidats. Quant aux membres des commissions d'évaluation, leurs compétences doivent être reconnues dans le métier ou domaine professionnel qu'ils évaluent.

¹(Projet Interreg IV-a Grande Région FCU-Gr, 2011) et (Croisille, 2012)

6- Information et orientation

L'information, le conseil et l'orientation se font principalement en ligne via les sites www.lifelong-learning.lu ou celui de l'Éducation Nationale <http://www.men.public.lu/fr/professionnel/validation-acquis-experience/>.

Les services des institutions d'éducation et de formation, ainsi que le service public d'emploi jouent également un rôle dans l'information, le conseil et l'orientation des potentiels candidats à la validation des acquis de l'expérience. Selon le rapport national 2016 du CEDEFOP d'après un entretien avec le Ministre de l'Éducation Nationale, la validation est plutôt bien connue par les acteurs du conseil et par conséquent, par les candidats potentiels eux-mêmes.

7- Étapes du processus de validation

Le processus de validation varie légèrement d'un dispositif à l'autre, mais reste néanmoins dans le cadre global de ce qui est pratiqué en Europe : information – orientation – constitution d'un dossier VAE par le candidat – passage devant une commission d'évaluation (jurys) – validation totale ou partielle – parcours post-VAE en cas de validation partielle ou dans le cas de la VAE universitaire.

8- Bénéficiaires (candidats)

Selon le rapport 2016 du CEDEFOP, les seuls chiffres disponibles sur les candidats à la validation des acquis de l'expérience au Luxembourg sont ceux fournis par l'Éducation Nationale. Il en ressort que le nombre de demandes de VAE est en augmentation depuis la création de la VAE au Luxembourg. Ledit rapport ne précise pas d'informations sur le profil des candidats.

9- Assurance de qualité

Il n'existe pas de cadre national d'assurance de la qualité des dispositifs de validation des acquis de l'expérience au Luxembourg (en date du rapport 2016 du CEDEFOP). Cependant, des procédures de qualité existent à différents niveaux de la mise en œuvre de la VAE, dépendamment des institutions qui en ont la charge.

10- Coûts et financements

Les différents types de dispositifs de validation existant au Luxembourg sont partiellement pris en charge par des financements publics.

Pour les candidats, la validation des acquis de l'expérience est gratuite, à l'exception de 25€ de frais administratifs pour les candidats au dispositif de l'Éducation Nationale, 150€ de frais de dossier pour les candidats du Luxembourg Lifelong Learning Center. A l'Université, le coût est identique à celui d'une inscription aux études.

11-Sites ressources officiels

<http://www.lifelong-learning.lu/Accueil/fr>

<http://www.men.public.lu/fr/professionnel/validation-acquis-experience/> (Éducation Nationale)

https://wwwfr.uni.lu/etudiants/informations_utiles_de_a_a_z/validation_d_acquis (Université du Luxembourg)



Figure 14. Le processus de validation des acquis de l'expérience au Luxembourg¹

¹(Projet Interreg IV-a Grande Région FCU-Gr, 2011)

7. En Italie¹

1- Approche globale

En Italie, les institutions régionales et nationales en charge du système de qualification ont depuis longtemps essayé d'établir un cadre standardisé afin de partager et harmoniser leurs actions. Les premiers documents en ce sens datent de 1996.



Cela dit, la mise en place de la validation des apprentissages non formels et informels est relativement récente en Italie, issue d'une loi de 2012 suivie en 2013 de son décret d'application. Avant la création du Comité Technique National en 2014, les 21 Régions italiennes en étaient à des stades très différents dans la mise en œuvre et rencontraient de réelles difficultés d'harmonisation de leurs systèmes et de coordination.

Le dispositif italien de reconnaissance et de validation des compétences acquises par l'expérience est conçu pour s'appliquer tant à l'enseignement professionnel qu'à l'enseignement supérieur, et pour permettre de valider les diplômes partiellement ou dans leur intégralité.²

2- Cadre réglementaire

La loi 92/2012 portant sur la réforme du marché du travail, suivie d'un décret législatif en janvier 2013, a marqué la création d'un système national de certification et validation des compétences issues de l'apprentissage non formel et informel. Ce décret définit quelques grands principes de la validation en Italie, tels que la possibilité d'une validation totale ou partielle, l'individualisation des parcours, l'obligation de publication des documents et l'assurance de qualité du processus.

Le décret interministériel du 30 juin 2015 définit le Cadre National des Qualifications Régionales. Il établit un mécanisme de reconnaissance mutuelle entre les qualifications régionales d'une part, et une harmonisation des procédures entre les différentes institutions en charge de la certification des compétences d'autre part.

Ce cadre réglementaire national couvre tous les champs de l'éducation et de la formation, du système scolaire à la formation professionnelle en passant par l'enseignement supérieur.

¹(Perulli, 2016)

²La présente étude n'a pas permis d'établir avec précision l'état de la mise en œuvre en 2019 du dispositif de reconnaissance et de validation des apprentissages non formels et informels dans les universités italiennes.

3- Liens avec le cadre national de qualification

Il n'existe pas en Italie de cadre national de qualification officiel (en date de 2016). Néanmoins, les règles nationales mises en œuvre depuis la loi de 2012 ont eu pour effet de créer un lien clair entre les systèmes de qualifications et les procédures de validation.

Il existe en revanche un Répertoire National des Qualifications, et uniquement les compétences reconnues dans ce répertoire peuvent faire l'objet d'une validation ou certification.

Le Cadre National des Qualifications Régionales issu du décret de juin 2015 constitue le point de référence pour l'identification, la validation et la certification des compétences, ainsi que pour la reconnaissance des qualifications régionales au niveau national et européen.

4- Les acteurs de la validation des apprentissages non formels et informels : coordination

Un Comité Technique National a été créé suite au décret de 2013. Ce comité, piloté par le Ministère du Travail et le Ministère de l'Éducation, est l'autorité en charge de la mise en œuvre du système de validation.

L'édition 2016 de l'inventaire du CEDEFOP fait état de lignes directrices nationales pour la validation des apprentissages non formels et informels et la certification des compétences, dont la publication était attendue pour la fin d'année 2016. La présente étude n'a pas permis de prendre connaissance de ce document ; en revanche, des lignes directrices régionales datant de 2016 ont été identifiées dans les Pouilles¹ et dans la région de Vénétie².

Les Régions jouent un rôle majeur dans le processus de validation, dans la mesure où elles sont en charge de la formation continue et de l'emploi.

Depuis 2014, un important réseau d'universités italiennes nommé le RUIAP a créé et publié un MOOC sur la reconnaissance des compétences et la validation des acquis de l'expérience, étape préparatoire au lancement d'un Master d'Expert en accompagnement à la reconnaissance des compétences et validation des acquis de l'expérience. Ce diplôme de Master est dispensé par plusieurs universités du réseau, en vue de former les professionnels de l'accompagnement à la validation.

¹(Regione Puglia, 2016)

²(Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, 2016)

5- Les acteurs de la validation des apprentissages non formels et informels : opérateurs et jurys

Le décret sur le Cadre National des Qualifications Régionales définit trois fonctions pour les professionnels de la validation en Italie :

- Les conseillers accompagnent et soutiennent l'identification des compétences en vue de leur reconnaissance ;
- Les responsables d'évaluation organisent, planifient et mettent en œuvre les activités d'évaluation et garantissent le bon déroulé de celles-ci ;
- Les experts sectoriels d'évaluation évaluent d'un point de vue technique les compétences du candidat au regard de son parcours et de son expérience professionnelle et/ou personnelle.

Certaines Régions ont défini des exigences relatives aux qualifications des professionnels de la validation. En Toscane par exemple, il existe un parcours de formation certifiante.

6- Information et orientation

Il semble que la promotion des systèmes de validation reste diffuse, du fait que chaque organisme gère son propre système de recrutement et d'information et cible un public spécifique.

Par ailleurs, les réseaux d'information et d'orientation existants ne se coordonnent pas toujours entre eux. Néanmoins, chaque système régional de validation mentionne clairement un devoir d'information et d'orientation pour les usagers.

En 2015, l'ISFOL (*Instituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori* – Institut pour le développement de la formation professionnelle des salariés) en partenariat avec la chaîne de télévision italienne RAI (et des financements du FSE) a produit un documentaire intitulé *L'esperienza vale*.

7- Étapes du processus de validation

Le décret 13/2013 a défini un cadre méthodologique commun de validation à l'échelle nationale, précisé par le décret du 30 juin 2015.

Identification et documentation

- 1- Identification de l'expérience du candidat et des qualifications et compétences qu'il est susceptible de valider ou certifier, basée sur un (ou des) entretien(s) et la constitution d'un dossier ;

Évaluation

- 2- Confirmation des compétences acquises par le candidat dans un contexte non formel et informel, par une évaluation technique du dossier éventuellement complétée d'autres moyens d'évaluation (examen théorique...).

Certification

- 3- Certification des compétences apprises dans un contexte formel, non formel et informel par une évaluation directe : entretien technique ou mise en situation pratique.

8- Bénéficiaires (candidats)

Les groupes cibles prioritaires sont :

- Les demandeurs d'emploi et travailleurs précaires ;
- Les travailleurs des secteurs nécessitant davantage de qualification professionnelle ;
- Les travailleurs immigrés sans qualification formelle ;
- Les jeunes italiens qualifiés en mobilité internationale pour leur travail ou leurs études ;

Les bénévoles, volontaires en service civique, stagiaires et apprentis. Ainsi, un programme national a été mis en place en 2015/2016 pour la validation des compétences d'environ 5 000 jeunes volontaires en service civique.

9- Assurance de qualité

Le décret 13/2013 aborde la question de la création d'un cadre d'assurance de la qualité pour le système de validation en Italie. Allant plus loin, le décret du 30 juin 2015 définit un certain nombre d'indicateurs incluant la description du poste et les exigences de recrutement des professionnels de la validation.

10- Coûts et financements

Le financement du système de validation en Italie est majoritairement assumé par des fonds publics, régionaux et Européens (FSE ou Leonardo da Vinci). Les fonds de formation des employeurs (*Fondi interprofessionali*) pour financer des projets de validation.

Concernant les coûts pour les candidats, il n'existe pas de données officielles. Là encore, l'autonomie des Régions dans la gestion de leurs systèmes fait qu'il est difficile de faire ressortir une tendance nationale. A titre indicatif, une estimation établie pour la Toscane fait état d'un coût variant de 500€ à 1 200€ par candidat selon la complexité du dossier.

11- Site ressource officiel

<http://librettocompetenze.isfol.it>



Figure 15. Le processus de validation en Italie¹

¹(Santanicchia, 2015)

8. En Finlande¹

1- Approche globale

En Finlande, la validation des apprentissages non formels et informels est incluse dans les systèmes d'enseignement et de formation formels. La validation des certifications basée sur les compétences est bien établie dans le pays et existe depuis plus de vingt ans, appuyée par une législation détaillée y compris en ce qui concerne l'assurance de la qualité des dispositifs. La validation existe aussi dans l'enseignement supérieur.



Les étapes de validation incluent les quatre phases mentionnées dans la Recommandation du Conseil de l'Europe de 2012 sur la validation des apprentissages non formels et informels même si les procédures et méthodologies diffèrent entre les secteurs de l'enseignement. Un dénominateur commun à tous les secteurs est la coordination croissante avec le milieu professionnels, en particulier en ce qui concerne les étapes d'identification (phase 1) et d'évaluation (phase 3).

Un des grands points forts du système finlandais concernant la validation des apprentissages non formels et informels réside dans la coopération entre les différents acteurs. La transparence et la coopération assurent la reconnaissance du système sur le marché de l'emploi, les employeurs percevant les certifications obtenues par la voie de la validation de même valeur que celles issues de parcours d'éducation et de formation formels.

2- Cadre réglementaire

La législation finlandaise reconnaît que la validation des apprentissages non formels et informels est un droit individuel et que les compétences d'un individu doivent être validées quelle que soit la voie par laquelle elles ont été acquises.

3- Liens avec le cadre national de qualification

Toutes les certifications (ou unités de certification) incluses dans le cadre finlandais des certifications et autres apprentissages (dont la mise en œuvre était attendue courant 2017 selon le rapport 2016 du CEDEFOP) peuvent être acquises par validation.

4- Les acteurs de la validation des apprentissages non formels et informels : coordination

Le Ministère de la Culture et de l'Éducation est responsable de l'organisation des certifications, de la planification stratégique et des lignes directrices pour l'enseignement et la recherche. Il a également la charge du développement de la législation relative à la validation.

¹(Karttunen, 2016)

Le Conseil National d'Éducation a un rôle plus exécutif : il décide des prérequis nationaux pour les certifications développées en coopération avec les employeurs et acteurs de la formation. Il fournit les lignes directrices relatives à l'évaluation et joue un rôle important dans l'assurance de la qualité des dispositifs de validation. Enfin, ce Conseil National d'Éducation contribue au financement du développement de la validation en appuyant notamment des projets innovants visant à améliorer les pratiques.

Les Comités nationaux d'éducation et de formation sont des instances désignées par le Ministère de la Culture et de l'Éducation pour garantir les relations entre les secteurs de l'éducation et de l'enseignement supérieur avec le monde du travail. Ils participent au développement de la validation et à l'identification des besoins futurs en termes de compétences, donc à l'anticipation pour l'adaptation du système éducatif.

5- Les acteurs de la validation des apprentissages non formels et informels : opérateurs et jurys

En Finlande les acteurs de la validation sont les spécialistes de la certification basée sur les compétences, des enseignants, des professionnels de l'orientation, des représentants des salariés et des employeurs. Tous les acteurs doivent être expérimentés dans leur champ professionnel et avoir une bonne compréhension du processus de validation.

Il existe pour les évaluateurs un programme de formation de « spécialiste de la certification basée sur les compétences », dispensé dans plusieurs universités.

6- Information et orientation

La validation des apprentissages non formels et informels est assez peu promue en Finlande, les autorités publiques et les partenaires sociaux accordant davantage la priorité à l'information sur le système de certification basé sur les compétences (dans lequel la validation est un élément central).

En 2011 le Ministère de l'Éducation et de la Culture finlandais a publié une stratégie nationale pour l'orientation tout au long de la vie. Cette stratégie mentionne l'amélioration de la validation des apprentissages non formels et informels par l'amélioration des procédures d'orientation auprès des différents acteurs. Différentes mesures de mise en œuvre ont été prises, jusqu'à la publication en 2014 par le Conseil National d'Éducation de critères de « bonne orientation ».

Le paysage de l'orientation et du conseil pour adultes en Finlande est composé d'un réseau national de centres qui fournissent de l'information au public en termes de formation et de validation.

7- Étapes du processus de validation

Pendant la phase d'identification, les candidats ont un entretien au cours duquel sont étudiées les différentes options possibles en fonction de ses besoins et des prérequis de chaque certification. Un outil en ligne (www.osaan.fi) permet aux candidats de s'auto-évaluer. Le candidat doit également fournir les preuves de ses compétences au regard de la certification espérée.

Le jury peut accorder certaines unités de certification ou la certification dans son intégralité. Dans le cas où le jury ne peut évaluer les compétences sur la simple base de documents, des tests de compétences peut être organisés, ceux-ci consistant la plupart du temps en une mise en situation professionnelle (pouvant être des simulations dans le cas de l'enseignement supérieur, sous la forme de *workshops*, ou des mises en situation professionnelle réelles).

8- Bénéficiaires (candidats)

Les candidats à la validation en Finlande sont majoritairement des femmes (env.58%) âgées de 20 à 50 ans. Le système de certification basée sur les compétences en Finlande n'a pas pour cible prioritaire les personnes faiblement qualifiées, mais l'intégralité de la population en âge de travailler avec des objectifs différents selon le profil des personnes.

9- Assurance de qualité

Il n'existe pas de cadre spécifique concernant la qualité des dispositifs de validation. En effet, dans la mesure où la validation est incluse dans le système global de certification, ce sont les mêmes mécanismes de qualité qui s'appliquent (avec une attention particulière aux procédures d'évaluation).

Parallèlement, les mécanismes de qualité de la certification basée sur les compétences sont développés en s'appuyant sur les prérequis définis nationalement par coopération avec les différentes parties prenantes, et en faisant appel à des Comités de Certification pour des audits externes.

10-Coûts et financements

En Finlande, la validation pour les candidats est quasiment gratuite, la prise en charge du financement étant généralement assurée par l'État.

9. En Suisse¹

1- Approche globale

En Suisse, la validation des apprentissages non formels et informels adopte la terminologie de « validation des acquis de l'expérience ». Le système suisse, inspiré notamment de la VAPP française, est apparu en 2004 par une loi fédérale sur la formation professionnelle, avec pour cible prioritaire les personnes non qualifiées afin de sécuriser leurs emplois.²



Le rapport 2016 du CEDEFOP décrit le système d'éducation suisse comme « *très complexe concernant son organisation et sa prise de décision* »³, cette complexité s'appliquant de fait aux procédés de validation des acquis de l'expérience. Le fédéralisme (confédération et cantons ayant des rôles différents dans l'organisation de l'enseignement tout en devant collaborer) et le quadrilinguisme du pays sont quelques raisons, et non les moindres, de cette complexité. Les procédures de validation sont intégrées au sein de chaque secteur de l'enseignement et de la formation, mais ne sont pas incluses dans les politiques liées à l'emploi et au travail.

Pour le cas particulier, de l'enseignement supérieur, celui-ci est divisé en différentes sortes d'institutions d'enseignement supérieur : universités cantonales, instituts fédéraux de technologie, universités en sciences appliquées, universités en sciences de l'éducation, d'autres institutions et l'Institut Fédéral Suisse pour l'Enseignement et la Formation. La coordination de l'enseignement supérieur suisse est attribuée depuis 2015 à la Conférence Swiss universities (www.swissuniversities.ch).

2- Cadre réglementaire

Le texte réglementaire fondateur de la validation des acquis de l'expérience en Suisse est la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation initiale et professionnelle, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2004.

Plus récemment, les messages du Conseil Fédéral pour l'Encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation pour les périodes 2013-2016⁴ puis 2017-2020⁵ ont favorisé le développement de la validation des acquis de l'expérience. Ces textes définissent des lignes directrices et des objectifs parmi lesquels figurent la promotion de la formation continue et de la validation des acquis de l'expérience.

La loi fédérale approuvée en 2014 et mise en œuvre en 2017 sur la formation continue apporte des compléments quant à la prise en compte des apprentissages non formels et informels.

¹(Salini, et al., 2016)

²(Evéquo, 2012)

³Traduit de l'anglais à partir de (Salini, et al., 2016), p.6

⁴(SEFRI)

⁵(SEFRI)

3- Liens avec le cadre national de qualification

Le cadre national de certification suisse est récent puisqu'il a été créé en 2015. Les universités ont élaboré leur propre cadre de certification, en référence au processus de Bologne et en s'appuyant sur les ECTS ce qui facilite la comparaison avec les certifications en Europe.

4- Les acteurs de la validation des apprentissages non formels et informels : coordination

La coordination des projets de validation en Suisse est assurée par le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) même si les organismes d'enseignement et de formation conservent un grand degré d'autonomie, en particulier dans l'enseignement supérieur.

5- Les acteurs de la validation des apprentissages non formels et informels : opérateurs et jurys

Les acteurs de la validation de l'expérience en Suisse peuvent être différenciés selon trois types : ceux en charge de l'information et du conseil ont généralement un parcours dans l'enseignement, l'orientation et/ou la formation pour adultes ; ceux en charge de l'évaluation sont des experts du champ professionnel concerné ; ceux qui gèrent les procédures de validation sont des gestionnaires.

La majorité des acteurs professionnels de la validation en Suisse n'ont pas de qualification spécifique sur les méthodes et stratégies de validation, même si l'offre de formation existe.

6- Information et orientation

Au niveau fédéral, il existe un site officiel pour les procédures de validation des acquis de l'expérience, disponible en allemand, français et italien : www.validacquis.ch. Le site internet officiel du Secrétariat d'État à la formation, la recherche et l'innovation fournit les informations réglementaires concernant la validation des acquis de l'expérience¹.

Dans l'enseignement supérieur, ce sont les organismes de formation qui éditent leur propre page d'information dédiée à la validation des acquis de l'expérience. Quant au site de la Conférence Swiss universities chargé de la coordination de l'enseignement supérieur, il ne semble pas y avoir de page d'information spécifique.²

¹(SEFRI)

²(Swissuniversities)

7- Étapes du processus de validation

Les lignes directrices nationales pour la validation définissent quatre grandes phases au processus de validation des acquis de l'expérience¹ :

- 1) Information et conseil
- 2) Auto-évaluation ou Bilan : incluant un accompagnement et une formation pédagogique et méthodologique pour permettre au candidat de se préparer aux modalités d'évaluation.
- 3) Évaluation : par des évaluateurs (professionnels et enseignants/formateurs) s'appuyant sur un dossier, une observation ou une mise en situation professionnelle et un entretien.
- 4) Accréditation : délivrée par le bureau cantonal chargé de la délivrance des diplômes, qui décide quelles sont les compétences obtenues par validation. En cas de validation partielle, le parcours peut être prolongé par une formation personnalisée faisant l'objet d'une évaluation spécifique.
- 5) Certification : une fois tous les domaines de compétences validés, sous l'autorité du bureau cantonal.

Pour certains organismes de l'enseignement supérieur, par exemple à la Haute École Spécialisée de Suisse occidentale, il existe un quota maximum de crédits ECTS qu'il est possible d'obtenir par validation des acquis de l'expérience (120 ECTS maximum pour un Bachelor de 180 ECTS, 30 ECTS pour un Master de 90 ECTS)².

8- Bénéficiaires (candidats)

Il semble que les candidats à la validation des acquis de l'expérience en Suisse soient majoritairement des femmes (ceci étant expliqué dans le rapport 2016 du CEDEFOP par la prédominance de cursus de formation à dominante féminine), et sont âgés de 25 à 55 ans.

Dans son article daté de 2012, G EVEQUOZ faisait état de « *moins de 700 personnes années [bénéficiant] de ce type de prestation pour ce qui concerne le diplôme de formation professionnelle initiale et ceci dans environ une petite dizaine de professions* », indiquant que les différences étaient encore marquées entre les régions, la validation d'acquis étant majoritairement effectuée en Suisse romande.³

9- Assurance de qualité

La qualité des dispositifs de validation est liée de manière globale aux procédés de qualité du système éducatif suisse.

¹(IFFP)

²(HES SO)

³(Evéquo, 2012)

10-Sites ressources officiels

www.validacquis.ch

Le site de la VAE en Suisse romande : <http://vae-formations.ch/>

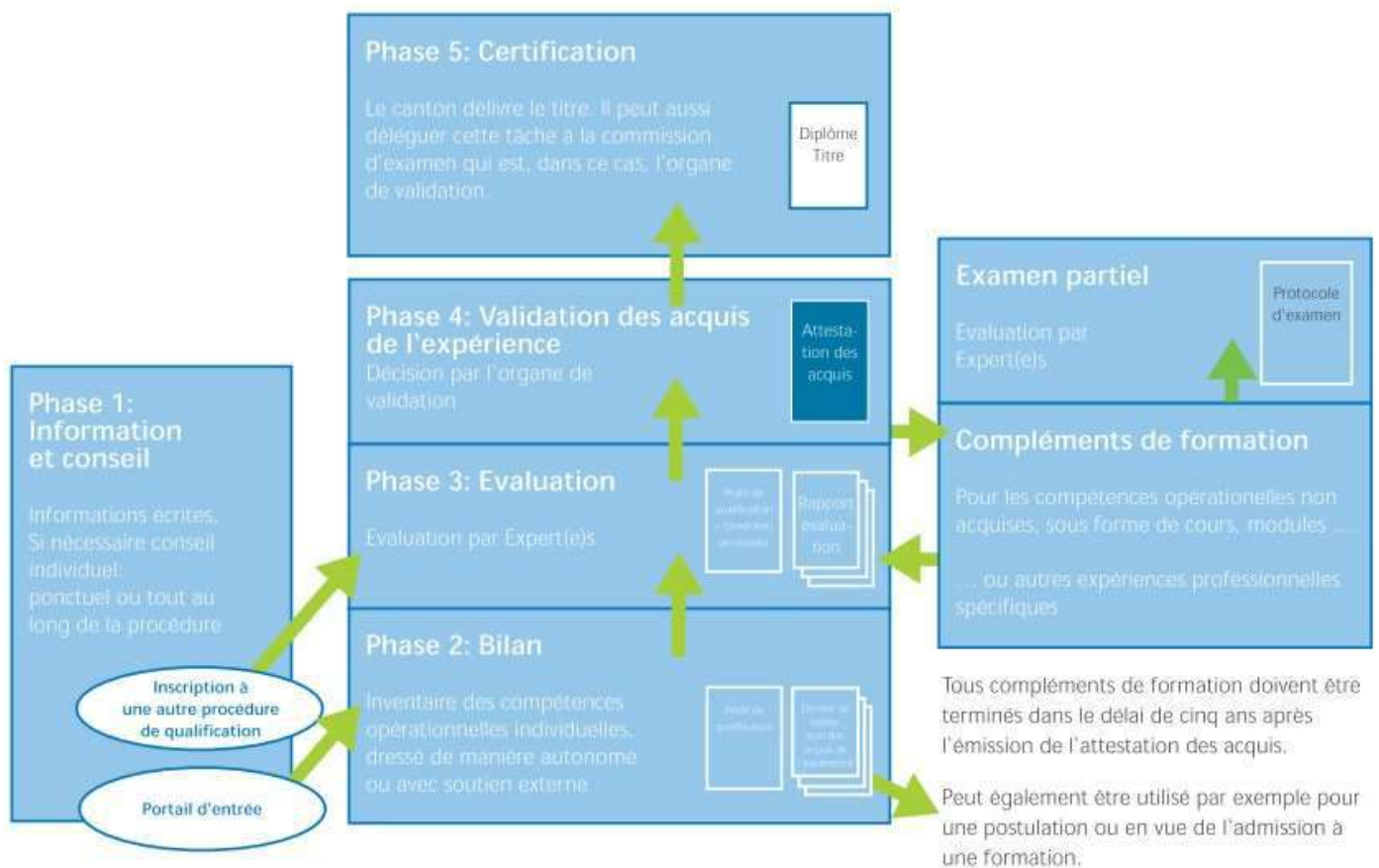


Figure 16. Les 5 phases de la procédure de validation des acquis de l'expérience en Suisse¹

¹(Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie - OFFT, 2010)

10. Et outre-Atlantique ?

Au Québec, il existe la RAC¹ : Reconnaissance des Acquis et des Compétences en formation professionnelle. C'est une démarche qui permet aux adultes d'obtenir une reconnaissance officielle de leurs compétences au regard des programmes d'études. La reconnaissance québécoise aboutit, pour le candidat, à la délivrance d'une attestation officielle pour la totalité (et le diplôme) ou une partie des compétences d'un programme d'étude. Elle est pratiquée pour les formations professionnelles et techniques ainsi que dans l'enseignement supérieur, et mise en œuvre par les CERAC (Centres d'expertises en reconnaissance des acquis et des compétences) désignés par le Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement Supérieur du Québec.

Site ressource officiel :

<http://www.ceracfp.ca/fr>



Figure 17. La démarche de la reconnaissance des acquis et des compétences au Québec

¹(CERAC, 2019)

V. Expériences de coopération transfrontalière ou interrégionale autour de la VAE

Les expériences de coopération transfrontalière ou interrégionale autour de la VAE ont fait l'objet de deux sessions de recherche (25 janvier et 15 février 2019) au cours desquels quasiment aucune occurrence ne ressort sur les moteurs de recherche¹. Il semble bien que les volontés d'expérience transfrontalière manifestées dans ce projet Interreg POCTEFA 3L-Transversalis constituent une innovation.

Deux projets de coopération ont pu être identifiés, datant peu ou prou de la même période (début des années 2010). Le premier, le projet FCU-Gr en région Grand Est avec les voisins allemands, belges et luxembourgeois visait la création d'un réseau universitaire transfrontalier en matière de formation continue. Le second projet, intitulé IDEAL, rassemblait des partenaires universitaires français, belges, portugais, italiens et lithuaniens autour du renforcement de la société de la connaissance en Europe.

1. Projet « Formation Continue Universitaire Grande Région » France – Belgique – Luxembourg – Allemagne

1- Le projet

Ce projet Interreg IV-a portant sur la formation continue dans le milieu universitaire s'est déroulé entre les années 2011-2013, rassemblant des partenaires français, belges, allemands et luxembourgeois.

Les objectifs de ce projet étaient

- Proposer des programmes de formation continue de niveau universitaire adaptés aux besoins de la Grande Région ;
- Intensifier la coopération des institutions de formation continue universitaire dans la Grande Région ;
- Favoriser la mobilité des apprenants au sein de la Grande Région ;
- Renforcer la compétitivité du territoire.

Les actions de ce projet « FCU-GR » s'orientaient principalement vers les secteurs d'activités des soins et de la logistique.²

Concernant la VAE, le projet était parti d'une demande émanant d'une « association de professionnels de coordinateurs sécurité santé au Luxembourg qui souhaitait demander si l'université [de Lorraine] pouvait faire une VAE pour des salariés au Luxembourg »³. Des Luxembourgeois, mais surtout des Français qui travaillaient au Luxembourg pendant des années,

¹ Une diversité de mots-clefs ont été utilisés en français, anglais, espagnol et allemand.

²(Projet Interreg FCU)

³Croisille, *comm. pers.* 2019

parfois sans diplôme jusqu'au jour où les normes luxembourgeoises ont exigé des diplômes pour certains métiers. « *Ces personnes [...] voulaient faire une VAE pour reconnaître leur expérience professionnelle et avoir le diplôme demandé au Luxembourg* ».

2- Obstacles constatés au développement de la VAE entre France, Allemagne et Luxembourg :

Les obstacles décrits ci-après sont ceux qui ont été identifiés à l'issue du projet FCU-Gr¹. Bien que le projet commence à dater, ces obstacles sont probablement toujours d'actualité et au minimum, pertinents à prendre en considération dans la perspective du développement de la VAE transfrontalière.

- **Accès aux aides à la formation.** Un salarié français travaillant en Allemagne ou au Luxembourg ne peut pas bénéficier des dispositifs de formation continue prévus dans la réglementation française s'il veut faire reconnaître son expérience en France (puisqu'il n'a pas cotisé en France²). Le Conseil régional de Lorraine a mis en place un dispositif de financement pour compenser cette lacune mais ce dispositif est méconnu des salariés.
- **Divergences entre les pays pour un même métier.** Pour certains métiers, les normes et pratiques diffèrent d'un pays à l'autre, et rendent difficile la validation dans un pays d'acquis issus d'une expérience de l'autre côté de la frontière. C'est le cas par exemple pour les éducateurs de jeunes enfants dont les métiers diffèrent entre France et Allemagne.
- **Difficulté de reconnaissance des compétences pour des métiers fortement liés à la réglementation nationale.** Certains métiers, dans le droit ou la comptabilité, sont extrêmement liés au cadre réglementaire national, ce qui rend compliqué la validation d'acquis de l'expérience d'un pays à l'autre.
- **La VAE est souvent plus développée en France que dans les pays limitrophes.** Le système de VAE français est l'un des plus anciens en Europe et l'un des plus développés. Il n'existe pas toujours d'équivalence dans les diplômes accessibles par VAE, dans les pays voisins. Le Luxembourg a mis en place un système de validation des apprentissages non formels et informels qui ne s'étend pas encore à tous les corps de métiers. En Allemagne, la VAE n'est pas une priorité du champ de la formation et de la qualification, et elle ne permet pas de valider de diplôme mais uniquement d'accéder à des études supérieures.
- **Besoin d'une meilleure connaissance des systèmes de validation respectifs.** La mise en place de systèmes de validation des acquis de l'expérience opérationnels à une échelle transfrontalière nécessite une bonne connaissance par les acteurs de l'orientation et de la validation, des systèmes de validation en place dans chaque pays.

¹(Croisille, 2012)

²Croisille *comm. pers.* 2019

3- L'attrance des candidats voisins pour le système de VAE français

Le dispositif de VAE existant en France est l'un des rares à permettre de valider des diplômes universitaires, et il attire des candidats d'autres pays européens. C'est le cas de Luxembourgeois, Belges ou Allemands qui font le choix d'une démarche de VAE en France, et ce malgré la potentielle barrière de la langue. Des salariés non diplômés du secteur bancaire luxembourgeois viennent ainsi valoriser en France leur parcours professionnel.¹

2. Projet IDEAL France – Belgique – Portugal – Italie –Lituane

Le projet IDEAL avait pour objectifs de lutter contre la pénurie d'enseignants dans certains pays européens par la mise en place d'un dispositif de VAE efficient et de renforcer la formation continue des enseignants à l'université afin d'améliorer le transfert des connaissances². Il visait le transfert et l'adaptation du dispositif de validation des acquis formels et informels dans différents pays européens.

Ce projet était financé dans le cadre du programme de coopération Grundtvig dédié à la formation des professionnels de l'éducation et de la formation, aujourd'hui intégré dans le programme Erasmus+.

Un état des lieux dans chaque université et pays partenaire du projet dans les domaines de la reconnaissance et de la validation des acquis a ensuite permis aux partenaires chargés du transfert de la méthodologie VAE (entendu, sous le modèle français) d'établir un programme de formation adapté.

Le colloque final de restitution des résultats s'est tenu à Vilnius, Lituanie, en septembre 2013.

3. Projet VINCE pour l'inclusion des nouveaux citoyens en Europe

Actuellement en cours (2017-2019), le projet Erasmus+ VINCE a pour objet de faciliter l'inclusion des réfugiés et des migrants en Europe par leur accès à la formation et à la validation.³

Il traite de la thématique de la validation des apprentissages non formels et informels par l'édition de guides (tous disponibles ici : <https://vince.eucen.eu/guidelines/>) et des formations des professionnels de l'enseignement supérieur et de la validation à l'accueil et la prise en charge de ces publics spécifiques.

¹(Croisille, 2012)

²(Maes, 2010)

³(VINCE Project, 2017)

Tableau 4. Synthèse du panorama des dispositifs de validation des apprentissages non formels et informels dans dix pays européens

	France	Espagne	Andorre	Portugal	Allemagne
Intitulé	Validation des acquis de l'expérience	Reconnaissance des compétences professionnelles acquises par l'expérience	Reconnaissance et validation de l'expérience professionnelle	Reconnaissance, validation et certification des compétences	
Date de création	2002 (1985 ¹)	2009		2001 ²	
Enseignement professionnel ?	Oui, pour tout diplôme inscrit au RNCP ; validation partielle ou totale	Oui ; validation totale ou partielle	Oui ; validation totale ou partielle	Oui	Non encore développée, à l'exception de l' <i>Externenprüfung</i> (possibilité de se présenter en candidat libre) et des efforts fournis pour la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger (expatriés et migrants)
A l'université ?	Oui, pour tout diplôme inscrit au RNCP ; validation partielle ou totale	Non	Non	Oui dans certains établissements ; pas de validation totale	
Les étapes du processus de validation	<ol style="list-style-type: none"> 1) Information et conseil 2) Recevabilité 3) Constitution du dossier VAE 4) Entretien avec un jury 5) Validation et éventuel post-jury 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Information et inscription 2) Orientation 3) Évaluation 4) Certification 5) Parcours de formation 		<ol style="list-style-type: none"> 1) Identification et documentation : réception – diagnostic des compétences – orientation 2) Évaluation : reconnaissance des compétences – validation des compétences 3) Certification 	

¹ La VAPP, apparue en 1985, constitue le premier dispositif de validation des apprentissages non formels et informels en France. Le modèle actuel de validation des acquis de l'expérience existe quant à lui depuis le Décret de 2002.

²(Caramelo, et al., 2013)

	Belgique francophone	Luxembourg	Italie	Finlande	Suisse
Intitulé	Valorisation des acquis de l'expérience	Validation des acquis de l'expérience	Reconnaissance et validation des compétences acquises par l'expérience		Validation des acquis de l'expérience
Date de création	2004	Début des années 2000	2012-2013 (2015 : création du cadre national de certification)	1998 (2009 pour les universités)	2004
Enseignement professionnel ?	Dispense de prérequis pour l'inscription en formation	Oui pour les diplômes de l'enseignement secondaire technique ; Non pour les formations de l'enseignement général	Oui, validation totale ou partielle	Oui, validation totale ou partielle	Oui
A l'université ?	Facilite l'accès à l'enseignement supérieur ; ne permet pas de valider un diplôme.	A l'Université : dispense de prérequis pour l'inscription en formation ; ne permet pas de valider un diplôme.	Oui, validation totale ou partielle	Oui, validation totale ou partielle	Oui, dispositifs variant selon les organismes de formation
Les étapes du processus de validation	<ol style="list-style-type: none"> 1) Information et accueil 2) Orientation et positionnement 3) Contractualisation 4) Évaluation 5) Communication des résultats 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Information et orientation 2) Constitution d'un dossier 3) Entretien avec un jury 4) Validation totale ou partielle 5) Parcours post-VAE 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Identification et documentation 2) Évaluation 3) Certification 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Identification 2) Auto-évaluation 3) Constitution d'un dossier 4) Entretien avec un jury 5) Validation totale ou partielle 6) Post-jury 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Information et conseil 2) Auto-évaluation ou bilan 3) Évaluation 4) Accréditation totale ou partielle 5) Formation si accréditation partielle 6) Certification

* * *

Ce panorama de la mise en œuvre de la validation des apprentissages non formels et informels en Europe montre une tendance à l'harmonisation des dispositifs de validation sur le continent, impulsée notamment par les recommandations du Conseil de l'Europe de 2012 et 2017. Les inventaires nationaux conduits régulièrement par le CEDEFOP constituent une ressource documentaire conséquente sur le sujet. A leur lecture on constate que le nombre de pays ayant adopté une stratégie en faveur de la validation des apprentissages non formels et informels a augmenté en 2014 et 2016.

La majorité des pays européens, et tous les pays étudiés pour ce panorama à l'exception de l'Allemagne, ont mis en place un dispositif de validation pour les diplômes et titres relevant de l'enseignement professionnel. La validation peut alors généralement être totale ou partielle (ou nulle).

Dans l'enseignement supérieur, le développement de la validation est plus hétérogène. Certains pays (Espagne, Andorre) ne l'ont pas encore mise en place. D'autres l'ont adoptée afin de faciliter l'accès aux études supérieures par l'octroi de dispenses. La Finlande et la France sont parmi les premiers pays européens à avoir créé un dispositif de validation des acquis de l'expérience permettant de valider intégralement des diplômes de l'enseignement supérieur. L'Italie a également récemment conçu son dispositif de validation de manière à offrir la possibilité de validations totales dans l'enseignement supérieur, mais il paraît encore un peu tôt pour avoir un recul sur sa mise en œuvre.

Enfin, dans les pays très décentralisés (Espagne, Allemagne, Belgique...), le processus d'harmonisation des dispositifs de validation sera probablement long, de même que dans les pays où les organismes de formation disposent d'une grande autonomie et/ou dépendent de systèmes différents (Luxembourg, Suisse).

PARTIE III : PRECONISATIONS POUR LE DEVELOPPEMENT DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE EN FRANCE ET EN EUROPE

Cette troisième partie amène des préconisations visant le développement du modèle français de validation des acquis de l'expérience dans d'autres pays, en particulier en Europe. Ces préconisations sont issues des entretiens semi-directifs menés dans le cadre de la présente étude, complétés d'informations issues des recherches bibliographiques.

Elle se décline en deux grandes sous-parties : un premier temps d'analyse du système de validation des acquis de l'expérience en France et d'identification de ses points d'amélioration, et un second temps de synthèse des recommandations des participants à l'étude pour le transfert du modèle de VAE hors de France.

Ces préconisations n'ont pas la prétention d'être exhaustives, et il serait fort intéressant de les enrichir à mesure des expérimentations et réflexions croisées.

I. Vers une amélioration de la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience en France

Pour plusieurs interlocuteurs de la présente étude, la validation des acquis de l'expérience dans le milieu universitaire n'évoluera pas davantage dans sa forme actuelle, du moins pas en termes de validation totale. Les marges de progression ressenties se situent dans l'individualisation des parcours (parallèlement à ce qui se met en place dans la formation initiale) et la validation partielle.

« La loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel, pourtant ne touchant que très peu à la VAE, l'a remise au goût du jour en laissant entendre qu'une bonne partie de l'individualisation des parcours en formation continue [...] pouvait ou devait s'appuyer sur la VAE ».¹

¹ Tanguy, *comm.pers.* 2019

1. 2016 : un rapport d'évaluation de la politique publique de VAE

Un rapport d'évaluation de la politique publique de validation des acquis de l'expérience a été conduit en 2016 par l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) et l'Inspection Générale de l'Administration de l'Éducation Nationale et de la Recherche (IGAENR). De ce rapport sont issues les conclusions et recommandations qui suivent.¹

1- Nécessité d'un comité interministériel

De 2002 à 2009 il existait un comité interministériel de développement de la VAE, dont la disparition semble avoir été dommageable à la coordination entre les ministères concernés par la VAE. Ces ministères sont au nombre de neuf, tous n'ayant pas le même intérêt pour le développement de la VAE. Ce défaut de coordination au niveau de l'État aura probablement freiné l'évolution de la VAE et la résolution d'obstacles identifiés il y a déjà des années.

2- Suivi et évaluation du dispositif au niveau national :

Au niveau national toujours, le rapport de 2016 relève un manque d'organisation pour la collecte d'information quantitatives permettant d'analyser les évolutions annuelles de la VAE pour chaque certificateur et chaque région. Ce défaut d'observation ne permet pas d'identifier les initiatives ou processus qui fonctionnent le mieux en vue de les répliquer et les généraliser.

Notons qu'une enquête ministérielle est à remplir annuellement par les personnes en charge de la VAE dans les universités, N DIEU regrette qu'elle soit devenue très quantitative et laborieuse à renseigner.

3- La VAE collective

Bien qu'initialement envisagée pour des initiatives individuelles, la VAE peut être mise en œuvre de manière collective, gérée à l'échelle d'une entreprise, d'une branche professionnelle ou d'un territoire, concernant alors plusieurs bénéficiaires en même temps, qu'ils visent ou non la même certification. Le rapport de 2016 recommande d'accentuer la promotion des VAE collectives pour les salariés et les demandeurs d'emploi.

¹(Inspection Générale des Affaires Sociales et Inspection Générale de l'Éducation Nationale et de la Recherche, 2016)

4- Une simplification du processus pour les candidats

Le rapport de 2016 préconise de simplifier le dispositif VAE, en particulier pour les premiers niveaux de qualification. Une enquête BVA conduite à cette période montrait que la connaissance de la VAE par le grand public était trop partielle et que les modalités de validation étaient jugées complexes et peu compréhensibles, ce qui rebutait des candidats potentiels.

A l'époque du rapport, le parcours moyen du candidat durait 16 mois. La durée aujourd'hui est limitée à 12 mois entre la recevabilité et l'entretien avec le jury ; le CARIF-OREF mentionne une durée moyenne de 8 à 9 mois.

Ces mesures de simplification s'articulent autour de cinq thématiques principales :

- La simplification du parcours du candidat ;
- L'adaptation du dossier VAE au niveau de la certification visée (on repère ici la modification issue de la loi Avenir sur la présentation d'un dossier VAE lors de l'inscription du diplôme au RNCP) ;
- La possibilité de suivre des formations complémentaires avant le passage devant le jury (tel qu'il est pratiqué dans les formations scientifiques à Anglet, par exemple) ;
- La réduction des délais de recevabilité et de passage devant le jury (modifiés avec les récentes lois) ;
- La simplification du fonctionnement des jurys et la mutualisation des ressources humaines entre régions, en vue d'en augmenter la fréquence.

Certains auteurs notent cependant que l'objectif de simplification pour les candidats à la VAE s'accompagne d'exigences accrues pour les certificateurs et les accompagnateurs, notamment en termes de professionnalisation, d'organisation des jurys et de tâches nouvelles qui leur incombent.¹

5- Correspondance entre la VAE et les besoins et motivations des candidats

Une des raisons du faible recours à la VAE identifiées en 2016 était liée à la conception même du dispositif, la VAE n'enrichissant pas les compétences et ne correspondant pas au projet des personnes ayant besoin pour progresser au niveau professionnel d'une certification de niveau supérieur. La validation partielle était assimilée, à tort, à un échec (à ce sujet, E TANGUY émettait que l'échec de la validation partielle était peut-être aussi ressenti par les enseignants, eux-mêmes répercutant ce sentiment vers les candidats)². Le rapport de 2016 écrit qu'une VAE, même partielle, doit au contraire être valorisée comme le début d'un parcours de formation professionnelle.

On perçoit là des prémises de l'individualisation par la validation partielle, promue par la loi Avenir de septembre 2018...

¹(Masson, 2017)

²Tanguy, *comm.pers.* 2019

6- Communication : faire connaître la VAE au grand public

Une fois les mesures de simplification de la VAE adoptées et effectivement mises en œuvre par l'ensemble des certificateurs, le rapport de 2016 recommande de mettre en place une action de communication nationale à grande échelle.

Certaines de ces préconisations ont été suivies de modifications législatives, notamment apportées par la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel de septembre 2018.

Les préconisations présentées ci-après, issues des entretiens semi-directifs avec les acteurs de la VAE qui ont contribué à la présente étude, viennent s'inscrire en cohérence et en continuité avec les recommandations du rapport de l'IGAS et de l'IGAENR de 2016.

2. Un défi d'image et de notoriété pour la VAE

1- Méconnaissance et défiance des acteurs

Bien qu'existant depuis 17 ans sous sa forme actuelle, la validation des acquis de l'expérience est encore méconnue en France, à la fois du grand public et des acteurs professionnels.

Le grand public connaît encore trop peu la VAE. Si l'acronyme a déjà été entendu, peu savent en quoi cela consiste, qu'ils y sont éligibles et auprès de qui se renseigner.

Les enseignants, pas uniquement dans l'enseignement supérieur, manifestent parfois une certaine défiance vis-à-vis du dispositif, craignant que les diplômes ne soient « bradés » ou « donnés ». Cette notion de « braderie » du diplôme revient régulièrement dans les entretiens : les acteurs professionnels de la VAE ont bien conscience de ces réticences qu'ils cherchent à lever.

L'étude s'est peu arrêtée sur la perception de la VAE par les professionnels, mais nous notons que S AMIEL, gardien de refuge intervenant dans la formation du diplôme universitaire de gardien de refuge à l'UTJJ, témoigne aussi d'une défiance de certains gardiens de refuge face au système universitaire (pas exclusif à la VAE), parlant d'un « *grand écart* » entre le monde universitaire et le milieu professionnel. Cette question mériterait d'être approfondie par un complément d'étude ciblant davantage les professionnels impliqués dans la VAE (en tant que membres de jurys, par exemple), dans et hors milieu universitaire.

Pour les acteurs, améliorer la connaissance et la perception du dispositif de validation des acquis de l'expérience passe par l'information et la sensibilisation d'une part, et la communication d'autre part.

2- Informer et sensibiliser

Au sujet des réticences de certains enseignants, plusieurs personnes en charge de la VAE dans les universités ont précisé mener des actions plus ou moins régulières de sensibilisation, en particulier auprès d'enseignants nouveaux en matière de VAE ou pour des parcours de formation moins souvent sollicités donc moins rodés.

Les universités éditent chacune leur(s) propre(s) guide(s) pour informer les acteurs sur le déroulement de la VAE au sein de leur établissement : candidats, jurys, enseignants référents. Elles conduisent également des actions d'information (réunions, ateliers...).

Vis-à-vis des enseignants, ces supports et actions d'informations visent deux portées. Premièrement, il s'agit de lever les craintes et réticences de certains par rapport à la VAE, de rassurer sur la qualité de la démarche du point de vue du candidat et sur la stricte égalité de valeur du diplôme qu'il soit acquis par la voie de la formation ou de la VAE. D'autre part, Les enseignants référents n'ont pas de formation, ni à la VAE qui peut être assez différente de ce qu'ils pratiquent en enseignement initial, ni à l'accompagnement des candidats.¹ Les enseignants-référents peuvent donc avoir des exigences fort diverses d'une composante pédagogique à une autre. Pour limiter les dérives, l'Université Toulouse Jean Jaurès par exemple a édité un mémento à l'attention des enseignants-référents qui accompagnent des candidats VAE.

Les participants aux entretiens ont aussi témoigné de l'évolution des mentalités à mesure du développement de la VAE dans les établissements, que les dossiers et jurys se multiplient, que les équipes pédagogiques gagnent en expérience sur ce sujet.

« Y en a qui étaient très réticents au départ mais j'ai vu que ça avait changé [...] Donner un diplôme sans avoir suivi de cours, j'ai eu des discussions un peu houleuses au départ [...]. Maintenant, je trouve qu'ils ont bien compris le principe, ils sont quand même justes dans leurs décisions lors des jurys. Ça va quand même beaucoup mieux qu'au départ. »²

« Je pense qu'il faut rassurer. Je pense que c'est très important de rassurer les intervenants de la VAE, qu'ils soient professionnels, enseignants, même le corps étudiant, qu'on ne vole pas le diplôme. On ne le vole pas. Il n'est pas volé, il n'est pas donné, il n'est pas bradé. »³

Pour plusieurs des interlocuteurs, l'un des meilleurs moyens de sensibiliser les personnes manifestant une réticence vis-à-vis de la VAE est de leur apporter l'exemple de bons dossiers qui

¹ Dieu et Haristoy, *comm.pers.* 2019

² Haristoy, *comm.pers.* 2019

³ Dieu, *comm.pers.* 2019

démontrent que la valeur du diplôme obtenu par VAE n'est pas inférieure par rapport à un diplôme obtenu par la voie de la formation.

« Le meilleur moyen de convertir les responsables de formation réticents, c'est de leur amener un bon dossier. De leur montrer un bon exemple. C'est le moyen le plus efficace de les convaincre. »¹

Pour S AMIEL, il reste aussi des efforts à faire en matière d'information à l'intention des candidats, pour leur fournir davantage d'informations claires et précises sur les modalités du parcours VAE.

« Ce qui n'est pas clair, des fois, pour nos candidats, c'est le système de la VAE lui-même. »

« Sur l'information qu'on peut donner aux futurs candidats à la VAE, je pense qu'il y a encore à améliorer pour que vraiment ils arrivent avec le nécessaire. [...] peut-être un cadre plus précis pour ceux qui ne prennent pas l'accompagnement, formalisé sur un document, [...] consultable sur [...] le site »

« Préciser aussi sur ce document de quoi le jury est composé, même si c'est dans les grandes lignes c'est intéressant de préciser qu'il y a des gardiens de refuge. »²

3- Communiquer

Toujours dans l'optique d'améliorer la connaissance de tous au sujet de la validation des acquis de l'expérience, plusieurs participants aux entretiens ont mentionné le besoin de renforcer la communication, et ce à destination de deux grands types de cibles : le grand public d'une part, et les acteurs professionnels de la VAE d'autre part.

Vis-à-vis du grand public, l'objet d'une campagne de communication nationale serait de renforcer la connaissance de la validation des acquis de l'expérience, et d'informer à la fois de l'existence du dispositif, des conditions d'éligibilité et des étapes du processus, ainsi que des sources d'informations et de conseil à son sujet (internet et acteurs de l'information-conseil VAE).

¹ Tanguy, *comm.pers.* 2019

² Amiel, *comm.pers.* 2019

« La première chose, c'est peut-être une communication nationale pour inciter les gens à faire des VAE. [...] on va dire 30% des personnes qui viennent nous voir, la première des choses qu'ils nous disent, c'est « on ne connaissait pas ». Le mot circule tout le temps, mais les gens ne savent pas ce qu'il y a derrière. [...] je trouve que c'est dommage [...] qu'il n'y ait pas de communication sur ce dispositif [...] »¹

A l'intention des acteurs professionnels de la VAE, équipes administratives, pédagogiques, acteurs de l'orientation..., il s'agirait d'une communication ministérielle, appuyant officiellement le discours et les actions portés par les chargé.e.s de mission VAE dans les universités, explicitant le fonctionnement du dispositif VAE et visant à rassurer les équipes enseignantes en particulier sur la valeur des diplômes obtenus par la voie de la VAE.

Cette communication ministérielle aiderait peut-être aussi les chargé.e.s de mission VAE à mobiliser les équipes enseignantes, certain.e.s manifestant quelques difficultés à ce sujet.

« Dans un deuxième temps, peut-être une communication du ministère auprès des responsables pédagogiques. Pour leur expliquer aussi ce qu'est la VAE. [...] Donc ce qui manque c'est une explication de ce qu'est la VAE aux responsables pédagogiques. Qu'ils n'ont pas à avoir peur, [...] et leur expliquer qu'il y a de vrais jurys, et qu'ils en font partie. »

« Une communication interministérielle qui expliquerait aux responsables pédagogiques qu'en aucun cas une recevabilité veut dire donner le diplôme. [...] Et ça, il faut le remettre sur l'ouvrage tout le temps, en leur disant « on ne vous vole pas vos diplômes, vous n'êtes pas dépossédés de votre pouvoir de sanction ». Et ça il y a encore un grand nombre qui n'arrive pas encore à bien l'appréhender. »²

De manière générale, toutes les actions d'information, sensibilisation et de communication seront les bienvenues pour développer davantage la VAE, à l'intention de tous les acteurs concernés.

« Tout ce qui peut valoriser le dispositif est important. »

¹ Cortadellas, *comm.pers.* 2019

² Cortadellas, *comm.pers.* 2019

« Et participer à faire reconnaître que les personnes elles ont travaillé pour avoir leur VAE, [...] ça ne tombe pas dans leur bec tout cuit. Donc c'est quelque chose de complexe malgré tout, qui reste complexe. »¹

En matière de communication et de promotion du dispositif, le CARIF-OREF de Midi-Pyrénées (devenu CARIF-OREF Occitanie) a initié en 2011 les Victoires de la VAE. Cet évènementiel annuel a pour objectif de valoriser le dispositif et le parcours de personnes qui ont obtenu un diplôme par cette voie. Il permet de rassembler diplômés, futurs candidats et les partenaires de la VAE de la région autour d'une dynamique commune. Au-delà de la communication et de la promotion de la VAE, ces Victoires constituent donc également un moment de fédération des acteurs régionaux.²

		
Jérôme Carthery	Elodie Cabot	Catherine Truffet
<i>Licence Pro Commercialisation produits et services</i>	<i>Diplôme d'éducatrice spécialisée</i>	<i>DEAVS</i>
“La VAE, c'est un diplôme et beaucoup de satisfaction ! Les Victoires de la VAE sont un moment très intéressant d'un point de vue personnel mais aussi professionnel.”	“Cette expérience de VAE est très formatrice et enrichissante. Cela m'a permis de prendre du recul sur mes pratiques mais c'est aussi une réelle reconnaissance de son travail. Merci pour ces Victoires, c'est très valorisant !”	“Cette VAE a été très enrichissante au niveau relationnel. Je recommande cette démarche à tous les gens qui n'ont pas de diplôme. C'est l'équipe très compétente de la MFR de Mane qui m'a beaucoup aidée pour cette VAE.”
Certificateur : Université Toulouse 3 Paul Sabatier	Certificateur : Drjcs Midi-Pyrénées	Certificateur : DRJSCS Midi-Pyrénées

Figure 18. Témoignages de diplômés ayant effectué une VAE diffusés sur le site internet des Victoires de la VAE³

¹ Chuard, *comm.pers.* 2019

²(Victoires de la VAE Occitanie)

³(Victoires de la VAE Occitanie)

3. Professionnaliser les acteurs de la VAE par la formation

Au-delà de l'information et la communication, un besoin de professionnalisation des acteurs de la VAE passant par des actions de formation a été exprimé par les participants aux entretiens.¹ Il est question de formation des acteurs à plusieurs niveaux de la démarche de VAE.

N DIEU évoque des actions de formation à destination des enseignants-référents VAE qui se faisaient quand « *la VAE était récente* », qui se sont raréfiées ou n'ont plus lieu qu'à destination des nouveaux enseignants ou nouveaux diplômés, précisant qu'il n'y a pas de formation à proprement parler.

« [une évolution] serait la mise en œuvre d'un accompagnement des enseignants référents, d'une formation au travail de VAE »²

Au sujet de l'accompagnement des candidats à la VAE, il existe deux diplômes universitaires, mais ils ne sont pas obligatoires pour accompagner les candidats.³ Certains organismes de formation privés proposent des parcours de formation à l'accompagnement VAE⁴.

« Sur l'accompagnement, il y a des diplômes universitaires. [...] On en a 2. Diplômes Universitaires. Mais pour faire de l'accompagnement on n'est pas obligé d'avoir ce diplôme. Donc [...] pour être professionnel de la VAE, vous n'avez pas un cursus obligé. »⁵

Les actions de formation devraient aussi être pensées à destination des membres de jurys VAE, car le rôle et la posture de jury s'apprennent, pour être dans un jugement objectif et bienveillant vis-à-vis des candidats qui sont alors en situation d'examen. Cet apprentissage du rôle de jury est aussi valable pour les enseignants que pour les professionnels.⁶

« Un autre concept qui doit être amélioré dans le processus, c'est la formation des jurys VAE. De manière à ce que ce soient des jurys bienveillants et pas centrés uniquement sur la connaissance universitaire ou scolaire. Et là chez certains certificateurs, y a du boulot. »

« Il y a [un cap] à dépasser chez les jurys, pour être plutôt sur une attitude bienveillante. »⁷

¹ Chuard, Dieu et Tanguy, *comm.pers.* 2019

² Dieu, *comm.pers.* 2019

³ Chuard, *comm.pers.* 2019

⁴(APC, 2018),(CNPQ Formation) et(Umanea)

⁵ Chuard, *comm.pers.* 2019

⁶ Chuard et Dieu, *comm.pers.* 2019

⁷ Chuard, *comm.pers.* 2019

Parallèlement aux besoins de formation ressentis par certains, des réserves ont pu être émises sur la capacité à mobiliser les enseignants d'une part, et les professionnels participant aux jurys d'autre part, pour suivre des formations.¹

4. Simplifier et harmoniser la démarche

Autre point d'amélioration soulevé par les participants aux entretiens : la simplification de la procédure de VAE pour les candidats, faisant écho aux conclusions du rapport d'évaluation sur la validation des acquis de l'expérience publié en 2016 par l'IGAS et l'IGAENR. Pour les acteurs interrogés, il s'agirait à la fois de simplifier les démarches et de les harmoniser entre universités afin d'aider les candidats à mieux s'y retrouver.

Le milieu universitaire avait ajouté à la recevabilité une étape de faisabilité, cherchant à évaluer les chances de réussite du candidat dans l'optique d'une validation totale. Avec l'avènement de la validation sur blocs de compétences ouvrant la porte à davantage de validations partielles, cette étape de faisabilité a perdu de son sens et devient, selon E TANGUY, un élément bloquant pour le développement de la VAE.

Par ailleurs, le fait que les dispositifs de VAE ne soient pas harmonisés entre les universités complexifie le parcours du candidat, en particulier au moment où il se renseigne et s'oriente. Les grandes étapes sont les mêmes puisqu'elles sont basées sur la législation nationale, mais il reste un travail d'harmonisation à conduire, d'autant que les exigences pédagogiques par exemple peuvent varier d'une composante pédagogique à une autre au sein d'une même université.

A l'Université Toulouse Jean Jaurès, le souhait est de créer une trame de dossier VAE commune à toutes les composantes.²

Au niveau national, ce travail d'harmonisation passe progressivement au travers du réseau de la FCU.³

¹ Haristoy et Tanguy, *comm.pers.* 2019

² Dieu, *comm.pers.* 2019

³ Haristoy, *comm.pers.* 2019

II. Recommandations pour la diffusion de la démarche « VAE à la française » dans les universités espagnoles et andorrane

Les paragraphes qui suivent recensent des arguments et recommandations qui ont été transmis par les participants de l'étude, complétés de l'analyse des sources bibliographiques, pouvant servir de base au développement de la validation des acquis de l'expérience selon le modèle français, dans les universités d'autres pays européens.

1. Arguments en faveur de la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience dans d'autres pays

1- Le bénéfice de temps et de coût

Les premiers arguments qui viennent à la bouche des acteurs de la VAE en France, dans et hors du monde universitaire, sont relatifs au gain de temps et budgétaire par rapport à l'obtention d'un diplôme par la voie de la formation.

Une démarche VAE demande moins de temps à un candidat qu'une formation complète, et elle coûte par conséquent moins cher (même en choisissant d'être accompagné). Avec le développement attendu des validations partielles et de la validation sur blocs de compétences, les candidats vont pouvoir prévoir leur plan de formation sur quelques années, commençant par une VAE partielle avant de poursuivre en formation pour les blocs de compétences manquants¹.

Du point de vue de l'employeur, la VAE représente également un bénéfice temporel et financier puisque son salarié candidat à la VAE aura moins besoin d'être libéré de ses contraintes professionnelles que s'il s'engage dans un parcours complet de formation.

« Un dossier de VAE, c'est 300 heures en moyenne. Donc si vous le mettez en relation [...] avec une formation universitaire, c'est 8 mois [...] et] 1200 ou 1500 heures de formation. Y a un bénéfice financier et en temps sur la VAE qui est très, très important. »²

« La VAE ne coûte pas cher finalement, par rapport à un master [...] le prix maximum d'une VAE c'est 1266€, droits d'inscription compris. [...] toute la formation en présentiel, ça coûterait dans les 6000€. »³

¹ Cortadellas et Tanguy, *comm.pers.* 2019

² Chuard, *comm.pers.* 2019

³ Cortadellas, *comm.pers.* 2019

Le rapport d'évaluation de la validation des acquis de l'expérience publié en 2016 par l'IGAS et l'IGAENR résume assez bien la situation :

« La VAE est par ailleurs un dispositif efficient sur le plan économique :

- *Elle coûte beaucoup moins cher qu'un parcours de formation classique, y compris en cas de parcours mixtes associant validation des acquis et formation complémentaire. En effet, le temps de formation étant diminué de tous les modules validés, le nombre d'heures de formation éventuellement nécessaires est, de fait, réduit ;*
- *Elle n'impacte pas ou très faiblement l'organisation du travail puisqu'en l'absence de vis-à-vis pédagogique, elle permet aux salariés de suivre un parcours de certification de manière décalée et en dehors du temps de travail. »¹*

Cette dimension financière ainsi que le modèle économique associé constituent des arguments pertinents pour la mise en place de cette démarche et sa promotion notamment auprès des partenaires de ce projet de coopération transfrontalière (Espagne et Andorre). A partir de l'expérience française, nous constatons que l'argument financier est source d'adhésion et occupe une place de choix dans les prises de décision en faveur de la VAE.

2- Les résultats et les impacts de la VAE pour les candidats et la société

L'autre grande catégorie d'arguments en faveur du développement de la VAE concernent la réinsertion sociale et le retour à l'emploi des chômeurs.

La VAE a deux types d'impacts pour les demandeurs d'emplois qui se lancent dans la démarche :

- L'obtention du diplôme facilite le retour à l'emploi ;
- Mais surtout, le parcours en VAE permet au demandeur d'emploi de s'inscrire dans une nouvelle dynamique personnelle qui l'aide psychologiquement et émotionnellement à sortir du cercle vicieux qu'est le chômage. Le candidat reprend confiance en lui par l'environnement propice dans lequel il se retrouve, et également parce qu'il prend conscience en constituant son dossier VAE de l'ensemble de ses compétences et de ses connaissances. L'accompagnement VAE peut, pour certains, renforcer cette prise de confiance en soi du candidat, comme l'explique J CORTADELLAS.

¹(Inspection Générale des Affaires Sociales et Inspection Générale de l'Administration de l'Education Nationale et de la Recherche, 2016)

« [...] les collègues de Pôle Emploi disent qu'un candidat qui a fait une VAE retrouve du travail plus vite qu'un candidat qui n'en a pas fait. Pour deux choses : d'abord il ressort avec un diplôme, et deuxièmement, le fait d'avoir travaillé lors de l'accompagnement sur un dossier dans lequel on a transcrit des compétences, par rapport à un référentiel de certification, on s'est interrogé, [...] on dit souvent « je ne savais pas que je savais faire ». A partir du moment où les candidats comprennent en fait qu'ils savent faire, ils prennent confiance en eux. Et ils élargissent également leur champ de perception professionnelle. Ils se rendent compte qu'il y a plein de choses qui concourent à leur poste de travail, à leurs compétences, etc. Et qu'en fait, ils savent faire des choses. C'est ça, la compétence. C'est faire la chose appropriée dans le contexte professionnel. »

« La VAE c'est un vecteur très, très important pour la recherche d'emploi [...]. **C'est un vrai outil de sécurisation des parcours professionnels.** »¹

« Chez certains parfois qui sont un petit peu en difficulté, dans leur image personnelle ou dans leur ressenti perso, ils se sentent valorisés d'être autant accompagnés. »²

Le rapport 2016 de l'IGAS et l'IGAENR aborde aussi ces aspects relatifs à la prise de confiance des candidats : « Il a été mentionné à de nombreuses reprises le gain procuré par une VAE réussie en termes de reconnaissance et de renforcement de la confiance en soi. »³

2. Recommandations

1- Identifier, informer, coordonner, former et professionnaliser les acteurs de la VAE

Concernant les acteurs de la validation des apprentissages non formels et informels, il s'agit tout d'abord de les identifier précisément, afin de pouvoir les informer de la mise en place d'un dispositif de VAE et d'envisager les conditions de la coordination entre tous. Cette coordination des acteurs ressort comme un élément d'importance dans les documents d'évaluation de la VAE ou de la validation des apprentissages non formels et informels, en France et en Europe.

Vis-à-vis des acteurs pédagogiques, il y aura probablement des actions de sensibilisation et d'information à mener, comme cela a été (et est toujours) nécessaire au développement de la VAE en France. Ces actions de sensibilisation et d'information visent à rassurer les équipes enseignantes

¹ Chuard, *comm.pers.* 2019

² Cortadellas, *comm.pers.* 2019

³(Inspection Générale des Affaires Sociales et Inspection Générale de l'Administration de l'Education Nationale et de la Recherche, 2016)

sur l'égalité de valeur des diplômes obtenus par VAE rapport à la voie de la formation, au fait que la VAE est une démarche complexe pour le candidat et qu'en aucun cas, la recevabilité donne droit d'office à l'obtention du diplôme.

Si l'information et la communication sont mentionnées comme points d'amélioration du dispositif de VAE en France par les acteurs eux-mêmes, autant les considérer dès en amont de la mise en œuvre d'un dispositif similaire dans un autre pays.

Concernant les acteurs de la VAE, il s'agit aussi de les professionnaliser par la dispense de formations sur l'état d'esprit et le fonctionnement du dispositif. L'expérience française pourrait être sollicitée pour l'organisation de ces formations, à l'intention des personnels administratifs et pédagogiques bien évidemment, et idéalement des professionnels pouvant être sollicités dans les jurys.

La formation des acteurs professionnels de la VAE (professionnels de l'orientation et de l'insertion professionnelle, de l'accompagnement, enseignants, membres de jurys...), encore assez peu développée en France, est régulièrement citée comme un élément clef de la réussite et du développement du dispositif de validation des acquis de l'expérience.

En Italie par exemple, depuis 2014 un important réseau d'universités italiennes nommé le RUIAP a créé et diffusé un MOOC sur la reconnaissance des compétences et la validation des acquis de l'expérience, étape préparatoire au lancement d'un Master d'Expert en accompagnement à la reconnaissance des compétences et validation des acquis de l'expérience. Ce diplôme de Master est dispensé désormais par plusieurs universités du réseau, en vue de former les professionnels de l'accompagnement à la validation¹. En parallèle, le MOOC est toujours diffusé².

2- S'appuyer sur le contexte national existant

Lorsque la VAE s'est mise en place en France en 2002, elle est venue dans la continuité de dispositifs de validation des apprentissages non formels et informels qui existaient déjà, la VAPP.

La plupart des pays européens, depuis l'édition des principes communs pour la validation des apprentissages non formels et informels en 2004 et la Recommandation du Conseil de l'Europe de 2012, développent des dispositifs de validation. En Espagne et en Andorre par exemple, la VAE existe dans la formation professionnelle même si elle n'est pas développée dans le milieu universitaire. La majorité des pays européens qui ont fait l'objet de la présente étude présentent des dispositifs qui font penser à la VAPP.

Pour un pays qui souhaiterait développer la VAE sur le modèle français, il s'agirait bien sûr de s'appuyer sur les dispositifs déjà existants au niveau national et qui constituent un premier socle méthodologique et réglementaire.

¹(Perulli, 2016)

²Accès à l'édition 2019 du MOOC sur la reconnaissance des compétences et la validation des acquis de l'expérience : <http://pro2.unibz.it/projects/blogs/ruiap/le-iniziativa/mooc-riconoscimento-delle-competenze-validazione-degli-apprendimenti-pregressi/mooc-edizione-2019/>

3- Déterminer les modalités du dispositif pour chaque étape du parcours du candidat

A propos de l'information et de l'orientation des candidats

L'information et l'orientation des candidats sur leurs droits et leur éligibilité au dispositif de VAE sont des éléments importants, à prendre en considération dans le cas du développement de la démarche dans un nouveau pays. L'efficacité de l'information et de l'orientation des candidats viendra notamment de l'identification des acteurs impliqués dans l'orientation et l'insertion professionnelle dans le pays concerné, et de la qualité des informations qui leur seront fournies au sujet du dispositif de VAE qui sera mis en place.

A propos de la recevabilité

Au sujet des conditions de recevabilité, tous les acteurs interrogés pour cette étude restent réservés quant au passage de trois ans à une année l'expérience pour prétendre à une VAE. N DIEU recommande explicitement aux partenaires espagnols et andorrans du projet POCTEFA 3L-Transversalis de se baser sur une exigence de trois années d'expérience préalables à la demande de recevabilité en VAE.

« Par rapport à l'Espagne, je trouve qu'une année d'expérience, c'est trop peu. Même si on ne parle pas d'un diplôme universitaire. »

« Par rapport à un nouveau pays, [...] la France est passée de 3 ans à 1 an parce que la VAE ne s'était pas déployée autant qu'elle l'aurait dû. »¹

A propos de l'accompagnement des candidats

L'accompagnement des candidats à la validation des acquis de l'expérience semble être une spécificité française. Parmi la dizaine d'autres pays étudiés pour ce rapport, il n'y a qu'en Suisse qu'on retrouve cette notion d'accompagnement des candidats. L'accompagnement est pourtant important, que ce soit de l'avis des chargé.e.s de développement de la VAE dans les université, du professionnel membre de jury ou du candidat actuellement en cours de démarche interrogés dans le cadre de cette étude.

N DIEU recommande aux établissements étrangers qui souhaitent développer la VAE que cet accompagnement ne soit pas exclusivement méthodologique. A l'Université Toulouse Jean Jaurès, le candidat étant accompagné par un enseignant du diplôme visé, cet accompagnement peut aussi inclure des aspects plus pédagogiques.

¹ Dieu, *comm.pers.* 2019

« L'accompagnement VAE il n'existe qu'en France. A ma connaissance vous n'avez pas ça ailleurs. »¹

A propos des jurys

La composition et le bon déroulement du jury constituent un point focal de la réussite du dispositif de VAE. Il est important que les personnes qui participent aux jurys soient informées et formées à l'état d'esprit et à la démarche de VAE, qu'elles soient dans une attitude de bienveillance vis-à-vis des candidats.

En termes de composition, il paraît important que les jurys soient mixtes, c'est-à-dire composés, à peu près à parts égales, d'enseignants-formateurs du diplôme visé et de professionnels du métier concerné.

En 2009, le Comité interministériel pour le développement de la VAE en France a édité une [Charte déontologique du jury VAE](#) qui peut être une première base de réflexion.

La formation des jurys a été mentionnées par plusieurs interlocuteurs au cours des entretiens, qu'il s'agisse de l'amélioration du système français ou de sa transférabilité à d'autres pays.

Par ailleurs, il semble important pour le bon déroulement des jurys que les personnes qui y participent soient convaincues de l'intérêt de la validation des acquis de l'expérience, au risque d'une attitude négative vis-à-vis du candidat sous couvert de désapprobation globale du dispositif.

« Il faut professionnaliser les acteurs. C'est-à-dire qu'il faut avoir, notamment dans les jurys, des gens qui sont aguerris à la VAE. [...] Je pense que ça aussi c'est quelque chose d'important. De veiller à ce que les jurys se déroulent relativement bien. Parce que si ça ne se déroule pas bien, ça impacte la qualité du processus. »²

« On a la chance dans cette université d'avoir la possibilité de mettre en place des jurys sur la base du volontariat. [...] [Ici] on a des personnes qui, quand elles sont au jury, elles ne sont pas là pour barrer la route. [...] Et ça c'est important. »³

¹ Croisille, *comm.pers.* 2019

² Tanguy, *comm.pers.* 2019

³ Dieu, *comm.pers.* 2019

A propos de la certification

Pour E TANGUY, parmi les points à régler en préalable à la mise en œuvre d'un dispositif type VAE à l'étranger, figure la constitution de référentiels pour les titres et diplômes concernés. Il incite à la description des diplômes en blocs de compétences.

« La première problématique qu'on a eue en 2002 quand la VAE a été mise en place, c'est d'avoir des référentiels. Et ça a été la mise en place des RNCP. C'est-à-dire que d'avoir des diplômes qui soient décrits en termes de compétences et d'activités professionnelles. [...] Je ne sais pas où en sont les cursus espagnols et dans quelle mesure ils ont une approche par compétences ou encore une approche disciplinaire, mais la difficulté elle est vraiment là. »¹

4- Concevoir et mettre en œuvre une démarche qualité

La conception et la mise en œuvre d'une démarche qualité dédiée au dispositif de validation des acquis de l'expérience semble être un élément décisif de son développement et de son bon déroulement sur le long-terme,

- en permettant de garantir la qualité et l'exigence du dispositif de validation, et donc une égale valeur des diplômes obtenus par validation par rapport à ceux obtenus par la voie de la formation,
- et en conséquence, en rassurant les acteurs concernés, tant professionnels qu'enseignants, sur la qualité et le sérieux du dispositif.

Selon les possibilités et les modes de fonctionnement déjà à l'œuvre dans les établissements ou pays souhaitant développer la VAE, cette démarche qualité peut être conçue soit de manière spécifique à la VAE (comme en France), soit de manière intégrée à la formation concernée (comme en Finlande).

¹ Tanguy, *comm.pers.* 2019

5- Expérimenter à partir d'une formation et d'une candidature « pilote »

Pour J CORTADELLAS, le développement d'un dispositif de validation des acquis de l'expérience s'inspirant du modèle français, dans un établissement universitaire étranger pourrait partir d'une expérimentation à partir d'un diplôme et d'une formation « pilote ».

Cela serait rendu possible par la présence d'un responsable pédagogique favorable à l'expérimentation. Celle-ci comprendrait une étude de faisabilité, et prendrait garde à conduire des actions d'information et de sensibilisation suffisantes auprès de tous les acteurs concernés.

Le livret 1 qui était utilisé dans les universités françaises avant la mise en place du formulaire Cerfa obligatoire l'année dernière pourrait très bien être transféré et adapté à l'étranger.

« discuter au sein de chaque projet d'établissement [...] et déterminer une formation sur laquelle ils pourraient [...] créer un dispositif VAE. C'est-à-dire trouver un responsable pédagogique [...] qui pourrait cautionner une étude de faisabilité. [...] pendant 1 an essayer de mettre en place ce dispositif qui existe [...] A eux d'avoir l'adhésion de la totalité des enseignants de ce diplôme, qu'il y en n'ait pas un qui dise au dernier moment "moi je ne suis pas d'accord" ».

« Expérimenter le dispositif VAE, en disant "on va accueillir un candidat". Peut-être que ce sera le responsable pédagogique lui-même qui s'engage dedans pour discuter avec le candidat sur ses motivations, de ce fameux livret 1 qu'on pourrait transposer, et puis le candidat va travailler sur le programme, sur le référentiel. Parce que ce sont des ECTS, c'est le processus de Bologne donc on est tous soumis aux mêmes contraintes, et voir ce qu'on pourrait valider avec la soutenance d'un dossier soit académique soit professionnel. »¹

6- Mettre en place un modèle économique fiable et efficient

La question financière ainsi que les modèles économiques associés doivent être traités dans le sens qui permet de garantir les intérêts de tous les acteurs de cette démarche. L'exemple français de la VAE démontre l'importance de cette dimension et de ses retombées bénéfiques pour l'ensemble des partenaires.

En effet, dans toutes les étapes de cette démarche, les aspects financiers sont omniprésents et constituent des éléments de facilitation et/ou de blocage de cette dernière. Il est nécessaire de prévoir des dispositifs d'information et de sensibilisation à destination de l'ensemble des acteurs. Il s'agit en particulier des guides, des formations et des supports de communication.

¹ Cortadellas, *comm.pers.* 2019

Tableau 5. Synthèse des recommandations pour le transfert du modèle français de validation des acquis de l'expérience en Espagne et en Andorre

Identifier, informer, sensibiliser et coordonner les acteurs

- ❖ Identifier précisément les acteurs de la validation ;
- ❖ Assurer la coordination et la communication entre les acteurs sur le dispositif mis en œuvre ;
- ❖ Sensibiliser et informer les acteurs

Former et professionnaliser les acteurs

- ❖ Former les acteurs de la validation : professionnels de l'insertion et de l'orientation professionnelle, enseignants, professionnels impliqués dans les jurys...

S'appuyer sur le contexte national/régional existant

- ❖ Par exemple, en Espagne et en Andorre : s'appuyer sur les dispositifs de VAE existant dans l'enseignement professionnel en identifiant les points forts et points d'amélioration de ces dispositifs.

Déterminer les modalités du dispositif

A propos de l'information et de l'orientation

- ❖ L'efficacité de l'information et de l'orientation des candidats viendra de l'identification des acteurs impliqués dans l'orientation et l'insertion professionnelle, et de la qualité des informations qui leur seront fournies au sujet du dispositif de VAE qui sera mis en place.

A propos de la recevabilité

- ❖ Se baser sur une exigence de trois années d'expérience préalables à la demande de recevabilité en VAE.

A propos de l'accompagnement

- ❖ L'accompagnement, spécificité française dans les dispositifs de validation en Europe, est jugé important, par l'ensemble des acteurs qui ont participé à la présente étude. Cet accompagnement peut être méthodologique ET pédagogique.

A propos des jurys

- ❖ Il est important que les membres des jurys soient sensibilisés à l'état d'esprit de la VAE et formés à son fonctionnement, qu'ils soient dans une attitude de bienveillance vis-à-vis des candidats.
- ❖ Il paraît important que les jurys soient mixtes, c'est-à-dire composés d'enseignant.e.s-formateurs.rices et de professionnel.le.s

A propos de la certification

- ❖ Constituer des référentiels pour les titres et diplômes, en décrivant ceux-ci en blocs de compétences.

Concevoir et mettre en œuvre une démarche qualité

Afin de

- garantir la qualité et l'exigence du dispositif de validation, et donc une égale valeur des diplômes obtenus par validation par rapport à ceux obtenus par la voie de la formation,
- rassurer les acteurs concernés, tant professionnels qu'enseignants, sur la qualité et le sérieux du dispositif.

Expérimenter à partir d'une formation « pilote »

- ❖ En identifiant des responsables de formation volontaires pour conduire cette expérimentation, favorables à la validation

CONCLUSION

La validation des acquis de l'expérience telle qu'elle existe en France, c'est-à-dire sous la forme d'un dispositif qui inclut tous les niveaux de formations et en offrant la possibilité de valider l'intégralité d'un diplôme, est assez unique. Ailleurs en Europe, les dispositifs de validation des apprentissages non formels et informels se limitent souvent aux formations professionnelles et/ou ne fournissent que des dispenses et allègements de formation. Autre spécificité française relative à la validation : l'accompagnement des candidats, qui semble apprécié tant des professionnels de la VAE que des candidats eux-mêmes.

Quelques projets de coopération européenne ont été conduits cette dernière décennie, manifestant un certain intérêt pour le transfert du modèle français dans d'autres contextes. L'amélioration du dispositif de VAE passerait, selon les acteurs interrogés dans le cadre de cette étude, par le renforcement de l'image et de la notoriété du dispositif (information, sensibilisation et communication), par la professionnalisation des acteurs et par la simplification des démarches pour les candidats. Ces préconisations sont également valables dans le cas de la mise en œuvre d'un système similaire dans d'autres pays, en plus de la prise en compte du contexte national et de l'attention à porter dans la constitution et la formation des jurys dont dépend fortement le succès du dispositif de VAE.

Le transfert du modèle de VAE français à d'autres pays appelle à l'expérimentation. A ce titre, la constitution de jurys transfrontaliers semble être une première en Europe et pourrait intéresser les acteurs de plusieurs régions frontalières.

LISTE DES ABREVIATIONS

ACPA	<i>Agencia de las Cualificaciones Profesionales de Aragon</i>
AELE	Association Européenne de Libre Echange
ANECA	<i>Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación</i> (agence nationale espagnole de l'évaluation de la qualité et de l'accréditation)
BEP	Brevet d'Etudes Professionnelles
BQFG	<i>Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz</i> (loi fédérale allemande sur l'évaluation des qualifications professionnelles)
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CARIF-OREF	Centres d'Animation, de Recherche et d'Information sur la Formation - Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CEC	Cadre Européen de Certification (en anglais EQF : <i>European Qualification Framework</i>)
CEDEFOP	Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle
CERAC	Centres d'expertises en reconnaissance et des acquis et des compétences (Québec)
CNC	Cadre national de certification
Cerfa	formulaire administratif réglementé édité par le Centre d'Enregistrement et de Révision des Formulaires Administratifs
CIBC	Centres Inter-institutionnels de Bilan de Compétences
CNAM	Conservatoire National des Arts et Métiers
CNDIFF	Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles
CPF	Compte Personnel de Formation
CQEP	<i>Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional</i> (centres portugais de certification et d'enseignement professionnel)
DQR	<i>Deutscher Qualifikationsrahmen</i> (cadre national allemand de certification)
DU	Diplôme d'Université
ECTS	<i>European Credits Transfer System</i>
ECVET	<i>European Credit system for Vocational Education and Training</i>

EQAVET	<i>European Quality Assurance in Vocational Education and Training</i>
FCU	réseau national de la Formation Continue Universitaire
FCU-Gr	projet de coopération transfrontalière « Formation Continue Universitaire Grande Région » entre France, Belgique, Luxembourg et Allemagne
FSE	Fonds Social Européen
IGAENR	Inspection Générale de l'Administration de l'Éducation Nationale et de la Recherche
IGAS	Inspection Générale des Affaires Sociales
INCUAL	<i>Instituto Nacional de las Cualificaciones</i> (institut national espagnol des qualifications professionnelles)
ISFOL	<i>Instituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori</i> (institut italien pour le développement de la formation professionnelle des salariés)
ISTHIA	Institut Supérieur du Tourisme, de l'Hôtellerie et de l'Alimentation
IUT	Institut Universitaire de Technologie
LLLC	Luxembourg Lifelong Learning Center
MECU	<i>Marco español de cualificaciones</i> (cadre national espagnol de certification)
MOOC	<i>Massive Open Online Course</i> (cours en ligne ouverts à tous)
OBSERVAL	<i>Observatorio Español de la Validación de las Competencias Profesionales</i>
OPCA	Organismes Paritaires Collecteurs Agréés
OPCO	Opérateurs de Compétences
POCTEFA	Programme Opérationnel de Coopération Transfrontalière Espagne France Andorre
RAC	dispositif québécois de Reconnaissance des Acquis et des Compétences
REVEP	<i>Reconeixement i Validacio de l'Experiencia Professional</i> (dispositif andorran de reconnaissance et validation de l'expérience professionnelle)
RNCP	Répertoire National des Certifications Professionnelles
RUIAP	<i>Rete Universitaria Italiana per l'Apprendimento Permanente</i> (réseau universitaire italien pour la formation tout au long de la vie)
RVCC	<i>Reconhecimento, Validação e Certificação de Competencias</i> (dispositif portugais de reconnaissance, validation et certification des compétences)
SEFRI	Secrétariat d'État (suisse) à la Formation, à la recherche et à l'innovation
UPPA	Université de Pau et des Pays de l'Adour
UPVD	Université de Perpignan Via Domitia
UTJJ	Université Toulouse Jean Jaurès

VAE	Validation des Acquis de l'Expérience ou (en Belgique francophone exclusivement) Valorisation des Acquis de l'Expérience
VAPP	Validation des Acquis Personnels et Professionnels
VES	Validation des Études Supérieures



TABLE DES FIGURES

Figure 1 :	Carte du réseau national des CARIF-OREF	p.15
Figure 2 :	Carte du réseau national de la Formation Continue Universitaire...	p.19
Figure 3 :	Le système d'enseignement supérieur en France.....	p.20
Figure 4 :	Schéma synthétique des acteurs de la validation des acquis de l'expérience, de leurs rôles et interactions.....	p.24
Figure 5 :	Schéma du parcours du candidat à la VAE.....	p.25
Figure 6 :	Le parcours du candidat VAE à l'Université Toulouse Jean Jaurès	p.32
Figure 7 :	Carte des Etats membres du Processus de Bologne.....	p.36
Figure 8 :	Le Processus de Copenhague : un cadre de coopération renforcée en matière d'enseignement et de formation professionnelle.....	p.37
Figure 9 :	ECVET, 3 mots clés : transfert, reconnaissance et accumulation des acquis de l'apprentissage.....	p.40
Figure 10 :	Dates clefs du développement de la validation des acquis de l'expérience en France et de la validation des apprentissages non formels et informels en Europe.....	p.42
Figure 11-a :	Intégration de la validation des apprentissages non formels et informels dans des stratégies nationales en Europe en 2014.....	p.47
Figure 11-b :	Intégration de la validation des apprentissages non formels et informels dans des stratégies nationales en Europe en 2016.....	p.47
Figure 12 :	Le processus d'évaluation et de validation des compétences professionnelles acquises par l'expérience pour les formations régies par le Ministère de l'Éducation en Espagne.....	p.58
Figure 13 :	Le processus de valorisation des acquis de l'expérience en Belgique francophone.....	p.72
Figure 14 :	Le processus de validation des acquis de l'expérience au Luxembourg.....	p.76
Figure 15 :	Le processus de validation en Italie.....	p.81
Figure 16 :	Les 5 phases de la procédure de validation des acquis de l'expérience en Suisse.....	p.88
Figure 17 :	La démarche de reconnaissance des acquis et des compétences au Québec.....	p.89
Figure 18 :	Témoignages de diplômés ayant effectué une VAE diffusés sur le site internet des Victoires de la VAE.....	p.103

TABLE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Équivalences entre le Cadre National français de Certification et le Cadre Européen de Certification	p. 22
Tableau 2 : Comparatif 2014-2016 de l'état des lieux des stratégies nationales de validation des apprentissages non formels et informels en Europe.....	p. 48
Tableau 3 : Exigences en matière de formation concernant les personnels en charge de la validation des apprentissages non formels et informels, selon les pays.....	p. 51
Tableau 4 : Synthèse du panorama des dispositifs de validation des apprentissages non formels et informels dans dix pays européens.....	p. 93
Tableau 5 : Synthèse des recommandations pour le transfert du modèle français de validation des acquis de l'expérience en Espagne et en Andorre...	p. 114

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier l'ensemble des acteurs qui ont contribué à cette étude, notamment en accordant de leur temps pour participer aux entretiens :

Stéphane AMIEL, Gardien du refuge Les Estagnous et membre du jury DU Gardien de Refuge – ISTHIA Université Toulouse Jean Jaurès ;

Dara CHUARD, CARIF-OREF Occitanie ;

Jonathan CORTADELLAS, Université de Perpignan Via Domitia ;

Catherine CROISILLE, Frontaliers Lorraine ;

Nathalie DIEU, Université Toulouse Jean Jaurès ;

Delphine HARISTOY, Université de Pau et des Pays de l'Adour ;

Josep FORTÓ ARENY, Université d'Andorre ;

Josetxo GUTIERREZ, Instituto de Máquina Herramienta d'Elgobar ;

Eric TANGUY, Université de Nantes ;

Ainsi qu'un candidat en cours de démarche VAE à l'Université Toulouse Jean Jaurès qui souhaite conserver l'anonymat.

Pour avoir répondu au questionnaire écrit, nous remercions également

Alfredo BERBEGAL VÁZQUEZ, Université de Saragosse ;

Helena COBOS RIUS, Université de Lleida.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

La validation des apprentissages non formels et informels en Europe :

Agence Erasmus+ France. 2016.*Europass*. 2016.

Agence Erasmus+ France. 2016. Le processus de Bologne. *Agence Erasmus+ France - Education Formation*. [En ligne] 2016. [Citation : 13 février 2019.] www.agence-erasmus.fr.

CEDEFOP. 2018.*European cooperation in VET : one process, many stops*. Luxembourg : Publications Office, 2018.

CEDEFOP. 2017.*European inventory on validation of non-formal and informal learning - 2016 update, Executive Summary*. Luxembourg : Publications Office, 2017.

CEDEFOP. 2018.*Globalisation opportunities for VET - How European and international initiatives help in renewing vocational education and training in European countries*. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2018.

CEDEFOP. 2014.Le défi de la validation : l'Europe en passe de reconnaître toutes les formes d'apprentissage ? *Note d'information*. novembre 2014, 2.

CEDEFOP. 2016.*Lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels*. Luxembourg : Office des publications de l'Union Européenne, 2016.

CEDEFOP. 2013. Perspectives et défis d'ECVET, le système européen de crédit d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels. *Note d'information*. juillet 2013.

CEDEFOP; European Commission; ICF. 2017.*European inventory on validation of non-formal and informal learning - 2016 update. Synthesis report*. Luxembourg : Publications Office, 2017.

Commission Européenne. 2018.*Petit guide de l'action européenne en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP)*. Luxembourg : Office des Publications de l'Union Européenne, 2018.

Conseil de l'Europe. 2012. Recommandation du Conseil du 20 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel. *Journal Officiel de l'Union Européenne*. 22 décembre 2012.

Conseil de l'Europe. 2017. Recommandation du Conseil du 22 mai 2017 concernant le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie. *Journal Officiel*. 22 mai 2017.

Conseil de l'Europe. 2018. Apprentissage formel, non formel et informel. *Conseil de l'Europe*. [En ligne] 2018. [Citation : 4 juin 2019.]<https://www.coe.int/fr/web/lang-migrants/formal-non-formal-and-informal-learning>

ECVET France. ECVET - Le système européen de crédit d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels.

EHEA.*European Higher Education Area - Bologna Process*. [En ligne] [Citation : 13 février 2019.] www.ehea.info.

EQAVET. Mission. *EQAVET*. [En ligne] [Citation : 26 avril 2019.] <https://www.eqavet.eu/About-Us/Mission>.

Hérault, Stéphane. 2015. *Reconnaissance et Validation des Compétences non formelles et informelles en Europe : enjeux, systèmes, outils. Repères bibliographiques & Sites internet*. s.l. : Centre Inffo, 2015.

Masson, Jean-Raymond. 2017. Retour sur la validation des acquis de l'expérience en France et en Europe. *www.metiseurope.eu*. [En ligne] 4 novembre 2017. [Citation : 24 janvier 2019.] http://www.metiseurope.eu/retour-sur-la-validation-des-acquis-de-l-experience-en-france-et-en-europe_fr_70_art_30623.html.

Masson, Jean-Raymond. 2015. Validation des acquis de l'expérience, des progrès en Europe. *www.metiseurope.eu*. [En ligne] 31 août 2015. [Citation : 24 janvier 2019.] http://www.metiseurope.eu/validation-des-acquis-de-l-experience-des-progr-s-en-europe_fr_70_art_30166.html.

Observal-Net Project. Observal-Net, the project. *Obversal-Net*. [En ligne] [Citation : 13 février 2019.] <http://www.observal-net.eu>

La validation des acquis de l'expérience en France :

Alternance professionnelle. 2019. Opérateurs de compétences : 11 Opco finalement agréés. *Alternance professionnelle*. [En ligne] 3 avril 2019. [Citation : 9 avril 2019.] <https://www.alternance-professionnelle.fr/operateurs-de-competence-opco/>.

APC. 2018. Formation pour devenir professionnel de la VAE. *APC - Réseau Expert en Evolution Professionnelle*. [En ligne] 2018. [Citation : 29 avril 2019.] <https://www.apc-formation.com/ref/certification-accompagnateur-vae.html>.

CIBC Pyrénées Méditerranée. Présentation. Vous voulez évoluer : nous pouvons vous aider. *CIBC Pyrénées Méditerranée*. [En ligne] [Citation : 26 avril 2019.] <http://www.cibc09.fr/cibc-pyrenees-mediterranee-presentation-pxl-11.html>.

CIBC Pyrénées Méditerranée. Validation des acquis de l'expérience (VAE). *CIBC Pyrénées Méditerranée*. [En ligne] [Citation : 26 avril 2019.] http://www.cibc09.fr/prestations-validation-des-acquis-de-l-experience-pxl-12_23.html.

CNAM Nouvelle-Aquitaine. La validation des études supérieures (VES). *CNAM Nouvelle-Aquitaine*. [En ligne] [Citation : 28 février 2019.] <https://www.cnam-nouvelle-aquitaine.fr/content/la-validation-des-etudes-superieures-ves>.

CNPG Formation. Formation Devenir Accompagnateur VAE. *CNPG Formation*. [En ligne] [Citation : 29 avril 2019.] <https://www.cnpg-formation.com/formation/SRH-VAE.php>.

Comité interministériel pour le développement de la VAE. 2009. *Charte de déontologie des membres de jury de validation des acquis de l'expérience*. 2009.

CPFormation. OPCO. *CPFormation*. [En ligne] [Citation : 9 avril 2019.] <https://www.cpformation.com/opco/>.

Décret n°85-906 du 23 août 1985 fixant les conditions de validation des études, expériences professionnelles ou acquis personnels en vue de l'accès aux différents niveaux de l'enseignement supérieur. s.l. : Legifrance.

Décret n°2017-1135 du 4 juillet 2017 relatif à la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience. s.l. : Legifrance

Fabian, Delphine. 2019. Gestion du CPF par la Caisse des Dépôts et Consignations. *Centre INFOO*. [En ligne] 7 janvier 2019. [Citation : 25 avril 2019.] <https://www.centre-infoo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/gestion-du-cpf-par-la-caisse-des-depots-et-consignations-2>.

FCU. Qui sommes-nous ? *FCU - Le site de la formation continue universitaire*. [En ligne] [Citation : 24 avril 2019.] www.fcu.fr/qui-sommes-nous.

FCU. Réseau. *FCU - Le site de la Formation Continue Universitaire*. [En ligne] [Citation : 24 avril 2019.] www.fcu.fr/reseau.

Formation Continue Université Rennes 1. 2019. La validation des acquis personnels et professionnels (VAPP). *Formation continue & alternance - Université de Rennes 1*. [En ligne] 2019. [Citation : 16 avril 2019.] <https://formation-continue.univ-rennes1.fr/la-validation-des-acquis-personnels-et-professionnels-vapp>.

France Compétences. 2019. Nos missions. *France Compétences*. [En ligne] 2019. [Citation : 26 avril 2019.] www.francecompetences.fr/#missions.

GIP Alfa Centre Val de Loire. 2017. Des changements pour la VAE avec la "loi travail". *Etoile. Orientation, formation et emploi en région Centre Val de Loire*. [En ligne] 9 janvier 2017. [Citation : 26 avril 2019.] <http://www.etoile.regioncentre.fr/GIP/accueilletoile/sinformer/actualites-public-complet/articles/articles-2016/article-decembre-2016/changements-VAE-loi-travail>.

Havet, Nathalie. 2015. Les bénéficiaires de la validation des acquis de l'expérience. L'exemple de la Région Rhône-Alpes. [éd.] Presses de Sciences Po. *Revue économique*. 2015, Vol. 66.

Inspection Générale des Affaires Sociales et Inspection Générale de l'Administration de l'Education Nationale et de la Recherche. 2016. *Evaluation de la politique publique de validation des acquis de l'expérience*. Paris : s.n., 2016.

Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Ministère du Travail. Contactez un centre de conseil sur la validation des acquis de l'expérience. *VAE - Le portail de la validation des acquis de l'expérience*. [En ligne] [Citation : 17 avril 2019.] <http://www.vae.gouv.fr/vous-etes-un-particulier/vous-renseigner/contactez-un-point-relais-conseil-prc.html>.

Réseau des CARIF OREF. Le réseau des Carif-Oref. *Le portail interrégional formation emploi*. [En ligne] <http://reseau.intercariforef.org/reseau-carif-oref>.

Umanea. Devenir accompagnateur en VAE. *Umanea*. [En ligne] [Citation : 29 avril 2019.] <http://www.umanea.fr/formation/devenir-accompagnateur-en-vae.html>.

Veyrenc, Valérie. 2018. Vous souhaitez en savoir davantage sur la VAE. *INTERMIFE*. [En ligne] 23 novembre 2018. [Citation : 26 avril 2019.] <https://intermife.fr/blog/vous-souhaitez-en-savoir-davantage-sur-la-vae/>.

En Espagne :

ANQEP. 2014. *Guia de Referência para a Garantia da Qualidade nos Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional.* Lisboa : Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, 2014.

Berbegal, Alfredo et Bazan, Victor. 2019. comm. pers. cf. annexe "Questionnaire distribué aux partenaires du projet LLL-Transversalis - Réponse Université de Saragosse". janvier 2019.

Carro, Luis. 2016. *Country report : Spain. 2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning.* Luxembourg : CEDEFOP, 2016.

Curto, A. et Cobos, H. 2019. comm. pers. cf. annexe "Questionnaire distribué aux partenaires du projet LLL-Transversalis - Réponse Université de Lleida". 2019.

Manzano-Soto, Nuria, Martin-Cuadrado, Ana et Ruiz Corbella, Marta. 2012. El reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral: la formación de orientadores, asesores y evaluadores. *Revista de Educacion.* 2012, 359.

Medina Fernandez, Oscar et Sanz Fernandez, Florentino. 2009. El reconocimiento y la acreditación de la experiencia. *Teor. educ.* 2009, 21.

Ministerio de Educacion y Formacion Profesional. Acreditación de Competencias. *Todo FP.* [En ligne] [Citation : 26 avril 2019.] www.todofp.es/acreditacion-de-competencias.html.

Ministerio de Educacion, Cultura y Deporte. *Manual de Procedimiento para el Reconocimiento de las Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral. Guia de la Persona Candidata.*

Universidad Zaragoza. *Validación de la Experiencia Profesional Adquirida. VAE en España.* Zaragoza : s.n.

En Andorre :

Govern d'Andorra. Reconeixement i Validació de l'Experiència Professional (REVEP). *Educacio.* [En ligne] [Citation : 24 avril 2019.] <https://www.educacio.ad/afcorep/reconeixement-i-validacio-de-l-experiencia-professional-revep>.

Au Portugal :

Agencia Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional. *Agencia Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional.* [En ligne] [Citation : 13 février 2019.] <http://www.anqep.gov.pt>.

Caramelo, João et Santos, Marta. 2013. Vers une reconnaissance des acquis de l'expérience au Portugal. *Formation Emploi.* Avril-Juin 2013, 122.

Guimarães, Paula. 2016. *Country report : Portugal. 2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning.* Luxembourg : CEDEFOP, 2016.

Pires, A. L. O. 2012. *Educação e formação ao longo da vida, das políticas às práticas educativas: o reconhecimento de adquiridos no Ensino Superior.* 2012.

En Allemagne :

Ball, Claudia. 2016. *Country report : Germany. 2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning.* Luxembourg : CEDEFOP, 2016.

Gutschow, Katrin et Jörgens, Julia. 2018. Herausforderungen bei der Einführung von Verfahren zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens in Deutschland. *Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung.* März 2018. Disponible en anglais sous le titre *Challenges associated with the introduction of procedures for the validation of non-formal and informal learning in Germany.*

En Belgique francophone :

CEDIEP. 2019. La valorisation des acquis de l'expérience - VAE. *Bruxelles-J.* [En ligne] 26 avril 2019. [Citation : 26 avril 2019.] <https://www.bruxelles-j.be/etudier-se-former/enseignement-superieur/la-valorisation-des-acquis-et-de-l'experience-vaef/>.

Consortium de validation des compétences. 2013. *Valoriser mon expérience.* [En ligne] 2013. www.valorisermonexperience.be.

Consortium de validation des compétences. 2018. *Guide à l'usage du conseiller.* Bruxelles : s.n., 2018.

Houot, Isabelle. 2018. La VAE en Belgique francophone dans l'enseignement supérieur et universitaire : comment ça marche ? *EPALE Plateforme électronique pour l'éducation et la formation des adultes en Europe.* [En ligne] 5 décembre 2018. <https://ec.europa.eu/epale/fr/blog/la-vaef-en-belgique-francophone-dans-l'enseignement-superieur-et-universitaire-comment-ca-marche>.

Mathou, Cécile. 2016. *Country report : Belgium-French. 2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning.* Luxembourg : CEDEFOP, 2016.

Salmon, Arnaud. 2013. La Valorisation des Acquis de l'Expérience dans les universités de la Communauté française de Belgique. Metz : s.n., 14 mars 2013.

Service Public Fédéral Belge. Les communautés. www.belgium.be. [En ligne] 2019. [Citation : 1 mars 2019.] https://www.belgium.be/fr/la_belgique/pouvoirs_publics/communautes.

Projet Interreg IV-a Grande Région FCU-Gr. 2011. *Le processus de V.A.E. universitaire en Belgique francophone.* 2011.

Au Luxembourg :

Faragau-Tavares, Bianca. 2016. *Country report : Luxembourg. 2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning.* Luxembourg : CEDEFOP, 2016.

Institut National pour le Développement de la Formation Professionnelle Continue. La validation des acquis de l'expérience. *Lifelong Learning. Le portail de la formation tout au long de la vie.* [En ligne] 2019. [Citation : 26 avril 2019.] <http://www.lifelong-learning.lu/Detail/Article/Diplomes/la-validation-des-acquis-de-l'experience-de-quoi-s'agit-il/fr>.

Projet Interreg IV-a Grande Région FCU-Gr. 2011. *Dispositifs de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) au Grand-Duché de Luxembourg.* 2011.

Université du Luxembourg. Validation d'acquis. *Université du Luxembourg*. [En ligne] https://wwwfr.uni.lu/etudiants/informations_utiles_de_a_a_z/validation_d_acquis.

En Italie :

Ministro del Lavoro e Ministro dell'Istruzione. 30 giugno 2015. *Definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali...* 30 giugno 2015.

Perulli, Elisabetta. 2016. *Country report : Italy. 2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning*. Luxembourg : CEDEFOP, 2016.

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia. 2016. *Il sistema regionale di certificazione delle competenze. Linee Guida regionali per l'individuazione, validazione e certificazione delle competenze*. 2016.

Regione Puglia. 2016. *Linee guida per la costruzione del "Sistema di Validazione e Certificazione delle Competenze della Regione Puglia"*. 2016.

Santanicchia, Marta. 2015. *Le nuove opportunità per il riconoscimento di qualificazioni e competenze in Italia*. Firenze : s.n., 11 dicembre 2015.

En Finlande :

Karttunen, Anni. 2016. *Country report : Finland. 2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning*. Luxembourg : CEDEFOP, 2016.

En Suisse :

Evéquo, Grégoire. 2012. *La validation des acquis de l'expérience en Suisse : quel rôle pour l'orientation ? L'orientation scolaire et professionnelle*. 2012, Vol. 41, 2.

HES SO. *Validation des acquis de l'expérience (VAE). HES SO - Haute Ecole Spécialisée de Suisse occidentale*. [En ligne] [Citation : 26 avril 2019.] <https://www.hes-so.ch/fr/validation-acquis-experience-182.html>.

IFFP. *VAE. Validation des acquis de l'expérience. IFFP - Institut Fédéral des Hautes Etudes en Formation Professionnelle*. [En ligne] [Citation : 26 avril 2019.] <https://www.iffp.swiss/validation-des-acquis-de-lexperience>.

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie - OFFT. 2010. *Validation des acquis de l'expérience. Guide pour la formation professionnelle initiale*. Berne : s.n., 2010.

Salini, Deli et Voit, Janine. 2016. *Country report : Switzerland. 2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning*. Luxembourg : CEDEFOP, 2016.

SEFRI. *Encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation 2013-2016. SEFRI - Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation*. [En ligne] [Citation : 26 avril 2019.] <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/le-sefri/encouragement-de-la-formation--de-la-recherche-et-de-linnovation0.html>.

SEFRI. Encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation pendant les années 2017 à 2020. *SEFRI - Secrétariat d'Etat à la formation, la recherche et l'innovation.* [En ligne] [Citation : 26 avril 2019.] <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/le-sefri/encouragement-de-la-formation--de-la-recherche-et-de-linnovation.html>.

SEFRI. Validation des acquis de l'expérience. *SEFRI - Secrétariat d'Etat à la formation, la recherche et l'innovation.* [En ligne] [Citation : 26 avril 2019.] <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/formation/pilotage-et-politique-de-la-formation-professionnelle/projets-et-initiatives/certification-professionnelle-et-changement-de-profession-pour-les-adultes/handbuch-berufliche-grundbildung-fuer-erwachsene/valid>.

Swissuniversities. *Swissuniversities.* [En ligne] [Citation : 26 avril 2019.] www.swissuniversities.ch.

Au Québec :

CERAC. 2019. Qu'est-ce que la RAC. *CERAC FP.* [En ligne] 2019. [Citation : 26 avril 2019.] www.ceracfp.ca/fr/.

Projets de coopération sur la VAE :

Croisille, Catherine. 2012. *La validation des acquis de l'expérience en Allemagne, en France et au Luxembourg - Les obstacles à la mobilité.* CRD EURES Lorraine. Metz : s.n., 2012.

Maes, Renaud. 2010. Présentation. Le Projet IDEAL en (très) bref... *IDEAL - Identifier, Evaluer et Valider.* [En ligne] 29 octobre 2010. [Citation : 26 avril 2019.] http://ideal.ulb.ac.be/?page_id=2.

Projet IDEAL. *Rapport national : Université libre de Bruxelles.*

Projet Interreg IV-a Grande Région FCU-Gr. Le projet Interreg FCU - Un réseau pour la formation continue universitaire dans la Grande Région. *Formation Continue Universitaire Grande Région.* [En ligne] [Citation : 16 avril 2019.]

Projet TEC-TONIQ. 2007-2009. *Les pratiques de reconnaissance et de valorisation de l'expérience dans cinq pays européens : France, Italie, Roumanie, Royaume-Uni, Pologne.* 2007-2009.

VINCE Project. 2017. Das VINCE Projekt. *VINCE.* [En ligne] 2017. [Citation : 26 avril 2019.] <https://vince.eucen.eu/>.

ANNEXES

TABLE DES ANNEXES

Cadre législatif français relatif à la validation des acquis de l'expérience

Décret n°85-906 du 23 août 1985 fixant les conditions de validation des études, expériences professionnelles et acquis personnels en vue de l'accès aux différents niveaux de l'enseignement supérieur	131
Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale – Extraits concernant la validation des acquis de l'expérience	137
Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels – Extraits concernant la validation des acquis de l'expérience	141
Décret n°2017-1135 du 4 juillet 2017 relatif à la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience	148
Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel – Extraits concernant la validation des acquis de l'expérience.....	159

Recommandations du Conseil de l'Europe concernant la validation des apprentissages non formels et informels et l'apprentissage tout au long de la vie

Recommandation du Conseil de l'Europe du 20 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel.....	195
Recommandation du Conseil de l'Europe concernant le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie.....	202

Décret n°85-906 du 23 août 1985 fixant les conditions de validation des études, expériences professionnelles et acquis personnels en vue de l'accès aux différents niveaux de l'enseignement supérieur



Décret n°85-906 du 23 août 1985 fixant les conditions de validation des études, expériences professionnelles ou acquis personnels en vue de l'accès aux différents niveaux de l'enseignement supérieur.

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'éducation nationale,

Vu la loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur, et notamment ses articles 5, 14 à 17 ;

Vu la loi n° 82-1098 du 23 décembre 1982 relative aux aides médicales et pharmaceutiques et modifiant la loi n° 68-978 du 12 novembre 1968 ;

Vu la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, et notamment son article 28 ;

Vu le décret n° 81-1221 du 31 décembre 1981 relatif à l'accueil des étudiants étrangers dans les universités et les établissements publics à caractère scientifique et culturel indépendants des universités ;

Vu le décret n° 84-177 du 2 mars 1984 pris en application de l'article L. 358 du code de la santé publique et relatif à l'obtention des diplômes d'État de docteur en médecine et de docteur en chirurgie dentaire par les étudiants de nationalité étrangère ou les personnes titulaires de diplômes étrangers de médecin ou de chirurgien-dentiste, ou ayant accompli des études en vue de ces diplômes, et à l'obtention par les titulaires d'un diplôme étranger de sage-femme du diplôme français d'État correspondant ;

Vu le décret n° 84-573 du 5 juillet 1984 relatif aux diplômes nationaux de l'enseignement supérieur ;

Vu l'avis du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche en date du 10 décembre 1984,

Article 1 (abrogé au 21 août 2013)

Abrogé par Décret n°2013-756 du 19 août 2013 - art. 4 (V)

Les études, les expériences professionnelles et les acquis personnels peuvent être validés en vue de l'accès aux différents niveaux des formations post-baccalauréat dispensées par un établissement relevant du ministère de l'éducation nationale, dans les conditions fixées par le présent décret sous réserve de dispositions législatives ou réglementaires particulières.

Article 2 (abrogé au 21 août 2013)

Abrogé par Décret n°2013-756 du 19 août 2013 - art. 4 (V)

La validation permet soit d'accéder directement à une formation dispensée par l'établissement et conduisant à la délivrance d'un diplôme national ou d'un titre dont l'obtention est réglementée par l'État, soit de faire acte de candidature au concours d'entrée dans un établissement. Un candidat ne peut être admis que dans l'établissement qui a contrôlé dans les conditions prévues à l'article 7 ci-dessous, son aptitude à suivre une des formations qu'il dispense.

Dans les formations, dont le nombre d'étudiants est limité par voie législative ou réglementaire, la validation ne peut dispenser les candidats de satisfaire aux épreuves organisées en vue de limiter les effectifs.

Article 3 (abrogé au 21 août 2013)

Abrogé par Décret n°2013-756 du 19 août 2013 - art. 4 (V)

A l'exception des sportifs de haut niveau, mentionnés à l'article 28 de la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984, les candidats non titulaires du baccalauréat ou d'un titre admis en dispense doivent avoir interrompu leurs études initiales depuis au moins deux ans et être âgés de vingt ans au moins à la date prévue pour la reprise de leurs études.

Les candidats, qui ont été inscrits dans une formation et qui n'auraient pas satisfait aux épreuves de contrôle des connaissances permettant d'accéder à l'année d'études suivante, ne peuvent déposer une demande de validation pour être admis dans cette année d'études, avant un délai de trois ans. Cette condition de délai n'est pas applicable aux élèves des classes préparatoires qui demandent à bénéficier de la procédure de validation définie par le présent décret en vue d'accéder à une formation de premier ou de second cycle.

Article 4 (abrogé au 21 août 2013)

Abrogé par Décret n°2013-756 du 19 août 2013 - art. 4 (V)

Les titulaires de titres ou diplômes étrangers peuvent demander à bénéficier d'une validation selon les modalités fixées par le présent décret et conformément aux accords internationaux et aux dispositions réglementaires en vigueur, notamment celles du décret n° 81-1221 du 31 décembre 1981 relatif à l'accueil des étudiants étrangers.

Article 5 (abrogé au 21 août 2013)

Abrogé par Décret n°2013-756 du 19 août 2013 - art. 4 (V)

Peuvent donner lieu à validation :

- toute formation suivie par le candidat dans un établissement ou une structure de formation publique ou privée, quels qu'en aient été les modalités, la durée et le mode de sanction ;
- l'expérience professionnelle acquise au cours d'une activité salariée ou non salariée, ou d'un stage ; - les connaissances et les aptitudes acquises hors de tout système de formation.

Article 6 (abrogé au 21 août 2013)

Abrogé par Décret n°2013-756 du 19 août 2013 - art. 4 (V)

Un dossier de demande de validation est présenté par chaque candidat auprès de l'établissement ou des établissements dispensant la formation qu'il souhaite suivre.

La liste des pièces à fournir et la date limite du dépôt des candidatures sont fixées annuellement, pour chaque formation ou concours, par l'établissement de telle sorte que les inscriptions des candidats, après validation de leurs acquis, puissent être faites aux dates normales.

Article 7 (abrogé au 21 août 2013)

Abrogé par Décret n°2013-756 du 19 août 2013 - art. 4 (V)

La procédure de validation permet d'apprécier les connaissances, les méthodes et le savoir-faire du candidat en fonction de la formation qu'il souhaite suivre.

Lorsque la demande de validation a pour objet l'admission directe dans une formation, les candidats peuvent, après examen de leur dossier, éventuellement assorti d'un entretien, être autorisés à passer les épreuves de vérification des connaissances. A titre dérogatoire, des dispenses, totales ou partielles, de ces épreuves peuvent être accordées.

En cas de demande de dispense des titres requis pour faire acte de candidature à un concours, la procédure de validation comporte un examen du dossier des candidats, éventuellement assorti d'un entretien.

Article 8 (abrogé au 21 août 2013)

Abrogé par Décret n°2013-756 du 19 août 2013 - art. 4 (V)

La décision de validation est prise par le président de l'université ou le directeur de l'établissement sur proposition d'une commission pédagogique. La décision motivée, accompagnée éventuellement de propositions ou de conseils, est transmise au candidat.

Le président de l'université ou le directeur de l'établissement fixe le nombre et les modalités de fonctionnement des commissions pédagogiques, après avis du conseil des études et de la vie universitaire ou de l'instance pédagogique compétente.

Il fixe la composition des commissions pédagogiques et en désigne les membres, sur proposition, le cas échéant, du directeur de l'école ou de l'institut qui dispense la formation.

Chaque commission pédagogique est présidée par un professeur des universités sauf dérogation décidée après avis conforme du conseil scientifique. Elle doit comprendre au moins deux enseignants chercheurs de la formation concernée et un enseignant chercheur ayant des activités en matière de formation continue. Elle peut comprendre des professionnels

extérieurs à l'établissement. La participation d'au moins un de ces derniers est obligatoire pour l'accès aux formations où ils assurent au moins 30 p. 100 des enseignements.

Article 9 (abrogé au 21 août 2013)

Abrogé par Décret n°2013-756 du 19 août 2013 - art. 4 (V)

Les candidats admis dans une formation peuvent être tenus de suivre des enseignements complémentaires ou être dispensés de certains enseignements.

Dans tous les cas, ils doivent procéder aux formalités normales d'inscription et bénéficient pendant leur scolarité d'un suivi pédagogique assuré par les enseignants chargés de la formation.

Article 10 (abrogé au 21 août 2013)

Abrogé par Décret n°2013-756 du 19 août 2013 - art. 4 (V)

Le président peut, sur proposition de la commission, orienter un candidat qui ne serait pas admis à suivre la formation demandée :

- vers une autre formation dispensée par l'établissement ;
- ou vers une mise à niveau sanctionnée par un examen lorsque le candidat souhaite s'inscrire en première année du premier cycle.

Article 11 (abrogé au 21 août 2013)

Abrogé par Décret n°2013-756 du 19 août 2013 - art. 4 (V)

Lorsque la demande de validation a pour objet une dispense des titres requis pour faire acte de candidature à un concours commun à plusieurs établissements, la décision de validation est prise par le directeur de l'établissement chargé de l'organisation du concours, sur proposition d'une commission commune.

Article 12 (abrogé au 21 août 2013)

Abrogé par Décret n°2013-756 du 19 août 2013 - art. 4 (V)

Les établissements dressent chaque année un bilan indiquant, par formation, le nombre de demandes examinées, le nombre de demandes ayant donné lieu à décision favorable et la part des étudiants admis par cette procédure rapportée au nombre total d'étudiants.

Article 13 (abrogé au 21 août 2013)

Abrogé par Décret n°2013-756 du 19 août 2013 - art. 4 (V)

Les dispositions du présent décret sont applicables aux formations supérieures dispensées par les établissements relevant du ministre de l'agriculture.

Article 14 (abrogé au 21 août 2013)

Abrogé par Décret n°2013-756 du 19 août

2013 - art. 4 (V) Sont abrogées les dispositions suivantes :

-décret n° 69-44 du 15 janvier 1969 relatif aux conditions d'attribution des équivalences dans les facultés des lettres et sciences humaines ;

-décret n° 69-45 du 15 janvier 1969 relatif aux conditions d'attribution des équivalences dans les facultés des sciences ;

-arrêté du 22 juin 1966 modifié fixant la liste des titres français admis en équivalence de l'examen de fin de première année du premier cycle en vue du diplôme universitaire d'études littéraires et en équivalence du diplôme universitaire d'études littéraires en vue de l'inscription au deuxième cycle d'enseignement dans les facultés des lettres et sciences humaines ;

-arrêté du 22 juin 1966 modifié fixant la liste des titres étrangers admis en équivalence de l'examen de fin de première année du premier cycle en vue du diplôme universitaire d'études littéraires et en équivalence du diplôme universitaire d'études littéraires en vue de l'inscription au deuxième cycle d'enseignement dans les facultés des lettres et sciences humaines ;

-arrêté du 11 juillet 1966 fixant la liste des titres admis en équivalence du diplôme universitaire d'études scientifiques en vue de l'inscription au deuxième cycle d'enseignement dans les facultés des sciences et de l'examen de fin de première année en vue du diplôme universitaire d'études scientifiques ;

-arrêté du 4 août 1971 fixant la liste des titres admis en équivalence du diplôme universitaire d'études scientifiques en vue de l'inscription au deuxième cycle d'enseignement dans les facultés des sciences et de l'examen de fin de première année en vue du diplôme universitaire d'études scientifiques ;

-arrêté du 24 mai 1974 relatif aux aménagements d'études accordés aux élèves des classes préparatoires en vue de l'acquisition du diplôme d'études universitaires générales ;

-arrêté du 13 mai 1975 relatif à l'équivalence avec le diplôme d'études universitaires générales de certains diplômes de premier cycle délivrés par l'université de Paris-VIII.

Article 14-1 (abrogé au 21 août 2013)

Créé par Décret n°99-820 du 16 septembre 1999 - art. 14 JORF 19 septembre 1999

Abrogé par Décret n°2013-756 du 19 août 2013 - art. 4 (V)

Le présent décret est applicable dans les territoires de la Polynésie française et des îles Wallis-et-Futuna et en Nouvelle-Calédonie.

Article 15 (abrogé au 21 août 2013)

Abrogé par Décret n°2013-756 du 19 août 2013 - art. 4 (V)

Le ministre de l'agriculture, le ministre de l'éducation nationale, le ministre des affaires sociales et de la solidarité nationale, porte-parole du Gouvernement, le ministre délégué à la jeunesse et aux sports, le secrétaire d'État auprès du ministre de l'éducation nationale, chargé des universités, et le secrétaire d'État auprès du ministre des affaires sociales et de la solidarité nationale, porte-parole du Gouvernement, chargé de la santé, sont chargés, chacun en ce qui

le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Par le Premier ministre : LAURENT FABIUS

Le ministre de l'éducation nationale, JEAN-PIERRE CHEVENEMENT.

Le ministre de l'agriculture, HENRI NALLET.

Le ministre des affaires sociales, et de la solidarité nationale, porte-parole du Gouvernement, GEORGINA DUFOIX

Le ministre délégué à la jeunesse et aux sports ALAIN CALMAT

Le secrétaire d'État auprès du ministre de l'éducation nationale, chargé des universités, ROGER-GERARD

SCHWARTZENBERG

Le secrétaire d'État auprès du ministre des affaires sociales et de la solidarité nationale, porte-parole du Gouvernement, chargé de la santé EDMOND HERVE

Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale – Extraits concernant la validation des acquis de l'expérience.



Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale (1)

Chapitre II : Développement de la formation professionnelle

• Section 1 : Validation des acquis de l'expérience

Article 133

L'article L. 900-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation. Lorsque la personne en cause est salariée, elle peut bénéficier d'un congé pour validation des acquis de l'expérience dans les conditions de durée prévues à l'article L. 931-22 et selon les modalités fixées aux articles L. 931-23, L. 931-25 et L. 931-26 ainsi qu'aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 931-24. Les conditions d'application de ces dispositions sont fixées par décret en Conseil d'Etat. »

Article 134

I. - Les articles L. 335-5 et L. 335-6 du code de l'éducation sont ainsi rédigés :

« Art. L. 335-5. - I. - Les diplômes ou les titres à finalité professionnelle sont obtenus par les voies scolaire et universitaire, par l'apprentissage, par la formation professionnelle continue ou, en tout ou en partie, par la validation des acquis de l'expérience.

« La validation des acquis produit les mêmes effets que les autres modes de contrôle des connaissances et aptitudes.

« Peuvent être prises en compte, au titre de la validation, l'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole, en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre. La durée minimale d'activité requise ne peut être inférieure à trois ans.

« La validation est effectuée par un jury dont la composition garantit une présence significative de représentants qualifiés des professions concernées.

« Le jury peut attribuer la totalité du diplôme ou du titre. A défaut, il se prononce sur l'étendue de la validation et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire.

« Le jury se prononce au vu d'un dossier constitué par le candidat, à l'issue d'un entretien à son initiative ou à l'initiative du candidat et, le cas échéant, d'une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification.

« Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application des dispositions des troisième et quatrième alinéas, notamment les règles selon lesquelles le jury est constitué. Cette composition concourt à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. Il détermine également les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa, pour des raisons tenant à la nature des diplômes ou titres en cause ou aux conditions d'exercice des professions auxquelles ils permettent d'accéder. Le jury fixe les contrôles complémentaires prévus au cinquième alinéa.

« II. - Le jury d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle délivré au nom de l'État ou par des établissements publics ayant une mission de formation peut dispenser un candidat désirant l'acquérir des titres ou diplômes requis pour le préparer. Cette dispense doit se fonder sur les compétences professionnelles acquises par le candidat.

« Art. L. 335-6. - I. - Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État sont créés par décret et organisés par arrêté des ministres compétents, après avis d'instances consultatives associant les organisations représentatives d'employeurs et de salariés quand elles existent, sans préjudice des dispositions des articles L. 331-1, L. 335-14, L. 613-1, L. 641-4 et L. 641-5 du présent code et L. 811-2 et L. 813-2 du code rural.

« II. - Il est créé un répertoire national des certifications professionnelles. Les diplômes et les titres à finalité professionnelle y sont classés par domaine d'activité et par niveau. « Les diplômes et titres à finalité professionnelle, ainsi que les certificats de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, peuvent y être enregistrés, par arrêté du Premier ministre, à la demande des organismes les ayant créés et après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle.

« Ceux qui sont délivrés au nom de l'État et créés après avis d'instances consultatives associant les organisations représentatives d'employeurs et de salariés sont enregistrés de droit dans ce répertoire.

« La Commission nationale de la certification professionnelle, placée auprès du Premier ministre, établit et actualise le répertoire national des certifications professionnelles. Elle veille au renouvellement et à l'adaptation des diplômes et titres à l'évolution des qualifications et de l'organisation du travail.

« Elle émet des recommandations à l'attention des institutions délivrant des diplômes, des titres à finalité professionnelle ou des certificats de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle ; en vue d'assurer l'information des particuliers et des entreprises, elle leur signale notamment les éventuelles correspondances totales ou partielles entre les certifications enregistrées dans le répertoire national, ainsi qu'entre ces dernières et d'autres certifications, notamment européennes.

« Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'enregistrement des diplômes et titres dans le répertoire national ainsi que la composition et les attributions de la commission. »

II. - Les titres ou diplômes inscrits sur la liste d'homologation prévue par la réglementation en vigueur à la date de promulgation de la présente loi sont enregistrés de droit dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation pour leur durée restante de validité au titre de ladite réglementation.

Article 135

L'aide aux familles, l'accompagnement social des parents, l'intervention éducative relèvent du secteur des services à domicile et s'appuient en priorité sur les associations. Celles-ci bénéficient d'un soutien dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Article 136

Le titre III du livre IX du code du travail est complété par un chapitre IV ainsi rédigé :

« Chapitre IV

« De la validation des acquis de l'expérience

« Art. L. 934-1. - La validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 900-1 est régie par les articles L. 335-5, L. 335-6, L. 613-3 et L. 613-4 du code de l'éducation, ci-après reproduits : ».

Article 137

Le code de l'éducation est ainsi modifié :

1° Au deuxième alinéa de l'article L. 611-4, les mots : « les articles L. 612-2 à L. 612-4 et L. 613-5 » sont remplacés par les mots : « les articles L. 612-2 à L. 612-4 et L. 613-3 à L. 613-5 » ;

2° Dans la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article L. 613-1, les mots : « Ils ne peuvent être délivrés » sont remplacés par les mots : « Sous réserve des dispositions des articles L. 613-3 et L. 613-4, ils ne peuvent être délivrés » ;

3° L'intitulé de la section 2 du chapitre III du titre Ier du livre VI est ainsi rédigé : « Validation des acquis de l'expérience pour la délivrance des diplômes » ;

4° L'article L. 613-3 est ainsi rédigé :

« Art. L. 613-3. - Toute personne qui a exercé pendant au moins trois ans une activité professionnelle, salariée, non salariée ou bénévole, en rapport avec l'objet de sa demande, peut demander la validation des acquis de son expérience pour justifier tout ou partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme ou titre délivré, au nom de l'État, par un établissement d'enseignement supérieur.

« Toute personne peut également demander la validation des études supérieures qu'elle a accomplies, notamment à l'étranger. » ;

5° L'article L. 613-4 est ainsi rédigé :

« Art. L. 613-4. - La validation prévue à l'article L. 613-3 est prononcée par un jury dont les membres sont désignés par le président de l'université ou le chef de l'établissement d'enseignement supérieur en fonction de la nature de la validation demandée. Pour la validation des acquis de l'expérience, ce jury comprend, outre les enseignants-chercheurs qui en constituent la majorité, des personnes compétentes pour apprécier la nature des acquis, notamment professionnels, dont la validation est sollicitée. Les jurys sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

« Le jury se prononce au vu d'un dossier constitué par le candidat, à l'issue d'un entretien avec ce dernier et, le cas échéant, d'une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification. Il se prononce également sur l'étendue de la validation et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire.

« La validation produit les mêmes effets que le succès à l'épreuve ou aux épreuves de contrôle des connaissances et des aptitudes qu'elle remplace.

« Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application de l'article L. 613-3 et du présent article. » ;

6° Le deuxième alinéa de l'article L. 613-5 est supprimé ;

7° Au premier alinéa de l'article L. 613-6, les mots : « par l'article L. 613-5 » sont remplacés par les mots :

« par les articles L. 613-3 à L. 613-5 » ;

8° L'article L. 641-2 est ainsi rédigé :

« Art. L. 641-2. - Les dispositions des deux premiers alinéas du I de l'article L. 335-5 et celles de l'article L. 335-6 sont applicables aux formations technologiques supérieures. »

Article 138

Dans l'article L. 124-21 du code du travail, après les mots : « stages de formation, », sont insérés les mots : « en bilan de compétences ou en action de validation d'acquis de l'expérience, ».

Article 139

Après l'article L. 124-21 du code du travail, il est inséré un article L. 124-21-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 124-21-1. - Sans remettre en cause le principe de l'exclusivité affirmé par l'article L. 124-1, sont également assimilées à des missions au sens du présent chapitre les périodes passées par les salariés temporaires des entreprises de travail temporaire pour des actions en lien avec leur activité professionnelle dans les conditions prévues par voie de convention ou d'accord collectif étendu. »

Article 140

L'article L. 900-2 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Il en est de même des actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation. »

Article 141

Après l'article L. 900-4-1 du code du travail, il est inséré un article L. 900-4-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 900-4-2. - La validation des acquis de l'expérience ne peut être réalisée qu'avec le consentement du travailleur. Les informations demandées au bénéficiaire d'une action de validation des acquis de l'expérience doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'objet de la validation tel qu'il est défini au dernier alinéa de l'article L. 900-2. Les personnes dépositaires d'informations communiquées par le candidat dans le cadre de sa demande de validation sont tenues aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal. Le refus d'un salarié de consentir à une action de validation des acquis de l'expérience ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. »

Article 142

Le quatrième alinéa (2°) de l'article L. 933-2 du code du travail est complété par les mots : « ou de la validation des acquis de l'expérience ».

Article 143

Dans le dixième alinéa (1°) de l'article L. 951-1 du code du travail, après le mot : « compétences », sont insérés les mots : « ou de validation des acquis de l'expérience ».

Article 144

I. - Le troisième alinéa (2°) de l'article L. 991-1 du code du travail est ainsi rédigé :

« 2° Les activités conduites en matière de formation professionnelle continue par les organismes paritaires agréés, par les organismes habilités à percevoir la contribution de financement visée aux articles L. 953-1, L. 953-3 et L. 953-4, par les organismes de formation et leurs sous-traitants, par les organismes chargés de réaliser les bilans de compétences et par les organismes qui assistent des candidats dans leur demande de validation des acquis de l'expérience ; ».

II. - Le premier alinéa de l'article L. 920-10 du même code est ainsi rédigé :

« Lorsque des dépenses faites par le dispensateur de formation pour l'exécution de conventions de formation ou de contrats de sous-traitance de formation ne sont pas admises parce qu'elles ne peuvent, par leur nature ou par défaut de justification, être rattachées à l'exécution de ces conventions ou contrats, ou que le prix des prestations est excessif, le dispensateur est tenu, solidairement avec ses dirigeants de fait ou de droit, de verser au Trésor public une somme égale au montant de ces dépenses. »

Article 145

Dans le premier alinéa de l'article L. 992-8 du code du travail, après les mots : « à un jury d'examen », sont insérés les mots : « ou de validation des acquis de l'expérience ».

Article 146

Avant l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de l'entrée en vigueur du dispositif de validation des acquis de l'expérience, tel que défini par la présente section, un rapport d'évaluation sera adressé par le Gouvernement au Parlement.

Au vu des conclusions de ce rapport, le Gouvernement déposera, le cas échéant, un projet de loi visant à procéder aux adaptations qui lui paraîtraient nécessaires.

Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels – Extraits concernant la validation des acquis de l'expérience



JORF n°0184 du 9 août 2016 texte n° 3

LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (1)

NOR: ETSX1604461L

ELI: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/ETSX1604461L/jo/texte>
Alias: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/2016-1088/jo/texte>

L'Assemblée nationale et le Sénat ont délibéré,

L'Assemblée nationale a adopté,

Vu la décision du Conseil constitutionnel n° 2016-736 DC du 4 août 2016. Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

▶ Titre Ier : REFONDER LE DROIT DU TRAVAIL ET DONNER PLUS DE POIDS À L'ANÉGOCIATION COLLECTIVE

▶ Chapitre III : Une nouvelle architecture des règles en matière de durée du travail et de congés

Article 9 – Extrait

« Sous-section 2

« Congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen

« Paragraphe 1

« Ordre public

« Art. L. 3142-42.-Lorsqu'un salarié est désigné pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire appelé à traiter des problèmes d'emploi et de formation, l'employeur lui accorde le temps nécessaire pour participer aux réunions de ces instances. « La liste de ces instances est fixée par arrêté interministériel.

« Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury.

▶ Titre III : SÉCURISER LES PARCOURS ET CONSTRUIRE LES BASES D'UN NOUVEAU MODÈLE SOCIAL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE

▶ Chapitre 1er : Mise en place du compte personnel d'activité

Article 39 – Extraits.

I.- Le livre 1er de la cinquième partie du code du travail est complété par un titre V ainsi rédigé :

« Titre V

« COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ

« Chapitre unique

« Section 1

« Dispositions générales

« Art. L. 5151-1.-Le compte personnel d'activité a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité. Il contribue au droit à la qualification professionnelle mentionné à l'article L.6314-1. Il permet la reconnaissance de l'engagement citoyen.

« Le titulaire du compte personnel d'activité décide de l'utilisation de ses droits dans les conditions définies au présent chapitre, au chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie ainsi qu'au chapitre II du titre VI du livre 1er de la quatrième partie.

« Le titulaire du compte personnel d'activité a droit à un accompagnement global et personnalisé destiné à l'aider à exercer ses droits pour la mise en œuvre de son projet professionnel. Cet accompagnement est fourni notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6.

« Art. L. 5151-2.-Un compte personnel d'activité est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans se trouvant dans l'une des

« 1° Personne occupant un emploi, y compris lorsqu'elle est titulaire d'un contrat de travail de droit français et qu'elle exerce son activité à l'étranger ;

« 2° Personne à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ;

« 3° Personne accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail mentionné au a du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ;

« 4° Personne ayant fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

« Par dérogation au premier alinéa du présent article, un compte personnel d'activité est ouvert dès l'âge de quinze ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L.6222-1 du présent code.

« Les personnes âgées d'au moins seize ans mais ne relevant pas des situations mentionnées aux 1° à 3° du présent article peuvent ouvrir un compte personnel d'activité afin de bénéficier du compte d'engagement citoyen et d'accéder aux services en ligne mentionnés à l'article L. 5151-6.

« Le compte est fermé à la date du décès de la personne. A compter de la date à laquelle son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, le compte personnel de formation cesse d'être alimenté, sauf en application de l'article L. 5151-9. Les heures inscrites sur le compte personnel de formation au titre du compte d'engagement citoyen, à l'exclusion des autres heures inscrites sur ce compte, peuvent être utilisées pour financer les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions mentionnées à l'article L. 6313-13.

« Art. L. 5151-3.-Les droits inscrits sur le compte personnel d'activité, y compris en cas de départ du titulaire à l'étranger, demeurent acquis par leur titulaire jusqu'à leur utilisation ou à la fermeture du compte.

« Art. L. 5151-4.-Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

« Art. L. 5151-5.-Le compte personnel d'activité est constitué :

« 1° Du compte personnel de formation ;

« 2° Du compte personnel de prévention de la pénibilité ;

« 3° Du compte d'engagement citoyen.

« Il organise la conversion des droits selon les modalités prévues par chacun des comptes le constituant.

« Art. L. 5151-6.-I.-Chaque titulaire d'un compte personnel d'activité peut consulter les droits inscrits sur celui-ci et peut les utiliser en accédant à un service en ligne gratuit. Ce service en ligne est géré par la Caisse des dépôts et consignations, sans préjudice de l'article L. 4162-11. La Caisse des dépôts et consignations et la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés concluent une convention définissant les modalités d'articulation des différents comptes et de mobilisation par leur titulaire.

« II. -Chaque titulaire d'un compte a également accès à une plateforme de services en ligne qui :

« 1° Lui fournit une information sur ses droits sociaux et la possibilité de les simuler ;

« 2° Lui donne accès à un service de consultation de ses bulletins de paie, lorsqu'ils ont été transmis par l'employeur sous forme électronique dans les conditions mentionnées à l'article L. 3243-2 ;

« 3° Lui donne accès à des services utiles à la sécurisation des parcours professionnels et à la mobilité géographique et professionnelle.

« Le gestionnaire de la plateforme met en place des interfaces de programmation permettant à des tiers de développer et de mettre à disposition ces services.

« III. -Un décret en Conseil d'État, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, détermine les conditions dans lesquelles les données à caractère personnel afférentes au compte personnel de formation et au compte personnel de prévention de la pénibilité, ainsi que celles issues de la déclaration sociale nominative mentionnée à l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale, peuvent être utilisées pour fournir les services mentionnés aux I et II du présent article.

II. -Le chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie du même code est ainsi modifié :

1° L'article L. 6323-1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6323-1.-Le compte personnel de formation est ouvert et fermé dans les conditions définies à l'article L. 5151-2. » ;

[...]

4° L'article L. 6323-6 est ainsi modifié :

a) Le I est ainsi rédigé :

« I. -Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations sont éligibles au compte personnel de formation. » ;

b) Le III est ainsi rédigé :

« III. -Sont également éligibles au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret :

« 1° L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6313-11 ;

« 2° Les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ;

« 3° Les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées à l'article L.6313-1 ;

« 4° Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, mentionnées à l'article L. 6313-13. Seules les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions. » ;

Article 60 - Extraits

2° Il est ajouté un titre IV ainsi rédigé :

« Titre IV - TRAVAILLEURS UTILISANT UNE PLATEFORME DE MISE EN RELATION PAR VOIE ÉLECTRONIQUE

« Chapitre II

« Responsabilité sociale des plateformes

« Art. L. 7342-1.-Lorsque la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix, elle a, à l'égard des travailleurs concernés, une responsabilité sociale qui s'exerce dans les conditions prévues au présent chapitre.

« Art. L. 7342-2.-Lorsque le travailleur souscrit une assurance couvrant le risque d'accidents du travail ou adhère à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail mentionnée à l'article L. 743-1 du code de la sécurité sociale, la plateforme prend en charge sa cotisation, dans la limite d'un plafond fixé par décret. Ce plafond ne peut être supérieur à la cotisation prévue au même article L. 743-1.

« Le premier alinéa du présent article n'est pas applicable lorsque le travailleur adhère à un contrat collectif souscrit par la plateforme et comportant des garanties au moins équivalentes à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail mentionnée au premier alinéa, et que la cotisation à ce contrat est prise en charge par la plateforme.

« Art. L. 7342-3.-Le travailleur bénéficie du droit d'accès à la formation professionnelle continue prévu à l'article L. 6312-2. La contribution à la formation professionnelle mentionnée à l'article L. 6331-48 est prise en charge par la plateforme.

« Il bénéficie, à sa demande, de la validation des acquis de l'expérience mentionnée aux articles L. 6111-1 et L. 6411-1. La plateforme prend alors en charge les frais d'accompagnement et lui verse une indemnité dans des conditions définies par décret.

« Art. L. 7342-4.-Les articles L. 7342-2 et L. 7342-3 ne sont pas applicables lorsque le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur sur la plateforme est inférieur à un seuil fixé par décret.

« Pour le calcul de la cotisation afférente aux accidents du travail et de la contribution à la formation professionnelle, seul est pris en compte le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur sur la plateforme.

▶ Titre IV : FAVORISER L'EMPLOI

► Chapitre Ier : Améliorer l'accès au droit des entreprises et favoriser l'embauche

Article 75

Le titre Ier du livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° Au dernier alinéa de l'article L. 6313-1, après les mots : « la participation », sont insérés les mots : « d'un salarié, d'un travailleur non salarié ou d'un retraité » ;

2° L'article L. 6313-12 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Pour les retraités, le remboursement des frais de transport, d'hébergement et de restauration pour la participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience mentionné au dernier alinéa de l'article L. 6313-1 peut être pris en charge par les organismes collecteurs paritaires agréés mentionnés à l'article L. 6332-14, selon les modalités fixées par accord de branche. »

Article 78 - Extraits

I. -Le code de l'éducation est ainsi modifié :

1° Le II de l'article L. 335-5 est ainsi modifié :

a) Le deuxième alinéa est ainsi modifié :

-à la première phrase, les mots : « de trois ans » sont remplacés par les mots : « d'un an » ;

-la seconde phrase est complétée par les mots : « , ainsi que les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel » ;

b) Le quatrième alinéa est supprimé ;

c) Le septième alinéa est complété par deux phrases ainsi rédigées :

« Les parties de certification obtenues sont acquises définitivement. Ces parties de certifications permettent des dispenses d'épreuve si le règlement fixé par l'autorité administrative, l'établissement ou l'organisme qui délivre la certification prévoit des équivalences totales ou partielles. » ;

d) A la dernière phrase du dernier alinéa, le mot : « septième » est remplacé par le mot : « sixième » ;

2° L'article L. 613-3 est ainsi modifié :

a) Le deuxième alinéa est ainsi modifié :

-à la première phrase, les mots : « de trois ans » sont remplacés par les mots : « d'un an » ;

-la seconde phrase est complétée par les mots : « , ainsi que les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel suivie de façon continue ou non » ;

b) L'avant-dernier alinéa est supprimé ;

3° L'article L. 613-4 est ainsi modifié :

a) La seconde phrase du deuxième alinéa est supprimée ;

- b) Après le même deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé : « Le jury peut attribuer la totalité de la certification. A défaut, il se prononce sur l'étendue de la validation et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire. Les parties de certification obtenues sont acquises définitivement. Ces parties de certifications permettent des dispenses d'épreuve si le règlement fixé par l'autorité administrative, l'établissement ou l'organisme qui délivre la certification prévoit des équivalences totales ou partielles. » ;

[...]

II. -La sixième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° Le premier alinéa du I de l'article L. 6315-1 est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience. » ;

2° L'article L. 6411-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Dans les entreprises dont l'effectif dépasse cinquante salariés, un accord d'entreprise peut déterminer des modalités de promotion de la validation des acquis de l'expérience au bénéfice des employés. » ;

3° Les deux derniers alinéas de l'article L. 6422-2 sont remplacés par un alinéa ainsi rédigé :

« Les conditions de rémunération sont celles prévues à l'article L. 6422-8. » ;

4° L'article L. 6422-3 est complété par un alinéa ainsi rédigé : « La durée de ce congé peut être augmentée par convention ou accord collectif de travail pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau IV de qualification, au sens du répertoire national des certifications professionnelles, ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques. » ;

5° L'article L. 6423-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé : « Un accompagnement renforcé pour certains publics peut être prévu et financé par un accord de branche. »

Décret n°2017-1135 du 4 juillet 2017 relatif à la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience



JORF n°0157 du 6 juillet
2017 texte n° 15

Décret n° 2017-1135 du 4 juillet 2017 relatif à la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience

NOR: MTRD1708398D

ELI: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/7/4/MTRD1708398D/jo/texte>
Alias: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/7/4/2017-1135/jo/texte>

Publics concernés : candidats à la validation des acquis de l'expérience, employeurs de ces candidats et acteurs de la validation des acquis de l'expérience.

Objet : modalités de mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 1er octobre 2017.

Notice : le décret détermine les règles de calcul de la durée d'exercice des activités en milieu professionnel nécessaires pour l'examen de la demande de validation des acquis de l'expérience (VAE). Il précise la procédure de recevabilité de la demande de VAE. Il détermine les conditions dans lesquelles des informations et des conseils relatifs à la validation des acquis de l'expérience sont mis en ligne et rendus accessibles au public. Enfin, il identifie les sources de financements, le type de dépenses et les dispositifs de formation professionnelle continue permettant la prise en charge des dépenses afférentes aux demandes de VAE.

Références : le décret est pris notamment pour l'application des dispositions des articles 1er, 6 et 21 de la loi n° 2014288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et de l'article 78 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Les dispositions du code du travail, modifiées par le présent décret, peuvent être consultées, dans leur rédaction résultant de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre du travail,

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 335-5, L. 613-3 et L. 613-4 ;

Vu le code du sport, notamment son article L. 221-2 ;

Vu le code du travail, notamment son article L. 6111-1, L. 6411-1 et L. 6412-2 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles en date du 7 mars 2017 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'enseignement agricole en date du 15 mars 2017 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche agricole, agroalimentaire et vétérinaire en date du 16 mars 2017 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche en date du 21 mars 2017 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de l'éducation en date du 23 mars 2017 ; Le Conseil d'État (section sociale) entendu, Décrète :

Article 1

L'article R. 335-6 du code de l'éducation est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 335-6.-I.-Sont prises en compte dans une demande de validation des acquis de l'expérience l'ensemble des activités professionnelles salariées, non salariées, bénévoles, de volontariat, ou exercées par une personne inscrite sur la liste des sportifs de haut niveau mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du code du sport, ou exercées dans le cadre de responsabilités syndicales, d'un mandat électoral local ou d'une fonction élective locale.

« Lorsqu'il s'agit d'activités réalisées en formation initiale ou continue, peuvent être prises en compte les périodes de formation en milieu professionnel, les périodes de mise en situation en milieu professionnel, les stages pratiques, les préparations opérationnelles à l'emploi et les périodes de formation pratique de contrat d'apprentissage, de contrat de professionnalisation ou de contrat unique d'insertion.

« II.-Sont prises en compte les activités exercées pendant une durée d'au moins un an, de façon continue ou non, en rapport direct avec le diplôme ou titre à finalité professionnelle ou le certificat de qualification professionnelle pour lequel la demande est déposée. Cette durée est calculée sur un nombre d'heures correspondant à la durée de travail effectif à temps complet en vigueur dans l'entreprise en fonction de la période de référence déterminée en application de l'article L. 3121-41 du code du travail. La durée des activités réalisées hors formation doit être supérieure à celle des activités réalisées en formation. »

Article 2

L'article R. 335-7 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 335-7.- I.-La procédure de validation des acquis de l'expérience comprend une étape de recevabilité de la demande de validation des acquis de l'expérience et une étape d'évaluation par le jury, organisées par l'autorité administrative, l'établissement ou l'organisme qui délivre la certification, ci-après dénommés " l'organisme certificateur ". « L'organisme certificateur peut proposer au candidat une aide gratuite à la constitution de son dossier de recevabilité.

« II.-Le dossier de recevabilité comprend :

« 1° Un formulaire de candidature dûment renseigné avec la signature manuscrite ou électronique du candidat dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi ;

« 2° Les documents justifiant de la durée des activités exercées par le candidat et le cas échéant, les certifications ou parties de certifications obtenues et les attestations de formations suivies antérieurement distinguant la durée des périodes de formation initiale ou continue réalisées en situation de travail, en rapport direct avec la certification ciblée telles que mentionnées à l'article R. 335-6 ;

« 3° Les documents spécifiques éventuels, nécessaires à l'examen de la demande de validation, fixés par l'organisme certificateur délivrant la certification professionnelle.

« Un candidat ne peut déposer qu'un seul dossier de recevabilité pendant la même année civile et pour le même diplôme, titre ou certificat de qualification. Pour des diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle différents, il ne peut déposer plus de trois dossiers de recevabilité au cours de la même année civile. Ces obligations et l'engagement sur l'honneur du candidat à les respecter sont rappelés sur chaque formulaire de candidature à une validation. « Le candidat adresse le dossier de recevabilité à l'organisme certificateur, dans les conditions que ce dernier a préalablement fixées et rendues publiques, notamment sur son site internet ou sur le portail gouvernemental dématérialisé dédié à la validation des acquis de l'expérience.

« L'examen du dossier de recevabilité est réalisé par l'organisme certificateur. Il consiste d'une part, à contrôler la conformité de la durée effective d'activité par rapport à la durée requise et, d'autre part, à vérifier le rapport direct des activités déclarées par le candidat avec les activités du référentiel de la certification.

« III.-L'organisme certificateur notifie sa décision au candidat par tout moyen donnant date certaine à la réception de cette décision.

« La notification mentionnant une décision favorable indique, pour chaque certification, la durée de validité de la recevabilité de la demande à l'expiration de laquelle le candidat doit renouveler sa demande ou, en accord avec l'organisme certificateur, la proroger si le contenu du référentiel de la certification reste inchangé.

« Cette notification peut comporter des recommandations, relatives notamment aux formations complémentaires prévues à l'article R. 6423-3 du code du travail.

« L'organisme certificateur propose au candidat au moins une date de session d'évaluation dans les douze premiers mois à compter de la date d'envoi de la notification de la décision favorable sur la recevabilité. »

Article 3

Le premier alinéa de l'article R. 335-8 est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Le candidat, ayant reçu une décision favorable à sa demande de recevabilité, constitue son dossier de validation comprenant la description de ses aptitudes, compétences et connaissances mobilisées au cours de son expérience dans les différentes activités exercées et, le cas échéant, au cours de formations complémentaires mentionnées à l'article R. 6423-3 du code du travail. Il l'adresse à l'organisme certificateur, chargé de l'organisation

du jury de la certification professionnelle, dans les délais et les conditions que ce dernier lui aura préalablement fixés et communiqués. « Le dossier de validation est soumis au jury constitué et présidé conformément au règlement et aux dispositions régissant le diplôme, le titre ou le certificat de qualification postulé. »

Article 4

I.-L'article R. 335-9 du même code est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, la référence au premier alinéa de l'article R. 335-8 est remplacée par la référence au II du même article ;

2° Le deuxième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le jury décide de l'attribution ou de la non attribution du diplôme, du titre ou du certificat de qualification. Il peut délivrer une ou plusieurs parties identifiées de certification professionnelle classée au sein du répertoire mentionné à l'article L. 335-6 et visant à l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences. Dans ce cas, il identifie les aptitudes, compétences et connaissances qui feront l'objet de l'évaluation complémentaire nécessaire à l'obtention du diplôme, titre ou certificat de qualification postulé. »

II.-L'article R. 335-10 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 335-10.-La décision du jury est notifiée au candidat par l'organisme certificateur. Les parties de certification obtenues de manière définitive font l'objet d'attestations de compétences ou d'un livret de certification, remis au candidat.

« L'organisme certificateur prend les mesures nécessaires pour être en mesure de satisfaire toute demande de duplicata des attestations ou du livret. »

Article 5

I.-Le deuxième alinéa de l'article R. 613-33 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :

« Peuvent également donner lieu à validation, les acquis de l'expérience correspondant à l'exercice d'activités dont la nature et la durée sont définis à l'article R. 335-6. »

II.-L'article R. 613-34 est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le candidat adresse un dossier de recevabilité de sa demande à l'autorité administrative, l'établissement ou l'organisme qui délivre la certification, ci-après dénommé " l'organisme certificateur ", dans les conditions qu'il a préalablement fixées et rendues publiques, notamment sur son site internet ou sur le portail gouvernemental dématérialisé dédié à la validation des acquis de l'expérience. » ;

2° La dernière phrase du deuxième alinéa est supprimée.

III.-L'article R. 613-35 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 613-35.-Pour la validation des études supérieures, le formulaire de candidature est accompagné d'un dossier comprenant les diplômes, certificats et toutes autres pièces permettant au jury de validation d'apprécier la nature et le niveau de ces études. Il comprend l'annexe descriptive du diplôme et les attestations certifiant les crédits européens obtenus représentatifs des études suivies lorsque celles-ci l'ont été dans le cadre défini par l'Union européenne pour favoriser la mobilité, dans un autre Etat européen.

« Pour la validation des acquis de l'expérience, l'étape de recevabilité de la demande est régie par les dispositions de l'article R. 335-7.

« Le candidat, ayant reçu une décision favorable à sa demande de recevabilité, constitue son dossier de validation dans les conditions prévues à l'article R. 335-8. »

IV.-L'article R. 613-37 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 613-37.-I.-Le dossier de validation des acquis de l'expérience ou le dossier de la demande de validation des études supérieures est soumis au jury constitué et présidé conformément au règlement et aux dispositions régissant le diplôme ou le titre à finalité professionnelle auquel il est postulé.

« Le jury de validation procède à l'examen du dossier du candidat et s'entretient avec lui au regard de ce dossier. « Pour la validation des acquis de l'expérience et lorsque le référentiel de la certification ciblée l'a prévu, une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée du candidat est organisée.

« Les procédures d'évaluation permettent au jury de vérifier si les acquis dont fait état le candidat correspondent aux aptitudes, compétences et connaissances exigées par le règlement du diplôme ou du titre postulé.

« II.-Par sa délibération, le jury décide de l'attribution ou de la non-attribution du diplôme ou du titre visé. Il peut néanmoins délivrer une ou plusieurs parties identifiées de certification professionnelle classée au sein du répertoire mentionné à l'article L. 335-6, visant à l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences. Dans ce cas, il se prononce sur les aptitudes, compétences et connaissances qui doivent faire l'objet de l'évaluation complémentaire nécessaire à l'obtention du diplôme ou du titre postulé.

« Le président du jury adresse à l'organisme certificateur un rapport précisant l'étendue de la validation accordée ainsi que la nature des aptitudes, compétences et connaissances que le candidat doit acquérir et qui doivent faire l'objet d'une évaluation complémentaire en cas d'attribution d'une ou plusieurs parties de certification. L'organisme certificateur notifie cette décision au candidat.

« Les parties de certification obtenues font l'objet d'attestations de compétences ou d'un livret de certification, remis au candidat, mentionnant les blocs de compétences acquis définitivement.

« L'organisme certificateur prend les mesures nécessaires pour être en mesure de satisfaire toute demande de duplicata des attestations ou du livret. »

Article 6

A l'article R. 6412-1 du code du travail, après la référence R. 335-11, sont insérés les mots :
« et R. 613-33 à R. 613-37 ».

Article 7

Au début du chapitre Ier du titre II du livre IV de la sixième partie du même code, il est inséré un article R. 6421-1 ainsi rédigé :

« Art. R. 6421-1.-Toute personne bénéficie gratuitement d'une information sur les principes, sur les modalités de mise en œuvre et de financement de la validation des acquis de l'expérience et d'un conseil, mentionné à l'article L. 6111-3 du code du travail, sur l'identification des certifications en rapport direct avec son expérience, le cas échéant, en s'appuyant sur un bilan de compétences.

« Ces informations et ces conseils sont disponibles sur un portail national dématérialisé, ainsi qu'auprès des opérateurs de conseil en évolution professionnelle et des centres de conseil sur la validation des acquis de l'expérience dans le cadre du service public régional de l'orientation.
»

Article 8

I.-L'intitulé du chapitre II du titre II du même code est remplacé par l'intitulé suivant : « Dispositions générales de mise en œuvre ».

II.-L'intitulé de la section 1 du même chapitre est remplacé par l'intitulé suivant : « Congé pour validation des acquis de l'expérience ».

III.-Cette section 1 est ainsi modifiée :

1° L'article R. 6422-5 est ainsi modifié :

- a) Après le mot : « présente », sont insérés les mots : « sur demande de l'employeur ou de l'organisme paritaire agréé » ;
- b) Après le mot : « professionnelles », sont insérés les mots : « et le cas échéant, par l'organisme accompagnateur » ;

2° L'article R. 6422-6 est complété par les mots : « , à l'exception des candidats ayant obtenu une ou plusieurs parties de certification pour le passage de l'évaluation complémentaire prévue à l'article L. 335-5 du code de l'éducation » ;

3° L'article R. 6422-7-1 est abrogé ;

4° L'article R. 6422-7-2 devient l'article R. 6422-7-1.

Article 9

La section 2 du chapitre II du titre II du livre IV de la sixième partie du même code est ainsi modifiée :

1° L'article D. 6422-8 est ainsi modifié :

- a) Au premier alinéa, les mots : « collecteur paritaire agréé » sont remplacés par les mots : « paritaire agréé ou d'un organisme paritaire collecteur habilité » ;
- b) Le deuxième alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :
« Toutefois, cette limite peut être augmentée par convention ou accord collectif de travail pour les travailleurs n'ayant pas atteint un niveau IV de qualification, au sens du répertoire national des certifications professionnelles, ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques. » ;

2° L'article R. 6422-9 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 6422-9.-Les dépenses éligibles au titre des fonds de la formation professionnelle continue et correspondant aux frais relatifs à la validation des acquis de l'expérience comprennent :

« 1° La rémunération du salarié pendant son congé de validation des acquis de l'expérience ;

« 2° Les frais de transport, de repas et d'hébergement ;

« 3° Les frais d'examen du dossier de recevabilité au sens de l'article R. 335-7 du code de l'éducation ;

« 4° Les frais d'accompagnement du candidat défini à l'article R. 6423-3 ;

« 5° Les frais d'organisation de session d'évaluation par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer la certification ciblée. Ces frais peuvent être pris en charge par l'organisme paritaire, agréé pour la prise en charge du congé individuel de formation au titre de l'article L. 6332-3-6 ou habilité à recevoir les contributions des employeurs au titre de l'article L. 6332-1 selon les règles qui régissent les conditions de son intervention ou directement par l'employeur, notamment lorsque l'action de validation est réalisée au titre du plan de formation. » ;

3° L'article R. 6422-10 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 6422-10.-Les conditions de prise en charge de la rémunération du salarié et des actions de validation des acquis de l'expérience sont régies par l'article L. 6321-2 et l'article L. 6321-6 dans le cadre du plan de formation, par l'article L. 6323-18 dans le cadre du compte personnel de formation ou de l'article L. 6324-9 dans le cadre de la période de professionnalisation. » ;

4° Il est ajouté un article R. 6422-10-1 ainsi rédigé :

« Art. R. 6422-10-1.-Lorsque les actions permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience se déroulent au titre du plan de formation, hors temps de travail en accord avec son employeur, le salarié bénéficie d'une allocation de formation selon les modalités prévues en application de l'article L. 6321-10. »

Article 10

La section 3 du chapitre II du titre II du livre IV de la sixième partie du même code est ainsi modifiée :

1° L'article R. 6422-11 est ainsi modifié :

- a) Au premier alinéa, les mots : « par l'employeur » sont supprimés et après le mot : « formation, », sont insérés les mots : « du compte personnel de formation pris en charge par l'employeur au titre de l'article L. 6331-10 ou de la période de professionnalisation, » ;
- b) Sont ajoutés cinq alinéas ainsi rédigés :
 - « La convention est conforme aux dispositions relatives aux conventions de formation prévues par l'article L. 6353-2. « Elle précise :
 - « 1° Le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé ;
 - « 2° La période de réalisation ;
 - « 3° Les conditions de prise en charge des frais mentionnés à l'article R. 6422-9. » ;

2° L'article R. 6422-12 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 6422-12.-Les actions de validation des acquis de l'expérience, lorsqu'elles sont financées par un organisme paritaire agréé pour la prise en charge du congé individuel de formation au titre de l'article L. 6332-3-6 ou habilité à recevoir les contributions des employeurs au titre de l'article L. 6332-1, font l'objet d'une demande de prise en charge remplie par :

- « 1° Le travailleur ;
- « 2° L'employeur si l'action se déroule en tout ou partie pendant le temps de travail ;
- « 3° L'organisme ou chacun des organismes intervenant en vue de la validation des acquis de l'expérience du candidat. « L'organisme paritaire agréé ou l'organisme paritaire collecteur habilité notifie sa réponse au candidat conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.
- « La notification précise :
- « 1° Le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé ;
- « 2° La période de réalisation ;
- « 3° Les conditions de prise en charge des frais mentionnés à l'article R. 6422-9. » ;

3° A l'article R. 6422-13, après le mot : « convention », sont insérés les mots : « , ou de la demande de prise en charge, ».

Article 11

I.-La section 2 du chapitre III du titre II du livre IV de la sixième partie du même code est ainsi modifiée:

1° L'article R. 6423-2 est ainsi modifié :

- a) Au premier alinéa, après le mot : « accompagnement », sont insérés les mots : « est facultatif et » et les mots : « le dossier de demande de validation a été déclaré recevable et » sont remplacés par les mots : « la demande de recevabilité en vue de la validation des acquis de l'expérience a été déclarée recevable. Il » ;
- b) Au deuxième alinéa, les mots : « en cas de validation partielle » sont remplacés par les mots : « en cas d'attribution d'une ou plusieurs parties de certification », le mot : « septième » est remplacé par le mot : « sixième » et le mot : « deuxième » est remplacé par le mot : « troisième » ;

2° L'article R. 6423-3 est ainsi modifié :

- a) Au premier alinéa, après la première occurrence du mot : « expérience », sont insérés les mots : « est proposé en fonction des besoins du candidat déterminés, le cas échéant, avec l'autorité ou l'organisme délivrant la certification demandée, lors de l'instruction du dossier de recevabilité du candidat mentionnée aux articles R. 335-7 et R. 613-34. Il » ;
- b) Le deuxième alinéa est supprimé ;
- c) Le troisième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'accompagnement peut également comprendre :

« 1° Une assistance à l'orientation vers une formation complémentaire, correspondant aux formations obligatoires requises ou aux apprentissages liés à l'exercice d'activité manquante dans le parcours du candidat et correspondant à une partie identifiée du référentiel de la certification ;

« 2° La recherche de financement pour la prise en charge de cette formation.

« Dans ce cas, l'organisme chargé de cet accompagnement peut s'appuyer sur les propositions d'un représentant d'un des organismes mentionnés au quatrième alinéa de l'article L. 6111-6. »

II.-Au premier alinéa de l'article R. 6423-5, les mots : « jusqu'à l'expiration du délai prévu par l'article R. 335-9 du code de l'éducation pour les candidats ayant obtenu une validation partielle » sont remplacés par les mots : « jusqu'au contrôle complémentaire prévu au sixième alinéa du II de l'article L. 335-5 du code de l'éducation ou au troisième alinéa de l'article L. 613-4 du même code ».

Article 12

Le présent décret entre en vigueur à compter du 1er octobre 2017.

Article 13

Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur, le ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, la garde des sceaux, ministre de la justice, la ministre des armées, le ministre de la cohésion des territoires, la ministre des solidarités et de la santé, le ministre de l'économie

et des finances, la ministre de la culture, la ministre du travail, le ministre de l'éducation nationale, le ministre de l'agriculture et de l'alimentation, le ministre de l'action et des comptes publics, la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation et la ministre des sports sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 juillet 2017.

Edouard Philippe

Par le Premier ministre :

La ministre du travail,

Muriel Pénicaud

Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur,

Gérard Collomb

Le ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire,

Nicolas Hulot

La garde des sceaux, ministre de la justice,

Nicole Belloubet

La ministre des armées,

Florence Parly

Le ministre de la cohésion des territoires,

Jacques Mézard

La ministre des solidarités et de la santé,

Agnès Buzyn

Le ministre de l'économie et des finances,

Bruno Le Maire

La ministre de la culture,

Françoise Nyssen

Le ministre de l'éducation nationale,
Jean-Michel Blanquer

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,
Stéphane Travert

Le ministre de l'action et des comptes publics,
Gérald Darmanin

La ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation,
Frédérique Vidal

La ministre des sports,
Laura Flessel

Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel – Extraits concernant la validation des acquis de l'expérience



JORF n°0205 du 6 septembre
2018 texte n° 1

LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

NOR: MTRX1808061L

ELI: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2018/9/5/MTRX1808061L/jo/texte>

Alias: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2018/9/5/2018-771/jo/texte>

L'Assemblée nationale et le Sénat ont délibéré,

L'Assemblée nationale a adopté,

Vu la décision du Conseil constitutionnel n° 2018-769 DC du 4 septembre 2018 ;

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

► Titre IER : VERS UNE NOUVELLE SOCIÉTÉ DE COMPÉTENCES

- Chapitre Ier : Renforcer et accompagner la liberté des individus dans le choix de leur formation

Article 1

I.-Le chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° A la première phrase de l'article L. 6323-2, les mots : « en heures » sont remplacés par les mots : « en euros » ;

2° L'article L. 6323-3 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6323-3.-Les droits inscrits sur le compte personnel de formation demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

« Le compte personnel de formation cesse d'être alimenté et les droits qui y sont inscrits ne peuvent plus être mobilisés lorsque son titulaire remplit l'une des conditions mentionnées aux 1° à 3° de l'article L. 5421-4.

« Toutefois, par dérogation au deuxième alinéa du présent article, les droits inscrits sur le compte personnel de formation au titre du compte d'engagement citoyen en application de l'article L. 5151-9 demeurent mobilisables pour financer les actions de formation destinées à permettre aux volontaires, aux bénévoles et aux sapeurs-pompiers volontaires d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. » ;

3° L'article L. 6323-4 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6323-4.-I.-Les droits inscrits sur le compte personnel de formation permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte, au sens des articles L. 6323-6, L. 6323-21, L. 6323-31 et L. 6323-34.

« II.-Lorsque le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds respectivement mentionnés aux articles L. 6323-11, L. 6323-11-1, L. 6323-27 et L. 6323-34, le compte peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces abondements peuvent être financés notamment par :

« 1° Le titulaire lui-même ;

« 2° L'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;

« 3° Un opérateur de compétences ;

« 4° L'organisme mentionné à l'article L. 4163-14, chargé de la gestion du compte professionnel de prévention, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat ;

« 5° Les organismes chargés de la gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles en application de l'article L. 221-1 du code de la sécurité sociale, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat ;

« 6° L'Etat ;

« 7° Les régions ;

« 8° Pôle emploi ;

« 9° L'institution mentionnée à l'article L. 5214-1 du présent code ;

« 10° Un fonds d'assurance-formation de non-salariés défini à l'article L. 6332-9 du présent code ou à l'article L.718-2-1 du code rural et de la pêche maritime ;

« 11° Une chambre régionale de métiers et de l'artisanat ou une chambre de métiers et de l'artisanat de région ;

« 12° Une autre collectivité territoriale ;

« 13° L'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire mentionné à l'article L.1413-1 du code de la santé publique ;

« 14° L'organisme gestionnaire de l'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 du présent code. « III.-A l'exception du titulaire du compte personnel de formation, les financeurs mentionnés au II peuvent alimenter le compte du titulaire. Les sommes correspondant à cette alimentation supplémentaire sont versées à l'organisme mentionné à l'article L. 6333-1 dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. » ;

4° L'article L. 6323-5 est abrogé ;

5° L'article L. 6323-6 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6323-6.-I.-Sont éligibles au compte personnel de formation les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national prévu à l'article L. 6113-1, celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences au sens du même article L. 6113-1 et celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique mentionné à l'article L.6113-6 comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

« II.-Sont également éligibles au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret :

1° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 ;

2° Les bilans de compétences mentionnés au 2° du même article L. 6313-1 ;

3° La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;

4° Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;

5° Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions. » ;

6° L'article L. 6323-7 est abrogé ;

7° L'article L. 6323-8 est ainsi modifié :

a) Le I est ainsi rédigé : « I.-Chaque titulaire d'un compte a connaissance du montant des droits inscrits sur son compte et des abondements dont il peut bénéficier en accédant à un service dématérialisé gratuit. Ce service dématérialisé donne également les informations sur les formations éligibles. Il assure la prise en charge des actions de formation de l'inscription du titulaire du compte aux formations jusqu'au paiement des prestataires mentionnés à l'article L. 6351-1. » ;

b) Au premier alinéa du II, les mots : « des droits inscrits ou mentionnés » sont remplacés par les mots : « et l'utilisation des droits inscrits » ; c) Le III est abrogé ;

8° L'article L. 6323-9 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6323-9.-La Caisse des dépôts et consignations gère le compte personnel de formation, le service dématérialisé, ses conditions générales d'utilisation et le traitement automatisé mentionnés à l'article L. 6323-8 dans les conditions prévues au chapitre III du titre III du présent livre. Les conditions générales d'utilisation précisent les engagements souscrits par les titulaires du compte et les prestataires mentionnés à l'article L. 6351-1. » ;

9° L'article L. 6323-10 est ainsi modifié :

- a) Les mots : « heures de formation » sont remplacés par le mot : « euros » ;
- b) Le mot : « supplémentaires » est remplacé par les mots : « en droits complémentaires » ;

10° Les deux premiers alinéas de l'article L.6323-11 sont remplacés par six alinéas ainsi rédigés :

« Le compte du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année est alimenté à la fin de cette année dans la limite d'un plafond. La valeur de ce plafond ne peut excéder dix fois le montant annuel de cette alimentation. Cette valeur et ce montant, exprimés en euros, sont fixés par décret en Conseil d'Etat.

« Le compte du salarié ayant effectué une durée de travail inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année est alimenté à la fin de cette année, dans la limite du plafond mentionné au premier alinéa, à due proportion de la durée de travail effectuée.

« En outre, le compte d'un bénéficiaire mentionné à l'article L. 5212-13 est alimenté par une majoration dont le montant est défini par décret dans la limite du plafond mentionné au premier alinéa du présent article. « Un accord collectif d'entreprise, de groupe ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir des modalités d'alimentation du compte plus favorables dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat dès lors qu'elles sont assorties d'un financement spécifique à cet effet.

« Un accord d'entreprise ou de groupe peut définir les actions de formation éligibles au sens de l'article L. 6323-6 pour lesquelles l'employeur s'engage à financer, dans les conditions définies par cet accord, les abondements prévus au 2° du II de l'article L. 6323-4, sans préjudice des dispositions de l'article L. 6323-2. Dans ce cas, l'entreprise peut prendre en charge l'ensemble des frais et peut demander le remboursement à la Caisse des dépôts et consignations des sommes correspondantes dans la limite des droits inscrits sur le compte personnel de chaque salarié concerné.

« Tous les trois ans à compter de la promulgation de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, sur la base du rapport de la Caisse des dépôts et consignations mentionné à l'article L. 6333-5, le ministre chargé de la formation professionnelle saisit le conseil d'administration de France compétences pour un avis relatif à l'actualisation des droits au compte personnel de formation, compte tenu de l'évolution générale des prix des biens et services et, plus particulièrement, de l'observation des coûts des organismes de formation par France compétences, telle que mentionnée au 6° de l'article L. 6123-5. Une fois cet avis recueilli, une éventuelle actualisation des droits à l'alimentation annuelle du compte personnel de formation et des plafonds mentionnés au présent article ainsi qu'aux articles L. 6323-11-1, L. 6323-27 et L. 6323-34 est fixée par décret en Conseil d'Etat. » ;

11° A la fin de l'article L. 6323-11-1, les mots : « de quarante-huit heures par an et le plafond est porté à quatre cents heures » sont remplacés par les mots : « d'un montant annuel et d'un plafond, exprimés en euros et fixés par décret en Conseil d'Etat, supérieurs au montant et au plafond mentionnés à l'article L. 6323-11 » ;

12° Le même article L. 6323-11-1 est complété par une phrase ainsi rédigée : « Ce montant et ce plafond sont portés à un niveau au moins égal à 1,6 fois ceux prévus au premier alinéa du même article L. 6323-11. » ;

13° A la fin de l'article L. 6323-12, les mots : « de ces heures » sont remplacés par les mots : « de la durée du travail effectuée » ;

14° L'article L. 6323-13 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est ainsi rédigé : « Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les six ans précédant l'entretien mentionné au II de l'article L. 6315-1, des entretiens prévus au même article L. 6315-1 et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2, un abondement est inscrit à son compte dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat et l'entreprise verse, dans le cadre de ses contributions au titre de la formation professionnelle, une somme dont le montant, fixé par décret en Conseil d'Etat, ne peut excéder six fois le montant annuel mentionné à l'article L. 6323-11. Le salarié est informé de ce versement. » ;

b) A la fin du deuxième alinéa, les mots : « à l'organisme paritaire agréé » sont remplacés par les mots : « dans le respect de la procédure contradictoire mentionnée à l'article L. 6362-10 » ;

c) La seconde phrase du dernier alinéa est supprimée ;

d) Sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :

« Ce versement est établi et recouvré selon les modalités ainsi que sous les sûretés, garanties et sanctions applicables aux taxes sur le chiffre d'affaires.

« Le contrôle et le contentieux de ce versement sont opérés selon les règles applicables en matière de taxe sur le chiffre d'affaires. » ;

15° A l'article L. 6323-14, les mots : « signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel » sont remplacés par les mots : « gestionnaires d'un opérateur de compétences » ;

16° L'article L. 6323-15 est ainsi modifié :

a) Le mot : « supplémentaires » est supprimé ;

b) Les mots : « des heures qui sont créditées » sont remplacés par les mots : « du montant des droits inscrits » ;

17° L'article L. 6323-16 est ainsi rédigé : « Art. L. 6323-16.-Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations mentionnées à l'article L. 6323-6. » ;

18° L'article L. 6323-17 est ainsi rédigé : « Art. L. 6323-17.-Lorsque les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié demande une autorisation d'absence à l'employeur qui lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation. » ;

19° La sous-section 2 de la section 2 est complétée par des articles L. 6323-17-1 à L. 6323-17-6 ainsi rédigés :

« Art. L. 6323-17-1.-Tout salarié mobilise les droits inscrits sur son compte personnel de formation afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante,

destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Il bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé. Il bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

« Art. L. 6323-17-2.-I.-Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié, déterminée par décret. La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour le salarié mentionné à l'article L. 5212-13, ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

« II.-Le projet du salarié peut faire l'objet d'un accompagnement par l'un des opérateurs financés par l'organisme mentionné à l'article L. 6123-5 au titre du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6. Cet opérateur informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet. Il propose un plan de financement.

« Le projet est présenté à la commission paritaire interprofessionnelle régionale mentionnée à l'article L. 6323-176. Cette commission apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable prévu à l'article L. 6323-171, instruit la demande de prise en charge financière et autorise la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié.

« Les modalités d'accompagnement du salarié et de prise en charge financière du projet de transition professionnelle sont précisées par décret en Conseil d'Etat.

« Un système d'information national commun aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales mentionnées à l'article L. 6323-17-6 est mis en œuvre par France compétences. Ses règles de création et d'alimentation sont précisées par décret en Conseil d'Etat.

« Art. L. 6323-17-3.-La durée du projet de transition professionnelle correspond à la durée de l'action de formation.

« Art. L. 6323-17-4.-La durée du projet de transition professionnelle ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. Ce projet est assimilé à une période de travail :

« 1° Pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel ;

« 2° A l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

« Art. L. 6323-17-5.-Le salarié bénéficiaire du projet de transition professionnelle a droit à une rémunération minimale déterminée par décret.

« La rémunération due au bénéficiaire du projet de transition professionnelle est versée par l'employeur, qui est remboursé par la commission paritaire interprofessionnelle régionale mentionnée à l'article L. 6323-17-6. « Un décret précise les modalités selon lesquelles cette rémunération est versée, notamment dans les entreprises de moins de cinquante salariés.

« Art. L. 6323-17-6.-Une commission paritaire interprofessionnelle est agréée dans chaque région par l'autorité administrative pour prendre en charge financièrement le projet de transition professionnelle mentionné à l'article L. 6323-17-1. Elle est dotée de la personnalité morale. Cette commission atteste également du caractère réel et sérieux du projet mentionné au 2° du II de l'article L. 5422-1. Elle suit la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle sur le territoire régional. L'agrément de cette commission est accordé au regard des critères mentionnés aux 1°, 3° et 5° du II de l'article L. 6332-1-1 et de leur aptitude à assurer leurs missions compte tenu de leurs moyens.

« Cette commission est composée de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

« Les frais de gestion correspondant aux missions de cette commission sont fixés par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, dans la limite d'un plafond déterminé en pourcentage des ressources reçues par la commission, en application du 5° de l'article L. 6123-5.

« Les commissions sont soumises au contrôle économique et financier de l'Etat et aux obligations mentionnées au 4° du II de l'article L. 6332-1-1.

« En cas de dysfonctionnement répété ou de défaillance de la commission, un administrateur est nommé par le ministre chargé de la formation professionnelle. L'administrateur prend toute décision pour le compte de la commission, afin de rétablir son fonctionnement normal.

« Un décret détermine les conditions d'application du présent article. » ;

20° L'article L. 6323-20 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6323-20.-Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation sont pris en charge par l'organisme mentionné à l'article L. 6333-1.

« Par dérogation au premier alinéa du présent article, les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation suivie dans le cadre du projet de transition professionnelle mentionné à l'article L. 6323-17-1 sont pris en charge par la commission paritaire interprofessionnelle régionale mentionnée à l'article L. 6323-17-6.

« Les modalités selon lesquelles ces prises en charges sont réalisées sont déterminées par décret. » ;

21° Les deux premiers alinéas de l'article L. 6323-20-1 sont ainsi rédigés :

« Le salarié employé par une personne publique qui ne verse pas la contribution mentionnée à l'article L. 6331-4 à un opérateur de compétences mobilise son compte

personnel de formation en application de l'article 22 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

« Lorsque la personne publique verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-4 à un opérateur de compétences, le salarié qu'elle emploie utilise ses droits inscrits sur le compte personnel de formation dans les conditions définies au présent chapitre. Il peut également solliciter une formation dans les conditions définies à l'article 22 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée. » ;

22° L'article L. 6323-21 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6323-21.-Les formations éligibles au compte personnel de formation sont, pour les demandeurs d'emploi :

« 1° Les formations mentionnées à l'article L. 6323-6 ;

« 2° Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi financées par les régions, par Pôle emploi et par l'institution mentionnée à l'article L. 5214-1. » ;

23° L'article L. 6323-22 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6323-22.-Lorsque le demandeur d'emploi accepte une formation achetée par la région, Pôle emploi ou l'institution mentionnée à l'article L. 5214-1, son compte personnel de formation est débité du montant de l'action réalisée, dans la limite des droits inscrits sur son compte, après que le demandeur en a été informé. Dans ce cas, ces organismes ou collectivités prennent en charge les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation du demandeur d'emploi. Ils peuvent également prendre en charge des frais annexes hors rémunération. » ;

24° L'article L. 6323-23 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6323-23.-Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation du demandeur d'emploi qui mobilise son compte personnel sont pris en charge par l'organisme mentionné à l'article L. 6333-1 si la prise en charge de l'action est effectuée sans financement complémentaire ou dans la limite du droit acquis du compte personnel en cas de financement complémentaire. Ce financement complémentaire correspond à toute aide individuelle à la formation du demandeur d'emploi. »

25° La section 3 est complétée par une sous-section 3 ainsi rédigée :

« Sous-section 3

« Dispositions d'application

« Art. L. 6323-24-1.-Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de la présente section. » ;

26° L'article L. 6323-25 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6323-25.-Les droits à formation inscrits sur le compte personnel de formation des travailleurs indépendants, des membres des professions libérales et des professions non salariées, de leurs conjoints collaborateurs et des artistes auteurs sont financés conformément aux modalités de répartition de la contribution prévue aux articles L. 6331-48, L. 6331-53 et L. 6331-65 du présent code et à l'article L. 718-2-1 du code rural et de la pêche maritime. » ;

27° A l'article L. 6323-26, les mots : « heures de formation » sont remplacés par le mot : « euros » ;

28° L'article L. 6323-27 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est ainsi rédigé : « L'alimentation du compte se fait à hauteur d'un montant annuel, exprimé en euros, dans la limite d'un plafond qui ne peut excéder dix fois le montant annuel. La valeur de ce plafond et ce montant sont fixées par décret en Conseil d'Etat. » ;

b) Le dernier alinéa est ainsi rédigé : « Le montant mentionné au premier alinéa du présent article est diminué au prorata du temps d'exercice de l'activité au cours de l'année. » ;

29° A l'article L. 6323-28, les mots : « des heures mentionnées » sont remplacés par les mots : « du montant mentionné » ;

30° Aux deuxième et dernier alinéas de l'article L. 6323-29, les mots : « l'organisme collecteur paritaire agréé » sont remplacés par les mots : « l'opérateur de compétences » ;

31° L'article L. 6323-30 est abrogé ;

32° L'article L. 6323-31 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6323-31.-Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations mentionnées à l'article L. 6323-6. » ;

33° L'article L. 6323-32 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6323-32.-Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation du travailleur indépendant, du membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, du conjoint collaborateur ou de l'artiste auteur qui mobilise son compte personnel de formation sont pris en charge par l'organisme mentionné à l'article L. 6333-1. » ;

34° A la première phrase de l'article L. 6323-33, les mots : « heures de formation » sont remplacés par le mot : « euros » ;

35° L'article L. 6323-34 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6323-34.-L'alimentation du compte se fait à hauteur d'un montant exprimé en euros, par année d'admission à temps plein ou à temps partiel dans un établissement ou un service d'aide par le travail, dans la limite d'un plafond. La valeur de ce plafond et ce montant sont supérieurs au montant et au plafond mentionnés à l'article L. 6323-11. Le montant inscrit sur le compte permet à son titulaire de financer une formation éligible au compte, au sens de l'article L. 6323-6, ainsi que les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi financées par les régions, par Pôle emploi et par l'institution mentionnée à l'article L. 5214-1. » ;

36° A la fin de l'article L. 6323-35, les mots : « de ces heures » sont remplacés par les mots : « du montant des droits inscrits sur le compte » ;

37° L'article L. 6323-36 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6323-36.-L'établissement ou le service d'aide par le travail verse à l'opérateur de compétences dont il relève une contribution égale au plus à 0,35 % d'une partie forfaitaire de la rémunération garantie versée aux travailleurs handicapés concernés dont le montant ainsi que le taux de la contribution sont définis par décret. » ;

38° L'article L. 6323-37 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6323-37.-Lorsque le coût de cette formation est supérieur au montant inscrit sur le compte ou au plafond mentionné à l'article L. 6323-34, le compte peut faire l'objet, à la demande de son titulaire ou de son représentant légal, d'abondements complémentaires. Outre les abondements mentionnés à l'article L. 6323-4, ces abondements peuvent être financés par les entreprises dans le cadre d'une mise à disposition par l'établissement ou le service d'aide par le travail mentionnée à l'article L. 344-2-4 du code de l'action sociale et des familles. » ;

39° L'article L. 6323-38 est abrogé ;

40° L'article L. 6323-41 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6323-41.-Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation du titulaire qui mobilise son compte personnel de formation sont pris en charge par l'organisme mentionné à l'article L. 6333-1. » ;

41° La section 5 est complétée par une sous-section 3 ainsi rédigée :

« Sous-section 3

« Dispositions d'application

« Art. L. 6323-42.-Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de la présente section. »

II.-Le chapitre III du titre III du livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi rédigé :

« Chapitre III

« Gestion du compte personnel de formation par la Caisse des dépôts et consignations

« Section 1

« Missions

« Art. L. 6333-1.-La Caisse des dépôts et consignations est habilitée à recevoir les ressources mentionnées au a du 3° de l'article L. 6123-5 et aux articles L. 6331-6, L. 6323-36 et L. 6332-11.

« La Caisse des dépôts et consignations assure la gestion de ces ressources en vue de financer les droits acquis au titre du compte personnel de formation selon les modalités prévues aux deux premiers alinéas de l'article L. 6323-11 et aux articles L. 6323-11-1, L. 6323-27 et L. 6323-34.

« Art. L. 6333-2.-La Caisse des dépôts et consignations peut recevoir des ressources supplémentaires mentionnées au VI de l'article L. 2254-2 et aux articles L. 6323-4, L. 6323-11, L. 6323-13, L. 6323-14, L. 6323-29 et L. 6323-37.

« Art. L. 6333-3.-La Caisse des dépôts et consignations reçoit les ressources supplémentaires prévues par un accord collectif de branche et destinées à financer l'abondement du compte personnel de formation. Cet accord détermine les priorités et modalités d'abondement.

« Elle peut également recevoir des ressources supplémentaires destinées à financer l'abondement du compte personnel de formation versées à cet effet par l'employeur hors accord collectif d'entreprise ou de branche.

« Art. L. 6333-4.-La Caisse des dépôts et consignations est habilitée à conduire les procédures d'attribution des marchés publics répondant à ses besoins pour la mise en œuvre du compte personnel de formation ainsi qu'à conclure ces marchés et à assurer le suivi de leur exécution.

« La Caisse des dépôts et consignations peut conclure avec toute personne morale des conventions, notamment financières, dont l'objet est de promouvoir le développement de la formation professionnelle continue pour tout ou partie des titulaires du compte personnel de formation.

« Art. L. 6333-5.-La Caisse des dépôts et consignations conclut avec l'Etat une convention triennale d'objectifs et de performance qui définit notamment la part des ressources mentionnées aux articles L. 6333-1 et L. 6333-2 destinée à financer les frais de mise en œuvre de ses missions, dont le financement des traitements automatisés de données à caractère personnel mentionnés aux articles L. 5151-6, L. 6111-7 et L. 6323-8.

« La Caisse des dépôts et consignations rend compte trimestriellement à France compétences de l'utilisation de ses ressources et de ses engagements financiers dans des conditions prévues par décret.

« Elle élabore un rapport annuel de gestion du compte personnel de formation remis à France compétences.

« Ce rapport est transmis au Parlement et aux ministres chargés de la formation professionnelle et du budget.

« Section 2

« Gestion

« Art. L. 6333-6.-La Caisse des dépôts et consignations gère les ressources mentionnées au premier alinéa de l'article L. 6333-1 au sein d'un fonds dédié dont elle assure la gestion administrative, financière et comptable dans un compte spécifique ouvert dans ses livres. Les ressources sont mutualisées dès réception.

« Les ressources supplémentaires mentionnées à l'article L. 6333-2 font l'objet d'un suivi comptable distinct. « Les sommes dont dispose la Caisse des dépôts et consignations au 31 décembre de chaque année constituent, pour l'année suivante, ses ressources et alimentent une réserve de précaution dans un compte spécifique ouvert dans ses livres.

« Art. L. 6333-7.-La Caisse des dépôts et consignations conclut avec les régions, Pôle emploi, l'institution mentionnée à l'article L. 5214-1, les opérateurs de compétences, les commissions mentionnées à l'article L. 632317-6, les organismes mentionnés à l'article L. 6332-9 et tout autre organisme intervenant dans le suivi ou la gestion des droits acquis au titre du compte personnel de formation des titulaires des conventions définissant les modalités de gestion permettant le suivi de ces droits.

« Section 3

« Dispositions d'application

« Art. L. 6333-8.-Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent chapitre. »

III.-L'article L. 6111-7 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 6111-7.-Les informations relatives à l'offre de formation, définies par un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, sont collectées au sein d'un

système d'information national géré par la Caisse des dépôts et consignations, dont les conditions de mise en œuvre sont précisées par décret.

« Ce système est alimenté par :

« 1° Les organismes financeurs mentionnés à l'article L. 6316-1, pour les formations qu'ils financent ;

« 2° Les prestataires d'actions mentionnés à l'article L. 6351-1.

« France compétences communique à la Caisse des dépôts et consignations la liste des opérateurs du conseil en évolution professionnelle qu'elle finance.

« Ce système d'information identifie les formations éligibles au compte personnel de formation mentionnées à l'article L. 6323-6. Ce système d'information national est publié en ligne, dans un standard ouvert aisément réutilisable. »

IV.-Le code du travail est ainsi modifié :

1° A la dernière phrase du VI de l'article L. 2254-2, les mots : « heures créditées » sont remplacés par les mots : « droits crédités » ;

2° L'article L. 4162-5 est ainsi modifié :

a) Les mots : « heures de formation » sont remplacés par le mot : « euros » ;

b) La référence : « L. 6111-1 » est remplacée par la référence : « L. 6323-1 » ;

3° L'article L. 4163-8 est ainsi modifié :

a) Les mots : « heures de formation » sont remplacés par le mot : « euros » ;

b) A la fin, la référence : « L. 6111-1 » est remplacée par la référence : « L. 6323-1 » ;

4° Au second alinéa de l'article L. 6353-10, la référence : « au III de l'article L. 6323-8 » est remplacée par la référence : « à l'article L. 6323-9 ».

V.-A l'article L. 432-12 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction résultant de l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention, la référence : « L. 6111-1 » est remplacée par la référence : « L. 6323-1 ».

VI.-Au 3° de l'article L. 114-12-1 du code de la sécurité sociale, la référence : « au III de l'article L. 6323-8 » est remplacée par la référence : « à l'article L. 6323-9 ».

VII.-A.-Le chapitre II du titre II du livre III de la sixième partie du code du travail est abrogé.

B.-Les conditions de la dévolution des biens des organismes paritaires agréés en application des articles L. 6333-1 et L. 6333-2 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à la présente loi, sont précisées par décret en Conseil d'Etat.

Par dérogation au A et au premier alinéa du présent B, les organismes paritaires agréés en application des articles L. 6333-1 ou L. 6333-2 du même code assurent

jusqu'à leur terme la prise en charge financière des congés individuels de formation accordés avant le 1er janvier 2019. Le cas échéant, les conventions triennales d'objectifs et de moyens qu'ils concluent avec l'Etat en application de l'article L. 6333-7 dudit code, dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la présente loi, sont prolongées jusqu'à ce terme.

VIII.-Les heures acquises au titre du compte personnel de formation et du droit individuel à la formation au 31 décembre 2018 sont converties en euros selon des modalités définies par décret.

IX.-A.-Le présent article entre en vigueur le 1er janvier 2019.

B.-A titre transitoire, du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2019, le code du travail est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa de l'article L. 6323-20, dans sa rédaction résultant du 20° du I, est complété par les mots : « ou par l'opérateur de compétences » ;

2° Au premier alinéa de l'article L. 6323-23, dans sa rédaction résultant du 24° du I, après la référence : « L. 6331-1 », sont insérés les mots : « ou par la région ou par Pôle emploi ou par l'institution mentionnée à l'article L. 5214-1 » ;

3° L'article L. 6323-32 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6323-32.-Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation du travailleur indépendant, du membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, du conjoint collaborateur ou de l'artiste auteur qui mobilise son compte personnel de formation sont pris en charge par l'organisme mentionné à l'article L. 6333-1 ou par le fonds d'assurance-formation de non-salariés auquel il adhère ou par la chambre régionale de métiers et de l'artisanat ou la chambre de métiers et de l'artisanat de région dont il relève.

« Pour les travailleurs indépendants de la pêche maritime, les employeurs de pêche maritime de moins de onze salariés, ainsi que les travailleurs indépendants et les employeurs de cultures marines de moins de onze salariés, ces frais sont pris en charge par l'organisme mentionné au même article L. 6333-1 ou par l'opérateur de compétences mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6331-53.

« Pour les artistes auteurs, ces frais sont pris en charge par l'organisme mentionné à l'article L. 6333-1 ou par l'opérateur de compétences mentionné au premier alinéa de l'article L. 6331-68. » ;

4° L'article L. 6323-41, dans sa rédaction résultant du 40° du I, est complété par les mots : « ou par l'opérateur de compétences dont relève l'établissement ou le service d'aide par le travail ».

X.-Les organismes mentionnés à l'article L. 6333-1 du code du travail, dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2018, assurent les missions des commissions paritaires interprofessionnelles régionales mentionnées à l'article L. 6323-17-6 du même code, dans sa rédaction résultant de la présente loi, jusqu'au 31 décembre 2019.

XI.-Le II de l'article 78 de la loi n° 2017-1775 du 28 décembre 2017 de finances rectificative pour 2017 est abrogé.

XII.-Pour la période allant du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2019, le conseil d'administration de l'opérateur de compétences peut décider de financer l'abondement du compte personnel de formation des salariés, avec la contribution relative au compte personnel de formation, dans des conditions définies par celui-ci.

► **Chapitre II : Libérer et sécuriser les investissements pour les compétences des actifs**

Article 4

I.-L'intitulé du livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi rédigé : « La formation professionnelle ».

II.-Le chapitre III du titre Ier du livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'intitulé est ainsi rédigé : « Catégories d'actions » ; 2°

Les articles L. 6313-1 à L. 6313-3 sont ainsi rédigés :

« Art. L. 6313-1.-Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

« 1° Les actions de formation ;

« 2° Les bilans de compétences ;

« 3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dans les conditions prévues au livre IV de la présente partie ;

« 4° Les actions de formation par apprentissage, au sens de l'article L. 6211-2.

« Art. L. 6313-2.-L'action de formation mentionnée au 1° de l'article L. 6313-1 se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

« Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance.

« Elle peut également être réalisée en situation de travail.

« Les modalités d'application des deuxième et troisième alinéas du présent article sont déterminées par décret.

« Art. L. 6313-3.-Les actions de formation mentionnées au 1° de l'article L. 6313-1 ont pour objet:

« 1° De permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi ;

« 2° De favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi et de participer au développement de

leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;

« 3° De réduire, pour les travailleurs dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise. Elles peuvent permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente, ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;

« 4° De favoriser la mobilité professionnelle. » ;

3° Les articles L. 6313-4, L. 6313-9 et L. 6313-11 à L. 6313-15 sont abrogés ;

4° L'article L. 6313-10, qui devient l'article L. 6313-4, est ainsi modifié :

a) Au début du premier alinéa, les mots : « Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences » sont remplacés par les mots : « Les bilans de compétences mentionnés au 2° de l'article L. 6313-1 » ;

b) Le troisième alinéa est ainsi rédigé : « Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ce document de synthèse peut être communiqué, à sa demande, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire. » ;

c) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé : « La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan. » ;

5° Les articles L. 6313-5 à L. 6313-8 sont ainsi rédigés :

« Art. L. 6313-5.-Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 ont pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 6113-1.

« Art. L. 6313-6.-Les actions de formation par apprentissage mentionnées au 4° de l'article L. 6313-1 ont pour objet :

« 1° De permettre aux travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 6113-1 ;

« 2° De dispenser aux travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage ainsi qu'aux apprentis originaires de l'Union européenne en mobilité en France une formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle ;

« 3° De contribuer au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;

« 4° De contribuer au développement de l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie.

« La préparation à l'apprentissage vise à accompagner les personnes souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, par toute action qui permet de développer leurs connaissances et leurs compétences et de faciliter leur intégration dans l'emploi, en cohérence avec leur projet professionnel. Ces actions sont accessibles en amont d'un contrat d'apprentissage. Elles sont organisées par les centres de formation d'apprentis ainsi que par des organismes et établissements déterminés par arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle, de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de l'enseignement agricole. Les bénéficiaires des actions de préparation à l'apprentissage sont obligatoirement affiliés à un régime de sécurité sociale tel que défini à l'article L. 6342-1. Par ailleurs, ils peuvent bénéficier d'une rémunération en application de l'article L. 6341-1. Les actions de préparation à l'apprentissage sont mises en œuvre par l'Etat dans les conditions fixées au II de l'article L. 6122-1.

« Art. L. 6313-7.-Sont dénommées formations certifiantes, les formations sanctionnées :

« 1° Par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 6113-1 ;

« 2° Par l'acquisition d'un bloc de compétences au sens du même article L. 6113-1 ;

« 3° Par une certification enregistrée au répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6.

« Les autres formations peuvent faire l'objet d'une attestation dont le titulaire peut se prévaloir.

« Art. L. 6313-8.-Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent chapitre. »

III.-L'article L. 6322-44 du code du travail est abrogé.

IV.-Le code du travail est ainsi modifié :

1° A la fin du premier alinéa de l'article L. 1225-56, les mots : « une action de formation du même type que celles définies au 10° de l'article L. 6313-1 » sont remplacés par les mots : « un bilan de compétences » ;

2° A la fin du 5° de l'article L. 5315-2, les mots : « prévues à l'article L. 6313-15 » sont supprimés ;

3° L'article L. 6411-1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6411-1.-La validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6111-1 a pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 6113-1. » ;

4° L'article L. 6412-2 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6412-2.-Sous réserve des dérogations prévues aux articles L. 231-4 à L. 231-6 du code des relations entre le public et l'administration, le ministère ou l'organisme certificateur au sens de l'article L. 6113-2 du présent code se prononce, dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande, sur la recevabilité du candidat à la validation des acquis de l'expérience au regard des conditions fixées aux articles L. 335-5 et L. 613-3 du code de l'éducation. A l'expiration de ce délai, l'absence de réponse vaut recevabilité de la demande. »

Article 5

L'article L. 265-1 du code de l'action sociale et des familles est complété par un alinéa ainsi rédigé : « Les personnes accueillies et accompagnées par les organismes mentionnés au premier alinéa du présent article peuvent, au terme d'au moins douze mois de présence au sein de ces organismes, engager la procédure de validation des acquis de l'expérience prévue à l'article L. 6411-1 du code du travail. »

Article 9

I.-Le chapitre II du titre II du livre IV de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'intitulé est ainsi rédigé : « Dispositions générales de mise en œuvre » ;

2° L'intitulé de la section 1 est ainsi rédigé : « Congé de validation des acquis de l'expérience » ;

3° Les articles L. 6422-1 et L. 6422-2 sont ainsi rédigés :

« Art. L. 6422-1.-Lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail et à son initiative, il bénéficie d'un congé à cet effet.

« Le salarié demande à l'employeur une autorisation d'absence prévue à l'article L. 6323-17. L'employeur peut refuser cette autorisation pour des raisons de service, motivant son report sous un délai et selon des modalités définies par décret.

« Art. L. 6422-2.-La durée de cette autorisation d'absence ne peut excéder vingt-quatre heures par session d'évaluation. Cette durée peut être augmentée par convention ou accord collectif pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification fixé par décret ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques. » ;

4° La section 2 est ainsi rédigée :

« Section 2

« Rémunération

« Art. L. 6422-3.-Les heures consacrées à la validation des acquis de l'expérience bénéficiant de l'autorisation prévue à l'article L. 6422-1 constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération et de la protection sociale du salarié conformément aux articles L. 6323-18 et L. 6323-19 et par dérogation à l'article L. 6323-17-5. » ;

5° Au début de la section 3, sont ajoutés des articles L. 6422-4 et L. 6422-5 ainsi rétablis :

« Art. L. 6422-4.-Les frais afférents aux actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience comprennent les frais de procédure et d'accompagnement déterminés par voie réglementaire.

« Art. L. 6422-5.-Les motifs de refus des demandes de prise en charge des frais mentionnés à l'article L. 6422-4 sont déterminés par voie réglementaire. » ;

6° Les articles L. 6422-6 à L. 6422-9 sont abrogés ;

7° L'article L. 6422-10 devient l'article L. 6422-6.

II.-Au septième alinéa du II de l'article L. 335-5 du code de l'éducation, les mots : « à son initiative ou à l'initiative du candidat » sont remplacés par les mots : « avec ce dernier ».

III.-A titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2021 et par dérogation à l'article L. 6411-1 du code du travail, les actions de validation des acquis de l'expérience ont pour objet l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences au sens de l'article L. 6113-1 du même code. Le périmètre des certifications professionnelles concernées par l'expérimentation et son cahier des charges sont définis par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Ces actions contribuent, le cas échéant, au positionnement préalable au suivi de l'action de formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle prévu à l'article L. 6323-17-2 dudit code. Un rapport d'évaluation de l'expérimentation est remis au Parlement au plus tard six mois après le terme de l'expérimentation, dressant notamment le bilan de l'insertion professionnelle des bénéficiaires de l'expérimentation.

► Chapitre IV : Refonder le système de construction et de régulation des diplômes et titres professionnels

Article 31

I.-Le titre Ier du livre Ier de la sixième partie du code du travail est complété par un chapitre III ainsi rédigé :

« Chapitre III

« La certification professionnelle

« Section 1

« Principes généraux

« Art. L. 6113-1.-Un répertoire national des certifications professionnelles est établi et actualisé par l'institution nationale dénommée France compétences mentionnée à l'article L. 6123-5.

« Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies notamment par un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un référentiel de compétences qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis.

« Les certifications professionnelles sont classées par niveau de qualification et domaine d'activité. La classification par niveau de qualification est établie selon un cadre national des certifications défini par décret qui détermine les critères de gradation des compétences au regard des emplois et des correspondances possibles avec les certifications des Etats appartenant à l'Union européenne.

« Les certifications professionnelles sont constituées de blocs de compétences, ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées.

« Art. L. 6113-2.-Les ministères, les commissions paritaires nationales de l'emploi de branches professionnelles, les organismes et les instances à l'origine de l'enregistrement d'une ou plusieurs certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles ou d'une ou plusieurs certifications ou habilitations enregistrées au répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 sont dénommés ministères et organismes certificateurs.

« Section 2

« Diplômes et titres à finalité professionnelle et certificats de qualification professionnelle

« Art. L. 6113-3.-I.-Des commissions professionnelles consultatives ministérielles, composées au moins pour moitié de représentants d'organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national, interprofessionnel et multiprofessionnel, peuvent être créées afin d'examiner les projets de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et de leurs référentiels, à l'exception des diplômes de l'enseignement supérieur régis par les articles L. 613-1, L. 641-4 et L. 641-5 du code de l'éducation. La composition, les règles d'organisation et les règles de fonctionnement de ces commissions sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

« Les projets de création, de révision ou de suppression de diplômes de l'enseignement supérieur à finalité professionnelle régis par les mêmes articles L. 613-1, L. 641-4 et L. 641-5 font l'objet d'une concertation spécifique, selon des modalités fixées par voie réglementaire, avec les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national, interprofessionnel et multiprofessionnel.

« II.-La création, la révision ou la suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et de leurs référentiels, à l'exception des modalités de mise en œuvre de l'évaluation des compétences et connaissances en vue de la délivrance de ces diplômes et titres, est décidée après avis conforme des commissions professionnelles consultatives ministérielles.

« Lorsque la décision porte sur un diplôme ou titre à finalité professionnelle requis pour l'exercice d'une profession en application d'une règle internationale ou d'une loi, la commission professionnelle consultative ministérielle compétente émet un avis simple.

« Art. L. 6113-4.-Les certificats de qualification professionnelle sont établis par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi de branche professionnelle.

« Ces commissions déterminent à l'occasion de la création de cette certification professionnelle la personne morale détentrice des droits de sa propriété intellectuelle. Elles peuvent, dans les mêmes formes et à tout moment, désigner une nouvelle personne morale qui se substitue à la précédente détentrice des droits de propriété de ce certificat.

« Ces certificats sont transmis à la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle et à la Caisse des dépôts et consignations.

« Ils peuvent faire l'objet d'une demande d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues à l'article L. 6113-5 ou au répertoire spécifique prévu à l'article L. 6113-6 dans les conditions prévues au même article L. 6113-6.

« Section 3

« Enregistrement aux répertoires nationaux

« Art. L. 6113-5.-I.-Sont enregistrés par France compétences, pour une durée de cinq ans, au répertoire national des certifications professionnelles les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat créés par décret et organisés par arrêté des ministres compétents, après avis des commissions professionnelles consultatives ministérielles compétentes rendu dans les conditions prévues au II de l'article L. 6113-3, ainsi que ceux délivrés au nom de l'Etat prévus aux articles L. 613-1, L. 641-4 et L. 641-5 du code de l'éducation.

« II.-Sont enregistrés par France compétences, pour une durée maximale de cinq ans, au répertoire national des certifications professionnelles, sur demande des ministères et organismes certificateurs les ayant créés et après avis conforme de la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle, les diplômes et titres à finalité professionnelle ne relevant pas du I et les certificats de qualification professionnelle.

« Un décret en Conseil d'Etat définit les modalités d'enregistrement des titres, diplômes et certificats mentionnés au I et au présent II ainsi que les conditions simplifiées d'enregistrement des certifications professionnelles portant sur des métiers et compétences identifiés par la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle comme particulièrement en évolution ou en émergence.

« Art. L. 6113-6.-Sont enregistrées pour une durée maximale de cinq ans, dans un répertoire spécifique établi par France compétences, sur demande des ministères et organismes certificateurs les ayant créées et après avis conforme de la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle, les certifications et habilitations correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles. Ces certifications et habilitations peuvent, le cas échéant, faire l'objet de correspondances avec des blocs de compétences de certifications professionnelles.

« Art. L. 6113-7.-La commission de France compétences en charge de la certification professionnelle peut adresser aux ministères et organismes certificateurs une demande tendant à la mise en place de correspondances totales ou partielles entre la certification professionnelle dont ils sont responsables avec les certifications professionnelles équivalentes et de même niveau de qualification et leurs blocs de compétences. A défaut pour l'organisme certificateur de satisfaire cette demande, France compétences procède au retrait de la certification professionnelle délivrée par l'organisme du répertoire.

« Art. L. 6113-8.-Les ministères et organismes certificateurs procèdent à la communication des informations relatives aux titulaires des certifications délivrées au système d'information du compte personnel de formation prévu au II de l'article L. 6323-8, selon les modalités de mise en œuvre fixées par décret en Conseil d'Etat après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

« Un décret en Conseil d'Etat définit les conditions dans lesquelles la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle vérifie les conditions d'honorabilité professionnelle des organismes certificateurs et s'assure qu'ils ne poursuivent pas des buts autres que ceux liés à la certification professionnelle.

« Art. L. 6113-9.-Les personnes qui appartiennent aux promotions prises en compte dans le cadre de la procédure d'instruction pour enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles ainsi que celles qui appartiennent à la promotion en cours et ayant obtenu la certification peuvent se prévaloir de l'inscription de cette certification au répertoire national des certifications professionnelles.

« Les personnes dont la candidature a été déclarée recevable à une démarche de validation des acquis de l'expérience au sens de l'article L. 6412-2 ou les personnes suivant une formation visant à l'acquisition d'une certification professionnelle en cours de validité au moment de leur entrée en formation peuvent, après obtention de la certification, se prévaloir de l'inscription de celle-ci au répertoire national des certifications professionnelles.

« Art. L. 6113-10.-Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent chapitre. »

II.-L'article L. 335-6 du code de l'éducation est abrogé.

III.-Les diplômes et titres à finalité professionnelle mentionnés au I de l'article L. 6113-5 du code du travail enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles au jour de l'entrée en vigueur de la présente loi le demeurent jusqu'au 1er janvier 2024 au plus tard.

IV.-Par dérogation à l'article L. 6113-1 du code du travail dans sa rédaction résultant de la présente loi et jusqu'à l'échéance de leur enregistrement, les certificats de qualification professionnelle enregistrés, au 1er janvier 2019, au répertoire national des certifications professionnelles ne sont pas classés par niveau de qualification.

V.-Jusqu'au 1er janvier 2021, les certifications et habilitations recensées à l'inventaire mentionné à l'article L. 3356 du code de l'éducation dans sa rédaction antérieure à la présente loi sont automatiquement enregistrées au répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6313-6 du code du travail dans sa rédaction résultant de la présente loi. A défaut de durée spécifique décidée lors de leur enregistrement initial, ces certifications et habilitation sont enregistrées au répertoire spécifique pour une durée de deux ans à compter de la publication de la présente loi.

▶ Chapitre V : Gouvernance, financement, dialogue social

▶ Section 2 : Financement de la formation professionnelle

Article 39

I.-Le chapitre II du titre III du livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'intitulé est ainsi rédigé : « Opérateurs de compétences » ;

2° Les articles L. 6332-1 et L. 6332-1-1 sont ainsi rédigés :

« Art. L. 6332-1.-I.-Les organismes paritaires agréés sont dénommés “opérateurs de compétences”. Ils ont pour mission :

« 1° D'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;

« 2° D'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;

« 3° D'assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 ;

« 4° D'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;

« 5° De promouvoir les modalités de formation prévues aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 63132 auprès des entreprises.

« II.-Les opérateurs de compétences peuvent conclure :

« 1° Avec l'Etat :

« a) Des conventions dont l'objet est notamment de définir la part de leurs ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;

« b) Une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers. Cette convention peut, le cas échéant, être conclue conjointement avec les organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité ;

« 2° Avec les régions, des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3.

« Art. L. 6332-1-1.-I.-L'opérateur de compétences est agréé par l'autorité administrative pour gérer les fonds mentionnés aux 1° et c du 3° de l'article L. 6123-5. Il a une compétence nationale.

« II.-L'agrément est accordé aux opérateurs de compétences en fonction :

« 1° De leur capacité financière et de leurs performances de gestion ;

« 2° De la cohérence et de la pertinence économique de leur champ d'intervention ;

« 3° De leur mode de gestion paritaire ;

« 4° De leur aptitude à assurer leurs missions compte tenu de leurs moyens et de leur capacité à assurer des services de proximité aux entreprises et à leurs salariés sur l'ensemble du territoire national, sans préjudice des dispositions de l'article L. 6523-1 ;

« 5° De l'application d'engagements relatifs à la transparence de la gouvernance et à la publicité des comptes. « L'agrément des opérateurs de compétences n'est accordé que lorsque le montant des contributions gérées ou le nombre d'entreprises couvertes sont supérieurs respectivement à un montant et à un nombre fixés par décret.

« III.-L'agrément est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives d'une ou plusieurs branches qui composent le champ d'application de l'accord.

« Une branche professionnelle ne peut adhérer qu'à un seul opérateur de compétences dans le champ d'application d'une convention collective au sens de l'article L. 2222-1.

« S'agissant d'un opérateur de compétences interprofessionnel, cet accord est valide et peut être agréé même s'il n'est signé, en ce qui concerne la représentation des employeurs, que par une organisation professionnelle. « IV.- En cas de refus d'agrément par l'autorité administrative, celle-ci émet des recommandations permettant de satisfaire les critères mentionnés au II. A compter de la notification de ces recommandations, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs concernées disposent d'un délai de deux mois pour parvenir à un nouvel accord et transmettre celui-ci à l'autorité administrative. « A défaut d'agrément sur le fondement du nouvel accord, l'autorité administrative peut, eu égard à l'intérêt général que constitue la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention des opérateurs de compétences :

« 1° Agréer l'opérateur de compétences désigné par le nouvel accord dès lors qu'il satisfait aux critères mentionnés au II, pour les branches dont les activités répondent au critère mentionné au 2° du même II ;

« 2° Agréer un autre opérateur de compétences satisfaisant aux critères mentionnés au II, pour chacune des branches dont les activités ne permettent pas le rattachement au champ d'intervention de l'opérateur de compétences désigné par le nouvel accord en application du critère mentionné au 2° du même II. » ;

3° L'article L. 6332-1-2 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « organismes paritaires agréés pour collecter » sont remplacés par les mots : « opérateurs de compétences agréés pour gérer » ;

b) Au deuxième alinéa, après le mot : « organisme », sont insérés les mots : « au sein des branches concernées » ;

4° L'article L. 6332-1-3 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6332-1-3.-I.-L'opérateur de compétences prend en charge :

« 1° Les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés mentionnées à l'article L. 6313-1 ;

« 2° Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance ;

« 3° Si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de deux ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

« II.-L'opérateur de compétences n'assure aucun financement, direct ou indirect, des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

« Il peut toutefois rembourser, sur présentation de justificatifs, les frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein de leurs organes de direction. » ;

5° L'article L. 6332-2 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6332-2.-Une convention d'objectifs et de moyens est conclue entre chaque opérateur de compétences et l'Etat. Elle prévoit les modalités de financement, le cadre d'action ainsi que les objectifs et les résultats attendus des opérateurs dans la conduite de leurs missions définies à l'article L. 6332-1. Cette convention est rendue publique à sa signature et à son renouvellement.

« Un décret détermine le contenu, la périodicité ainsi que les modalités d'évaluation de ces conventions. » ;

6° L'article L. 6332-2-1 est ainsi modifié :

- a) Au premier alinéa, le mot : « établissement » est remplacé par le mot : « organisme » ;
- b) Aux premier, deuxième et dernier alinéas, les mots : « organisme collecteur paritaire agréé » sont remplacés par les mots : « opérateur de compétences » ;
- c) Au dernier alinéa, les mots : « organisme collecteur » sont remplacés par les mots : « opérateur de compétences » ;

7° L'article L. 6332-3 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6332-3.-L'opérateur de compétences gère, paritairement, les fonds mentionnés au I de l'article L. 6332-1-1 au sein des sections financières suivantes :

« 1° Des actions de financement de l'alternance ;

« 2° Des actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés. » ;

8° Les articles L. 6332-3-1 à L. 6332-4 sont abrogés ; 9° L'article L. 6332-6 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6332-6.-Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente section ainsi que :

« 1° Les règles relatives à la constitution, aux attributions, au fonctionnement des opérateurs de compétences ;

« 2° Les modalités de mise en œuvre du principe de transparence dans le fonctionnement de l'opérateur de compétences, notamment en ce qui concerne l'égalité de traitement des entreprises, des salariés et des prestataires de formations ou de prestations entrant dans le champ d'application du présent livre, notamment au regard de leurs obligations prévues à l'article L. 6316-1 ;

« 3° Les modalités d'information, sur chacun des points mentionnés aux 1° et 2°, des entreprises ayant contribué au financement de la formation professionnelle et des prestataires de formation ;

« 4° Les conditions dans lesquelles un administrateur provisoire peut être nommé en cas de dysfonctionnement répété ou de défaillance de l'opérateur de compétences, notamment en matière de non respect des délais de paiement par l'opérateur, lesquels sont fixés au trentième jour suivant la date de réception des pièces justificatives pour le règlement des organismes de formation au titre des frais relatifs aux contrats de professionnalisation et aux contrats d'apprentissage ;

« 5° Les conditions dans lesquelles l'agrément de l'opérateur de compétences peut être accordé, refusé ou retiré, ainsi que, le cas échéant, les modalités de désignation par l'autorité administrative, pour les branches concernées, d'un opérateur de compétences, eu égard à l'intérêt général que constitue la cohérence et la pertinence économique de son champ d'intervention ;

« 6° Les règles applicables aux excédents financiers dont est susceptible de disposer l'opérateur de compétences agréé et les conditions de reversement de ces fonds à France compétences ;

« 7° Les conditions d'utilisation des versements ainsi que les modalités de fonctionnement des sections prévues à l'article L. 6332-3 ;

« 8° Les conditions de gestion des versements mentionnés à l'article L. 6123-5 ;

« 9° La définition et les modalités de fixation du plafond des dépenses pouvant être négociées dans le cadre de la convention prévue à l'article L. 6332-2 relatives aux frais de gestion, d'information et de mission des opérateurs de compétences. » ;

10° La sous-section 1 de la section 2 est abrogée ;

11° Le second alinéa de l'article L. 6332-9 est complété par une phrase ainsi rédigée : « Ils peuvent, le cas échéant, être créés au sein d'un opérateur de compétences mentionné à l'article L. 6332-1-1, selon des modalités définies par décret, et faire l'objet d'une gestion dans une section particulière. » ;

12° L'article L. 6332-11 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6332-11.-Deux fractions de la collecte, dont le montant est déterminé par un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, sont affectées au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et au conseil en évolution professionnelle et versées respectivement à l'organisme mentionné à l'article L. 6333-1 et à France compétences. » ;

13° Après le même article L. 6332-11, il est inséré un article L. 6332-11-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 6332-11-1.-Un accord de branche peut prévoir que la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section particulière d'un opérateur de compétences mentionné à l'article L. 6332-1-1. L'opérateur de compétences désigné est celui agréé pour recevoir les fonds mentionnés au c du 3° de l'article L. 6123-5 de la branche professionnelle concernée.

« Un décret détermine les modalités d'organisation et de fonctionnement de la section particulière mentionnée au premier alinéa du présent article. » ;

14° L'intitulé de la section 3 est ainsi rédigé : « Utilisation des fonds par les opérateurs de compétences pour la prise en charge de l'alternance, du compte personnel de formation et du développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés » ;

15° L'article L. 6332-14 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6332-14.-I.-L'opérateur de compétences prend en charge au titre de la section financière mentionnée au 1° de l'article L. 6332-3 :

« 1° Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation au niveau de prise en charge fixé par les branches ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un opérateur de compétences interprofessionnel gestionnaire des fonds de la formation professionnelle continue. Ce niveau est déterminé pour les contrats d'apprentissage en fonction du domaine d'activité du titre ou du diplôme visé. Ces niveaux de prise en charge prennent en compte les recommandations de France

compétences mentionnées au 10° de l'article L. 6123-5 en matière d'observation des coûts et de niveaux de prise en charge. Les niveaux de prise en charge fixés par les branches peuvent faire l'objet de modulations en fonction de critères et selon un montant déterminés par décret, en particulier lorsque le salarié est reconnu travailleur handicapé ou lorsqu'il existe d'autres sources de financement public. A défaut de fixation du niveau de la prise en charge ou de prise en compte des recommandations à une date et dans un délai fixés par voie réglementaire, les modalités de détermination de la prise en charge sont définies par décret ;

« 2° Les dépenses d'investissement visant à financer les équipements nécessaires à la réalisation des formations ;

« 3° Des frais annexes à la formation des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, notamment d'hébergement et de restauration, dans des conditions déterminées par décret ;

« 4° Les dépenses exposées par l'entreprise pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de onze salariés, lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur ou de maître d'apprentissage, limitées à un plafond horaire et à une durée maximale, ainsi que les coûts liés à l'exercice de ces fonctions engagés par l'entreprise dans la limite de plafonds mensuels et de durées maximales. Les plafonds et durées mentionnés au présent 4° sont fixés par décret ;

« 5° Les frais pédagogiques et les frais annexes d'une action de reconversion ou de promotion par l'alternance mentionné à l'article L. 6324-1.

« II.-L'opérateur de compétences peut également prendre en charge dans les conditions prévues au I du présent article :

« 1° Des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'inscription aux examens et de formation des bénéficiaires des contrats prévus aux articles L. 6221-1 et L. 6325-5 dans les cas de rupture du contrat définis aux articles L. 1233-3, L. 1243-4 et L. 6222-18, dans les cas prévus à l'article L. 6222-12-1 et dans les cas de redressement ou de liquidation judiciaires de l'entreprise ;

« 2° Une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise engagées pour :

« a) Les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 ;

« b) Les personnes qui ont été suivies par un référent avant la signature d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage ;

« c) Les personnes qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en contrat à durée indéterminée au cours des trois années précédant la signature du contrat de professionnalisation ;

« 3° Tout ou partie de la perte de ressources ainsi que des coûts de toute nature y compris ceux correspondant aux cotisations sociales et, le cas échéant, la rémunération et les frais annexes générés par la mobilité hors du territoire national des apprentis et des salariés en contrat de professionnalisation en application des articles L.6222-42 et L. 6325-25 ;

« 4° Les actions portées par une convention-cadre de coopération mentionnée au b du 1° du II de l'article L.6332-1, dans la limite d'un plafond fixé par voie réglementaire. » ;

16° L'article L. 6332-15 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6332-15.-Dans la limite d'un plafond déterminé par décret, les ressources prévues à l'article L. 5422-9 peuvent être utilisées pour participer au financement des contrats de professionnalisation des demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus.

« Dans ce cas, Pôle emploi, pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1, peut prendre en charge, directement ou par l'intermédiaire des opérateurs de compétences mentionnés à l'article L. 6332-14, les dépenses afférentes à ces contrats de professionnalisation dans les conditions prévues au même article L. 6332-14. » ;

17° Les articles L. 6332-16 et L. 6332-16-1 sont abrogés ;

18° L'article L. 6332-17 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6332-17.-L'opérateur de compétences finance au titre de la section financière mentionnée au 2° de l'article L. 6332-3 relative aux actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés :

« 1° Les coûts des actions de formation du plan de développement des compétences, de la rémunération du salarié en formation et des frais annexes ;

« 2° Un abondement du compte personnel de formation d'un salarié ;

« 3° Les coûts des diagnostics et d'accompagnement de ces entreprises en vue de la mise en œuvre d'actions de formation ;

« 4° La formation de demandeurs d'emploi, dont notamment la préparation opérationnelle à l'emploi mentionnée aux articles L. 6326-1 et L. 6326-3 ;

« 5° Les dépenses afférentes à la participation d'un salarié ou d'un bénévole à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience selon les modalités fixées par accord de branche.

« Les dépenses y afférentes couvrent :

« a) Les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;

« b) La rémunération du salarié ;

« c) Les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles qui s'y rattachent ;

« d) Le cas échéant, la taxe sur les salaires qui s'y rattache.

« Les modalités et priorités de prise en charge de ces frais sont définies par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences. » ;

19° La section 3 est complétée par un article L. 6332-17-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 6332-17-1.-Un décret détermine les conditions d'application de la présente section. »

II.-L'article L. 6341-4 du code du travail est complété par un 3° ainsi rédigé : « 3° En ce qui concerne les opérateurs de compétences, par décision du conseil d'administration. »

III.-Jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'alternance mentionnée à l'article 41 de la présente loi, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, les opérateurs de compétences mentionnés à l'article L. 6332-1 du code du travail peuvent financer des organismes prenant en charge notamment le conseil en évolution professionnelle, la formation de demandeurs d'emploi et le compte personnel de formation. Pendant la période prévue au premier alinéa du présent III, les actions de formations financées par le compte personnel de formation et les actions de formations au bénéfice des demandeurs d'emploi sont prises en charge par les opérateurs de compétences dans le cadre de deux sections financières spécifiques.

IV.-La validité des agréments délivrés aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue mentionnés à l'article L. 6332-1 du code du travail dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2018 et des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage mentionnés aux articles L. 6242-1 et L. 6242-2 du même code expire le 1er janvier 2019. Les organismes collecteurs paritaires agréés au 31 décembre 2018 bénéficient d'un agrément provisoire en tant qu'opérateurs de compétences à compter du 1er janvier 2019 et jusqu'au 31 mars 2019.

Un nouvel agrément, subordonné à l'existence d'un accord de branche conclu à cet effet entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord est pris sur le fondement de l'article L. 6332-1-1 dudit code, selon des modalités déterminées par décret, au plus tard au 1er avril 2019. En l'absence de convention de branche transmise à l'autorité administrative au 31 décembre 2018, celle-ci désigne pour la branche concernée un opérateur de compétences agréé.

Les transferts de biens, droits et obligations réalisés dans le cadre de dévolutions effectués jusqu'au 31 décembre 2019, à titre gratuit ou moyennant la seule prise en charge du passif ayant grevé l'acquisition des biens transférés au profit d'organismes agréés en application du même article L. 6332-1-1 ne donnent lieu au paiement d'aucun droit, taxe ou impôt de quelque nature que ce soit. Ils ne donnent pas non plus lieu au paiement de la contribution prévue à l'article 879 du code général des impôts.

V.-A la fin du troisième alinéa du II de l'article 17 de la loi n° 2014-288 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, l'année : « 2018 » est remplacée par l'année : « 2019 ».

VI.-Pour les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage habilités en application de l'article L. 6242-1 du code du travail et du troisième alinéa du II de l'article 17 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale dont l'activité cesse au plus tard le 31 décembre 2019, les reliquats de collecte de taxe d'apprentissage et de contribution supplémentaire à l'apprentissage non utilisés par ces

organismes ou non encaissés par les établissements bénéficiaires à la date du 31 décembre 2019 ainsi que les biens affectés à l'activité de collecte de cette taxe et financés par le produit de la taxe font l'objet d'une dévolution à un organisme agréé à compétence nationale de même nature, mentionné à l'article L. 6332-1 du code du travail, au plus tard le 15 juillet 2020.

Les transferts de biens, droits et obligations organisés dans le cadre de dévolutions jusqu'au 15 juillet 2020 sont réalisés à titre gratuit ou moyennant la seule prise en charge du passif ayant grevé l'acquisition des biens transférés au profit d'organismes agréés mentionnés au premier alinéa du présent VI et ne donnent lieu au paiement d'aucun droit, taxe ou impôt de quelque nature que ce soit. Ils ne donnent pas non plus lieu au paiement de la contribution prévue à l'article 879 du code général des impôts.

VII.-Pour les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage habilités en application de l'article L. 6242-2 du code du travail, les reliquats de collecte de taxe d'apprentissage et de contribution supplémentaire à l'apprentissage non utilisés par ces organismes ou non encaissés par les établissements bénéficiaires à la date du 31 décembre 2019 font l'objet d'un reversement au Trésor public au plus tard le 15 juillet 2020.

VIII.-Les IV et V entrent en vigueur dès la publication de la présente loi.

IX.-A compter du 1er janvier 2020, l'opérateur de compétences assure le financement des contrats d'apprentissage selon le niveau de prise en charge fixé par les branches selon les modalités mentionnées à l'article L. 6332-14 du code du travail.

X.-Jusqu'au 31 décembre 2021, dans le cadre des versements mentionnés au 1° de l'article L. 6123-5 du code du travail, France compétences peut attribuer des fonds au bénéfice des centres de formation des apprentis ayant des besoins de développement ou de trésorerie consécutifs à des projets de renforcement ou d'extension de leur offre de formation.

Article 42

I.-Le titre VI du livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° A l'intitulé, le mot : « continue » est supprimé ;

2° L'article L. 6361-1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6361-1.-L'Etat exerce un contrôle administratif et financier, dans les conditions prévues au présent titre, sur les actions prévues à l'article L. 6313-1 conduites par les employeurs lorsqu'elles sont financées par l'Etat, les collectivités territoriales, la Caisse des dépôts et consignations, Pôle emploi ou les opérateurs de compétences ainsi que sur le respect des obligations mentionnées à l'article L. 6323-13. » ;

3° L'article L. 6361-2 est ainsi modifié :

a) Le 1° est ainsi rédigé :

« 1° Les activités en matière de formation professionnelle conduites par :

« a) Les opérateurs de compétences ;

« b) Les organismes habilités à percevoir la contribution de financement mentionnée aux articles L. 6331-48 et L. 6331-54 ;

« c) Les organismes chargés de réaliser des conseils en évolution professionnelle qui sont financés à ce titre par France compétences ;

« d) Les commissions mentionnées à l'article L. 6323-17-6 agréées pour prendre en charge en charge les projets de transition professionnelle ;

« e) Les organismes chargés de réaliser tout ou partie des actions mentionnées à l'article L. 6313-1 ; » b) Au 2°, le mot : « continue » est supprimé ;

4° A la fin des premier et troisième alinéas de l'article L. 6361-3, le mot : « continue » est supprimé et, au premier alinéa, les mots : « de formation » sont supprimés ;

5° La sous-section 2 de la section 1 du chapitre 1er est abrogée ;

6° A l'article L. 6362-1, les mots : « les organismes paritaires agréés pour collecter ou gérer les fonds de la formation professionnelle continue, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 » sont remplacés par les mots : « les opérateurs de compétences, Pôle emploi, les commissions mentionnées à l'article L. 6323-17-6, les organismes habilités à percevoir la contribution de financement mentionnée aux articles L. 6331-48 et L. 6331-54, la Caisse des dépôts et consignations, France compétences » et les mots : « prestataires de formation » sont remplacés par les mots : « chargés de réaliser tout ou partie des actions mentionnées à l'article L. 6313-1 » ;

7° L'article L. 6362-2 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6362-2.-Les employeurs présentent aux agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5 les documents et pièces établissant le respect des obligations mentionnées à l'article L. 6323-13.

« A défaut, l'employeur n'est pas regardé comme ayant rempli les obligations qui lui incombent et verse au Trésor public, par décision de l'autorité administrative, les sommes mentionnées au troisième alinéa de l'article L. 6323-13. » ;

8° Le premier alinéa de l'article L. 6362-3 est ainsi modifié :

a) Les mots : « de formation, d'un organisme qui intervient dans les actions destinées à la validation des acquis de l'expérience ou d'un organisme chargé de réaliser les bilans de compétences » sont remplacés par les mots : « chargé de réaliser tout ou partie des actions mentionnées à l'article L. 6313-1 » ;

b) Le mot : « continue » est supprimé ;

c) Les mots : « la réalisation d'actions relevant du champ d'application défini à l'article L. 6313-1 » sont remplacés par les mots : « ceux définis aux articles L. 6313-1 à L. 6313-8 » ;

9° Le premier alinéa de l'article L. 6362-4 est ainsi rédigé :

« Les employeurs présentent les documents et pièces justifiant les objectifs et la réalisation des actions mentionnées à l'article L. 6313-1 ainsi que les moyens mis en œuvre à cet effet, lorsque ces actions sont financées par l'Etat, les collectivités

territoriales, la Caisse des dépôts et consignations, Pôle emploi ou les opérateurs de compétences. » ;

10° L'article L. 6362-5 est ainsi modifié :

- a) A la fin du 1°, le mot : « continue » est supprimé ;
- b) Au 2°, les mots : « le rattachement et le bien-fondé de ces dépenses » sont remplacés par les mots : « le bien-fondé de ces dépenses et leur rattachement » et, après le mot : « légales », sont insérés les mots : « et réglementaires » ;
- c) Au dernier alinéa, le mot : « considérées » est remplacé par les mots : « ou les emplois de fonds considérés » ;

11° L'article L. 6362-6 est ainsi modifié :

- a) Au premier alinéa, les mots : « prestataires d'actions de formation entrant dans le champ de la formation professionnelle continue au sens de » sont remplacés par les mots : « chargés de réaliser tout ou partie des actions mentionnées à » ;
- b) A la fin du même premier alinéa, les mots : « la réalité de ces actions » sont remplacés par les mots : « les objectifs et la réalisation de ces actions ainsi que les moyens mis en œuvre à cet effet » ;
- c) Au second alinéa, après le mot : « sommes », il est inséré le mot : « indûment » et, à la fin, les mots : « conformément à l'article L. 6354-1 » sont supprimés ;

12° Après l'article L. 6362-6, sont insérés les articles L. 6362-6-1 et L. 6362-6-2 ainsi rédigés :

« Art. L. 6362-6-1.-Les organismes mentionnés aux a à d du 1° de l'article L. 6361-2 versent au Trésor public une somme égale au montant des emplois de fonds injustifiés ayant fait l'objet d'une décision de rejet en application de l'article L. 6362-10.

« Art. L. 6362-6-2.-Les dépenses des organismes mentionnés au 2° de l'article L. 6361-2 qui ne sont pas conformes à leur objet ou aux stipulations des conventions conclues avec l'Etat donnent lieu à reversement à ce dernier, à due proportion de sa participation financière, dans les conditions prévues par les textes qui régissent ces conventions ou les stipulations de ces dernières. » ;

13° A l'article L. 6362-7, les mots : « prestataires d'actions de formation entrant dans le champ de la formation professionnelle continue au sens de » sont remplacés par les mots : « chargés de réaliser tout ou partie des actions mentionnées à » ; 14° L'article L. 6362-7-2 est ainsi modifié :

- a) Les mots : « prestataire de formation » sont remplacés par les mots : « organisme chargé de réaliser tout ou partie des actions mentionnées à l'article L. 6313-1 » ;
- b) Les mots : « à éluder l'une de ses obligations en matière de formation professionnelle ou » et les mots : « imputés à tort sur l'obligation en matière de formation ou » sont supprimés ;

15° A l'article L. 6362-8, le mot : « continue » est supprimé ;

16° A l'article L. 6362-10, les mots : « de dépenses » sont supprimés ;

17° Le premier alinéa de l'article L. 6362-11 est ainsi rédigé :

« Lorsque les contrôles ont porté sur des actions mentionnées à l'article L. 6313-1 ou des activités de conseil en évolution professionnelle financées par l'Etat, les collectivités territoriales, la Caisse des dépôts et consignations, France compétences, Pôle emploi,

les commissions mentionnées à l'article L. 6323-17-6, les employeurs, les opérateurs de compétences ou les organismes habilités à percevoir la contribution de financement mentionnée aux articles L. 6331-48 et L. 6331-54, l'autorité administrative les informe, chacun pour ce qui le concerne, des constats opérés. »

II.-Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'ordonnance mentionnée à l'article 41 de la présente loi, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, sans préjudice des prérogatives de l'administration fiscale, les agents mentionnés à l'article L. 6361-5 du code du travail sont habilités à contrôler, dans les conditions prévues au titre VI du livre III de la sixième partie du même code, les informations déclarées par les entreprises au titre de la contribution prévue à l'article 1609 quinquies du code général des impôts. Aux fins de ce contrôle, les entreprises remettent à ces agents tous documents et pièces justifiant le respect de leur obligation.

A défaut, les entreprises versent au Trésor public, par décision de l'autorité administrative, les sommes mentionnées à la seconde phrase du premier alinéa du V du même article 1609 quinquies. Ce versement est recouvré conformément à l'article L. 6362-12 du code du travail.

III.-Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'ordonnance mentionnée à l'article 41 de la présente loi, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, l'Etat exerce un contrôle administratif et financier, dans les conditions prévues au titre VI du livre III de la sixième partie du code du travail, sur les dépenses exposées par les employeurs au titre de leurs obligations de participation au développement de la formation professionnelle mentionnées à l'article L. 6322-37, dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2018, et aux sections 1 à 3 du chapitre Ier du titre III du livre III de la sixième partie du même code.

Les employeurs présentent aux agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5 dudit code les documents et pièces établissant la réalité et le bien-fondé des dépenses mentionnées au premier alinéa du présent III. A défaut, l'employeur n'est pas regardé comme ayant rempli les obligations qui lui incombent et verse au Trésor public, par décision de l'autorité administrative, les sommes mentionnées aux articles L. 6322-40, L. 6331-6, L. 6331-28 et L. 6331-30 du code du travail dans leur rédaction en vigueur au 31 décembre 2018 pour la participation assise sur les rémunérations versées au titre de l'année 2018 et celles mentionnées au 2° et au quatrième alinéa du B du III de l'article 37 de la présente loi pour les participations assises sur les rémunérations versées au titre des années 2019 et 2020. Ce versement est recouvré conformément à l'article L. 6362-12 du code du travail.

IV.-Les personnes assujetties aux contrôles mentionnés à l'article L. 6252-4 du code du travail et les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation mentionnés à l'article L. 6333-1 du même code, dans leur rédaction antérieure à la présente loi, qui cessent leur activité conformément à la présente loi restent soumis aux contrôles mentionnés aux articles L. 6252-4 et L. 6361-2 dudit code, selon les procédures et sous peine des sanctions prévues aux livres II et III de la sixième partie du même code dans leur rédaction antérieure à la présente loi, jusqu'à la fin de la troisième année qui suit leur dernière année d'activité en matière respectivement d'apprentissage et de formation professionnelle continue.

_____ { _____ }

Recommandation du Conseil de l'Europe du 20 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel

RECOMMANDATION DU CONSEIL

du 20 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel

(2012/C 398/01)

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment ses articles 165 et 166,

vu la proposition de la Commission européenne, considérant ce qui suit:

jeunesse, les prestataires de services d'enseignement et de formation, ainsi que les organisations de la société civile, sont autant d'intervenants de premier plan ayant un rôle important à

jouer pour ce qui est de faciliter l'accès aux possibilités d'apprentissage non formel et informel et les procédures ultérieures de validation des acquis.

- (1) 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.
- (2) À l'heure où l'Union européenne est confrontée à une grave crise économique qui a fait fortement grimper le chômage, en particulier chez les jeunes, et compte tenu du vieillissement de la population, la validation des savoirs, des aptitudes et des compétences utiles peut contribuer de façon encore plus importante 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.
- (3) 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 reconnaissance 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
- (4) La stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive préconise le développement des savoirs, des aptitudes et des compétences au profit de la croissance économique et de l'emploi. Les initiatives phares «Jeunesse en mouvement» et «Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois» qui y sont liées soulignent la nécessité de filières d'éducation plus souples qui puissent améliorer l'entrée puis la progression sur le marché du travail, faciliter la transition entre les phases de travail et d'apprentissage et promouvoir la validation de l'apprentissage non formel et informel.
- (5) Les conclusions du Conseil du 12 mai 2009 concernant un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation («Éducation et formation 2020») (1) indiquent que l'éducation et la formation tout au long de la vie devraient être considérées comme un principe fondamental qui transcende l'ensemble du cadre, qui est conçu pour couvrir l'éducation dans tous les contextes — qu'elle soit formelle, non formelle ou informelle.

- (6) La communication de 2009 intitulée «Une stratégie de l'Union européenne pour investir en faveur de la jeunesse et la mobiliser — Une méthode ouverte de coordination renouvelée pour aborder les enjeux et les perspectives de la jeunesse» préconisait une meilleure reconnaissance des aptitudes acquises de manière non formelle par les jeunes et soulignait la nécessité d'exploiter pleinement l'éventail d'instruments instaurés à l'échelle de l'UE pour la validation des savoirs, des aptitudes et des compétences et la reconnaissance des qualifications. Cette stratégie a été approuvée par la résolution du Conseil du 27 novembre 2009 relative à un cadre renouvelé pour la coopération européenne dans le domaine de la jeunesse (2010-2018) (1).
- (7) Dans le communiqué de Bruges de décembre 2010, les ministres européens chargés de l'enseignement et de la formation professionnels, les partenaires sociaux européens et la Commission européenne ont déclaré que les pays participants devraient commencer à mettre en place, en 2015 au plus tard, des procédures nationales de reconnaissance et de validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles, soutenues, le cas échéant, par des cadres nationaux des certifications.
- (8) Le communiqué de la Conférence des ministres européens chargés de l'enseignement supérieur qui s'est tenue à Louvain et Louvain-la-Neuve les 28 et 29 avril 2009 a insisté sur le fait que les politiques en faveur de l'apprentissage tout au long de la vie devraient, pour être efficaces, intégrer des principes fondamentaux et des procédures pour la reconnaissance des apprentissages antérieurs sur la base des résultats obtenus, tandis que les conclusions du Conseil du 28 novembre 2011 sur la modernisation de l'enseignement supérieur (2) invitaient les États membres à définir clairement des voies permettant d'accéder à l'enseignement supérieur après une formation professionnelle ou d'autres types d'enseignement, ainsi que des mécanismes permettant de reconnaître la formation et l'expérience acquises précédemment hors du secteur formel de l'éducation et de la formation.
- (9) La résolution du Conseil du 28 novembre 2011 sur un agenda européen renouvelé dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes (3) a érigé en priorité pour la période 2012-2014 la mise en place de systèmes de validation de l'éducation non formelle et informelle pleinement opérationnels dont l'utilisation doit être préconisée aux adultes de tous âges, quelles que soient leurs qualifications, ainsi qu'aux entreprises et autres organisations.
- (10) La résolution du Conseil du 19 décembre 2002 visant à promouvoir le renforcement de la coopération européenne en matière d'enseignement et de formation professionnels (4) et la déclaration de Copenhague du 30 novembre 2002 ont préconisé l'élaboration d'une série de principes communs en ce qui concerne la validation de l'apprentissage non formel et informel.
- (11) Les conclusions du 18 mai 2004 du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil, ont promu des principes européens communs pour l'identification et la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles.
- (12) Un inventaire européen de la validation de l'apprentissage non formel et informel contenant des informations actualisées sur les pratiques de validation des pays européens paraît régulièrement depuis 2004, tandis que des lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels ont été publiées en 2009.
- (13) La décision n°2241/2004/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 décembre 2004 instaurant un cadre communautaire unique pour la transparence des qualifications et des compétences (Europass) (5) a instauré l'Europass, un portefeuille européen que les citoyens peuvent utiliser pour mieux consigner, présenter et faire connaître leurs compétences et qualifications acquises dans toute l'Europe.
- (14) La résolution du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil, sur la reconnaissance de la valeur de l'éducation et de la formation non formelles et informelles dans le domaine de la jeunesse en Europe (6), du 18 mai 2006, invitait les États membres

à permettre le recensement des compétences acquises dans le cadre de l'éducation et de la formation non formelles ou informelles en vue de leur reconnaissance sur le marché du travail.

(15) Le Youthpass («passeport jeunesse») a été conçu pour être un outil de transparence destiné aux participants à des projets bénéficiant d'un financement du programme «Jeunesse en action» établi par le Parlement européen et le Conseil dans la décision n°1719/2006/CE (7).

(16) La recommandation du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2008 établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (8) invitait les États membres à établir des correspondances entre leurs systèmes de certification nationaux et le cadre européen des certifications et à favoriser la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles conformément aux principes européens communs convenus en mai 2004.

(19) La recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 (1) a établi un système européen de crédit d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET), à utiliser aux fins du transfert et de la capitalisation des acquis de l'apprentissage formel et, le cas échéant, de l'apprentissage non formel et informel.

(20) Les consultations menées sous la forme d'une enquête en ligne, les débats au sein des instances politiques concernées et toute une série d'activités d'apprentissage entre pairs associant les partenaires sociaux montrent qu'une majorité écrasante des intervenants pensent qu'il est important d'assurer la visibilité des savoirs, des aptitudes et des compétences acquis tout au long de la vie personnelle et professionnelle et qu'il existe un large soutien en faveur d'une initiative de l'Union visant à améliorer la politique et les pratiques de validation dans les États membres,

(17) Le système européen de transfert et d'accumulation de crédits (ECTS) instauré en 1989 dans le cadre du programme Erasmus permet l'octroi de crédits sur la base des résultats de l'apprentissage formel et de la charge de travail de l'étudiant et facilite l'octroi, par les établissements de l'enseignement supérieur, de crédits pour les acquis de l'apprentissage non formel et informel.

(18) La recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 relative à l'établissement d'un cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels (9) disposait que ce cadre devrait favoriser la mise en œuvre des principes européens communs pour l'identification et la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles en améliorant l'articulation entre l'enseignement, la formation et l'emploi, et en multipliant les passerelles entre l'éducation et la formation formelles, non formelles et informelles.

TENANT DÛMENT COMPTE DU PRINCIPE DE SUBSIDIARITÉ, LES ÉTATS MEMBRES DEVRAIENT:

- 1) mettre en place, en 2018 au plus tard, 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:
 - a) 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;
 - b) d'obtenir une qualification complète ou, le cas échéant, partielle, sur la base d'expériences d'apprentissage non formelles et informelles validées, sans préjudice des autres textes législatifs applicables de l'Union, notamment la directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles (2).

A ADOPTÉ LA PRÉSENTE RECOMMANDATION:

1. POUR OFFRIR AUX CITOYENS LA POSSIBILITÉ DE FAIRE VALOIR CE QU'ILS ONT APPRIS EN DEHORS DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION FORMELLES — Y COMPRIS PAR LE BIAIS DE LEURS EXPÉRIENCES DE MOBILITÉ — ET DE TIRER PARTI DE CET APPRENTISSAGE DANS LEUR VIE PROFESSIONNELLE ET LA SUITE DE LEURS APPRENTISSAGES, ET EN

Les États membres peuvent accorder la priorité à certains domaines et/ou secteurs dans le cadre de leurs modalités de validation, en fonction de leurs besoins;

- 2) intégrer, le cas échéant, les éléments suivants aux modalités de validation de

- l'apprentissage non formel et informel, tout en permettant à chacun de bénéficier de ces possibilités, séparément ou de manière combinée, en fonction de ses besoins:
- a) L'IDENTIFICATION des acquis d'apprentissage non formels et informels de la personne;
 - b) LES DOCUMENTS ATTESTANT les acquis d'apprentissage non formels et informels de la personne;
 - c) L'ÉVALUATION des acquis d'apprentissage non formels et informels de la personne;
 - d) LA CERTIFICATION des résultats de l'évaluation des acquis d'apprentissage non formels et informels de la personne sous la forme d'une qualification ou crédits conduisant à une qualification ou sous une autre forme jugée appropriée;
- 3) appliquer, le cas échéant, les principes ci-après aux modalités de validation de l'apprentissage non formel et informel, tout en tenant compte des caractéristiques et des besoins nationaux, régionaux et/ou locaux et sectoriels:
- a) les modalités de validation sont liées aux cadres nationaux des certifications et sont conformes au cadre européen des certifications;
 - b) les informations et les recommandations concernant les avantages et les possibilités de validation, ainsi que les procédures pertinentes, sont accessibles aux personnes et aux organisations;
 - c) les populations défavorisées, dont les chômeurs et les personnes exposées au chômage, sont plus particulièrement censées bénéficier des modalités de validation, la validation pouvant améliorer leur participation à l'apprentissage tout au long de la vie et leur accès au marché du travail;
 - d) les personnes qui sont au chômage ou qui risquent de l'être ont la possibilité, en fonction de la législation et des spécificités nationales, de faire faire, dans un délai raisonnable, si possible dans les six mois qui suivent la constatation d'un besoin, un bilan de leurs aptitudes visant à identifier leurs savoirs, aptitudes et compétences;
- e) la validation de l'apprentissage non formel et informel s'accompagne des orientations et des conseils appropriés et est facilement accessible;
 - f) 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;
 - g) le développement des compétences professionnelles du personnel intervenant dans le processus de validation est assuré dans tous les secteurs concernés;
 - h) les qualifications ou, le cas échéant, une partie des qualifications obtenues au moyen de la validation d'acquis d'apprentissage non formels et informels respectent des normes qui sont soit identiques, soit équivalentes aux normes pour les qualifications obtenues au terme de programmes d'enseignement ou de formation formels;
 - i) l'utilisation des outils de transparence de l'Union, tels que le cadre Europass ou Youthpass, est encouragée afin de faciliter la production des documents attestant les résultats d'apprentissage;
 - j) des synergies existent 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) inciter toutes les parties prenantes concernées — telles que les employeurs, les syndicats, les chambres de l'industrie, du commerce et de l'artisanat, les organismes nationaux intervenant dans la procédure de reconnaissance des qualifications professionnelles, les agences pour l'emploi, les organisations et animateurs de jeunesse, les prestataires de services d'enseignement et de formation et les organisations de la société civile — à participer à l'élaboration et à la mise en œuvre des éléments et des principes visés aux points 1 à 4.
- Pour encourager la participation à ce processus:
- a) 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;

- b) 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;
- 5) promouvoir la coordination concernant les modalités de validation entre les acteurs des secteurs de l'enseignement, de la formation, de l'emploi et de la jeunesse, ainsi qu'entre ceux des autres domaines d'action concernés.

2. LES ÉTATS MEMBRES ET LA COMMISSION DEVRAIENT PRENDRE LES MESURES SUIVANTES:

- a) assurer le suivi de la présente recommandation grâce au groupe consultatif pour le cadre européen des certifications créé par la recommandation du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2008 établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie ⁽¹⁾ (CEC) et faire en sorte que les organisations de jeunesse et les représentants du secteur associatif concernés soient associés, le cas échéant, aux activités ultérieures de ce groupe;
- b) rendre compte des progrès accomplis à la suite de l'adoption de la présente recommandation dans les prochains rapports conjoints du Conseil et de la Commission au titre du cadre stratégique «Éducation et formation 2020» ainsi que dans les futurs rapports conjoints de l'UE sur la jeunesse s'inscrivant dans le cadre renouvelé pour la coopération européenne dans le domaine de la jeunesse;
- c) contribuer à la mise en œuvre de la présente recommandation en recourant à l'expertise des agences de l'Union, notamment du Cedefop, et en rendant compte de la situation

en matière de validation de l'apprentissage non formel et informel dans le rapport annuel sur l'état d'avancement des cadres nationaux de certification.

3. LA COMMISSION DEVRAIT PRENDRE LES MESURES SUIVANTES:

- a) aider les États membres et les parties prenantes en:
 - facilitant un apprentissage entre pairs et des échanges d'expérience et de bonnes pratiques efficaces,
 - procédant régulièrement au réexamen des lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels, en étroite concertation avec les États membres,
 - procédant régulièrement au réexamen de l'inventaire européen de la validation des acquis non formels et informels, en coopération avec les États membres;
- b) d'ici 2018, envisager de poursuivre la mise au point, en concertation avec les États membres, comme le prévoit la décision n°2241/2004/CE, d'instruments dans le cadre d'Europass qui facilitent la transparence, à l'échelle de l'Union, des acquis d'apprentissage non formels et informels validés;
- c) veiller, en coopération avec les États membres, à ce que le programme d'apprentissage tout au long de la vie, le programme «Jeunesse en action» et, sans préjuger des négociations sur le prochain cadre financier pluriannuel, le futur programme européen pour l'éducation, la formation, la jeunesse et le sport et les fonds structurels européens soient utilisés pour soutenir la mise en œuvre de la présente recommandation;
- d) examiner et évaluer, en coopération avec les États membres et après consultation des parties prenantes concernées, les mesures prises en réponse à la présente recommandation, et faire part au Conseil, d'ici le 31 décembre 2019, de l'expérience acquise et des conséquences à en tirer pour l'avenir,

y compris, au besoin, quant à une évaluation
et une révision éventuelles de la présente
recommandation.

Fait à Bruxelles, le 20 décembre 2012.

Par le
Conseil Le
président
E. FLOURENTZOU

_____ () _____

ANNEXES : DÉFINITIONS

Aux fins de la présente recommandation, on entend par:

- a) *apprentissage formel*, un apprentissage dispensé dans un contexte organisé et structuré, spécifiquement consacré à l'apprentissage, et qui débouche généralement sur la délivrance d'une qualification, en général sous la forme d'un certificat ou d'un diplôme; il comprend les systèmes d'enseignement général, de formation professionnelle initiale et d'enseignement supérieur;
- b) *apprentissage non formel*, un apprentissage dispensé sous forme d'activités planifiées (en termes d'objectifs d'apprentissage et de temps d'apprentissage), reposant sur une certaine forme de ressources ou d'accompagnement (relations étudiant-professeur, par exemple); il peut consister en des programmes d'acquisition d'aptitudes professionnelles, d'alphabétisation des adultes et de formation de base pour des jeunes en décrochage scolaire; l'apprentissage non formel consiste très souvent en des formations en entreprise par lesquelles les employeurs mettent à jour et améliorent les compétences de leurs travailleurs (par exemple dans le domaine des TIC), de formations structurées en ligne (par exemple à l'aide de ressources didactiques en libre accès) et de cours proposés par des organisations de la société civile pour leurs membres, leur groupe cible ou le grand public;
- c) *apprentissage informel*, un apprentissage découlant des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs et il n'est ni organisé ni structuré en termes d'objectifs, de temps ou de ressources, il peut posséder un caractère non intentionnel de la part de l'apprenant; les acquis de l'apprentissage informel peuvent être des aptitudes acquises par des expériences personnelles et professionnelles, des compétences en gestion de projets ou en informatique acquises au travail, des langues apprises et des aptitudes interculturelles acquises durant un séjour à l'étranger, des compétences informatiques acquises en dehors du travail, des aptitudes acquises dans le cadre d'activités bénévoles, culturelles ou sportives, par le biais du travail auprès des jeunes ou d'activités à domicile (garde d'un enfant, par exemple);
- d) *ressources didactiques en libre accès, des matériels numérisés* offerts gratuitement et librement aux éducateurs, aux étudiants et aux apprenants autonomes pour qu'ils les utilisent et les réutilisent à des fins d'enseignement, d'apprentissage et de recherche; elles comprennent des contenus pédagogiques, des logiciels permettant de créer, d'utiliser et de diffuser des contenus ainsi que des ressources de mise en œuvre, telles que les licences ouvertes; les ressources didactiques en libre accès font également référence à une somme d'actifs numériques qui peuvent être adaptés et qui procurent des avantages sans restreindre pour d'autres la possibilité d'en bénéficier;
- e) *bilan des aptitudes*, un processus visant à identifier et analyser les savoirs, aptitudes et compétences d'une personne, y compris ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et/ou envisager une réorientation professionnelle ou un projet de formation; le bilan des aptitudes a pour but d'aider la personne à analyser son parcours professionnel antérieur, à se situer dans le monde du travail et à planifier son parcours de carrière ou, dans certains cas, à se préparer en vue de la validation des acquis d'apprentissage non formels et informels;
- f) *qualification*, le résultat formel d'un processus d'évaluation et de validation obtenu lorsqu'une autorité compétente établit qu'une personne possède des résultats d'apprentissage correspondant à une norme donnée;
- g) *résultats d'apprentissage*, l'énoncé de ce que l'apprenant sait, comprend et est capable de réaliser au terme d'un processus d'apprentissage; ces résultats sont définis sous la forme de savoirs, d'aptitudes et de compétences;
- h) Un *cadre national de certification* est l'instrument de classification des certifications en fonction d'un ensemble de critères correspondant à des niveaux déterminés d'apprentissage, qui vise à intégrer et à coordonner les sous-systèmes nationaux de certification et à améliorer la transparence, l'accessibilité, la gradation et la qualité des certifications à l'égard du marché du travail et de la société civile;
- i) *validation*, un processus de *confirmation*, par un organisme habilité, qu'une personne a acquis des résultats d'apprentissage correspondant à une norme donnée et elle consiste en quatre étapes distinctes mentionnées ci-après:
 - 1) L'IDENTIFICATION, par un dialogue, des expériences spécifiques de l'intéressé,
 - 2) LES DOCUMENTS — visant à rendre ces expériences visibles,
 - 3) L'ÉVALUATION formelle de ces expériences, et
 - 4) LA CERTIFICATION des résultats de l'évaluation, qui peut conduire à une qualification partielle ou complète; j) *reconnaissance des apprentissages antérieurs*, la validation des résultats de l'apprentissage, qu'il soit formel, non formel ou informel, obtenus avant la demande de validation.

Recommandation du Conseil de l'Europe concernant le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie

RECOMMANDATION DU CONSEIL

du 22 mai 2017

concernant le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et annulant la recommandation du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2008 établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie

(2017/C 189/03)

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE, vu le traité sur le fonctionnement de

l'Union européenne, et notamment ses articles 165 et 166, vu la

proposition de la Commission européenne, considérant ce qui suit:

- (1) Les certifications ont de multiples fonctions. Elles indiquent aux employeurs ce que leurs détenteurs sont censés savoir et être capables de faire (les «acquis d'apprentissage»). Elles peuvent constituer une condition d'accès à certaines professions réglementées. Elles aident les autorités et les prestataires de l'enseignement et de la formation à déterminer le niveau et le contenu de l'apprentissage accompli par une personne donnée. Elles ont aussi de l'importance sur le plan personnel, puisqu'elles sanctionnent les réussites des apprenants. Le rôle des certifications est donc crucial en ce qu'elles améliorent l'employabilité, favorisent la mobilité et donnent accès à la formation continue.
- (2) Les certifications sont le résultat formel d'un processus d'évaluation et de validation par une autorité compétente et prennent en général la forme de documents tels que des certificats ou des diplômes. Elles indiquent qu'une personne possède des acquis d'apprentissage correspondant à des normes données. Ces acquis ont pu être obtenus par une multitude de voies, dans des contextes formels, non formels ou informels, dans un cadre national ou international. L'information sur les acquis d'apprentissage devrait être transparente et facile d'accès.
- (3) La recommandation du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2008 établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (1) a créé un cadre de référence commun qui comprend huit niveaux de certification exprimés en acquis d'apprentissage avec des niveaux de compétence croissants. Ces niveaux servent de grille de transposition entre les différents systèmes et niveaux de certification. Le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (CEC) vise à améliorer la transparence, la comparabilité et la transférabilité des certifications décernées.
- (4) La présente recommandation vise, d'une manière générale, à contribuer à la modernisation des systèmes d'éducation et de formation et à l'amélioration de l'employabilité, de la mobilité et de l'intégration sociale des travailleurs et des apprenants. Elle vise aussi à améliorer l'articulation entre les apprentissages formel, non formel et informel et à encourager la validation des acquis d'apprentissage obtenus dans différents contextes.

- (5) Les États membres ont élaboré ou sont en train d'élaborer des cadres nationaux des certifications fondés sur les acquis d'apprentissage et les mettent en correspondance avec le CEC par un processus de «référencement». Les niveaux du CEC et les descripteurs des acquis d'apprentissage permettent d'améliorer la transparence et la comparabilité des certifications des différents systèmes nationaux. Ils contribuent aussi à la réorientation générale de l'éducation et de la formation vers une approche fondée sur les acquis d'apprentissage. La mise en correspondance avec le CEC devrait se faire au travers des cadres nationaux des certifications ou, à défaut, des systèmes nationaux de certification (ci-après dénommés «cadres ou systèmes nationaux de certification»).
- (6) Les certifications sont plus claires et plus faciles à comparer quand elles sont présentées dans des documents qui mentionnent le niveau correspondant du CEC et décrivent les acquis d'apprentissage obtenus.
- (7) Il convient d'associer toute une série de parties prenantes à l'application du CEC à l'échelon européen et national afin que celui-ci recueille un large soutien. Les principales parties prenantes comprennent tous les apprenants, les prestataires d'enseignement et de formation, les autorités certificatrices, les organismes chargés de l'assurance de la qualité, les employeurs, les syndicats, les chambres de l'industrie, du commerce et de l'artisanat, les organismes intervenant dans la reconnaissance des qualifications universitaires et professionnelles, les services de l'emploi et les services chargés de l'intégration des migrants.
- (8) Dans son rapport au Parlement européen et au Conseil du 19 décembre 2013 sur l'évaluation du CEC, la Commission concluait que le CEC est largement admis comme point de référence pour l'établissement de cadres nationaux des certifications, la mise en œuvre de l'approche fondée sur les acquis d'apprentissage, et l'amélioration de la transparence et de la reconnaissance des aptitudes et compétences. Elle soulignait que l'Union devrait permettre aux apprenants et aux travailleurs d'améliorer la visibilité de leurs aptitudes et compétences, quel que soit le lieu où ils les ont acquises.
- (9) Dans ce rapport, la Commission a en outre conclu que le groupe consultatif pour le CEC a formulé des orientations efficaces pour les processus nationaux de mise en correspondance et établi un climat de confiance et de compréhension entre les pays participants. Elle est également parvenue à la conclusion que l'efficacité des points de coordination nationaux du CEC dépend en grande partie de la manière dont ils sont liés à la gouvernance nationale du processus de référencement.
- (10) Compte tenu de l'évaluation positive dont il fait l'objet, le groupe consultatif pour le CEC doit absolument être maintenu afin de permettre une mise en œuvre cohérente, transparente et coordonnée de la présente recommandation.
- (11) La transparence et la reconnaissance des compétences et des qualifications figurent parmi les priorités du rapport conjoint 2015 du Conseil et de la Commission sur la mise en œuvre du cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation (« Éducation et formation 2020»). Ce rapport souligne qu'il convient de continuer à développer le CEC afin de renforcer la transparence et la comparabilité des certifications. En ce qui concerne les migrants nouvellement arrivés, il souligne également que les instruments existants en matière de transparence pourraient contribuer à une meilleure intelligibilité des certifications étrangères dans l'Union et vice versa.
- (12) Le CEC et les cadres ou systèmes nationaux de certification mis en correspondance peuvent bénéficier aux pratiques existantes de reconnaissance en renforçant la confiance à l'égard des certifications et en contribuant à leur intelligibilité et à leur comparabilité, ce qui peut faciliter la reconnaissance à des fins d'emploi ou d'apprentissage. Les cadres supranationaux des certifications tels que le CEC pourraient servir d'outil d'information pour les pratiques en matière de reconnaissance, comme indiqué dans la recommandation sur l'utilisation des cadres des qualifications dans la

reconnaissance des qualifications étrangères, adoptée au titre de la convention sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur dans la région européenne.

- (13) Les cadres ou systèmes nationaux de certification changeant au fil du temps, leur correspondance avec le CEC doit être revue et mise à jour, le cas échéant.
- (14) La confiance dans la qualité et le contenu des certifications qui s'inscrivent dans des cadres ou systèmes nationaux de certification et qui sont mises en correspondance avec le CEC (ci-après dénommées «certifications correspondant à un niveau du CEC») est primordiale pour encourager la mobilité des apprenants et des travailleurs à l'intérieur et au-delà des frontières sectorielles et géographiques. La recommandation du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2008 établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie énonçait des principes communs régissant l'assurance de la qualité dans l'enseignement supérieur et dans l'enseignement et la formation professionnels. Ces principes respectaient la responsabilité des États membres quant aux modalités d'assurance de la qualité applicables aux certifications nationales, conformément au principe de subsidiarité. Les références et lignes directrices pour l'assurance qualité dans l'espace européen de l'enseignement supérieur et le cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels ont servi de base à de tels principes communs.
- (15) On pourrait envisager la possibilité de créer, en dehors du domaine de l'enseignement supérieur, un répertoire consacré aux organismes qui contrôlent les systèmes d'assurance de la qualité applicables aux certifications.
- (16) Les systèmes d'unités capitalisables peuvent aider les personnes dans leur parcours d'apprentissage en facilitant les filières d'apprentissage modulables et les transferts entre différents niveaux et types d'enseignement et de formation, ainsi que d'un pays à l'autre, en permettant aux apprenants d'accumuler et de transférer divers acquis d'apprentissage provenant de contextes d'apprentissage différents, dont l'apprentissage en ligne, non formel et informel. L'approche fondée sur les acquis d'apprentissage peut également faciliter la conception, la transmission à l'apprenant et l'évaluation des certifications ou de parties de certifications.
- (17) Les systèmes d'unités capitalisables en place à l'échelon national et européen fonctionnent dans des contextes institutionnels tels que l'enseignement supérieur ou l'enseignement et la formation professionnels. Au niveau européen, le système européen de transfert et d'accumulation des crédits a été développé au sein de l'espace européen de l'enseignement supérieur. Le système européen de crédit d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels est quant à lui mis en place conformément à la recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 établissant le système européen de crédit d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET) ⁽¹⁾. Les liens entre les cadres nationaux des certifications et les systèmes d'unités capitalisables pourraient le cas échéant être encouragés.
- (18) Alors que l'acquis de l'Union en matière d'immigration légale et d'asile prévoit une égalité de traitement avec les ressortissants de l'Union européenne en ce qui concerne la reconnaissance des qualifications et même des mesures de facilitation ciblant les bénéficiaires d'une protection internationale, conformément à la directive 2011/95/UE du Parlement européen et du Conseil ⁽²⁾, des taux élevés de surqualification et de sousemploi subsistent parmi les ressortissants de pays tiers issus de l'enseignement supérieur. La coopération entre l'Union et les pays tiers visant à la transparence des certifications peut contribuer à l'intégration des migrants sur les marchés du travail de l'Union. L'intensification des flux migratoires à destination et en provenance de l'Union impose de mieux comprendre les certifications décernées en dehors de l'Union et de les reconnaître à leur juste valeur.
- (19) Les principales caractéristiques du CEC, à savoir son approche fondée sur les acquis d'apprentissage, la définition de descripteurs de niveaux et l'établissement de critères

de référencement mis au point par le groupe consultatif pour le CEC, ont représenté une source d'inspiration pour l'élaboration, dans le monde entier, de cadres nationaux et régionaux des certifications. Un nombre croissant de pays tiers et de régions tentent d'établir des liens plus étroits entre leurs cadres des certifications et le CEC.

- (20) La directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil ⁽³⁾ dispose que la Commission peut mettre en place, par voie d'actes délégués, des cadres communs de formation pour les professions réglementées sous la forme d'un ensemble commun de connaissances, d'aptitudes et de compétences. Les cadres communs de formation doivent se fonder sur les niveaux du CEC. Pour les qualifications professionnelles reconnues conformément à ladite directive, la mise en correspondance avec les niveaux du CEC ne doit pas altérer les droits d'accès au marché du travail.
- (21) Le cadre des certifications de l'espace européen de l'enseignement supérieur comporte des descripteurs pour le cycle court (qui peut être lié ou intégré au premier cycle) et pour les premier, deuxième et troisième cycles de l'enseignement supérieur. Chaque descripteur de cycle énonce les résultats et aptitudes associés aux certifications décernées à la fin du cycle concerné. Le CEC est compatible avec ledit cadre et ses descripteurs de cycle. Le cycle court (qui peut être lié ou intégré au premier cycle) et les premier, deuxième et troisième cycles du cadre des certifications pour l'espace européen de l'enseignement supérieur correspondent respectivement aux niveaux 5 à 8 du CEC.
- (22) La décision n° 2241/2004/CE du Parlement européen et du Conseil ⁽⁴⁾ aide les personnes à mieux présenter leurs aptitudes, compétences et qualifications.
- (23) Une classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions (ESCO) est en cours de développement par la Commission. Utilisée sur une base volontaire, elle pourrait améliorer l'articulation entre l'éducation et l'emploi. Les données développées par les États membres dans le contexte du CEC pourraient servir de contribution pour cette classification.
- (24) Il convient d'assurer un accès aisé du public aux informations sur la mise en correspondance des cadres ou systèmes nationaux de certification avec le CEC et sur les certifications correspondant à un niveau du CEC. Le recours à des structures et à des formats communs de données contribuerait à atteindre cet objectif, tout en facilitant l'intelligibilité et l'utilisation des informations publiées sur les certifications.
- (25) Il convient d'appliquer le CEC, les cadres ou systèmes nationaux de certification et les instruments en matière de transparence et de reconnaissance des aptitudes, des compétences et des qualifications, y compris ceux concernant l'assurance de la qualité et le transfert et l'accumulation d'unités capitalisables, ainsi que les instruments conçus dans le cadre de l'espace européen de l'enseignement supérieur en matière de transparence et de reconnaissance des aptitudes, des compétences et des qualifications, de manière à dégager, à l'échelon national et européen, la cohérence, la complémentarité et les synergies dont ils sont porteurs.
- (26) Le CEC devrait être développé en parfaite cohérence avec l'actuelle coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation au titre du cadre stratégique «Éducation et formation 2020» et des futurs cadres stratégiques européens en la matière.
- (27) La présente recommandation ne remplace ou ne définit aucun cadre ou système national de certification. Le CEC ne définit aucune certification particulière ou compétence individuelle, chaque certification particulière devant être rattachée au niveau correspondant du cadre au moyen des systèmes nationaux de certification visés.
- (28) La présente recommandation renforce le CEC en tant que cadre de référence commun comprenant huit niveaux exprimés en acquis d'apprentissage et servant de grille de transposition entre les différents cadres ou systèmes de certification et leurs niveaux.

(29) Vu son caractère non contraignant, la présente recommandation est conforme aux principes de subsidiarité et de proportionnalité en ce sens qu'elle soutient et complète l'action des États membres en facilitant la coopération entre eux afin d'améliorer la transparence, la comparabilité et la transférabilité des certifications décernées. Il convient qu'elle soit mise en œuvre conformément à la législation et aux pratiques nationales,

RECOMMANDE AUX ÉTATS MEMBRES, EN FONCTION DE LEUR SITUATION:

1. d'utiliser le CEC pour procéder au référencement des cadres ou systèmes nationaux de certification et pour comparer tous les types et niveaux de certification dans l'Union qui s'inscrivent dans des cadres ou systèmes nationaux de certification, à l'aide des critères énoncés à l'annexe III et en mettant leurs niveaux de certification en correspondance avec les niveaux du CEC définis à l'annexe II;
2. le cas échéant, de revoir et de mettre à jour, à l'aide des critères énoncés à l'annexe III, la correspondance établie entre les niveaux des cadres ou systèmes nationaux de certification et ceux du CEC définis à l'annexe II, en tenant dûment compte du contexte national;
3. de veiller à la conformité des certifications correspondant à un niveau du CEC avec les principes communs d'assurance de la qualité énoncés à l'annexe IV, sans préjudice des principes nationaux d'assurance de la qualité applicables aux certifications nationales;
4. le cas échéant, de favoriser les liens entre les systèmes d'unités capitalisables et les cadres ou systèmes nationaux de certification en tenant compte des principes communs régissant les systèmes d'unités capitalisables énoncés à l'annexe V, sans préjudice des décisions nationales visant à i) mettre en place de tels systèmes et ii) établir des liens entre ces systèmes et les cadres ou systèmes nationaux de certification. Ces principes communs ne donneront pas lieu à une reconnaissance automatique des qualifications;
5. s'il y a lieu, de prendre des mesures pour que tous les nouveaux documents de certification délivrés par les autorités compétentes (certificats, diplômes, suppléments à ces certificats ou diplômes), et/ou les répertoires de certifications, fassent clairement mention du niveau correspondant du CEC;
6. de mettre à la disposition du public, à l'échelon national et européen, les résultats du processus de référencement et de veiller dans la mesure du possible à ce que les informations sur les certifications et les acquis d'apprentissage concernés soient rendues accessibles et publiées, à l'aide des champs de données figurant à l'annexe VI;
7. d'encourager les partenaires sociaux, les services publics de l'emploi, les prestataires d'enseignement, les organismes chargés de l'assurance de la qualité et les pouvoirs publics à se servir du CEC pour faciliter la comparaison des certifications et contribuer à la transparence des acquis d'apprentissage;
8. de veiller à la poursuite et à la coordination des tâches exécutées par les points de coordination nationaux du CEC. Les tâches principales de ces points de coordination consistent à soutenir les autorités nationales dans la mise en correspondance des cadres ou systèmes nationaux de certification avec le CEC et à rapprocher le CEC des personnes et des organisations;

RECOMMANDE À LA COMMISSION, AGISSANT EN COLLABORATION AVEC LES ÉTATS MEMBRES ET LES PARTIES PRENANTES AU SEIN DU GROUPE CONSULTATIF POUR LE CEC:

9. de contribuer à une application cohérente du CEC dans tous les États membres en examinant et en comparant les méthodes utilisées pour déterminer les niveaux des certifications dans les cadres ou systèmes nationaux de certification, en tenant dûment compte des contextes nationaux;

10. en tenant dûment compte des contextes nationaux, de soutenir la conception de méthodes destinées à décrire, utiliser et mettre en œuvre les acquis d'apprentissage pour accroître la transparence ainsi que l'intelligibilité et la comparabilité des certifications;
11. de soutenir la mise en place, à titre volontaire, de procédures concernant la détermination des niveaux des certifications internationales grâce aux cadres ou systèmes nationaux de certification et à l'échange d'informations et la consultation entre les États membres sur ces procédures afin d'assurer la cohérence;
12. d'élaborer des orientations pour la communication relative au CEC, notamment pour la mention des niveaux du CEC sur les certificats, diplômes et suppléments nouvellement délivrés, et/ou dans les répertoires de certifications, conformément aux systèmes nationaux et aux règles nationales concernant des certificats et diplômes;
13. d'étudier les possibilités de définir et d'appliquer des critères et des procédures permettant, conformément aux accords internationaux, de comparer les cadres nationaux et régionaux des certifications des pays tiers avec le CEC;
14. de mettre en place des activités d'apprentissage entre pairs et des échanges de bonnes pratiques entre les États membres et, le cas échéant, de faciliter le conseil entre pairs à la demande des États membres;

RECOMMANDE À LA COMMISSION:

15. de veiller à ce que la mise en œuvre de la présente recommandation soit soutenue par des actions financées au titre de programmes pertinents de l'Union;
16. de veiller à ce que l'application du CEC fasse l'objet d'une gouvernance efficace, en conservant et en appuyant pleinement le groupe consultatif pour le CEC, créé en 2009 et constitué de représentants des États membres et d'autres pays participants, des partenaires sociaux et d'autres parties prenantes, le cas échéant. Ce groupe devrait assurer la cohérence globale et favoriser la transparence et la confiance dans le processus de mise en correspondance des cadres ou systèmes nationaux de certification avec le CEC;
17. de rendre compte des progrès accomplis à la suite de l'adoption de la présente recommandation, le cas échéant, dans le contexte des cadres stratégiques appropriés ayant pour objet l'éducation, la formation et l'emploi;
18. d'examiner et d'évaluer, en coopération avec les États membres et après consultation des parties prenantes concernées, les mesures prises à la suite de la présente recommandation, et de faire part au Conseil, d'ici 2022, de l'expérience acquise et des enseignements à en tirer pour l'avenir, y compris quant au réexamen et à la révision de la présente recommandation, si besoin est.

La recommandation du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2008 établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie est abrogée.

Bruxelles, le 22 mai 2017.

Par le Conseil

Le président

E. BARTOLO

—

Définitions

Aux fins de la présente recommandation, on entend par :

- a) «*certification*»: le résultat formel d'un processus d'évaluation et de validation obtenu lorsqu'une autorité compétente établit qu'une personne possède les acquis d'apprentissage correspondant à des normes données;
- b) «*système national de certification*»: l'ensemble des activités d'un État membre ayant trait à la reconnaissance des acquis d'apprentissage, ainsi que des autres mécanismes qui relient l'enseignement et la formation au marché du travail et à la société civile. Ces activités incluent l'élaboration et l'application de dispositifs et de processus institutionnels concernant l'assurance de la qualité, l'évaluation et la délivrance des certifications. Un système national de certification peut être constitué de plusieurs sous-systèmes et inclure un cadre national des certifications;
- c) «*cadre national des certifications*»: l'instrument de classification des certifications en fonction d'un ensemble de critères correspondant à des niveaux déterminés d'apprentissage, qui vise à intégrer et à coordonner les sous-systèmes nationaux de certification et à améliorer la transparence, l'accessibilité, la gradation et la qualité des certifications à l'égard du marché du travail et de la société civile;
- d) «*certification internationale*»: la certification décernée par un organisme international légalement constitué (association, organisation, secteur ou entreprise) ou par un organisme national agissant au nom d'un organisme international, qui est utilisée dans plus d'un pays et qui porte sur des acquis d'apprentissage évalués par rapport à des normes établies par un organisme international;
- e) «*acquis d'apprentissage*»: l'énoncé de ce que l'apprenant sait, comprend et est capable de faire au terme d'un processus d'apprentissage; ces acquis sont définis sous la forme de savoirs et d'aptitudes et en termes de responsabilité et d'autonomie;
- f) «*savoir*»: le résultat de l'assimilation d'informations grâce à l'apprentissage. Le savoir est un ensemble de faits, de principes, de théories et de pratiques lié à un domaine de travail ou d'études. Le CEC fait référence à des savoirs théoriques et/ou factuels;
- g) «*aptitude*»: la capacité d'appliquer un savoir et d'utiliser un savoir-faire pour effectuer des tâches et résoudre des problèmes. Le CEC fait référence à des aptitudes cognitives (fondées sur l'utilisation de la pensée logique, intuitive et créative) ou pratiques (fondées sur la dextérité manuelle ainsi que sur l'utilisation de méthodes, de matériels, d'outils et d'instruments);
- h) «*responsabilité et autonomie*»: la capacité d'appliquer un savoir et des aptitudes de manière autonome et responsable;
- i) «*compétence*»: la capacité avérée d'utiliser des savoirs, des aptitudes et des dispositions personnelles, sociales et/ou méthodologiques dans les situations de travail ou d'études et pour le développement professionnel ou personnel;
- j) «*validation de l'apprentissage non formel et informel*»: le processus de confirmation, par une autorité compétente, qu'une personne possède des acquis d'apprentissage, obtenus dans un contexte d'apprentissage non formel et informel, correspondant à une norme donnée. La validation comprend quatre étapes distinctes: l'identification par un dialogue des

expériences spécifiques de l'intéressé, les documents témoignant de ces expériences, l'évaluation formelle de ces expériences et la certification des résultats de l'évaluation, qui peut conduire à une certification partielle ou complète;

- k) «*reconnaissance formelle des acquis d'apprentissage*»: le processus d'octroi par une autorité compétente d'un statut officiel aux acquis d'apprentissage, en vue d'un emploi ou de la poursuite des études, au moyen de: i) la délivrance de certifications (certificats, diplômes ou titres), ii) la validation de l'apprentissage non formel et informel, et iii) l'octroi d'équivalences, de crédits ou de dispenses;
- l) «*crédits*» ou «*unités capitalisables*»: la confirmation de l'évaluation et de la validation par une autorité compétente, selon une norme convenue, d'un ensemble cohérent d'acquis d'apprentissage formant une partie d'une certification: les autorités compétentes octroient des crédits lorsque la personne prouve, grâce à des évaluations appropriées, qu'elle a obtenu les acquis d'apprentissage déterminés, ces crédits pouvant être exprimés sous une forme quantitative (points de crédit ou unités capitalisables, par exemple), qui reflète la charge de travail généralement supposée nécessaire à une personne pour qu'elle obtienne lesdits acquis;
- m) «*systèmes de crédits*» ou «*systèmes d'unités capitalisables*»: un outil de transparence destiné à faciliter la reconnaissance des crédits ou unités capitalisables. Ces systèmes peuvent prévoir notamment des équivalences, des exemptions, des unités ou modules pouvant être accumulés et transférés, une autonomie des prestataires qui peuvent individualiser les parcours d'apprentissage et la validation de l'apprentissage non formel et informel;
- n) «*transfert de crédits*» ou «*transfert d'unités capitalisables*»: la procédure permettant aux personnes ayant accumulé des crédits ou unités capitalisables dans un contexte de les faire reconnaître et prendre en compte dans un autre contexte.

système de certification.

	Savoirs	Aptitudes	Responsabilité et autonomie
	Le CEC fait référence à des savoirs théoriques et/ou factuels.	Le CEC fait référence à des aptitudes cognitives (fondées sur l'utilisation de la pensée logique, intuitive et créative) et pratiques (fondées sur la dextérité ainsi que sur l'utilisation de méthodes, de matériels, d'outils et d'instruments).	Le CEC fait référence à la capacité de l'apprenant d'appliquer des savoirs et des aptitudes de manière autonome et responsable.
Niveau 1 Acquis d'apprentissage correspondant au niveau 1:	savoirs généraux de base	aptitudes de base requises pour effectuer des tâches simples	travailler ou étudier sous supervision directe dans un cadre structuré
Niveau 2 Acquis d'apprentissage correspondant au niveau 2:	savoirs factuels de base dans un domaine de travail ou d'études	aptitudes cognitives et pratiques de base requises pour utiliser des informations utiles afin d'effectuer des tâches et de résoudre des problèmes courants à l'aide de règles et d'outils simples	travailler ou étudier sous supervision avec un certain degré d'autonomie
Niveau 3 Acquis d'apprentissage correspondant au niveau 3:	savoirs portant sur des faits, principes, processus et concepts généraux, dans un domaine de travail ou d'études	gamme d'aptitudes cognitives et pratiques requises pour effectuer des tâches et résoudre des problèmes en sélectionnant et en employant des méthodes, outils, matériels et informations de base	assumer la responsabilité de la réalisation de tâches dans un contexte de travail ou d'études adapter son comportement aux circonstances pour résoudre des problèmes
Niveau 4 Acquis d'apprentissage correspondant au niveau 4:	savoirs factuels et théoriques dans des contextes généraux dans un domaine de travail ou d'études	gamme d'aptitudes cognitives et pratiques requises pour imaginer des solutions à des problèmes précis dans un domaine de travail ou d'études	gérer soi-même son travail dans la limite de consignes de travail ou d'études généralement prévisibles mais susceptibles de changer superviser le travail habituel d'autres personnes, en assumant certaines responsabilités en matière d'évaluation et d'amélioration des activités liées au travail ou aux études

Descripteurs définissant les niveaux du cadre européen des certifications (CEC)

{ }

	Savoirs	Aptitudes	Responsabilité et autonomie
Niveau 5 (*) Acquis d'apprentissage correspondant au niveau 5:	savoirs détaillés, spécialisés, factuels et théoriques dans un domaine de travail ou d'études, et conscience des limites de ces savoirs	gamme étendue d'aptitudes cognitives et pratiques requises pour imaginer des solutions créatives à des problèmes abstraits	gérer et superviser des activités dans un contexte de travail ou d'études où les changements sont imprévisibles examiner et améliorer ses résultats et ceux des autres
Niveau 6 (**) Acquis d'apprentissage correspondant au niveau 6:	savoirs approfondis dans un domaine de travail ou d'études requérant une compréhension critique de théories et de principes	aptitudes avancées, dénotant de la maîtrise et un sens de l'innovation, requises pour résoudre des problèmes complexes et imprévisibles dans un domaine spécialisé de travail ou d'études	gérer des activités ou des projets techniques ou professionnels complexes, en assumant des responsabilités au niveau de la prise de décision dans des contextes de travail ou d'études imprévisibles assumer des responsabilités en matière de gestion du développement professionnel de personnes et de groupes
Niveau 7 (***) Acquis d'apprentissage correspondant au niveau 7:	savoirs hautement spécialisés, dont certains sont à l'avant-garde du savoir dans un domaine de travail ou d'études, sous-tendant une démarche de pensée ou de recherche originale connaissance critique des savoirs dans un domaine et à l'interface de plusieurs domaines	aptitudes spécialisées requises pour résoudre des problèmes en matière de recherche et d'innovation afin de développer de nouveaux savoirs et de nouvelles procédures et d'intégrer les savoirs de différents domaines	gérer et transformer des contextes de travail ou d'études complexes, imprévisibles et nécessitant une nouvelle approche stratégique assumer des responsabilités pour contribuer aux pratiques et savoirs professionnels et/ou pour examiner les résultats stratégiques des équipes

Niveau 8 (****) Acquis d'apprentissage correspondant au niveau 8:	Savoirs à la frontière la plus avancée d'un domaine de travail ou d'études et à l'interface de plusieurs domaines	Aptitudes et techniques les plus avancées et les plus spécialisées, y compris en matière de synthèse et d'évaluation, requises pour résoudre des problèmes critiques en matière de recherche et/ou d'innovation et pour élargir et redéfinir les pratiques ou savoirs professionnels existants	Démontrer un niveau élevé d'autorité, d'innovation, d'autonomie et d'intégrité scientifique et professionnelle et un engagement soutenu en faveur de la production de nouvelles idées ou de nouveaux processus à l'avant-garde de contextes de travail ou d'études, y compris en matière de recherche
--	---	--	---

Compatibilité avec le cadre des certifications de l'espace européen de l'enseignement supérieur

Le cadre des certifications de l'espace européen de l'enseignement supérieur comporte des descripteurs pour les trois cycles d'enseignement approuvés par les ministres de l'enseignement supérieur réunis à Bergen en mai 2005 dans le cadre du processus de Bologne. Chaque descripteur de cycle consiste en un énoncé générique des attentes en matière de résultats et d'aptitudes habituellement associées aux certifications qui correspondent à la fin de ce cycle.

(*) Le descripteur du cycle court (qui peut être lié ou intégré au premier cycle), élaboré dans le contexte de l'«initiative conjointe pour la qualité» relevant du processus de Bologne, correspond aux acquis d'apprentissage du niveau 5 du CEC.

(**) Le descripteur du premier cycle correspond aux acquis d'apprentissage du niveau 6 du CEC.

(***) Le descripteur du deuxième cycle correspond aux acquis d'apprentissage du niveau 7 du CEC.

(****) Le descripteur du troisième cycle correspond aux acquis d'apprentissage du niveau 8 du CEC.

ANNEXE III

Critères et procédures de mise en correspondance des cadres ou systèmes nationaux de certification avec le cadre européen des certifications (CEC)

1. Les autorités compétentes déterminent clairement et rendent publiques les responsabilités et/ou les compétences juridiques de tous les organismes nationaux concernés intervenant dans le processus de référencement.
2. Il existe un lien clair et démontrable entre les niveaux des certifications des cadres ou systèmes nationaux de certification et les descripteurs de niveaux du CEC.
3. Les cadres ou systèmes nationaux de certification et leurs certifications sont fondés sur le principe et l'objectif d'acquis d'apprentissage et sont liés à des modalités de validation de l'apprentissage non formel et informel et, le cas échéant, aux systèmes d'unités capitalisables.
4. Les procédures pour l'intégration des certifications dans le cadre national des certifications ou pour la description du niveau des certifications dans le système national sont transparentes.
5. Le ou les systèmes d'assurance de la qualité nationaux pour l'enseignement et la formation se réfèrent aux cadres ou systèmes nationaux de certification et sont cohérents par rapport aux principes d'assurance de la qualité énoncés à l'annexe IV de la présente recommandation.
6. Le processus de référencement comprend l'accord explicite des organismes d'assurance de la qualité concernés sur la conformité du rapport de référencement avec les modalités, dispositions et pratiques nationales applicables en matière d'assurance de la qualité.
7. Le processus de référencement fait intervenir des experts internationaux et les rapports de référencement contiennent les observations écrites d'au moins deux experts internationaux de deux pays différents sur le processus de référencement.
8. La ou les autorités compétentes certifient la correspondance établie entre les cadres ou systèmes nationaux de certification et le CEC. Les autorités compétentes, y compris les points de coordination nationaux du CEC, publient un rapport détaillé exposant la correspondance établie ainsi que les éléments qui l'étayent, et elles y examinent séparément chacun des critères. Le même rapport peut être utilisé pour l'autocertification selon le cadre des certifications de l'espace européen de l'enseignement supérieur, conformément aux critères d'autocertification de ce dernier.
9. Dans les six mois à compter de l'établissement ou de la mise à jour du rapport de référencement, les États membres et les autres pays participants publient ledit rapport et fournissent des informations utiles à des fins de comparaison sur le portail européen approprié.
10. Quand le processus de référencement est achevé, tous les nouveaux documents délivrés concernant les certifications qui s'inscrivent dans des cadres ou systèmes nationaux de certification (par exemple, les certificats, les diplômes, les suppléments aux certificats, les suppléments aux diplômes) et/ou les registres des certifications décernées par les autorités compétentes devraient faire clairement mention — au moyen des cadres ou systèmes nationaux de certification — du niveau correspondant du CEC.

ANNEXE IV

Principes d'assurance de la qualité des certifications qui s'inscrivent dans des cadres ou systèmes nationaux de certification et qui sont mises en correspondance avec le cadre européen des certifications (CEC)

L'assurance de la qualité devrait couvrir toutes les certifications correspondant à un niveau du CEC, afin de renforcer la confiance dans leur qualité et l'adéquation de leur niveau.

En fonction de la situation nationale et compte tenu des différences sectorielles, l'assurance de la qualité des certifications correspondant à un niveau du CEC devrait ⁽¹⁾ ⁽²⁾:

1. s'attacher à la conception des certifications et à la mise en œuvre de l'approche fondée sur les acquis d'apprentissage;
2. garantir une évaluation valable et fiable, selon des normes convenues et transparentes fondées sur les acquis d'apprentissage, et porter sur le processus de certification;
3. mettre en jeu des mécanismes et des procédures de retour d'information à des fins d'amélioration constante;
4. associer toutes les parties prenantes concernées à tous les stades du processus;
5. comporter des méthodes d'évaluation cohérentes, combinant auto-évaluation et contrôle externe;
6. faire partie intégrante de la gestion interne, activités sous-traitées comprises, des organismes décernant des certifications correspondant à un niveau du CEC;
7. être axée sur des objectifs, des normes et des lignes directrices clairs et mesurables;
8. être dotée de ressources adéquates;
9. comprendre un suivi régulier des agences ou organismes externes existants de contrôle de l'assurance de la qualité;
10. comprendre l'accès par voie électronique aux résultats des évaluations.

ANNEXE V

Principes régissant les systèmes d'unités capitalisables liés aux cadres ou systèmes nationaux de certification mis en correspondance avec le cadre européen des certifications (CEC) ⁽¹⁾

Le CEC et les cadres ou systèmes nationaux de certification, grâce à l'approche fondée sur les acquis d'apprentissage, devraient contribuer à la mobilité des personnes: i) entre différents niveaux d'enseignement et de formation; ii) dans ou entre des secteurs de l'enseignement et de la formation; iii) entre l'enseignement et la formation et le marché du travail; iv) à l'intérieur et au-delà des frontières. Sans préjudice des décisions nationales visant à i) mettre en place de tels systèmes et ii) établir des liens entre ces systèmes et les cadres ou systèmes nationaux de certification, les différents systèmes d'unités capitalisables devraient pouvoir, s'il y a lieu, fonctionner en synergie avec les cadres ou systèmes nationaux de certification pour faciliter ces transitions et la progression des apprenants. À cette fin, les systèmes d'unités capitalisables associés aux cadres ou systèmes nationaux de certification, le cas échéant, devraient respecter les principes énoncés ci-après.

1. Les systèmes d'unités capitalisables devraient soutenir des parcours d'apprentissage flexibles au bénéfice des apprenants.
2. Lors de la conception et de la mise au point des certifications, il convient de privilégier systématiquement l'approche fondée sur les acquis d'apprentissage pour faciliter le transfert des certifications (ou des parties de certifications) et la progression des apprenants.
3. Les systèmes d'unités capitalisables devraient faciliter le transfert des acquis d'apprentissage et la progression des apprenants au-delà des frontières institutionnelles et nationales.
4. Les systèmes d'unités capitalisables devraient s'appuyer sur une assurance de la qualité explicite et transparente.
5. Il convient d'attester les crédits ou unités capitalisables obtenus par un apprenant au moyen d'un document spécifiant les acquis d'apprentissage, le nom de l'institution compétente octroyant les crédits et, le cas échéant, la valeur attachée aux crédits.
6. Les systèmes de transfert et d'accumulation des crédits ou d'unités capitalisables devraient rechercher des synergies avec les dispositifs de validation de l'apprentissage antérieur afin de faciliter et de favoriser les transferts et la progression des apprenants.
7. Il convient de développer et d'améliorer les systèmes d'unités capitalisables par une coopération entre parties prenantes au niveau national approprié et au niveau de l'Union.