



Peer Review
VNFIL Extended

Domaines Européens de Qualité pour la Validation des Acquis Non- Formels et Informels



Peer Review



Domaines Européens de Qualité pour la Validation des Acquis Non-Formels et Informels

Critères Européens pour le Développement de Qualité
dans la Validation des Acquis Non-Formels et Informels
(VAE)

Version finale

Auteurs:

Erik Kaemingk

Maria Gutknecht-Gmeiner

Tomas Sprlak

Inga Puisa

Teresa Guimarães

Susana Gonçalves

Eva Brazdilová

Francesca Operti

Arnhem, Vienna, Lyon, Vilnius, Santarém, Bratislava, Brussels, June 2018

Peer Review VNFIL Extended Transnational Peer Review for quality assurance in Validation of Non Formal and Informal Learning (VNFIL) Extended, Octobre 2015 – Juin 2018
Erasmus+, Projet 2015-1-NL01-KA204-009004

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue pour responsable de toute utilisation qui pourrait être faite des informations qui y sont contenues.

Préface

Assurance qualité dans la VAE – niveau des fournisseurs

Les neuf domaines de qualité européens pour la validation des acquis non-formels et informels (VAE) ont été conçus pour être utilisés dans le Peer-Review et sont orientés vers les fournisseurs de VNFIL dans les pays participants. Les fournisseurs de VAE sont responsables de l'initiation, du développement, de la mise en œuvre et du fonctionnement de la validation. Ils ont des champs d'action différents (international, national, régional, sectoriel et local) et dans des contextes différents (secteurs public, privé et associatif, éducation et formation, services du marché du travail). Les domaines de qualité ont été développés en tant que cadre global et sont applicables aux différentes formes de fourniture de VAE dans les pays partenaires. Ils constituent une « norme maximale » pour la fourniture de validation dans les pays partenaires du projet et devront donc être adaptés aux conditions et exigences nationales ou sectorielles. Au cours de Peer-Review, les fournisseurs peuvent choisir les critères qui s'appliquent à leur prestation. Bien que l'objectif principal des domaines de qualité soit de soutenir l'évaluation par les pairs, elles peuvent également être utilisées par les fournisseurs ou les autorités responsables à d'autres fins, par exemple pour guider le développement de la qualité de validation, pour la conception de cadres de qualité institutionnels ou nationaux ou pour l'évaluation interne.

Objectif

Le but des domaines de qualité est de soutenir les fournisseurs dans la conduite d'une évaluation par les pairs (Peer-Review), ils font partie intégrante du Manuel européen d'évaluation par les pairs et de sa boîte à outils: Le manuel décrit la procédure de Peer-Review; La boîte à outils fournit les instruments et les domaines de qualité aident le fournisseur et l'équipe de pairs à s'engager dans une évaluation systématique et basée sur des critères. Un cadre de qualité doit être utilisé pour garantir la transparence et la cohérence des évaluations par les pairs. Pour les examens par les pairs transnationaux, les domaines de qualité européennes sont obligatoires. Les domaines de la qualité visent à clarifier les conditions de mise en œuvre de la validation et à mettre en évidence les choix critiques à faire par les parties prenantes à différentes étapes du

processus. L'organisation de la validation doit être adaptée à son objectif et conçue en fonction du contexte opérationnel particulier, de sorte que les domaines de qualité ne favorisent pas une seule « solution correcte » mais s'efforcent d'identifier des critères et des résultats pertinents pour créer des solutions durables. Ils indiquent également des améliorations de qualité possibles.

Développement

Les domaines de qualité sont basés sur un premier cadre de qualité développé dans le projet « Europeerguid-RVC » (2014-2015). Dans ce projet, un inventaire des systèmes nationaux de qualité en France, au Portugal et aux Pays-Bas a été réalisé. Les résultats de cet inventaire ont été analysés conjointement avec les domaines de qualité des anciens projets d'évaluation par les pairs et la première version des lignes directrices européennes pour la validation de l'apprentissage non formel et informel, publié conjointement par la Commission européenne et le Cedefop en 2009 (Cedefop et Commission européenne, 2009).

Dans le projet actuel, ce premier ensemble de domaines de qualité a été développé - à la fois en termes de contenu et de structure. Des informations sur l'assurance qualité dans la validation en Autriche, en Slovaquie et en Lituanie (rapports nationaux IO 1) et les réactions des partenaires ont été collectées et utilisées pour réviser les critères de qualité. Les «Lignes directrices européennes pour la validation de l'apprentissage non formel et informel» mises à jour publiées en 2015 par le Cedefop ont été utilisées pour restructurer les domaines de qualité afin d'assurer la compatibilité et l'alignement avec les exigences de qualité européennes existantes pour la validation.

Structure

Les Domaines de qualité décrits dans ce document comprennent trois chapitres qui définissent les processus clés de la fourniture de la validation (chapitre 1), les processus de soutien (chapitre 2) et les conditions organisationnelles (chapitre 3).

Le chapitre 1 contient les **quatre caractéristiques de base de la validation**, identifiées en phases distinctes:

QA1: **identification**; QA2: **documentation**; QA3: **évaluation** et QA4: **certification**. Ces quatre phases servent l'individu dont l'apprentissage est validé.

Chapitre 2: Les conditions d'élaboration et de mise en œuvre de la validation contiennent les domaines de qualité

QA5: **information, orientation et conseil**, QA6: **coordination des parties prenantes**, QA7: **assurance qualité** et QA8: **compétences professionnelles des praticiens**.

Le dernier chapitre 3 contient QA9: **Organisation de la validation**.

Les quatre premiers domaines de qualité sont les domaines de qualité « essentiels », au moins l'un des domaines essentiels doit être abordé dans une revue européenne par les pairs (voir le Manuel européen d'évaluation par les pairs).

Les domaines de qualité sont élaborés en termes de résultats, de critères et de suggestions de sources de données.

Utilisation

Les domaines de la qualité ne doivent pas être interprétés isolément mais comme des éléments constitutifs qui, lorsqu'ils sont combinés, peuvent servir de base à une approche cohérente de la

validation des acquis non formel et informel. Puisque l'évaluation par les pairs est une procédure volontaire, les fournisseurs sont libres de choisir les domaines de qualité, les critères d'évaluation par les pairs et d'adapter les exigences et les besoins nationaux ou sectoriels (voir ci-dessus).

Les Domaines de qualité doivent être utilisés tout au long de l'évaluation par les pairs: Pendant la préparation de la visite par les pairs, les fournisseurs de validation sélectionnent les domaines de qualité à examiner dans l'examen par les pairs. Les raisons sous-jacentes possibles pour le choix des domaines de qualité sont décrites en détail dans le Manuel européen d'évaluation par les pairs.

Les fournisseurs choisiront généralement pas plus de 2 domaines de qualité afin d'assurer une analyse approfondie. Une stratégie possible (qui a été jugée utile dans les précédents évaluations par les pairs) consiste à choisir un domaine dans lequel le prestataire possède des atouts majeurs et un autre dans lequel l'organisation se sent davantage en situation d'insécurité. Un autre conseil est de choisir les domaines qui sont sous (un certain) contrôle par le fournisseur afin de pouvoir agir sur eux. (Dans certains pays, une partie de la provision de la validation est organisée de manière centralisée et les fournisseurs ne sont pas en mesure d'apporter des changements. Dans ce cas, ces domaines ne doivent pas être choisis.)

Les domaines de qualité choisis guident ensuite l'analyse interne et aident à décrire la situation actuelle dans le rapport d'auto-évaluation.

L'équipe des pairs utilise ensuite les informations décrites dans les domaines de qualité pour structurer la visite et rédiger le rapport d'évaluation par les pairs.

Résumé des 9 domaines de qualité

PREFACE

2

1. CARACTERISTIQUES DE BASES DE LA VALIDATION FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.

QA 1 IDENTIFICATION

Identifier la valeur des connaissances, aptitudes et compétences préalables des candidats

QA 2 DOCUMENTATION

Documenter l'apprentissage antérieur des candidats dans un portfolio

QA 3 EVALUATION

Évaluation adaptée aux capacités et aux besoins du candidat; utilisation adéquate des méthodes d'évaluation: le rôle et les règlements de l'évaluateur / organisme de validation / jury

QA 4 CERTIFICATION

Normes pour le rapport de validation et / ou certificat et / ou diplôme

2. CONDITIONS POUR LE DEVELOPPEMENT ET LA MISE EN ŒUVRE DE LA VALIDATION FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.

QA 5 INFORMATION, ORIENTATION ET CONSEIL

Orientation des candidats en valeur ajoutée de la validation, planification, motivation et plan de développement personnel. La valeur pédagogique du processus de conseil

QA 6 COORDINATION DES PARTIES PRENANTES

Les parties prenantes légitiment le fournisseur de validation. Contact adéquat des parties prenantes avec des lignes de feedback ouvertes et un apprentissage mutuel. Promotion adaptée aux groupes cibles. Accès pour les personnes défavorisées

QA 7 ASSURANCE QUALITE

Procédures d'évaluation sur le niveau tactique et opérationnel.

QA 8 COMPETENCES PROFESSIONNELLES DES PRATICIENS

Un conduit professionnel des procédures de validation, approche collective dans le conseil, l'évaluation, la gestion des critères; Atteindre et maintenir les résultats



3. ORGANISATION DE LA VALIDATION

FOUT! BLADWIJZER NIET

GEDEFINIEERD.

QA 9 ORGANISATION DE LA VALIDATION

Image du fournisseur, modèles de leaders; inclusion des groupes vulnérables, participation des adultes à l'apprentissage tout au long de la vie, inclusion dans le marché du travail; Organisation sans faille du processus de la validation, Permettre à l'organisation d'assurer le succès continu; Disponibilité et utilisation suffisante des ressources, Impact commercial

1. Caractéristiques de base de validation

Validation aims at empowering the individual and can serve as a tool for providing second chance opportunities to disadvantaged individuals. Validation is (normally) voluntary and it is up to the individual to take the first step and decide whether she or he wants to enter the process of identification, documentation, assessment and certification of learning. The individual should be able to take control of the process and decide at what stage to end it. However, the individual has to receive adequate information and guidance not only through the entire process, but also before the decision to seek validation is taken. Candidates need to know what to expect, which requirements to meet and what evidence to provide. It is also necessary to inform individuals of the costs and benefits of validation, allowing them to make informed decisions on whether to proceed or not.

La validation consiste, premièrement, à rendre visible l'apprentissage diversifié et riche des individus. Cet apprentissage a souvent lieu en dehors de l'éducation et de la formation formelles, à la maison, sur le lieu de travail ou lors d'activités de loisirs. La validation consiste, d'autre part, à donner de la valeur à l'apprentissage des individus, quel que soit le contexte dans lequel cet apprentissage a eu lieu. La validation permet à l'apprenant d'«échanger» les acquis d'apprentissage non formel et informel à des futures opportunités d'apprentissage ou d'emploi. Le processus doit être basé sur la confiance, notamment en démontrant que les exigences de fiabilité, de validité et d'assurance qualité ont été satisfaites. Ces éléments de visibilité et de valeur seront toujours pris en compte lors de la conception des dispositifs de validation, mais de différentes manières et combinaisons.

La définition ci-dessus ne limite pas la validation à un contexte institutionnel particulier. Plusieurs institutions et parties prenantes effectuent la validation: le secteur de l'éducation et de la formation, les autorités du marché du travail, les acteurs économiques, les entreprises et les organisations bénévoles. Les résultats multiples de la validation, allant des qualifications formelles aux preuves internes des compétences acquises, sont tous unis par leurs efforts pour accroître la visibilité et la valeur de l'apprentissage.

La validation vise à autonomiser l'individu et peut servir d'outil pour donner des opportunités de seconde chance aux personnes défavorisées. La validation est (normalement) volontaire et il appartient à l'individu de faire le premier pas et de décider s'il veut entrer dans le processus d'identification, de documentation, d'évaluation et de certification de l'apprentissage. L'individu devrait être capable de prendre le contrôle du processus et de décider à quel stade le mettre fin. Cependant, l'individu doit recevoir des informations et des conseils adéquats non seulement pendant tout le processus, mais aussi avant que la décision de demander la validation ne soit prise. Les candidats doivent savoir à quoi s'attendre, quelles sont les exigences à respecter et quelles preuves fournir. Il est également nécessaire d'informer les individus des coûts et avantages de la validation, en leur permettant de prendre des décisions éclairées quant à la poursuite ou à l'échec.



QA 1 Identification

La validation commence nécessairement par la reconnaissance du savoir, savoir-faire et savoir-être acquis, où l'individu devient plus conscient de ses réalisations antérieures. Cette étape est cruciale car les résultats d'apprentissage diffèrent d'une personne à l'autre et auront été acquis dans différents contextes: à la maison, au travail ou par des activités bénévoles. Pour beaucoup, la découverte et la sensibilisation accrue de ses propres compétences sont un résultat précieux du processus.

Résultat

Le candidat est conscient de la valeur de ses compétences acquises précédemment

Exemples de critères

- Les méthodes et approches d'identification sont «ouvertes à l'imprévisible» et ne visent pas à restreindre l'éventail des compétences pouvant être prises en compte.
- Il existe un bon équilibre d'utilisation des outils normalisés (TIC) et des approches d'identification basées sur l'entretien individuel.
- Diagnostiquer les possibilités du candidat pour les procédures VNFIL appropriées.
- Connexion claire entre VNFIL et les autres activités de développement de carrière du candidat.

Sources de preuve

- Rapport individuel d'identification (digital et/ou matériel)



QA 2 Documentation

La documentation fera normalement partie ou suivra la phase d'identification et implique la fourniture de preuves des acquis d'apprentissage. Cela peut se faire à travers la construction d'un portfolio qui inclut un CV et une histoire de carrière de l'individu, avec des documents et / ou des échantillons de travail.

Résultat

Le candidat dispose d'un stockage de données personnelles (par exemple un portfolio) qui identifie la connexion et les informations pertinentes.

Exemples de critères

- Des directives claires sur les critères utilisés pour documenter l'apprentissage non formel et informel, en admettant des preuves sur les compétences acquises dans la documentation:
 - CV, historique de carrière
 - Les certificats de formation, y compris l'apprentissage court
 - Licences pour pratiquer; enregistrement professionnel,
 - Documents liés à l'emploi tels que les CV, les évaluations de performance,
 - Déclaration statutaire décrivant les types de travail et d'expérience antérieurs;
 - Références d'employeurs actuels et passés, de superviseurs et de collègues;
 - Témoignages de personnes détenant des qualifications pertinentes dans le domaine évalué;
 - Témoignages de superviseurs indiquant les compétences et les connaissances dans la pratique du travail
 - Photographies et / ou échantillons de travail certifiés par un avocat
 - Rapports, critiques, articles pour indiquer le niveau de connaissances et d'analyse et d'écriture et les questions impliquées dans le débat actuel sur le sujet
 - Déclaration; et si vous étiez travailleur autonome dans le passé, preuve d'exploitation d'une entreprise en utilisant les compétences et les connaissances réclamées.

Sources de preuve

- Document méthodologique sur la collecte des preuves
- Portfolio du bénéficiaire (ou un autre moyen de collecte de preuve comparable)



QA 3 Evaluation

L'évaluation est généralement désignée comme la phase où les résultats d'apprentissage individuels sont comparés à des points des standards ou des référentiels spécifiques. Cela peut impliquer l'évaluation des preuves écrites mais peut aussi impliquer l'évaluation d'autres formes de preuves. L'évaluation est cruciale pour la crédibilité globale de la validation de l'apprentissage non formel et informel. Dans certains cas, les certificats basés sur la validation sont perçus comme inférieurs à ceux délivrés par les cours et les programmes traditionnels. Pour minimiser ses perceptions, les outils et les processus doivent être présentés de la manière la plus transparente possible. L'établissement d'une confiance mutuelle est étroitement lié à l'existence de dispositifs solides d'assurance qualité garantissant que toutes les phases de la validation, y compris l'évaluation, peuvent faire l'objet d'un examen critique.

Résultat 1

L'évaluation est adaptée aux capacités et aux besoins du candidat.

Exemples de critères

- La documentation des candidats est transférée de manière adéquate à la phase d'évaluation
- Le Centre informe le demandeur sur les exigences, de l'accord conclu sur les instruments d'évaluation à utiliser et du niveau de performance attendu.
- La conception de l'évaluation reflète l'environnement d'apprentissage, y compris un équilibre entre l'évaluation et l'auto-évaluation. Des formes alternatives d'évaluation peuvent être appropriées.
- L'évaluation est menée dans un environnement approprié.
- Le jugement est rendu conformément aux critères pré-convenus.
- Les commentaires comprennent une discussion des résultats de l'évaluation, de l'orientation, de la planification et du soutien post-évaluation (si nécessaire).

Sources de preuve

- Plans d'évaluation personnels

Résultat 2

Le modèle d'évaluation est basé sur l'utilisation des méthodes d'évaluation appropriées

Exemples de critères

- Les méthodes d'évaluation doivent être:
 - **Valides:** mesurent ce qu'elles sont censées mesurer;
 - **Fiables:** des résultats identiques sont atteints dans les conditions identiques;
 - **Justes:** la décision est exemptée de tout parti pris
 - **Appropriées:** capable d'évaluer l'étendue et la profondeur de l'apprentissage du candidat;
 - **Ajustées par rapport à des fins:** correspondent à l'usage auquel il est destiné
- Exemples des méthodes d'évaluation:
 - **Analyse de portefeuille** pour valider l'apprentissage du candidat en fournissant une collection de matériel qui reflète l'apprentissage et les réalisations antérieurs.
 - **Observation dans le lieux de travail** pour tester les compétences en utilisant des exemples pratiques, tester la qualité du travail et l'authenticité des preuves, tester les applications de la théorie dans un contexte structuré de manière correcte / sûre.
 - **Simulation**, les individus sont placés dans une situation proche des scénarios de la vie réelle pour faire évaluer leurs compétences.
 - **Présentation** pour vérifier la capacité de présenter l'information d'une manière appropriée au sujet et au public.
 - **Entretien** pour clarifier les questions soulevées dans les preuves présentées et / ou pour examiner la portée et la profondeur de l'apprentissage, pour vérifier la profondeur de la compréhension des questions complexes et la capacité à expliquer en termes simples.
 - **Le débat** confirme la capacité de maintenir un argument réfléchi démontrant une connaissance adéquate du sujet
 - **Les tests et les examens** ont l'avantage d'être familiers, socialement reconnus comme valides et fiables. Les tests sont également relativement peu chers et rapides à administrer.
 - **Validation des programmes de formation en milieu de travail** grâce à une évaluation de ces programmes

Sources de preuve

- Analyser les plans d'évaluation personnels sur critères



Résultat 3

L'évaluation est effectuée par un évaluateur / organisme de validation / jury conformément à des réglementations nationales qui appartiennent à la norme.

Exemples de critères

- Par souci d'objectivité, les personnes ou organisations impliquées dans les phases précédentes ne sont pas impliquées dans l'évaluation.
- Les parties prenantes sont impliquées dans l'évaluation (par exemple, employeurs, professionnels, recruteurs ...)

Sources de preuve

- Comparaison de l'organisme valideur avec les règlements en vigueur.

QA 4 Certification

La phase finale de validation est liée à la certification - et à l'évaluation finale - de l'apprentissage identifié, documenté et évalué. Cela peut prendre des formes différentes, mais c'est habituellement l'attribution d'une qualification formelle (ou qualification partielle). Dans les entreprises ou les secteurs économiques, la certification peut également impliquer la délivrance d'une licence permettant à l'individu d'effectuer des tâches spécifiques. Quoi qu'il en soit, la validation atteignant le stade de la certification nécessite une évaluation sommative pour confirmer l'atteinte des résultats d'apprentissage par rapport à une norme spécifiée. Il est crucial qu'une autorité ou une organisation crédible gère ce processus. La valeur d'un certificat ou d'une qualification acquises par la validation dépend largement de la légitimité de l'organisme ou de l'autorité qui le délivre.

Outcome 1

Les résultats sont consignés dans un rapport et / ou validés dans un certificat et / ou un diplôme

Exemples de critères

- Le référentiel utilisé permet de saisir la variation individuelle caractérisant l'apprentissage non formel et informel.
- Les résultats de la validation (documents, certificats de portfolio, etc.) peuvent être utilisés pour entretenir la formation (formelle et non formelle) et / ou accéder à des opportunités d'emploi.
- L'organisme certificateur s'assure que les organismes de formation, les employeurs acceptent les résultats de la validation et les utilisent pour des exemptions dans la formation continue et / ou les qualifications professionnelles.
- Les résultats peuvent être partiels, validant une partie du standard.
- La décision prise sur les résultats de l'évaluation est transparente, argumentée et conforme aux

exigences liées aux référentiels.

- Le candidat reçoit un document qui reflète les entrées et sorties de la procédure VNFIL

Sources de preuve

- Certificats/diplômes de validation
- Acceptation des certificats/diplômes par les employeurs et par les organismes de formation

Résultat 2

Les normes pour un certificat / diplôme sont basées sur un référentiel convenu.

Exemples de critères

Il s'agit en général de deux types de référentiel:

- Les référentiels professionnels: suivant la logique de l'emploi, ces normes se concentrent sur ce que les gens doivent faire, comment ils le font, et comment ils le font dans un contexte professionnel.
- Référentiels de formation: Ces normes se concentrent sur ce que les gens ont besoin d'apprendre, comment ils apprennent et comment la qualité et le contenu de l'apprentissage sont évalués

Il est recommandé d'utiliser des normes référencé au CEC ou un système national de certifications.

Sources de preuve

- Number of VNFIL certificates/ diplomas with an agreed reference point

Résultat 3

Une procédure d'appel existe.

Exemples de critères

- La procédure d'appel du centre offre aux candidats la possibilité de contester la décision de l'évaluateur / organisme de validation

Sources de preuve

- Informations et documentation sur la procédure d'appel
- Sensibilisation des candidats à l'existence d'une procédure d'appel



2. Conditions d'élaboration et de mise en œuvre de la validation

QA 5 Information, orientation et conseil

L'expérience nationale souligne l'importance de fournir l'information, l'orientation et le conseil impartiaux et complets tout au long du processus de validation. Les expériences soulignent également l'importance de la coordination: les informations et les conseils pertinents doivent être offerts près de l'endroit où les gens vivent, travaillent, étudient et quand ils en ont besoin. Les individus doivent être informés sur les coûts et les avantages de la validation, notamment sur la manière dont le processus peut influencer les progrès dans l'apprentissage et l'emploi. L'orientation et le conseil sont particulièrement importants pour atteindre les groupes défavorisés et libérer leur potentiel inhérent. Les méthodes et les outils d'orientation existants conçus pour répondre aux besoins identifiés de groupes cibles spécifiques en fonction de l'âge, de la situation professionnelle, du contexte socioéconomique ou du statut de migrant peuvent être intégrés dans les initiatives de validation pour aider à définir le but du processus.

Résultats 1

Des candidats bien informés qui s'engagent volontairement dans la validation.

La valeur ajoutée de la validation pour le développement de carrière est claire pour le bénéficiaire.

Exemples de critères

- Participation volontaire du client et sa propriété et sa capacité à décider du processus sont assurées.
- Les informations disponibles sur le fournisseur de validation et le processus aux candidats potentiels concernant les possibilités, le calendrier, les coûts, la procédure, les formes de preuve des acquis d'apprentissage, la présentation des preuves, les référentiels, l'évaluation, le soutien disponible, la procédures d'appel, les résultat de la validation
- Transparence et valeur pédagogique du processus d'accompagnement (par exemple, promotion de l'autoréflexion, explication claire du processus en fonction des capacités du candidat).
- L'information et le conseil répondent aux obstacles invisibles à la réussite de la validation. (Cela peut inclure des programmes de conseil, une aide pour identifier les équivalences et la préparation à l'évaluation, y compris les angoisses très importantes, les traumatismes et les obstacles non techniques qui surviennent lorsque les apprenants adultes entrent dans l'arène de la validation).
- Des voies alternatives sont proposées dans le cas où le VNFIL n'est pas la voie appropriée pour le candidat.

Sources de preuve



Peer Review VNFIL Extended

- Enquête d'évaluation de la phase d'accueil
- Matériel d'information utilisé
- Enquêtes de perception, interview de conseillers / candidats.
- Nombre de personnes qui choisissent une voie alternative



Résultat 2

Les candidats sont sûrs que leurs droits individuels sont respectés.

Exemples de critères

- Des procédures explicites ont été mises en place pour garantir la confidentialité.
- Des normes éthiques ont été élaborées et appliquées.
- Les résultats du processus sont la propriété exclusive du candidat. Sinon, les implications sont claires pour le candidat et le candidat a donné son approbation explicite à l'utilisation par d'autres parties.
- Dispositions pour garantir un traitement juste et équitable.

Sources de preuve

- Normes procédurales sur la confidentialité et la vie privée
- Commentaires des candidats

Résultat 3

Un plan de travail / accord est établi concernant toutes les étapes et les instruments du processus et adapté aux besoins et aux capacités du candidat.

Exemples de critères

- Le fournisseur de la validation et le candidat discutent et planifient tous les outils, les approches, les interactions et étapes du processus, l'adaptent aux besoins et aux capacités du candidat dans les limites réglementaires et financières.

Sources de preuve

- Planification du travail déposé et rapports sur l'exécution de VNFIL
- Contrats pour la réalisation de validation
- Entretiens avec des conseillers et des candidats

Résultat 4

Un candidat continuellement motivé, ayant une compréhension claire de la valeur pédagogique du processus.

Exemples de critères

- Le conseiller stimule le candidat à maintenir sa motivation dans le processus (par exemple par les biais des rappels, des appels téléphoniques aux candidats en cas de sessions manquées).
- Le conseiller prend en charge le transfert d'informations et la continuité du processus entre les autres activités auxquelles le candidat participe avant ou après le processus VNFIL (par exemple orientation professionnelle, conseil à l'emploi, formation ...)
- Le candidat est soutenu dans son choix de référentiel.



Sources de preuve

- Commentaires des candidats
- Auto-évaluation ou évaluation par les pairs du personnel impliqué
- Enquêtes de perception, pourcentage de décrochage, entretien avec des conseillers.

Résultat 5

Les candidats utilisent les résultats pour élaborer leur plan de développement personnel.

Exemples de critères

- Avantages évidents pour les candidats en termes de confiance en soi, reconnaissance sociale, accès à l'éducation et à la formation continue, l'employabilité accrue
- Un plan de développement personnel, qui décrit un parcours d'apprentissage individualisé contenant davantage d'orientation, l'apprentissage formel et informel, le travail, etc.
- Une évaluation périodique de l'avancement des candidats après un moment approprié, par ex. 6 mois, 1 an

Sources de preuve

- Plans de développement personnel
- Enquêtes de perception, nombre de plaintes, pourcentage d'abandon, entretiens avec des conseillers / candidats, candidats à la participation / production, qualité du portfolio.

QA 6 Coordination des parties prenantes

La validation est un processus complexe qui nécessite la participation de nombreux acteurs ayant des responsabilités et des fonctions différentes. La communication et la coordination sont nécessaires pour développer et mettre en œuvre des services d'orientation capables de servir et de soutenir la validation. La validation dans les différents secteurs de l'éducation et de la formation, par exemple, varie considérablement de la validation qui est liée aux services du marché du travail, dans les entreprises et dans le secteur bénévole. Rassembler les différentes parties prenantes dans une stratégie coordonnée est un défi.

Résultat 1

Les parties prenantes légitiment le fournisseur de validation dans son rôle et sa position dans la société. Il existe des contacts adéquats avec les parties prenantes concernées, des lignes de feedback ouvertes et un apprentissage mutuel pour développer de meilleures opportunités de carrière pour les groupes cibles mutuels.

Exemples de critères

- Le centre de validation est un partenaire actif dans les réseaux institutionnels, politiques et autres (agences de développement économique ...) qui vont au-delà de la validation (apprentissage tout au long de la vie, marché du travail et emploi, besoins économiques, besoins de qualification)
- Identifier tous les groupes concernés, établir une coopération stratégique et opérationnelle avec les parties prenantes comme institutions d'éducation et de formation (secteur formel et non formel), services de l'emploi, entreprises, organisations de jeunesse, services de l'emploi, partenaires sociaux, municipalités, agences de développement régional, ONG et société
- Analyser les besoins locaux, régionaux et nationaux des groupes cibles pour la validation de l'apprentissage informel et non formel
- Organiser la coordination du réseau et les relations entre les parties prenantes à différents niveaux (régional, national, public, privé, etc.)
- Impliquer ces parties prenantes dans le développement de la validation (par exemple en utilisant l'évaluation par les pairs).
- Identifier les dispositifs de validation (y compris les référentiels de validation) pour les groupes de parties prenantes et identifier une base juridique et politique pour la validation.
- Établir une coopération avec des partenaires appropriés; développer des processus administratifs (procédures de contact et d'information, enregistrement et suivi des résultats, assurance qualité partagée, etc.)
- Échange régulier d'informations avec les parties prenantes concernées pour obtenir des informations sur la coopération et les résultats du fournisseur VNFIL.
- Gérer le problème des interfaces entre les institutions «fournisseurs» et «bénéficiaires».
- Maintenir la documentation à jour en coopération avec des institutions externes

Sources de preuve

- Accords de coopération, Enquête auprès des parties prenantes, reconnaissance officielle du fournisseur en tant que fournisseur validation, financement



Résultat 2

La promotion est adaptée aux groupes cibles choisis, l'accès pour les personnes défavorisées est garanti.

Exemples de critères

- Développer une méthode et un contenu de promotion qui répondent aux besoins des différents groupes cibles. Promouvoir VNFIL avec une approche personnelle (approche des personnes dans des situations où elles sont susceptibles de s'ouvrir aux possibilités de validation, par exemple dans les centres d'orientation pour adultes).
- Faire connaître la validation de l'apprentissage informel et non formel aux professionnels en tant qu'intermédiaires ou «fournisseurs» (éducation et formation, services de l'emploi, entreprises).
- Utiliser différents types de médias (radio, journaux, télévision, World Wide Web, dépliants, affiches, panneaux d'affichage).
- Promouvoir la valeur ajoutée de VNFIL pour les groupes défavorisés.
- Les groupes défavorisés sont atteints en nombre substantiel.
- Veiller à fournir des informations claires sur les coûts, les efforts attendus et l'investissement en temps pour le candidat potentiel.
- Assurer un accès facile au processus d'inscription (également pour les groupes défavorisés).

Sources de preuve

- Typologie et documentation des activités de sensibilisation
- Commentaires des candidats et des parties prenantes

Résultat 3

Les groupes cibles et le nombre de candidats prévus entrent en validation. Atteindre et maintenir des résultats qui répondent aux besoins et aux attentes des groupes cibles de la validation.

Exemples de critères

- Les caractéristiques des candidats correspondent aux groupes cibles stratégiques
- Le fournisseur de validation veille à ce que la validation fasse partie d'une approche commune sur l'orientation professionnelle en coopération avec ses parties prenantes.
- Les heures d'ouverture répondent aux besoins et aux attentes des groupes cibles.
- Le résultat du processus de validation est significatif pour les candidats et habilite et motive les candidats à avancer dans leur vie professionnelle et personnelle (emploi, carrière, mobilité professionnelle, etc.) et le développement professionnel (commencer l'apprentissage initial, exonérations dans l'apprentissage ultérieur, l'apprentissage continu, le plan d'apprentissage en milieu de travail, etc.)

Sources de preuve

- Statistiques sur les candidats, divisés en groupes cibles, nombre de candidats qui ont commencé et terminé.
- Activités de sensibilisation (par exemple, enquêtes, commentaires qualitatifs des participants ou des partenaires de coopération)



- Nombre de candidats potentiels sensibilisés.
- Enquête auprès des candidats

Résultat 4

Atteindre et maintenir des résultats qui répondent aux besoins et aux attentes des parties prenantes sociétales.

Exemples de critères

- Les parties prenantes sociétales sont satisfaites des services et des résultats du centre de validation.
- La rétention des candidats tout au long du processus est satisfaisante pour les parties prenantes, c'est-à-dire qu'un nombre suffisant de candidats ayant entamé le processus l'achèvent également.
- Les certificats / diplômes obtenues par la validation sont équivalents à ceux acquis par le biais d'une formation formelle.

Sources de preuve

- Enquête auprès de parties prenantes sociétales



QA 7 Management de qualité

Le management de la qualité dans la validation doit être systématique, se dérouler en continu et faire partie intégrante du processus.

- l'amélioration systématique de la qualité nécessite une stratégie qualité explicite et acceptée par tous;
- un système de feedback des utilisateurs / clients devrait toujours être envisagé;
- un plan / stratégie de qualité doit être connu du public, y compris des candidats;
- une stratégie qualité / plan peut préparer le terrain pour l'évaluation et l'évaluation de la qualité externe.

La qualité globale de la validation dépend d'une série de facteurs reflétant le caractère et la complexité du processus. Assurer et améliorer la qualité est complexe mais doit être appliqué selon les principes du cercle de qualité: planifier, faire, vérifier et agir.

Résultats

Un rapport de management de qualité reflétant la légitimité et les résultats stratégiques, tactiques et opérationnels.

Exemples de critères

- Le fournisseur de validation maintient un système de gestion de la qualité adapté aux besoins, qui repose sur des normes de qualité, des processus convenus, un suivi continu, des procédures de plainte et d'appel, l'évaluation et le suivi.
- Autoévaluation et évaluation du processus par les candidats au moyen de questionnaires de satisfaction, d'entretien et de groupes de discussion
- Auto-réflexion par le personnel
- Évaluation experte des résultats et des procédures de validation
- Évaluation des anciens candidats après, par exemple, 6 mois
- Évaluation externe indépendante et régulière du processus, implication des parties prenantes externes avec des intérêts légitimes, par exemple par le biais d'une évaluation par les pairs.
- La sûreté, la sécurité, la confidentialité et la cohérence du processus doivent être assurées et continuellement améliorées.

Sources de preuve

- Rapports d'évaluation



QA 8 Compétences professionnelles des praticiens

La confiance dans la validation dépend en grande partie du travail effectué par les praticiens de « première ligne » et les professionnels directement impliqués avec les candidats de validation à différentes étapes du processus. Ces praticiens couvrent tous les aspects de la validation et incluent ceux qui offrent de l'information, des conseils et l'orientation, ceux qui effectuent l'évaluation, les observateurs externes du processus, les gestionnaires des centres d'évaluation et un éventail d'autres intervenants. Ces professionnels devraient être dotés non seulement de compétences dans le domaine de validation, mais aussi de compétences non techniques, telles que la capacité interculturelle. Ceci est essentiel pour atteindre les candidats potentiels.

Résultat

Un processus de validation mené de manière professionnelle, une approche non ambiguë des principaux processus de validation comme le conseil, l'évaluation, le traitement des critères. Atteindre et maintenir des résultats qui répondent aux besoins et aux attentes des personnes travaillant dans / pour le Centre de validation.

Exemples de critères

- Ressources humaines suffisantes par rapport à la quantité de candidats (par exemple, nombre de candidats par conseiller / évaluateur)
- Distinction des rôles et des conflits d'intérêts possibles en particulier pour les conseillers et les évaluateurs¹,
- Utilisation de standards professionnels pour la sélection et la professionnalisation des conseillers et des évaluateurs,
- Champs de connaissances pour un conseiller: Connaissance du processus de validation, du système de formation, des certifications; capacité de reformuler les expériences d'apprentissage en résultats d'apprentissage; compréhension du marché du travail et du développement de carrière.
- L'évaluateur connaît le processus de validation (validité et fiabilité), possède une expérience dans le domaine spécifique du travail, n'a aucun intérêt personnel dans le résultat de la validation (pour garantir l'impartialité et éviter les conflits d'intérêts), connaît différentes méthodologies d'évaluation, est capable d'inspirer confiance et de créer un cadre psychologique approprié pour les candidats, s'engage à fournir un retour sur la correspondance entre les résultats d'apprentissage et les normes / références de validation (via des systèmes de soutien), est formé aux processus d'évaluation et de validation mécanismes d'assurance, fonctionne selon un code de conduite.
- Description des domaines de connaissances des gestionnaires et autres membres du personnel impliqués dans la disposition VNFIL.

¹ Examples of these standard can be found in the peer review manual for validation of informal and non-formal learning

- Les professionnels de VNFIL sont formés de manière continue et continue via des itinéraires de progression de qualification
- Les professionnels du VNFIL établissent une approche collective du VNFIL par un échange systématique de pratiques (par exemple, apprentissage par les pairs, supervision, intervision, développement d'équipe)
- Respect des impératifs éthiques, p. l'utilisation d'une norme / code éthique
- La majorité du personnel est satisfait de son travail dans / pour le fournisseur VNFIL.



Sources de preuve

- Nombre de plaintes
- Enquêtes de perception
- Évaluation du personnel
- Sondage auprès des employés
- Réunions par les pairs
- Preuve de moyens mobilisés pour la professionnalisation des conseillers et des assesseurs
- Nombre d'heures de formation pour les conseillers et les évaluateurs
- Nombre de réunions internes
- Entretiens avec les gestionnaires
- Chiffre d'affaires par conseiller / évaluateur
- Jours de maladie



3. Organisation de la validation

QA 9 Organisation de la validation

Le dernier domaine de qualité concerne l'organisation du centre de validation. Dans certains cas, la provision de validation fait partie d'une plus grande organisation (éducation, services de l'emploi ou orientation). Certains d'entre eux sont privés, d'autres publics. Les organisations établissent le processus, les personnes et éventuellement un fournisseur physique ou virtuel où les candidats, les conseillers et les évaluateurs se réunissent. Les responsables des processus peuvent avoir des responsabilités pour le profil public du fournisseur de validation, pour assurer l'égalité d'accès à la validation, la gestion d'un processus d'appel et la garantie d'un examen externe. Un rôle clé est la gestion financière. Le financement privé ou public, la réduction des coûts et la création d'une exploitation durable sont des défis.

Résultat 1

Image positive du fournisseur de validation qui façonne l'avenir du fournisseur, les leaders agissant en tant que modèles pour ses valeurs, son éthique et qui inspirent la confiance.

Exemples de critères

- Modèle de rôle: montrer le respect des impératifs éthiques
- Confidentialité: protection adéquate des données personnelles
- Créer des opportunités égales pour tous les candidats
- Faire preuve d'engagement personnel envers VNFIL et les candidats
- Responsabilité sociale du fournisseur
- Positionnement / visibilité de la valeur ajoutée du fournisseur VNFIL dans la société

Sources de preuve

- Les avis des parties prenantes, publications

Résultat 2

La stratégie est axée sur l'accroissement de la valeur publique de l'inclusion des groupes vulnérables, de la participation des adultes à l'apprentissage tout au long de la vie, de l'inclusion dans le marché du travail

Exemples de critères

- La stratégie repose sur un inventaire des groupes cibles locaux / régionaux / nationaux pour lesquels la validation de l'apprentissage informel et non formel a une valeur ajoutée
- Le fournisseur a analysé les besoins locaux, régionaux et nationaux des groupes cibles.
- Le fournisseur VNFIL dispose d'un plan de développement institutionnel avec un énoncé de mission, des cibles et des mesures concrètes et des plans de travail.
- Garanties pour un accès égal de tous les candidats (par exemple, accès régional sans barrière,

minimisant les obstacles financiers ou psychologiques potentiels)

Sources de preuve

- Caractéristiques démographiques des candidats, résultats en terme de l'accès et de la diversité

Résultat 3

Une organisation sans faille du processus VNFIL, flexible, permettant à l'organisation d'anticiper et de réagir en temps opportun pour assurer le succès en cours

Exemples de critères

- Organisation claire, rationnelle et efficace du processus.
- Case management pour gérer les interfaces dans le processus et maintenir le processus piloté par le client.
- Exigences professionnelles clairement définies pour les professionnels, distinction claire des rôles entre les conseils et l'évaluation, évitant tout conflit d'intérêt
- Assurer la fonction / le personnel de soutien (personnes donnant des informations, personnes enregistrant des candidats, les dirigeant vers des services, etc.)
- Assurer une administration appropriée, la livraison du matériel, des livres, des certificats, des procédures de travail récurrentes, de la capacité de bureau, de l'équipement technique
- Assurer la validité, la fiabilité et l'équité
- Réactivité par rapport aux évolutions du marché
- La disposition de validation fonctionne bien au sein d'un plus grande organisation, si applicable.

Sources de preuve

- Nombre de conflits internes, nombre de plaintes concernant le processus, nombre de plaintes concernant l'organisation interne

Résultat 4

Disponibilité et utilisation suffisante des ressources pour que les professionnels de validation puissent travailler de manière efficace et flexible.

Exemples de critères

- Les bureaux et les espaces communs sont adéquatement équipés
- Documentation de référence comme les référentiels, les systèmes professionnels sont disponibles
- Les ordinateurs, l'accès à Internet et les logiciels pertinents sont en place
- La documentation provenant des organisations externes est disponible
- Financement suffisant disponible pour la validation
- Des ressources d'information à jour sur les certifications disponibles et les exigences de validation sont accessibles aux conseillers et aux candidats. Des outils et des procédures appropriés pour soutenir l'identification des connaissances, compétences et compétences sont utilisés, avec un équilibre entre les approches d'identification standardisées et basées sur le dialogue.

Sources de preuve



- Nombre de conflits internes, nombre de plaintes concernant le processus, nombre de plaintes concernant l'organisation interne

Résultat 5

Impact commercial

Exemples de critères

- L'organisation connaît et évalue les critères économiques: rentabilité, etc.
- Durabilité: Rationalité de la gestion économique, en termes de durabilité stratégique

Sources de preuve

- Rapports annuels financiers