

MyCred4Home

Rapport d'analyse comparative

Résultat 1

TITRE DU DOCUMENT

Rapport d'analyse comparative (MyCred4Home Résultat 1)

AUTEUR

Marta Tybura, STEPS

CONTRIBUTEURS

Partenaires MyCred4Home :

IPERIA, GDOCE, Université de Chypre, Centre Familial de Bruxelles

REVISEURS

Roberto Righi (STEPS), Marion Marty (IPERIA), Ariana Camacho (IPERIA)

DATE DE DÉLIVRANCE

Août 2022

COPYRIGHT

Ce document est sous licence Creative Common Attribution-NonCommercial-ShareAlike.

4.0 International



CLAUSE DE NON-RESPONSABILITÉ

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne, programme Erasmus+. Cette publication n'engage que ses auteurs et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.



Financé par
l'Union européenne

GRAPHIQUE ET MISE EN PAGE

Canva Pro par STEPS



GLOSSAIRE DES TERMES

- **Apprentissage formel** : apprentissage qui se déroule dans un environnement organisé et structuré, spécifiquement dédié à l'apprentissage, et qui débouche généralement sur l'obtention d'une qualification, habituellement 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 ;
- **Apprentissage non formel** : apprentissage qui se déroule dans le cadre d'activités planifiées (en termes d'objectifs d'apprentissage, de temps d'apprentissage) où une certaine forme de soutien à l'apprentissage est présente (par exemple, les relations entre l'étudiant et l'enseignant). Il peut s'agir de programmes de transmission de compétences professionnelles, d'alphabétisation des adultes et d'éducation de base pour les jeunes en décrochage scolaire. Parmi les cas très courants d'apprentissage non formel, on peut citer la formation en entreprise, par laquelle les entreprises mettent à jour et améliorent les compétences de leurs travailleurs, telles que les compétences en TIC, l'apprentissage structuré en ligne (par exemple en utilisant des ressources éducatives ouvertes) et les cours organisés par des organisations de la société civile pour leurs membres, leur groupe cible ou le public en général ;
- **L'apprentissage informel** est l'apprentissage résultant d'activités quotidiennes liées au travail, à la famille ou aux loisirs et n'est pas organisé ou structuré en termes d'objectifs, de temps ou de soutien à l'apprentissage ; il peut être involontaire du point de vue de l'apprenant ; des exemples de résultats d'apprentissage acquis grâce à l'apprentissage informel sont les compétences acquises au cours de la vie et des expériences professionnelles, les compétences en gestion de projet ou en TIC acquises au travail, les langues apprises et les compétences interculturelles acquises lors d'un séjour dans un autre pays, les compétences en TIC acquises en dehors du travail, les compétences acquises grâce au bénévolat, aux activités culturelles, aux sports, à l'animation de la jeunesse et aux activités à la maison (par exemple, s'occuper d'un enfant) ;
- **Les ressources éducatives libres (REL)** désignent le matériel numérisé offert gratuitement et ouvertement aux éducateurs, aux étudiants et aux autodidactes pour qu'ils l'utilisent et le réutilisent à des fins d'enseignement, d'apprentissage et de recherche ; elles comprennent le contenu d'apprentissage, les outils logiciels permettant de développer, d'utiliser et de distribuer le contenu, ainsi que les ressources de mise en œuvre telles que les licences ouvertes ; les REL désignent également les actifs numériques accumulés qui peuvent être adaptés et qui procurent des avantages sans restreindre les possibilités pour d'autres d'en profiter ;
- **Un bilan de compétences** est un processus visant à identifier et à analyser les connaissances, les aptitudes et les compétences d'un individu, y compris ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et/ou de planifier une réorientation professionnelle ou un projet de formation ; l'objectif d'un bilan de compétences est d'aider l'individu à analyser son parcours professionnel, à auto-évaluer sa position dans l'environnement du travail et à planifier un parcours professionnel, ou dans certains cas à préparer la validation des acquis de l'apprentissage non formel ou informel ;



- **Une certification** est le résultat formel d'un processus d'évaluation et de validation qui est obtenu lorsqu'un organisme compétent détermine qu'un individu a atteint des résultats d'apprentissage correspondant à des normes données ;
- **Les acquis de l'apprentissage** sont des énoncés de ce qu'un apprenant sait, comprend et est capable de faire à l'issue d'un processus d'apprentissage, qui sont définis en termes de connaissances, d'aptitudes et de compétences ;
- **Un cadre national des certifications** est un instrument de classification des certifications selon un ensemble de critères pour des niveaux d'apprentissage déterminés, qui vise à intégrer et à coordonner les sous-systèmes nationaux de certification et à améliorer la transparence, l'accès, la progression et la qualité des certifications en relation avec le marché du travail et la société civile ;
- **Validation**¹ : processus de confirmation par un organisme habilité qu'un individu a acquis des résultats d'apprentissage mesurés par rapport à une norme pertinente, et qui comprend les quatre phases distinctes suivantes :
 - 1) IDENTIFICATION par le dialogue des expériences particulières d'un individu ;
 - 2) DOCUMENTATION pour rendre visibles les expériences de l'individu ;
 - 3) ÉVALUATION formelle de ces expériences ; et
 - 4) CERTIFICATION des résultats de l'évaluation qui peut conduire à une qualification partielle ou complète ou à des crédits conduisant à une qualification.
- **La reconnaissance des acquis de l'expérience** est la validation des acquis de l'expérience, qu'ils proviennent de l'éducation formelle ou de l'apprentissage non formel ou informel, acquis avant la demande de validation.
- **La Micro-certification**² est une preuve reconnue des acquis d'apprentissage qu'un apprenant a obtenus à la suite d'une courte expérience d'apprentissage, conformément à des normes et exigences transparentes et après évaluation. La preuve est contenue dans un document certifié qui mentionne le nom du détenteur, les acquis d'apprentissage obtenus, la méthode d'évaluation, l'organisme de certification et, le cas échéant, le niveau du cadre de certification et les crédits obtenus. Les micro-certifications appartiennent à l'apprenant, sont partageables, portables et peuvent être combinés pour former des titres ou des certifications plus importants.
- **Les services à la personne et aux ménages** (PHS sector en anglais) sont, selon la Commission européenne, des services qui couvrent un large éventail d'activités contribuant au bien-être au domicile des familles et des individus : garde d'enfants, soins de longue durée pour les personnes âgées et les personnes handicapées, nettoyage, cours de rattrapage, réparations à domicile, jardinage, soutien en matière de TIC, etc.

¹ The Council recommendation on validation of non-formal and informal learning, 2012:

https://www.cedefop.europa.eu/files/Council_Recommendation_on_the_validation_20_December_2012.pdf

² Erasmus+ Guide, Glossary of terms: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/programme-guide/part-d/glossary-common-terms>



TABLE DES MATIERES

<i>Avant-propos</i>	6
<i>Justification. Quel est l'objet du projet et quels sont les besoins auxquels le projet MyCred4Home entend répondre ?</i>	7
<i>Les micro-certifications et le contexte politique</i>	9
<i>Recherche européenne - travaux en cours</i>	14
Quels sont les défis à relever dans le processus de mise en œuvre des micro-certifications ?	16
Vers une définition commune des micro-certifications	16
1. Étude du CEDEFOP « Micro-certifications pour l'éducation et la formation au marché du travail », 2021-2023	16
2. Enquête de l'ETF sur les micro-certifications.....	18
<i>Méthodologie MyCred4Home</i>	20
PLAN DE TRAVAIL : Résultat 1 Rapport d'évaluation comparative	20
<i>Résultats</i>	25
A2 : Recherche documentaire - résultats.....	25
A3 : Recherche sur le terrain / Résultats des entretiens	29
<i>Mettre en valeur les compétences : délivrance, stockage et partage</i>	
<i>De micro-certifications</i>	41
IV. Conclusions générales	44
V. Références	46



AVANT-PROPOS

Le document ci-dessus est le résultat du travail du partenariat MyCred4Home. Le projet MyCred4Home est financé par le programme Erasmus+, Partenariats de coopération dans le domaine de l'éducation des adultes. Le rapport d'analyse comparatif présente les premiers résultats du projet MyCred4Home sur les initiatives existantes en matière de micro-certifications, en particulier pour les profils peu qualifiés. Il donne un aperçu de la validation et de la certification de petits volumes d'acquis d'apprentissage dans les pays partenaires. La recherche a été menée par cinq institutions (IPERIA, STEPS, GDOCE, Université de Chypre, Centre Familial de Bruxelles) respectivement en : France, Italie, Chypre, Espagne et Belgique. La durée du projet est de 30 mois : du 1er novembre 2021 au 30 avril 2024, l'étude de base a été réalisée de novembre à juin 2022.

Le document présente également une analyse des initiatives concernant la validation de petits volumes d'acquis d'apprentissage ainsi que le rôle des micro-certifications dans le soutien à l'emploi, à l'éducation, à la formation et à l'apprentissage sur le marché du travail, en mettant l'accent sur le secteur des services à la personne et aux ménages (PHS sector en anglais)

Le rapport est composé de deux parties principales :

- 1) Partie introductive décrivant le contexte européen des micro-certifications ;
- 2) Analyse de l'activité de recherche menée par le partenariat, en commençant par la description de la méthodologie MyCred4Home, suivie de la présentation des résultats de la recherche documentaire et de la recherche sur le terrain.

Ce rapport comprend l'analyse de 10 pratiques et 6 entretiens avec des experts des secteurs public et privé, offrant ainsi une vue d'ensemble significative sur le sujet traité. L'étendue de la collecte des données était limitée à l'objectif du projet MyCred4Home et ne représente pas une analyse complète de la présence et du rôle des micro-certifications dans les pays partenaires.

Les opinions exprimées et les arguments utilisés ici sont ceux des auteurs. Le rapport ne représente pas le point de vue officiel de la Commission européenne.

Les informations contenues dans ce rapport sont à jour au 1er août 2022.

RAISON D'ETRE. QUEL EST L'OBJET DU PROJET ET QUELS SONT LES BESOINS AUXQUELS LE PROJET MYCRED4HOME ENTEND REPONDRE ?

L'utilisation croissante des micro-certifications est le résultat de la nature changeante du marché du travail et de l'incertitude croissante quant à la forme que prendra le travail à l'avenir. Les « emplois à vie » sont de moins en moins nombreux et les employeurs exigent de la flexibilité et des réactions rapides aux changements de circonstances. Les mesures de verrouillage introduites dans toute l'UE à la lumière du COVID-19 ont eu un impact considérable sur le marché du travail de l'UE, des millions de travailleurs ayant perdu leur emploi ou ayant été placés dans des programmes de travail à court terme. Les micro-certifications sont particulièrement utiles dans cette situation, car ils permettent un (re)développement des compétences personnalisé, adapté, rapide et accessible. « Avec un consensus croissant sur la nécessité de systèmes d'éducation, de formation et d'apprentissage plus réactifs qui permettent aux individus d'améliorer leurs compétences et de se recycler de manière plus rapide et plus flexible, les **titres alternatifs sont sous les feux de la rampe**. Bien que les qualifications et les diplômes obtenus dans le cadre de l'éducation et de la formation initiales jouent toujours un rôle essentiel, les titres alternatifs (y compris les badges numériques, les micro-certifications, les nanocrédits, les récompenses mineures, etc. Cette priorité a été reconnue dans l'**agenda européen 2020 pour les compétences**, qui appelle à une approche européenne des micro-certifications³.

Le projet **MyCred4Home** vise à promouvoir l'inclusion sociale et professionnelle des profils peu qualifiés en **combinant deux outils européens : les micro-certifications et la validation de l'apprentissage non formel et informel**. Leur objectif commun est d'aider les individus à faire reconnaître et valoriser leurs compétences plus facilement et plus rapidement, et de les transformer en meilleures opportunités d'emploi, et donc d'inclusion.

4



(Source de l'image : outils de communication de projet, développés par STEPS

³ Micro-credentials are they here to stay, CEDEFOP, <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/microcredentials-are-they-herestay>



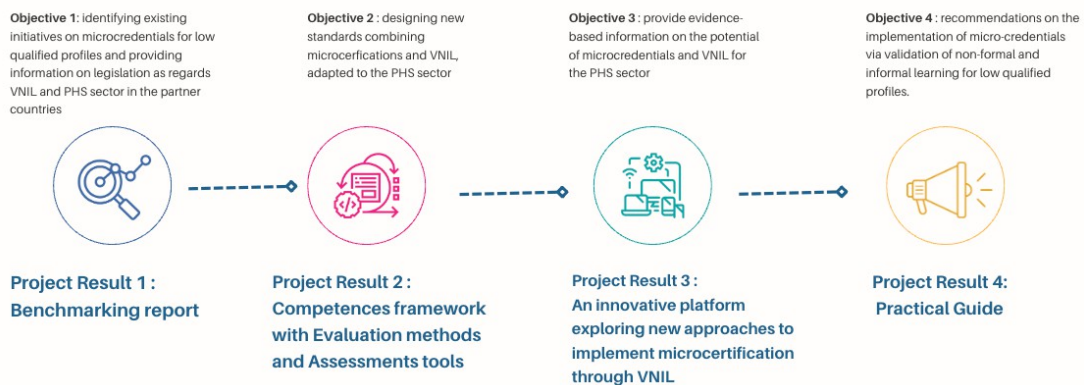
Le secteur des services aux personnes et aux ménages (PHS sector en anglais) a été choisi comme particulièrement propice à cette fin, car il combine plusieurs caractéristiques facilitantes : il requiert un large éventail de compétences de base, technique, douces et transversales, qui peuvent être largement applicables à d'autres secteurs ; deuxièmement, malgré cet ensemble de compétences, les professionnels du secteur manquent souvent d'une reconnaissance suffisante et un outil ciblé comme les micro-certifications, combiné à la validation, pourrait offrir des perspectives prometteuses ; enfin, les tendances démographiques actuelles entraînent une demande croissante de ces services, ce qui se traduit par une demande croissante de travailleurs qualifiés et qui peut se transformer en un puissant levier pour la sensibilisation et la diffusion des micro-certifications.

Les partenaires du projet MyCred4Home travailleront conjointement pour atteindre

4 OBJECTIFS PRINCIPAUX grâce au développement des 4 RÉSULTATS suivants :



Expected Results



(Source de l'image : outils de communication de projet, développés par STEPS)

Le **rapport d'évaluation comparative** contribue aux recherches préliminaires menées par le partenariat et présente une description de la situation actuelle de l'utilisation, du rôle et du potentiel des micro-certifications dans les pays partenaires. Sur la base des conclusions du rapport, les partenaires élaboreront des normes pour les compétences clés dans le secteur des services aux personnes et aux ménages, ainsi que des outils d'évaluation et de validation. Ces normes et outils permettront d'explorer le potentiel de validation de l'apprentissage non formel et informel pour les micro-certifications. Le résultat final du projet fournira des



informations utiles sur la mise en œuvre des micro-certifications et pourrait servir d'inspiration à d'autres groupes et secteurs cibles en tant qu'outil prometteur pour stimuler l'employabilité et l'inclusion sociale, en particulier pour les groupes défavorisés.

LES MICRO-CERTIFICATIONS ET LE CONTEXTE POLITIQUE

Récemment, les micro-certifications ont attiré l'attention de l'ensemble de l'UE dans les débats politiques. La plupart des pays n'ont pas encore de définition officielle. Même le terme « micro-certifications » n'est pas bien connu, les certificats pour les formats d'apprentissage courts étant désignés de différentes manières, notamment par des micro-certifications, des badges, des qualifications micro/partielles/complémentaires et des certificats de module.

Pourquoi les micro-certifications suscitent-ils de l'intérêt ?

L'inclusion, tant sociale que professionnelle, est un objectif complexe qui nécessite des actions complémentaires et concrètes pour faire tomber les barrières, notamment celles liées au développement et à la reconnaissance des connaissances et des compétences. Le contexte actuel de la pandémie et son impact sur un marché du travail en mutation nous incitent à développer de nouvelles initiatives et de nouveaux outils, en nous appuyant autant que possible sur ceux qui existent déjà, afin de veiller à ce que personne ne soit laissé pour compte.

Dans sa présentation intitulée « Marché mondial des micro-certifications - Démêler une histoire tordue », le professeur Brown de la Dublin City University cite l'employabilité et l'apprentissage tout au long de la vie comme les deux principaux moteurs du rôle croissant des micro-certifications.

Drivers and Attractors for Micro-credentials

	All Publications		Highly Relevant	
	n	%	n	%
Increase employability	94	63.5	38	84.4
Support CPD and workplace training	88	59.5	28	62.2
Increase flexibility for learning	80	54.1	34	75.6
Close skills gaps in response to changing nature of work	74	50.0	32	71.1
Promote lifelong learning	71	46.0	30	66.7
Develop 21st Century transversal skills	50	33.8	23	51.1
Develop a new 21st Century credential ecology	35	23.6	22	48.9
Increase access and pathways to formal education	30	20.3	17	37.8
Support new models of pedagogy	27	18.2	12	26.7
Respond to COVID crisis	23	15.5	14	31.1
Reflects Neo-liberal market forces	22	14.9	5	11.1
Test innovations and trigger changes	13	8.8	6	13.3
Reduce costs of education and training	12	8.1	5	11.1
Increase equity for under-represented groups	12	8.1	6	13.3

65%
Employability

48%
Lifelong Learning



(source : Globalmarket of microcredentials - Untangling a Twisted Story - M. Brow⁴)

⁴ Global market of microcredentials - Untangling a Twisted Story - M. Brown, https://www.cedefop.europa.eu/files/10_day_2_9_session_2_-_global_market_of_microcredentials_-_untangling_a_twisted_story_-_m_brown.pdf



Principales initiatives politiques européennes liées aux micro-certifications

Dans l'avant-propos des « **Lignes directrices européennes pour la validation de l'apprentissage non formel et informel** »⁵ Detlef Eckert, directeur des compétences à la DG Emploi, affaires sociales et inclusion, a souligné que « nous avons l'occasion d'apprendre tous les jours. Au-delà du cadre formel de la salle de classe, nous pouvons acquérir les connaissances, les aptitudes et les compétences les plus précieuses dans notre vie quotidienne, que ce soit au travail, à la maison ou pendant les loisirs. L'apprentissage tout au long de la vie est une voie essentielle pour le développement personnel et la reconnaissance de cet apprentissage peut donner une plus grande valeur aux réalisations des citoyens et à leurs contributions potentielles à la société. Malgré cela, l'influence des formes traditionnelles d'éducation reste forte, l'apprentissage non formel et informel étant souvent ignoré et sous-estimé. La **recommandation du Conseil de 2012 sur la validation de l'apprentissage non formel et informel** reconnaît ce conflit et cherche à promouvoir une approche plus systématique de la « validation », afin d'accroître la visibilité et la valeur de l'apprentissage qui se déroule en dehors des systèmes formels d'éducation et de formation. Les dispositifs de validation peuvent bénéficier à tous les citoyens et **contribuer à lutter contre le chômage en améliorant l'adéquation des compétences et la cohésion sociale**. La validation peut offrir un soutien crucial aux chômeurs ou à ceux qui risquent de perdre leur emploi en permettant aux citoyens de communiquer la valeur de leurs compétences et de leurs expériences soit à des employeurs potentiels, soit lorsqu'ils retournent à l'éducation formelle pour obtenir une nouvelle qualification. La validation peut également faire partie de la **réponse à la crise actuelle des réfugiés** par l'identification, la documentation, l'évaluation et la certification des expériences antérieures des migrants, afin de favoriser une intégration plus rapide et plus harmonieuse dans les pays d'accueil. Pour les personnes qui doivent **réorienter leur carrière**, la validation peut ouvrir la voie à de nouvelles professions. Elle peut également jouer un rôle majeur dans la **lutte contre le chômage des jeunes** en rendant les compétences acquises dans le cadre du bénévolat ou des loisirs visibles pour les employeurs.

- La **recommandation du Conseil du 20 décembre 2012 sur la validation de l'apprentissage non formel et informel**⁶ a souligné le rôle important de la validation pour l'employabilité. La validation des acquis de l'apprentissage, à savoir les connaissances, les aptitudes et les compétences acquises grâce à l'apprentissage non formel et informel, peut jouer un rôle important dans l'amélioration de l'employabilité et de la mobilité, ainsi que dans le renforcement de la motivation pour l'apprentissage

5

⁶ https://www.cedefop.europa.eu/files/Council_Recommendation_on_the_validation_20_December_2012.pdf



tout au long de la vie, en particulier dans le cas des personnes défavorisées sur le plan des compétences acquises dans le cadre du bénévolat ou des loisirs visibles pour les employeurs.

- **« Lignes directrices européennes pour la validation de l'apprentissage non formel et informel »** - « un lien avec les crédits et les qualifications formels n'est pas suffisant. La validation devrait tirer parti des pratiques innovantes en matière de reconnaissance des compétences, telles que les micro-certifications. Comme les micro-certifications reconnaissent un petit ou très petit ensemble de compétences, ils peuvent être un instrument utile pour valider les compétences développées en dehors de l'éducation et de la formation formelles. S'ils sont développés et attribués en respectant des normes convenues d'assurance qualité et de transparence, les micro-certifications pourraient rendre les parcours d'apprentissage plus flexibles. Des développements appropriés, étroitement coordonnés avec les cadres de qualifications, pourraient s'appuyer sur l'expérience acquise lors de la mise en œuvre d'ECVET et sur l'expérience nationale en matière de qualifications partielles ».
- **La stratégie « Europe 2020 » pour une croissance intelligente, durable et inclusive** appelle au développement des connaissances, des qualifications et des compétences pour parvenir à la croissance économique et à l'emploi. **Les initiatives phares qui l'accompagnent, « Jeunesse en mouvement » et « Agenda pour les nouvelles compétences et les nouveaux emplois »,** soulignent la nécessité de mettre en place des parcours d'apprentissage plus souples, susceptibles d'améliorer l'entrée et la progression sur le marché du travail, de faciliter les transitions entre les phases de travail et d'apprentissage et de promouvoir la validation de l'apprentissage non formel et informel.

En novembre 2017, les institutions européennes ont officiellement proclamé le pilier européen des droits sociaux. Son premier principe est que « toute personne a droit à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie de qualité et inclusifs afin de conserver et d'acquérir des compétences qui lui permettent de participer pleinement à la société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail ».

- **« Communication - Agenda européen des compétences pour la compétitivité durable, l'équité sociale et la résilience (2020) »**⁷

Au point 3.2 de la communication, on peut lire ce qui suit : « Donner aux travailleurs les moyens de se perfectionner et de se recycler tout au long de leur vie, c'est aussi s'assurer que toutes les expériences des travailleurs sont valorisées à leur juste valeur.

⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=COM:2020:274:FIN&from=DA>



De plus en plus, les travailleurs suivent des formations courtes et personnalisées et ont besoin d'être reconnus pour cela. Ces cours peuvent être proposés par divers prestataires d'éducation et de formation (établissements d'enseignement supérieur, prestataires d'EFPP, organismes de recherche, entreprises, partenaires sociaux, chambres de commerce, d'industrie ou d'artisanat, organisations de la société civile). Les micro-certifications reconnaissent les résultats de ces cours de courte durée, souvent dans le domaine numérique, et enregistrent leurs résultats. Elles peuvent accroître la perméabilité entre les différents parcours/systèmes éducatifs et améliorer la flexibilité. Elles peuvent **rendre l'apprentissage plus adapté aux besoins individuels, favorisant ainsi des approches plus innovantes et inclusives et facilitant l'accès au marché du travail et les transitions professionnelles**. Ils peuvent également faciliter la poursuite de l'apprentissage, car ils peuvent être cumulés pour obtenir un titre plus important, ce qui permet aux individus d'accumuler des acquis d'apprentissage au fil du temps et au-delà des institutions, des secteurs et des frontières, ainsi qu'en ligne grâce à des programmes d'apprentissage en ligne. Toutefois, à ce jour (2020), il n'existe pas de normes européennes pour soutenir la qualité, la transparence et l'adoption des micro-certifications dans l'UE ».

Exemple : « Ivana est une gestionnaire de stock expérimentée dans un supermarché. Un nouveau logiciel ouvre la voie à une réduction des déchets, à condition qu'elle et son personnel en maîtrisent l'utilisation. En suivant un module de formation court et ciblé proposé par sa fédération professionnelle, elle recevra un micro-crédit attestant de ses nouvelles compétences, qu'elle pourra mettre à profit auprès de son employeur actuel ou futur. »

- **Proposition de RECOMMANDATION DU CONSEIL sur l'enseignement et la formation professionnels (EFPP) pour une compétitivité durable, l'équité sociale et la résilience, 2020⁸**

La proposition de la Commission vise à renouveler la politique de l'UE en matière d'EFPP : « Modulariser les programmes d'EFPP et les étendre à des niveaux plus élevés de qualifications et de micro-certifications. La modularisation, qui consiste à diviser les qualifications professionnelles en plus petites parties d'acquis d'apprentissage, est le moyen de mettre à jour le contenu de manière flexible et de l'adapter aux besoins des individus. La validation des acquis de l'apprentissage non formel et informel facilitera l'amélioration et le renouvellement des compétences, ce qui permettra d'obtenir non seulement des certifications complètes, mais aussi des micro-certifications ou des certifications partielles. Elle permet également de jeter des ponts entre différents domaines, ce qui est nécessaire pour le secteur en développement de l'économie verte

⁸ https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:8e89305c-bc37-11ea-811c-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF



et durable.

Les programmes d'enseignement et de formation professionnels sont basés sur des modules ou des unités d'acquis d'apprentissage et des mécanismes de validation sont en place pour permettre le transfert, la reconnaissance et l'accumulation des acquis d'apprentissage des individus en vue de l'obtention d'une certification, d'une certification partielle ou d'un micro-crédit, selon le cas.

- **Proposition de recommandation du Conseil relative à une approche européenne des micro-certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie et la capacité d'insertion professionnelle⁹, 10 décembre 2021**

Pour renforcer l'éducation et la formation tout au long de la vie, le Conseil recommande aux États membres **d'adopter une approche européenne des micro-certifications et, en particulier, d'appliquer une définition européenne commune, des normes européennes et des principes clés pour la conception et la délivrance des micro-certifications**. L'objectif est que les États membres, les parties prenantes et les prestataires (des établissements d'enseignement et de formation aux entreprises privées) développent et utilisent les micro-certifications de manière cohérente.

La recommandation contient notamment les points suivants :

- Un certain nombre d'éléments standards pour décrire un micro-crédit. Il s'agit notamment des résultats de l'apprentissage, de la charge de travail nécessaire pour atteindre les résultats de l'apprentissage et du type d'évaluation.
- Des conseils pour développer un écosystème pour les micro-certifications, par exemple en promouvant le développement de micro-certifications conçus et approuvés par les représentants des employeurs et des travailleurs et en appliquant et en développant des mécanismes d'assurance qualité.

Les États membres sont invités à informer la Commission, d'ici décembre 2023, des mesures visant à soutenir les objectifs de la recommandation.

- **Norme européenne sur les micro-certifications** proposée par le réseau d'experts travaillant sur la dimension sociale de l'éducation et de la formation (NESET)¹⁰, publiée le 28.01.2021. Cela pourrait garantir la transparence des micro-certifications à tous les niveaux de l'éducation et de la formation dans le contexte de l'apprentissage tout au long de la vie. Cette norme européenne contiendrait diverses informations sur les

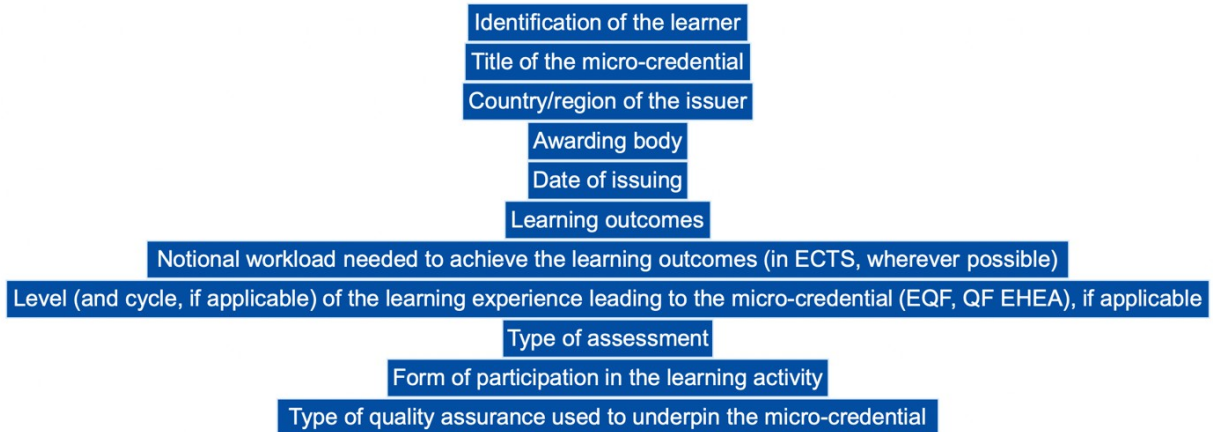
⁹ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9237-2022-INIT/en/pdf>

¹⁰ <https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/document-library-docs/european-approach-micro-credentials-highereducation-consultation-group-output-final-report.pdf>



résultats de l'apprentissage, l'assurance qualité et l'évaluation. Les discussions de groupe et les contributions de projets et d'études européens ont débouché sur les

Union Standard Elements to describe a micro-credential



éléments suivants proposition suivante de [norme européenne relative aux éléments d'information constitutifs que devraient contenir les micro-certifications européens](#)

(Source: Presentation «Proposal for a Council Recommendation on a European approach to Micro-credentials for lifelong learning and employability”, 11.05.2022)¹¹

RECHERCHE EUROPEENNE - TRAVAUX EN COURS

Quels sont les défis à relever dans le cadre du processus de mise en œuvre des titres de micro-compétences ?

L'étude de l'UNESCO intitulée « Vers une définition commune des micro-certifications » identifie la faiblesse des micro-certifications principalement sur deux aspects : tout d'abord, « il apparaît que les micro-certifications **ne sont pas bien compris**, en particulier par les employeurs (MicroHE 2019 ; Kato, Galán-Muros et al., 2020). Cela s'explique en partie par le fait que les employeurs n'étaient pas familiers avec le terme (Cirlan et Loukkola, 2020), et parce que les micro-certifications peuvent prendre une multitude de formes (Gallagher, 2018). Les définitions et les taxonomies permettant de structurer ces nouveaux titres de compétences n'ont pas fait l'objet d'un large consensus (Resei, Friedl et al., 2019 ; Beirne, Nic Giolla Mhichíl

¹¹ https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2022-05/Micro-credentials ETF_19%20May%202022.pdf



et al., 2020 ; Kato, Galán-Muros et al., 2020 ; Presant, 2020). En outre, tout le monde n'est pas d'accord sur ce que recouvre le terme « micro-certifications » : les micro-certifications peuvent être des certificats (certificats académiques délivrés par des établissements d'enseignement ; certificats professionnels/industriels délivrés par des organismes professionnels, des industries ou des vendeurs de produits) ; des micro-certifications ; des cours de courte durée, des camps d'entraînement ou des cours de formation numérique ; des cours de formation des badges (Cirlan et Loukkola, 2020) ou d'autres formes de certification. Certains ont souligné la **nécessité d'élaborer un glossaire** (Maxwell et Gallagher, 2020) dans un langage commun qui définisse et décrive le concept de micro-certifications d'une manière facilement accessible et compréhensible (Brown, Nic Giolla Mhichíl et al., 2021).¹²

Micro-certifications - travail en cours - observer le changement

Selon le groupe consultatif d'experts travaillant sur les micro-certifications, l'approche européenne des micro-certifications devrait consister en un certain nombre d'**éléments clés**. Ces éléments contribuent à améliorer la transparence et la portabilité des micro-certifications, à faciliter les processus de reconnaissance et à favoriser leur adoption. Les éléments clés d'une approche européenne des micro-certifications sont les suivants (voir le tableau ci-dessous) :

	Principaux éléments constitutifs (étapes à franchir)	État de l'art : disponible, non disponible, en cours
1.	Une définition commune et transparente	Disponible
2.	Une liste définie d'éléments d'information critiques pour décrire les micro-certifications	Disponible
3.	Alignement sur les cadres nationaux de certification (CNC) et le cadre européen des certifications (CEC) : niveaux définis, normes de description des résultats d'apprentissage.	Travaux en cours
4.	Normes d'assurance qualité	Travaux en cours
5.	Crédits définis : Système européen de transfert et d'accumulation de crédits (ECTS), résultats d'apprentissage définis et charge de travail théorique.	Travaux en cours
6.	Reconnaissance : pour études études et/ou à des fins d'emploi	Travaux en cours
7.	Portabilité : délivrance, stockage et partage des micro-certifications	Travaux en cours
8.	Solutions de plateforme pour l'offre et la promotion de cours menant à des micro-certifications	Travaux en cours

¹² Towards a common definition of micro-credentials, UNESCO, 2022, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381668>



9.	Mesures d'incitation pour stimuler l'adoption de micro-attestations	Travaux en cours
----	---	------------------

(source : Approche européenne des micro-certifications, p.11 :<https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/document-library-docs/european-approach-micro-credentials-higher-education-consultation-group-output-final-report.pdf>)

Vers une définition commune des titres de compétences micro

1. Étude du CEDEFOP « Micro-certifications pour l'éducation et la formation au marché du travail », 2021- 2023

L'étude du Cedefop identifie plusieurs facteurs contribuant à l'augmentation de la demande et de l'utilisation de différents types de micro-certifications. Les micro-certifications peuvent certifier l'apprentissage dans des domaines où les qualifications formelles sont limitées ou n'existent pas encore. C'est pourquoi ils jouent un rôle important dans l'éducation des adultes.

Les premières conclusions de l'étude ont été présentées lors de la conférence virtuelle du Cedefop sur les micro-certifications¹³, les 25 et 26 novembre 2021, démontrant que le sujet est d'intérêt mondial. Lors de cet événement, la **définition des micro-certifications et ses principaux éléments** ont été présentés (voir la diapositive ci-dessous).

Common definition for micro-credentials

'Micro-credential' means the **record** of the **learning outcomes** that a learner has acquired following a **small volume of learning**. These learning outcomes have been **assessed** against transparent and clearly defined criteria. Learning experiences leading to micro-credentials are designed to provide the learner with specific knowledge, skills and competences that respond to societal, personal, cultural or labour market needs. Micro-credentials are **owned by the learner**, can be **shared and are portable**. They may be **stand-alone or combined into larger credentials**. They are **underpinned by quality assurance** following agreed standards in the relevant sector or area of activity.

Record
Learning Outcomes
Small volume of learning
Assessed
Owned by the learner
Shared and portable
Combined into larger credentials
Underpinned by quality assurance



(source : Présentation « Proposition de recommandation du Conseil relative à une approche européenne des micro-certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie et la capacité d'insertion professionnelle », 11.05.2022)¹⁴

Pourquoi une étude du CEDEFOP sur les micro-certifications ?

Selon la première présentation des résultats de janvier 2022, le CEDEFOP a commencé l'analyse

¹³ CEDEFOP Conference on microcredentials, <https://www.cedefop.europa.eu/en/events/conferencemicrocredentials#group-contacts>

¹⁴ https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2022-05/Micro-credentials ETF_19%20May%202022.pdf



Financé par
l'Union européenne



en raison du **manque de recherche sur le rôle des micro-certifications dans et pour l'enseignement et la formation professionnels**, et de l'accent mis sur l'enseignement supérieur et universitaire. Dans le même temps, les **recherches récentes négligent le rôle des micro-certifications en dehors de l'éducation et de la formation formelles**, notamment par les entreprises et les secteurs du marché du travail.

Premiers résultats : identification de la compréhension, de l'utilisation et du rôle possible des micro-certifications dans les pays de l'UE.

Examples from case studies



Finland: The need driven by **skills gap**, mainly limited upskilling opportunities for adults and limited availability of short courses relevant to the labour market



France: The **concept is scarce**, whereas other related concepts are present (open-badges, block chains, block of competences, e-portfolio)- none of the few existing microcredentials – mainly in higher education – are in the National Qualifications Catalogue (RNCP)



Germany: Micro-credentials play a **minor role** compared to vocational education qualifications and are seen as supplementary to the existing system



Ireland: The **term** micro-credentials is **new**, but the qualifications authority (QQI) has been validating small volume courses and certifying the resulting learning with formal qualifications in the NFQ for many years

 CEDEFOP



Netherlands: The Dutch VET policy was revised during the last government period (2017-2021) to prioritise **flexibilisation of educational programmes** for job seekers and employed adults as well as create more opportunities for lifelong learning



Poland: Microcredentials are still perceived as a **relatively new phenomenon** in Poland. They are popular in sectors specializing in the development of IT technologies (software development, computer systems administration and IT management)



Slovenia: Microcredentials **can potentially play a role** in labour market-oriented education and training that relate to national strategic development priorities, which are defined in the Smart Specialisation strategy



Spain: Employment authorities are preparing a **reform** of non-formal non-accreditable training for employment addressed to employed and unemployed workers that **will consider micro-credentials**, linked to the Catalogue of Training Specialities managed by the national PES

(source : https://www.cedefop.europa.eu/files/micro-credentials_acvt_dgvt_meeting_apouliou_240122_0.pdf)



2. L'enquête de l'ETF sur les micro-certifications

En mai-juin 2021, l'ETF a mené une enquête qui a exploré les points de vue de différents acteurs et parties prenantes de l'éducation et de la formation et du marché du travail sur le sujet des micro-certifications. Elle s'est principalement concentrée sur les pays voisins de l'UE. 499 réponses provenant de 60 pays du monde entier ont été recueillies, ce qui a donné un aperçu global des points de vue sur les micro-certifications.

Par le biais d'un questionnaire, les personnes interrogées ont été invitées à partager leur point de vue sur ce que sont les micro-certifications, pourquoi ils sont importants et comment ils peuvent faire la différence et être liés aux mécanismes existants d'assurance et de reconnaissance de la qualité. Les personnes interrogées étaient des prestataires d'éducation et de formation formelles et non formelles, des autorités et agences nationales, ainsi que des acteurs du marché du travail.

L'objectif de l'enquête était d'identifier le soutien nécessaire pour stimuler l'approche des micro-certifications et de recueillir des exemples de micro-certifications existants ainsi que des opinions sur les implications de leur adoption et de leur utilisation. Sur la base des réponses, les résultats de l'enquête soutiennent la définition des micro-certifications comme un outil partagé, aux côtés d'autres instruments d'éducation et de formation tout au long de la vie.¹⁵

Les participants à l'enquête ne considèrent pas les micro-certifications comme un phénomène nouveau. Ils sont principalement associés à des titres existants qui certifient : a) une courte expérience d'apprentissage (cours de courte durée de mise à niveau et de requalification, dans des cadres formels et non formels, parties de programmes d'éducation formelle) ; b) une compétence démontrée : certificats professionnels, certificats de compétence délivrés par des organismes professionnels ou d'autres organismes autorisés, prix certifiant la validation de l'apprentissage non formel et informel.

Les résultats de l'enquête de l'ETF mettent en évidence les principales caractéristiques des micro-certifications définies par la Commission européenne et l'UNESCO.

3. Le cadre commun des micro-certifications - un exemple d'initiative de l'enseignement supérieur développée par le consortium européen MOOC, à partir de 2019

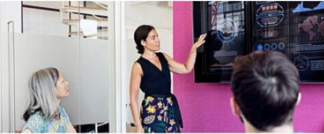


Le Consortium européen des MOOC a lancé en 2019 le Cadre commun des micro-certifications (CMF), qui vise à définir des critères pour les titres alternatifs. Le Cadre commun des micro-certifications (CCM) utilise le Cadre européen des certifications

¹⁵ Micro-credentials policy brief, ETF, <https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2022-05/Microcredentials%20policy%20brief%20EN.pdf>



(et d'autres certifications nationales des universités reconnues) afin de proposer des cours de haute qualité donnant droit à des crédits académiques.

Le Common Microcredential Framework (CMF) est développé par le **European MOOC Consortium** composé de FutureLearn (UK), FUN (France), MiriadaX (Espagne et IberoAmerica), EduOpen (Italie), et OpenupEd/ l'Association européenne des universités d'enseignement à distance (EADTU). Ce cadre permet d'acquérir des connaissances et des compétences au niveau de l'enseignement supérieur dans des unités plus petites. Pour en savoir plus : <https://www.futurelearn.com/info/the-common-microcredential-framework>

 <p>The University of Glasgow accredited by The Institute of Leadership and Management</p> <p>Data-Driven Leadership Skills</p> <p>Gain essential data-driven leadership skills and discover the latest theories for leading agile teams in the digital age</p> <p>1 course 10 weeks Postgraduate</p> <p>Find out more</p>	 <p>The Mind Lab</p> <p>Digital and Collaborative Teaching and Learning</p> <p>Learn how to integrate innovative technology into a blended learning environment to engage students and transform your teaching.</p> <p>1 course 15 weeks Postgraduate</p> <p>Find out more</p>	 <p>The Open University in collaboration with the Royal Photographic Society</p> <p>Digital Photography: Discover your Genre and Develop your Style</p> <p>Take the next steps in your photography journey by exploring different genres and finding your photographic style</p> <p>1 course 10 weeks Undergraduate</p> <p>Find out more</p>
--	--	---

Le consortium européen MOOC propose que les cours répondant aux spécifications suivantes soient qualifiés de micro-certifications :

- Disposer d'un temps d'étude total d'au moins 100 heures et d'au plus 150 heures, y compris la révision et la réalisation de l'évaluation sommative ;
- Être au niveau 6 ou 7 du cadre européen des certifications, ou aux niveaux équivalents du cadre national des certifications de l'université ;
- Fournir une évaluation sommative qui permet l'octroi de **crédits académiques**, soit directement après la réussite d'un micro-crédit, soit par le **biais de la reconnaissance des acquis** lors de l'inscription en tant qu'étudiant dans le programme d'études de l'université ;
- Utiliser une méthode fiable de vérification de l'identité au moment de l'évaluation, qui soit conforme aux politiques de l'université et/ou largement adoptée par les plateformes autorisées à utiliser le FMC ; et
- Fournir un relevé de notes indiquant les résultats d'apprentissage d'un micro-crédit, le nombre total d'heures d'étude requises, le niveau CEC et le nombre de points de crédit (European MOOC Consortium, 2019).



METHODOLOGIE MYCRED4HOME

Une recherche préliminaire a été menée lors de la préparation du formulaire de candidature, afin d'identifier les initiatives existantes en matière de micro-certifications (avec un accent particulier sur les profils peu qualifiés). Plusieurs initiatives et projets ont été identifiés, mais ils sont tous liés à un niveau d'éducation et à des profils élevés, ainsi qu'à la formation :

- L'autorité néo-zélandaise des qualifications (New Zealand Qualifications Authority),
- Le projet MICROBOL (Micro-certifications liés aux engagements clés de Bologne)

Selon la candidature du projet, le premier résultat du projet (PR1), le rapport d'évaluation comparative fournira une vue d'ensemble de la situation dans les pays partenaires en ce qui concerne la validation et la certification de petits volumes d'acquis d'apprentissage et l'existence de micro-certifications dans les pays partenaires couverts par le projet : France, Italie, Espagne, Chypre, Belgique.

Le partenaire principal **STEPS (IT)** était responsable du suivi de la mise en œuvre de l'activité, du développement d'outils de recherche et de lignes directrices, de l'analyse des rapports nationaux et de la création du résultat final.

PLAN DE TRAVAIL : Résultat 1 Rapport d'analyse comparatif

1. Activité : Conception de l'architecture de recherche/ responsable STEPS/ 11-12.2021

L'objectif de la première activité était de créer une méthodologie et une terminologie communes afin de définir les critères clés de la recherche et de rendre les données comparables.

Les tâches suivantes ont été coordonnées par STEPS en collaboration avec le partenariat :

- Conception des lignes directrices, y compris l'explication de la tâche, le plan de travail et la méthodologie.
- Projet de proposition pour les questions de recherche documentaire et les critères comparatifs pour les pratiques.
- Présentation des lignes directrices et des questionnaires aux partenaires lors d'une réunion en ligne le 17 décembre 2021.
- Retour d'information et processus de co-crédation du modèle de recherche documentaire jusqu'au 23.12.2021.
- Traduction de la version finale du modèle de collecte des pratiques de l'EN en FR, ES, IT, FR.



	11.2021	12.2021	1.2022	2.2022	3.2022	4.2022	5.2022	6.2022	7.2022	8.2022
PR1/A1 Conception de l'activité de recherche										
PR1/A2 Recherche documentaire										
PR1/A3 Recherche sur le terrain										
PR1/A4 Analyse comparée des données										
PR1 /A5 Rapport final d'évaluation comparative										
Traductions PR1/A6										

2. Activité : Recherche documentaire dans les pays partenaires/ Tous les partenaires impliqués/ 01-03.2022

Cette activité était composée de 2 tâches principales :

- Au cours de la première phase, chaque organisation partenaire a effectué des recherches documentaires pour **présenter le contexte du pays** en tenant compte des aspects suivants :
 - *Existe-t-il des règles/lois nationales ou régionales pour les micro-certifications, les badges et les certifications mineures ? Le cas échéant, veuillez les décrire brièvement.*
 - *Existe-t-il des règles nationales ou régionales visant spécifiquement le secteur des SSP et reconnaissant leurs compétences ?*
 - *Quel est le rôle du secteur des SSP dans votre pays : nombre d'employés ; principaux problèmes de ce secteur ; y a-t-il des solutions que votre pays/région met en œuvre pour soutenir les services et les travailleurs des SSP ?*
 - *Existe-t-il des règles nationales ou régionales ciblant les profils peu qualifiés et validant éventuellement l'apprentissage non formel et informel ?*
- Dans une deuxième phase, les partenaires ont mené des recherches sur le terrain afin de **recueillir un ensemble de bonnes pratiques** (1 à 2 par pays) liées à la validation de l'apprentissage non formel et informel ou à la certification de compétences ciblées.
- Les paramètres utilisés pour identifier et collecter les bonnes pratiques ont été définis par le partenariat dans le cadre d'un **modèle de grille d'évaluation**. La grille d'évaluation résume une liste d'éléments clés que tout micro-crédit devrait fournir selon la recommandation des experts sur la norme de l'UE sur les micro-certifications¹⁶

¹⁶ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/cb7e025d-61e5-11eb-aeb5-01aa75ed71a1>



La grille d'évaluation de MyCred4Home est présentée ci-dessous.

Grille d'évaluation pour la collecte de bonnes pratiques basées sur les normes de l'UE en matière de micro-certifications.

1.	Titre du titre (Nom de la compétence reconnue)
2.	Fournisseur du titre
3.	Nom des titres alternatifs (par exemple, badges numériques, micro-certifications, nanocrédits, récompenses mineures, etc.)
4.	Groupe cible (identification de l'apprenant)
5.	Description du contenu de l'activité d'apprentissage et de son objectif.
6.	Résultats d'apprentissage ce que l'apprenant sait, comprend et peut faire sur la base de l'apprentissage évalué.
7.	Niveau (et cycle, le cas échéant) de l'expérience d'apprentissage menant au micro-crédit (CEC et/ou cadre national des certifications)
8.	Forme de participation à l'activité d'apprentissage : en ligne, sur place ou mixte, bénévolat, expérience professionnelle
9.	Charge de travail nécessaire pour atteindre les acquis de l'apprentissage - Nombre de crédits, s'il s'agit de crédits.
10.	Période au cours de laquelle l'apprentissage a eu lieu.
11.	Toute condition préalable requise pour commencer l'activité d'apprentissage.
12.	Ressources d'apprentissage pertinentes pour le titre de formation
13.	Type d'évaluation : test, application d'une compétence, reconnaissance des acquis, portfolio, etc.
14.	Résultat pour un apprenant ayant réussi : admission à un programme diplômant, crédit pour un programme diplômant, certification ou badge numérique obtenu, nombre de crédits.
15.	Options d'intégration/d'empilage (autonome, micro-titre indépendant/intégré à un autre titre)
16.	Valeur ajoutée des micro-certifications pour les apprenants individuels, les salariés et les employeurs
17.	*Supervision et vérification de l'identité pendant l'évaluation* (non supervisée sans vérification de l'identité, supervisée sans vérification de l'identité, supervisée en ligne ou sur place avec vérification de l'identité)

(*La grille rassemble une liste d'éléments d'information critiques que toute micro-crédibilité devrait fournir : <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/cb7e025d-61e5-11eb-aeb5-01aa75ed71a1>)



3. Activité : Recherche sur le terrain dans les pays partenaires/ Tous le partenaires impliqués/ 02 - 06.2022

Cette activité couvre les tâches suivantes :

- Conception des questions d'entretien (STEPS), consultations avec les partenaires (voir la grille d'entretien semi-structurée) ;

ENTRETIEN - semi-structurée
Nom et prénom
Contact (E-MAIL)
Nom de l'organisation représentée et secteur
Secteur public ou privé
Quel est votre rôle au sein de l'organisation ?
Quelle est votre expérience en matière de validation de l'apprentissage non formel et informel et de certification de petits volumes d'acquis d'apprentissage ?
Quel est, selon vous, le rôle de la validation officielle de l'apprentissage non formel et informel ? <ul style="list-style-type: none"> - Secteur des services à la personne et aux ménages et - Profils peu qualifiés
Pouvez-vous nous donner des exemples d'initiatives existantes en matière de micro-certifications, en particulier pour les profils peu qualifiés ?
Quelles seraient les compétences les plus pertinentes (de base, dures, douces et transversales) à reconnaître par des micro-certifications afin de renforcer l'employabilité des profils peu qualifiés ?
Quels sont les moyens/outils les plus courants pour la reconnaissance des compétences ?
La validation officielle de l'apprentissage non formel et informel par le biais de micro-certifications, quel impact peut-elle avoir sur le secteur des services aux personnes et aux ménages ?
Quels obstacles voyez-vous à la validation de l'apprentissage non formel et informel dans votre pays/région ?

- Communication et invitation des parties prenantes éventuelles, par exemple les autorités de certification nationales et régionales, les partenaires sociaux, les décideurs, l'administration publique, les services de l'emploi publics ou privés, etc.
- Réalisation d'entretiens dans 5 pays couverts par le projet avec les parties prenantes concernées (au moins 1 ou 2) par partenaire.
- Transcription de l'entretien en anglais.

4. Activité : Analyse des données/ALL/ 05 - 06. 2022

- Collecte des données et création des rapports nationaux. Le modèle de rapport national a été élaboré par STEPS et consulté par tous les partenaires.



- Structure du rapport national :
 - Introduction, contexte national
 - Description d'une pratique identifiée
 - Résultats des entretiens - enquête approfondie
 - Conclusions générales et recommandations pour la conception du cadre MyCred4Home.

- 5. Activité : Conception du rapport d'évaluation comparative/08.2022 - une fois que tous les rapports nationaux ont été finalisés, STEPS a été chargé de l'élaboration des rapports nationaux et de la préparation du rapport final.

- 6. Activité : traductions du rapport final dans les langues nationales.



RESULTATS

INDICATEUR:	1 à 2 par pays, de 5 à 10 au total 1 entretien par pays, 5 au total
A ATTEINT UN CERTAIN NOMBRE DE PRATIQUES :	10
LE NOMBRE D'ENTRETIENS :	6
L'INDICATEUR pour R1, A2 EST ATTEINT	

A2 : Recherche documentaire – résultats

Pays où la recherche a été effectuée	Titre de la pratique	Numéro de la pratique par pays
Italie/STEPS	<ol style="list-style-type: none"> 1) Communiquer et agir avec «soin» dans les contextes éducatifs, IT : Il corso di formazione Comunicare e agire con «cura» nei contesti educative 2) Assistant domestique polyvalent, IT: CORSO - Colf Generico Polifunzionale 3) Validation de l'apprentissage non formel et informel (expériences d'apprentissage antérieures) par l'autorité régionale de certification dans la région d'Émilie-Romagne : https://formazione lavoro.regione.emiliaromagna.it/qualifiche/approfondimenti/documentazione 	3
France/IPERIA	<ol style="list-style-type: none"> 1) VAE par blocs ou «bloc de compétences». 	1
Espagne/GDOCE	<ol style="list-style-type: none"> 1) Éducation émotionnelle 2) Accompagnement dans la mort 3) Validation de l'expérience professionnelle et de l'éducation non formelle par le gouvernement régional de Galice (Xunta de Galicia) 	3
Chypre/Université de Chypre	<ol style="list-style-type: none"> 1) Procédure de certification de l'autorité chypriote de développement des ressources humaines (HRDA) 	1
Belgique/Centre Familial de Bruxelles	<ol style="list-style-type: none"> 1) Validation des compétences nettoyeur à domicile pour les profils peu qualifiés ou les publics vulnérables/défavorisés. « Certificat de professionnalisme FR : « Validation des compétences Aide-ménager » Dans le secteur PHS (Personnel et services https://www.validationdescompetences.be/metiers/aide-menagerere-5 2) Validation de l'expérience professionnelle de l'assistant(e) maternel(le) (à domicile) « Certificat de professionnalisme» ; en français Accueillant(e) d'enfants https://www.validationdescompetences.be/metiers/accueill-ante-denfants-97 	2



ÉLÉMENTS CLÉS UTILISÉS PAR MyCred4Home POUR L'IDENTIFICATION DES PRATIQUES :

Les recherches documentaires menées par les partenaires se sont concentrées sur quatre éléments clés :

- 1) La présence du terme « micro-certification ».
- 2) De petits volumes d'apprentissage
- 3) Profils peu qualifiés
- 4) Validation de l'apprentissage non formel et informel

Titre de la pratique	Présence du terme « micro-certification »	Couverture petit volumes d'apprentissage	Adressée aux profils peu qualifiés	Validation de l'apprentissage non formel et informel
Communiquer et agir avec « soin » dans les contextes éducatifs	oui, utilisation de badges ouverts en format numérique	Oui	Oui, aucun prérequis n'est nécessaire	Non, sur la base de la formation
Assistant(e) ménager(e) polyvalent(e)	non	Oui	Oui, aucun prérequis n'est nécessaire	sur la base de la formation MAIS l'expérience professionnelle antérieure est appréciée : les participants ayant au moins 12 mois d'expérience professionnelle certifiée dans le secteur ont accès à la certification reconnue au niveau national. examen



Validation de l'apprentissage non formel et informel par l'autorité régionale de certification de la région d'Émilie-Romagne dans le cas des soins de santé professions	non	Non, certification d'une grande qualification	Oui	Oui
VAE par blocs ou «bloc de compétences».	non	Oui, les blocs de compétences font partie des certifications professionnelles formelles, enregistrées au niveau national au Référentiel français des certifications professionnelles. Niveau III.	Oui	Oui
Éducation émotionnelle	non			
Accompagnement dans la mort				
Validation de l'expérience professionnelle et de l'éducation non formelle par le gouvernement régional de Galice (Xunta de Galicia)				
Procédure de certification de l'autorité chypriote de développement des ressources humaines (HRDA)	NA	NA	NA	NA



Validation des compétences nettoyeur à domicile pour les profils peu qualifiés ou les publics vulnérables/défavorisés. « Certificat de professionnalisme			Toute personne souhaitant la reconnaissance des compétences de ses nettoyeurs. Néanmoins, il s'adresse principalement aux demandeurs d'emploi, aux migrants sans diplôme reconnu, donc un public plus vulnérables/défavorisé	
Validation de l'expérience professionnelle de l'assistante maternelle (à domicile) « Certificat d'expérience professionnelle ».				

Analyse : Comme représenté visuellement à travers les champs verts, les pratiques collectées par les partenaires ne permettent pas de couvrir les 4 éléments clés sélectionnés dans l'étude. Il manque toujours au moins un élément. En ce qui concerne le terme « micro-certifications », nous pouvons observer qu'il n'existe pratiquement pas au niveau national. Néanmoins, son utilisation est confirmée dans le cadre de formations courtes en ligne. Une pratique intéressante est observée en Italie, qui inclut l'utilisation de micro-certifications (en format numérique), à savoir la plateforme EduOpen, soutenue financièrement par le ministère italien de l'éducation. Les micro-certifications dans l'environnement EduOpen sont appelés Open Badge, et donnent de la valeur aux compétences acquises dans un contexte d'apprentissage tout au long de la vie.

D'autre part, les mécanismes de validation des acquis de l'apprentissage, à savoir les connaissances, les aptitudes et les compétences acquises par le biais de l'apprentissage non formel et informel, sont présents dans les cinq pays partenaires. La validation joue un rôle important dans l'amélioration de l'employabilité et de la mobilité, en particulier dans le cas des personnes défavorisées sur le plan socio-économique ou des personnes peu qualifiées. Il existe des exemples remarquables de pratiques de validation mentionnées par les partenaires, par exemple en Belgique (Bruxelles), en Espagne et en Italie. Une attention particulière doit être accordée à l'initiative française (IPERIA).



La « VAE par blocs » (ou bloc de compétences) en raison de son caractère innovant consistant en la reconnaissance (formelle) du bloc de compétences et la possibilité de poursuivre le parcours de certification, grâce à la VAE ou à un programme de formation.

A3 : Recherche sur le terrain/entretiens résultats

Toutes les personnes interrogées présentent une expertise remarquable dans le domaine de la validation, de la formation professionnelle, de l'évaluation des compétences ainsi qu'une bonne compréhension des cadres nationaux de certification. Parmi les personnes interrogées, trois d'entre elles représentent une organisation du secteur public et deux d'entre elles travaillent pour le secteur privé, ce qui représente un bon équilibre entre les représentants du secteur public et du secteur privé.

Pays	Profil professionnel/rôle de la personne interrogée
France	Responsable de l'unité VAE à l'Université du Domicile (UDD). Formateur d'adultes, il assure également l'accompagnement et la formation à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE, équivalent français de la VNIL).
Italie	Coordinateur régional de l'enseignement et de la formation professionnels (IEFP) et expert en processus d'évaluation (EPV) pour le système régional de qualification en Émilie-Romagne.
Espagne	Chef de service à la Subdirección General de Cualificaciones/Instituto Gallego de las Cualificaciones. Organisme public responsable de l'établissement et de la gestion du système national de qualifications professionnelles en Galice.
Chypre	Coordinateur de l'Office du Rectorat, Coordinateur du Bureau d'Assurance Qualité de l'OUC.
Belgique	Directeur général du secteur de l'enseignement de la promotion sociale du Centre de Validation de compétences Bruxelles Ouest enseignement de Promotion Sociale.

Les entretiens menés dans le cadre du rapport d'évaluation comparative sont synthétisés et analysés dans la section suivante.

Pays	L'expérience des personnes interrogées concernant la validation des programmes d'éducation non formelle et informelle. L'apprentissage informel et la certification de petits volumes de résultats d'apprentissage ?
-------------	---



<p>France</p>	<p><i>Développement de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) comme voie d'accès aux certifications professionnelles dans le secteur du particulier employeur et de l'emploi à domicile. L'objectif est de valider les titres professionnels officiels français dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (Assistante de vie, Garde d'enfants, Aide-ménagère, Garde d'enfants du particulier employeur), tout au long de la valorisation de l'expérience professionnelle des salariés et des connaissances qu'ils ont acquises directement « sur le terrain ». IPERIA expérimente la mise en place d'un « bloc de compétences », en adaptant les outils existants du mentorat VAE.</i></p>
<p>Italie</p>	<p><i>Le système régional de formalisation et de certification de l'Émilie-Romagne prévoit la possibilité de reconnaître les compétences et les connaissances individuelles requises par un système de qualification.</i></p> <p><i>En ce qui concerne la validation des compétences acquises dans des contextes non formels, FORMart formalise les compétences et les connaissances acquises lors des stages de formation en entreprise. Toutefois, la référence doit en tout état de cause être l'une des qualifications prévues par le système régional.</i></p> <p><i>Sur la période 01/01/2019 - 30/03/2022 FORMart a formalisé les compétences et connaissances acquises de 12 330 stagiaires, dont 116 relatives au profil d'opérateur d'entretien et de nettoyage des espaces et...environnements.</i></p>
<p>Espagne</p>	<p><i>Du point de vue et de l'expérience du département, l'accréditation d'unités de compétence par les citoyens leur ouvre un large éventail de possibilités d'entrer et de progresser sur le marché du travail.</i></p>
<p>Chypre</p>	<p><i>L'université de Chypre participe à l'E-SL P qui est un projet sur les programmes européens d'apprentissage court (SLP) pour le développement professionnel continu et l'apprentissage tout au long de la vie, qui cible les apprenants tout au long de la vie de l'enseignement supérieur et délivre des certifications/attestations basées sur des crédits (ECTS).</i></p> <p><i>L'Université ouverte de Chypre propose des modules autonomes de 5 à 10 ECTS dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie.</i></p>
<p>Belgique</p>	<p><i>Longue expérience dans le travail de terrain de validation des compétences du centre de Bruxelles-Ouest. « Titres de validation des compétences » :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Assistante maternelle ;</i> <i>2. Aide ménagère</i> <p><i>UC1 Effectuer les tâches d'entretien courant de la maison</i> <i>UC2 Assurer le repassage et le lavage des vêtements.</i></p> <p><i>Référent superviseur intersectoriel</i></p>



Commentaire :

Les experts interrogés ont fait preuve d'une grande expérience et d'une connaissance approfondie de la validation de l'apprentissage non formel et informel et de la certification de petits volumes d'acquis d'apprentissage. La situation diffère d'un pays à l'autre, en fonction des réglementations nationales générales et du profil de l'organisation représentée par la personne interrogée. 4 cas sur 5 présentent des modes de validation de l'apprentissage non formel et informel destinés aux professionnels du secteur des services aux personnes et aux ménages, un cas (Chypre) présente une certification basée sur des crédits destinée aux apprenants de l'enseignement supérieur.

Pays	Rôle de la validation officielle de l'apprentissage non formel et informel pour : - Secteur services aux personnes et aux ménages et - Profils peu qualifiés
France	<i>Avec seulement 30 000 travailleurs certifiés (avec une certification formelle du secteur) pour 1,4 million de salariés, le secteur a un très fort potentiel pour la VAE. La VAE peut contribuer à promouvoir la professionnalisation du secteur. La VAE peut apporter beaucoup de flexibilité par rapport à la formation formelle. La VAE a l'avantage de faire réfléchir les professionnels sur leurs propres pratiques. La VAE est aussi un encouragement à se former davantage, que ce soit en continuant l'auto-formation ou en s'engageant dans une formation formelle. La VAE est également une forme de réponse adaptée aux personnes peu qualifiées et peut être moins effrayante qu'une formation. La loi pose le principe de l'accès à la VAE pour tous et supprime en ce sens les pré-requis.</i>
Italie	<i>Étant donné que le système de la CSRP prévoit la validation de compétences/connaissances exclusivement présentes dans les certifications régionales, certaines d'entre elles peuvent être utilisées dans plusieurs contextes de production/processus de travail ; par conséquent, la validation favorise l'employabilité dans de multiples situations de travail, en particulier pour les profils d'opérateurs du CEC de 3e niveau (profils peu complexes et généralement accessibles au monde du travail).</i>
Espagne	<i>Il s'agit d'une activité qui n'a pas encore été mise en œuvre en Espagne mais qui est considérée comme très importante (selon la personne interrogée).</i>



Chypre	<p><i>L'apprentissage non formel et informel peut constituer une avancée importante pour les personnes peu qualifiées, et les mécanismes de validation de cet apprentissage pourraient fournir des incitations supplémentaires pour lutter contre le chômage, la motivation à apprendre et un meilleur accès à l'éducation sans restriction.</i></p> <p><i>La validation officielle de l'apprentissage non formel et informel permettra aux individus de documenter et de certifier les nouvelles compétences acquises. Elle pourrait également déboucher sur des qualifications et des exemptions de certains modules des programmes d'enseignement supérieur. La validation des compétences est également susceptible d'accroître l'inclusion sociale et de permettre à des personnes telles que les chômeurs, les adultes peu qualifiés, les migrants, les réfugiés, les jeunes ayant quitté prématurément l'école, etc. La validation de l'apprentissage non formel et informel peut également combler le fossé entre les compétences recherchées par les employeurs et les compétences possédées par la main-d'œuvre.</i></p>
Belgique	<p><i>Tout d'abord, le rôle principal est d'aider les demandeurs d'emploi à trouver un emploi car sans aucun doute la validation renforce l'employabilité des profils peu qualifiés. De même, la validation des compétences permet d'accéder aux mesures d'incitation à l'emploi en Belgique (reconnues par le Service public de l'emploi). La validation pour les profils peu qualifiés améliore la confiance en soi et l'estime de soi des groupes défavorisés (tels que les migrants, les demandeurs d'emploi, les mères célibataires ou les femmes battues, etc.)</i></p> <p><i>Deuxièmement, dans certains cas, la validation permet d'accéder à une profession spécifique, par exemple celle de coiffeur, de sorte que ces personnes peuvent créer leur propre entreprise grâce à ce certificat. Enfin, la validation peut être un élément clé pour l'employeur dans le choix du candidat car il existe un certificat officiel qui prouve ses compétences.</i></p>

Commentaires :

D'après les informations fournies par les experts du secteur, le rôle de la validation officielle de l'apprentissage non formel et informel pour 1) le secteur des services aux personnes et aux ménages et 2) les profils peu qualifiés est potentiellement très important. Les données collectées par IPERIA montrent qu'il n'y a que 30 000 travailleurs du des services aux personnes et aux ménages certifiés (avec une certification formelle du secteur) par rapport à 1,4 million d'employés ! Dans ce cas précis, la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) peut aider à promouvoir la professionnalisation du secteur et apporter beaucoup de flexibilité par rapport à la formation formelle. De plus, la validation :

- Favorise l'employabilité des profils peu qualifiés ;
- Fait réfléchir les professionnels sur leurs propres pratiques ;
- Permettre aux individus de documenter et de certifier les nouvelles compétences acquises ;



- Encourage à se former davantage, que ce soit en continuant l'auto-formation ou en s'engageant dans une formation formelle ;
- Contribuer à la lutte contre le chômage ;
- Renforcer l'inclusion sociale et permettre aux personnes, telles que les chômeurs, les adultes peu qualifiés, les migrants, les réfugiés, les jeunes en décrochage scolaire, etc. de s'engager plus activement dans l'apprentissage formel, informel et non formel ;
- Peuvent également combler le fossé entre les compétences recherchées par les employeurs et celles que possède la main-d'œuvre ;
- Améliore la confiance en soi et l'estime de soi des groupes défavorisés (tels que les migrants, les demandeurs d'emploi, les mères célibataires ou les femmes battues, etc ;)
- Peut être un élément clé pour l'employeur dans le choix du candidat car il existe un certificat officiel qui prouve ses compétences.

Pays	Exemples d'initiatives existantes en matière de micro-certifications, en particulier pour les profils peu qualifiés
France	<i>Une expérimentation qui s'est déroulée entre mai et décembre 2021 « VAE par blocs de compétences » (par IPERIA). Contrairement à la démarche VAE classique dans laquelle les candidats doivent présenter un dossier regroupant l'ensemble des compétences du titre professionnel visé, les candidats peuvent choisir de valider un ou plusieurs des 8 blocs qui composent un titre professionnel.</i>
Italie	<i>Expérience de la validation des compétences/connaissances acquises lors des stages de formation.</i>
Espagne	<i>Les seules expériences accréditées en Espagne sont liées aux compétences de la qualification SSC413_1 - Emploi domestique, qui sont de niveau élémentaire.</i>
Chypre	<i>Micro-certifications liés au secteur de l'enseignement supérieur :</i> <ul style="list-style-type: none"> - http://slp4you.eadtu.eu/ - https://www.futurelearn.com/microcredentials - Coursera, etc. toutes sortes de MOOCs



Belgique	<p><i>En Belgique, certains secteurs peu qualifiés exigent le certificat pour avoir accès à la profession, par exemple l'esthéticienne à domicile (freelance), le tuteur d'entreprise (tuteur de peintre, tuteur de nettoyeur) pour la gestion de petites équipes.</i></p> <p><i>Il existe plus de 60 validations de compétences issues de l'apprentissage non formel dans des domaines aussi divers que les femmes de ménage, les employés administratifs, les peintres en bâtiment et les techniciens en informatique. Dans de nombreux cas, la validation des compétences peut dispenser d'une partie des cours de formation, comme le certificat de « boulanger », cette validation dispense d'une ½ année d'études (comme le processus de crédit ECTS), soit la moitié du cours de formation de 3 ans.</i></p>
-----------------	---

Commentaires :

L'existence de micro-certifications dans les pays couverts par le projet MyCred4Home a suscité des inquiétudes en raison de la méconnaissance du terme. Il semble que le nom de « micro-certification » soit nouveau, mais l'idée ne l'est pas tant que cela. Il a été utilisé dans divers secteurs de l'éducation et de la formation, jouant un rôle, entre autres, dans la certification des cours de technologie de l'information ou dans le développement professionnel des travailleurs de la santé.

Plusieurs initiatives et projets ont été identifiés, mais ils sont PRINCIPALEMENT liés à des profils de niveau d'éducation supérieur (MOOCS) et à la formation. Les pays européens cherchent les meilleurs moyens d'opérationnaliser les micro-certifications en tant que résultats d'apprentissage documentés d'une courte durée une expérience d'apprentissage dont la qualité est contrôlée. La modularisation des programmes d'EFP est l'un des facteurs qui ouvrent la voie à leur utilisation plus large.



Pays	Quelles seraient les compétences les plus pertinentes (de base, techniques, douces et transversales) à reconnaître par des micro-certifications afin de renforcer l'employabilité des profils peu qualifiés ?
France	<i>Lors de la mise en place de l'expérimentation de la VAE par blocs, l'accent a été mis en priorité sur les blocs les plus opérationnels, qui contiennent des <u>compétences techniques (entretien ménager)</u> ou des <u>connaissances essentielles à maîtriser en tant qu'aidant (nutrition par exemple)</u>. Les <u>compétences transversales (par exemple la gestion et le développement d'une activité multi-employeurs)</u> peuvent être plus problématiques et sont souvent plus difficiles à obtenir. Les <u>compétences liées à une spécialité (par exemple l'accompagnement des personnes handicapées)</u> toucheront forcément moins de professionnels. Mais c'est l'avantage de la VAE par blocs : chacun peut prendre ce qui correspond le mieux à sa situation et à ses objectifs professionnels.</i>
Italie	<i>Les compétences du répertoire régional sont uniquement <u>professionnalisantes</u>. Les compétences de base (transversales) - telles que codifiées au niveau national (D.l. 56 du 7/07/2020 qui reprend l'Accord Etat-Régions du 1/08/2019 N ° 155 / CSR) - sont formalisées et certifiées exclusivement aux cours internes de l'Enseignement et de la Formation Professionnels.</i>
Espagne	<i>Les micro-certifications ont une structure qui devrait être respectée conformément au concept d'acquis d'apprentissage afin qu'ils puissent être reconnus et identifiés par les employeurs et avec des critères d'accomplissement professionnel, alignés sur la qualification.</i>
Chypre	<i>S'ils sont proposés en ligne, ils peuvent également permettre aux individus de développer des compétences du 21e siècle, telles que les TIC, la maîtrise des médias, etc.</i>
Belgique	<i>La validation des profils peu qualifiés est un système rapide, ce n'est pas vraiment une formation qui permet d'évaluer le « savoir-faire » et l'expérience des candidats afin de leur accorder le « titre ».</i>

Commentaires :

En gardant à l'esprit le secteur des services aux personnes et aux ménages, l'accent devrait être mis en priorité sur les blocs les plus opérationnels, qui contiennent des compétences techniques (entretien ménager) ou des connaissances essentielles à maîtriser en tant qu'aidant (nutrition par exemple). Les compétences transversales (par exemple la gestion et le développement d'une activité multi-employeurs) peuvent être plus problématiques et sont souvent plus difficiles à obtenir. Les compétences liées à une spécialité (par exemple



l'accompagnement des personnes handicapées) toucheront forcément moins de professionnels

Pays	Les moyens/outils les plus courants pour la reconnaissance des compétences ?
France	<p><i>Les <u>échanges oraux et le partage d'expérience</u> sont au cœur de la pédagogie VAE. Le tuteur est là pour poser des questions, pas pour y répondre. Nous n'utilisons jamais de jeux de rôle, car cela reviendrait à s'appuyer sur des situations fictives, alors que l'objectif est de faire émerger les compétences derrière la réalité de leurs pratiques, des expériences personnelles et concrètes, et non des exemples types. Les candidats sont encouragés à partager oralement leurs expériences sur chaque thème, et peuvent ensuite échanger. Cela leur permet de faire l'inventaire de leurs pratiques. C'est ce qui leur permet de prendre conscience et de verbaliser leurs compétences, et c'est la base du dossier VAE.</i></p> <p><i>L'évaluation et la reconnaissance officielle se font en deux temps : le jury lit d'abord le dossier, puis le candidat a <u>un entretien avec le jury</u>, dont la durée est déterminée en fonction du nombre de blocs à valider.</i></p>
Italie	<p><i>Le processus de validation des compétences / connaissances prévu par le système CSRP est <u>basé sur la collecte, l'exactitude et la pertinence des preuves</u> (documentaires, procédurales, etc.). En revanche, dans la phase de certification, le processus de travail de référence est reproduit ou, alternativement, un <u>entretien d'évaluation</u> est organisé, en fonction du type de certification requis.</i></p>
Espagne	<p><i>Le portefeuille de compétences et le CV Europass</i></p>
Chypre	<p><i>Pas de données disponibles</i></p>
Belgique	<p><i>L'ensemble du processus se déroule dans les centres officiels où des professionnels de l'orientation, de la reconnaissance et de la validation des compétences fournissent des informations et des conseils. Pour l'aide-ménagère, les centres disposent tous d'un « petit appartement » similaire pour effectuer l'<u>évaluation pratique</u> et utilisent la même grille d'évaluation.</i></p>

Commentaires :

Les principes qui sous-tendent le processus de reconnaissance et de validation de l'apprentissage informel et non formel sont la validité, la fiabilité, la confidentialité, la transparence et l'adéquation à l'objectif (CEDEFOP, 2009). Parmi les moyens/outils les plus courants pour la reconnaissance des compétences, les personnes interrogées ont cité

- IDENTIFICATION : orientation professionnelle sur les objectifs personnels et formulaire



- d'auto-évaluation afin d'établir un profil et d'identifier les compétences, entretiens ;
- DOCUMENTATION : portefeuille - ensemble de preuves ;
 - ÉVALUATION : observation du travail (évaluation pratique) ; test de compétences.

Pays	La validation officielle de l'apprentissage non formel et informel par le biais de micro-certifications, quel impact peut-elle avoir sur le secteur des services aux personnes et aux ménages ?
France	<p><i>Moins d'obstacles à l'entrée dans les programmes de certification car le programme VAE est plus accessible, plus flexible et se déroule au rythme du salarié. Cette flexibilité est cruciale. Une certaine disponibilité, du temps et de l'esprit sont nécessaires pour entreprendre cette démarche. Si le processus est plus confortable, il y a moins de risque d'abandon et cela peut <u>inciter à poursuivre une démarche de reconnaissance ou d'acquisition de compétences</u>. Tout cela contribue à la valeur du secteur, à son caractère professionnel et à la valeur de ses employés.</i></p> <p><i>Par ailleurs, les salariés qui ont participé à l'expérimentation ont eu un <u>retour positif de la part de leurs employeurs</u> qui ont apprécié l'effort fourni et le résultat obtenu grâce à la validation des blocs, et indiquent que cela a contribué à renforcer la relation de confiance entre les salariés et l'employeur confiance.</i></p>
Italie	<p><i>La validation des compétences non formelles par le biais des processus envisagés par le système CSRP permet de :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>• certifier les compétences, validées sur un document délivré par un organisme accrédité par la Région Emilie-Romagne, qui peut être utilisé comme preuve pendant la phase d'entretien d'embauche / de recherche d'emploi ;</i> <i>• accéder à un cours de formation avec des crédits de formation, afin d'encourager l'acquisition d'une qualification professionnelle, avec pour conséquence l'inclusion dans une chaîne de formation qui peut conduire à des niveaux plus élevés dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie.</i>
Espagne	<p><i>Transparence et reconnaissance publique, responsabilisation des personnes concernées, confiance dans le système formel pour les personnes peu qualifiées, intégration de l'apprentissage tout au long de la vie.</i></p>



Chypre	<i>Si les employés du secteur des services aux personnes et aux ménages ont quitté l'école prématurément ou ont abandonné l'université, la validation officielle de l'apprentissage non formel et informel peut constituer un premier pas vers leur retour à l'apprentissage formel. En obtenant la validation de l'apprentissage non formel et informel, ils auront également accès aux établissements d'enseignement supérieur (et peut-être à des exemptions, donc à des périodes d'études plus courtes), ce qui devrait améliorer leurs offres et leur accessibilité à une population d'apprenants plus diversifiée, afin de devenir plus inclusifs et de relever les défis mondiaux, financiers et sociétaux.</i>
Belgique	<i>La professionnalisation du secteur, c'est comme un prix qui met en valeur l'entreprise ou l'organisation.</i>

Commentaires :

En ce qui concerne l'impact de la validation officielle de l'apprentissage non formel et informel par le biais de micro-certifications sur le secteur des services aux personnes et aux ménages, le processus peut :

- Encourager l'apprentissage tout au long de la vie ;
- Être utilisé comme preuve lors de l'entretien d'embauche ou de la phase de recherche d'emploi ;
- Encourager les personnes à poursuivre une reconnaissance ou l'acquisition de compétences ;
- Contribuer à la valeur du secteur, à son caractère professionnel et à la valeur de ses employés ;
- Contribuer à renforcer la relation de confiance avec les employeurs qui ont apprécié l'effort ;
- Constituer un premier pas vers le retour à l'apprentissage formel pour les jeunes ayant quitté l'école ou les personnes peu qualifiées ;
- Améliorer la transparence et la reconnaissance publique.



Pays	Obstacles possibles à la validation de l'apprentissage non formel et informel dans votre pays/région
France	<p><i>Ce type de système doit faire l'objet d'une communication et d'une promotion afin de <u>sensibiliser massivement le public</u> et de lui faire comprendre que cette reconnaissance a une valeur réelle. En effet, nous sommes face à un paradoxe : si les gens ont peur de l'idée de préparer un diplôme, ils sont aussi souvent très attachés à cette notion, et ne reconnaissent pas d'autres types de qualifications.</i></p> <p><i>Le fait que la forme écrite soit encore obligatoire reste un obstacle important à une diffusion plus large. Sur un autre plan, le processus administratif requis par les organismes délivrant des titres professionnels tout au long de la VAE prend effectivement plus de temps que la personne employée pour créer son dossier VAE, ce qui peut être décourageant, y compris dans le cadre de la démarche de VAE par blocs.</i></p> <p><i>La maîtrise de l'outil informatique/des compétences numériques, dans le contexte d'un mentorat à distance, peut également constituer un obstacle.</i></p>
Italie	<p>Seules les compétences relatives au répertoire fourni par le système régional de certification sont soumises à validation et à certification. Par conséquent, <u>le service n'est pas applicable aux compétences/ connaissances qui vont au-delà de ce système régional.</u></p> <p>Toutefois, il est toujours possible d'activer la procédure source pour générer une nouvelle qualification à saisir à nouveau dans le système, pertinentes pour le contexte économique et territorial de travail.</p>
Espagne	<p><i>Il n'y a pas assez de culture et de pratiques professionnelles pour soutenir cette initiative et il faudra du temps pour que les institutions intègrent la reconnaissance de l'apprentissage informel.</i></p>
Chypre	<p><i>Il n'existe pas encore de cadre européen unique pour le processus de reconnaissance des micro-certifications.</i></p> <p><i>Il est important de fournir des conseils à ceux qui gèrent et exécutent le processus de validation des micro-certifications et d'établir des règles claires pour garantir la transparence des processus de validation. Il est nécessaire de s'engager plus activement avec toutes les parties prenantes, par exemple les employeurs, les ministères, les universités, les prestataires de formation, les autorités nationales chargées du développement professionnel des ressources humaines.</i></p>



Belgique	<i>Le système est coûteux pour le gouvernement. Nous avons un budget fermé pourtant les secteurs sollicités sont de plus en plus la dérive de l'emploi par obligation car les participants ont peur de perdre les allocations de chômage.</i>
-----------------	---

Commentaires :

Parmi les principaux obstacles mentionnés par les personnes interrogées, on peut citer

- Une communication et une promotion insuffisantes des pratiques de validation afin de sensibiliser le public et de lui faire comprendre que cette reconnaissance a une valeur réelle ;
- La longueur des procédures administratives/la bureaucratie ;
- Les longues procédures entraînent des coûts élevés pour les centres de validation ;
- Seules les compétences relatives au répertoire fourni par le système régional de certification sont soumises à validation et à certification. Par conséquent, le service n'est pas applicable aux compétences/connaissances qui vont au-delà de ce système régional.

Remarque :

Les informations recueillies dans le chapitre « Résultats » sont basées sur les recherches menées par tous les partenaires du projet MyCred4Home. L'étendue de la collecte de données (10 pratiques, 6 entretiens) ne représente pas une analyse complète de la présence et du rôle des mécanismes de validation et des micro-certifications dans les pays partenaires.



MISE EN VALEUR DES COMPÉTENCES : DELIVRANCE, STOCKAGE ET PARTAGE DES MICRO-CERTIFICATIONS

Une fois que l'individu dispose d'un certificat attestant de ses compétences, il doit être en mesure de les communiquer lorsqu'il postule un emploi ou à une formation complémentaire. **Les nouvelles technologies offrent des possibilités de communiquer les compétences au-delà du CV traditionnel** et de mettre les gens en contact avec des possibilités d'apprentissage et d'emploi.

Selon le point 3.3/Action 11 : Mettre en valeur les compétences : la nouvelle plateforme Europass (réf. Communication - Agenda européen des compétences pour la compétitivité durable, l'équité sociale et la résilience à partir de 2020¹⁷), « **le nouvel Europass a été développé pour devenir l'outil en ligne de l'UE afin d'aider les personnes à communiquer efficacement leurs compétences et leurs qualifications** et de les guider de manière proactive vers un emploi ou une opportunité d'apprentissage. Il offre des outils et des informations gratuits dans toutes les langues officielles de l'UE aux apprenants, aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi afin qu'ils puissent gérer chaque étape de leur carrière et de leur apprentissage. »

L'action 11 du document prévoit que la nouvelle plateforme Europass **aidera les personnes à gérer leur carrière dans un marché du travail en évolution rapide**. L'outil modernisé permettra notamment :

- Guider les utilisateurs dans l'évaluation et la description de leurs compétences et dans la communication de leurs qualifications et de leur expérience aux organismes de formation et aux employeurs, afin qu'ils puissent passer à l'étape suivante de la formation ou de l'emploi ;
- Utiliser l'intelligence des compétences pour fournir des informations personnalisées sur les tendances et les besoins en matière de compétences aux utilisateurs qui envisagent de changer de carrière ou de s'installer dans un autre pays ;
- **Permettre aux établissements d'enseignement et de formation de délivrer des diplômes et des certificats numériques aux apprenants dans un format numérique européen de « titres numériques Europass », afin de faciliter la reconnaissance ;**

¹⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=COM:2020:274:FIN&from=DA>



Financé par
l'Union européenne



- Soutenir une « **voie rapide** » vers la reconnaissance, réduire la charge administrative et diminuer la fraude en soutenant l'authentification automatique des qualifications par les employeurs et les prestataires de formation ;
- Aider les migrants en séjour régulier à mettre en valeur leurs compétences et leurs qualifications et faciliter leur reconnaissance grâce à une meilleure information. L'outil européen de profil des compétences pour les ressortissants de pays tiers est actuellement utilisé dans les centres d'accueil et par les organisations.

EUROPASS - MICRO-CERTIFICATIONS - ET ...COMPTES INDIVIDUELS D'APPRENTISSAGE

Recommandation du Conseil sur les **comptes individuels de formation pour stimuler la formation des adultes en âge de travailler** :

<https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2022/06/16/council-recommendation-on-individual-learning-accounts-to-boost-training-of-working-age-adults/>

Le 10 décembre 2021, la Commission a publié la proposition de recommandation du Conseil sur les comptes individuels de formation - parallèlement à la proposition sur les micro-certifications. Ces deux propositions font partie des douze actions phares annoncées dans l'Agenda européen des compétences (juillet 2020) et le Plan d'action européen pour les droits sociaux (mars 2021).

FORMATS NUMÉRIQUES DES MICRO-CERTIFICATIONS (exemples de portabilité) Edubadges

Les Edubadges sont des certificats numériques qui attestent que leur propriétaire a acquis certaines compétences ou connaissances. Les Edubadges peuvent être délivrés à la fois pour un enseignement accrédité et pour des activités extracurriculaires. Les organisations peuvent créer et modifier des micro-certifications, et les apprenants peuvent les stocker et les partager avec des employeurs ou des prestataires de formation. Des parties externes peuvent vérifier et authentifier les badges. La plateforme contient actuellement près de 800 classes de badges différentes : <https://edubadges.nl/login>



Financé par
l'Union européenne



edubadges


Never stop learning

Edubadges are digital certificates which show that the owner has acquired certain skills or knowledge. Edubadges can be issued for both accredited education and extracurricular activities.

What would you like to do?

By invite only

Award




Award your students with edubadges, the microcredentials of the future.

Open the issuer portal

996 Badge Classes


Browse



At this moment 10813 edubadges have been awarded by the institutions.

Open the catalog

Collect



A backpack is the place to receive and collect edubadges.

Open your backpack

Plateforme de badges ouverts basée sur la norme IMS Global Open Badge

Open Badges est le premier format mondial de badges numériques. Open Badges n'est pas un produit ou une plateforme spécifique, mais un type de badge numérique vérifiable, portable et contenant des informations sur les compétences et les réalisations, <https://openbadges.org/>



WHAT ARE OPEN BADGES?

OPEN BADGES

Data & Information Inside

Alignment
Badge Criteria
Badge Description
Badge Name
Digital Signature
Evidence

Expiration Date
Issued Date
Issuer
JSON-LD
Recipient
Verification



Open Badges is the world's leading format for digital badges. Open Badges is not a specific product or platform, but a type of digital badge that is verifiable, portable, and packed with information about skills and achievements.

Open Badges can be issued, earned, and managed by using a certified Open Badges platform.

Want to build new technologies to issue, display, or host Open Badges? The Open Badges standard is a free and open specification available for adoption.

This image is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

DISCOVER THE OPEN BADGES ECOSYSTEM

As an **earner**, you can...

- Demonstrate skills and accomplishments, often by submitting evidence, by earning Open Badges.
- Claim Open Badges when issued to you.
- Collect your Open Badges in a portfolio or backpack to tell your story.
- Share your Open Badges on social media and with your community.

As an **issuer**, you can...

- Break learning down into small chunks.
- Recognize learning based on proficiency.
- Award Open Badges for completion of microcredentials.
- Gauge and retain talent.

As a **developer**, you can...

- Design verifiable recognition of learning.
- Track learner engagement and scale resources.
- Create tools to issue, display, and host Open Badges.
- Certify conformance to the Open Badges standard.

Exemple d'attribution de micro-certifications



Un exemple intéressant d'« atingi»¹⁸ eAcademy Tourism & Hospitality présente le cas de la reconnaissance des acquis de l'expérience en coopération avec le secteur privé¹⁹ et avec le ministère allemand de la coopération économique et du développement.

Des millions de personnes ayant des années d'expérience pratique dans le tourisme et l'hôtellerie ont perdu leur emploi pendant la crise du COVID-19. Nombre d'entre elles n'ont pas de diplôme d'enseignement formel (professionnel) et sont entrées sur le marché du travail de manière informelle. Nombre d'entre eux ne peuvent pas fournir de preuves crédibles de leurs compétences et de leurs aptitudes, qu'elles proviennent de leur employeur ou d'une autre source. Ils doivent prouver leurs compétences (« reconnaissance des acquis de l'expérience ») qu'ils revendiquent avec leur CV (« expérience professionnelle et de vie») pour être compétitifs sur le marché du travail et trouver un nouvel emploi. D'autres trouvent que le temps d'arrêt incertain pendant la crise est l'occasion de se perfectionner dans le cadre de parcours d'auto-apprentissage flexibles, au lieu de s'engager dans un programme d'éducation à long terme plus exigeant. L'atingi eAcademy Tourism and Hospitality offre une solution à ces situations réelles. L'académie propose 45 cours d'apprentissage en ligne dans le domaine du tourisme et de l'hôtellerie, en anglais et en français, organisés sous forme de micro-apprentissage mobile. Après avoir suivi le parcours d'apprentissage, les participants reçoivent un certificat numérique (« open badge »), qui peut être partagé sur les médias sociaux. Plus d'informations : <https://online.atingi.org/enrol/index.php?id=2476>

Les micro-certifications numériques attribués par atingi sont basés sur la norme IMS Global Open Badge.

IV. CONCLUSIONS GENERALES

Se référant aux messages clés de la recherche sur les micro-certifications du Cedefop, le directeur exécutif de l'Agence, Jürgen Siebel, a déclaré que : « Les micro-certifications ne doivent pas remplacer les qualifications traditionnelles ni se substituer aux processus nationaux existants pour organiser l'éducation et la formation, l'emploi ou les marchés du travail. Au contraire, ils peuvent compléter les qualifications traditionnelles et servir d'opportunité d'apprentissage tout au long de la vie pour tous. Compte tenu de leur flexibilité, **les micro-certifications peuvent être conçus et délivrés par une variété de prestataires dans de nombreux contextes formels, non formels ou informels.** Les micro-certifications peuvent être utilisés pour compléter et améliorer l'éducation, la formation, l'apprentissage tout au long de la vie et les écosystèmes d'employabilité ». ²⁰

L'objectif de la recherche MyCred4Home était d'identifier les pratiques d'utilisation des micro-

¹⁸ https://www.cedefop.europa.eu/files/11_day_2_session_2_global_market_of_microcredentials_-_d.orr_and_o.rusnak.pdf

¹⁹ Course overview «Tourism and Hospitality» by Atingi, <https://www.atingi.org/eacademy/wpcontent/uploads/2022/06/course-description-eacademy-tourism-and-hospitality.pdf>



certifications au niveau national ainsi que de collecter les pratiques de validation de l'apprentissage non formel et informel.

Les micro-certifications sont un nouveau concept, mais pas un nouveau phénomène. Ils sont principalement associés à des titres existants qui certifient : une courte expérience d'apprentissage (cours de courte durée de perfectionnement et de recyclage, dans des cadres formels et non formels) ; une compétence démontrée (certificats professionnels, certificats de compétence délivrés par des organismes professionnels ou d'autres organismes autorisés, prix certifiant la validation de l'apprentissage non formel et informel).

D'après les résultats de la recherche MyCred4Home, nous pouvons observer que le terme « micro-certifications » n'existe pratiquement pas au niveau national dans les pays couverts par le projet : France, Espagne, Italie, Belgique, Chypre. L'utilisation de ce terme est principalement liée à des cours de formation en ligne de courte durée. Une pratique intéressante est observée en Italie, qui inclut l'utilisation de micro-certifications (en format numérique), à savoir la plateforme EduOpen, soutenue financièrement par le ministère italien de l'éducation. Dans l'environnement EduOpen, les micro-certifications sont appelés Open Badge et donnent de la valeur aux compétences acquises dans un contexte d'apprentissage tout au long de la vie.

L'approche générale des micro-certifications dans les pays de l'UE représente une « attitude d'attente institutionnelle » en fonction de ce que la Commission européenne proposera - principalement en termes de définition et de portée - des décisions seront prises pour y adhérer ou non. Une plus grande transparence est nécessaire, d'abord au niveau de l'UE et de l'adoption des micro-certifications au niveau national. En particulier, d'après les constatations faites au niveau national, principalement à partir d'entretiens, les aspects suivants doivent être pris en considération pour une mise en œuvre efficace des micro-certifications :

- Création de normes européennes répondant à des exigences minimales en matière de qualité et de transparence. Cela renforcera la confiance dans les micro-certifications et facilitera leur portabilité et leur reconnaissance dans l'ensemble de l'UE.
- Inclusion éventuelle de micro-certifications dans les cadres de qualifications, en dialogue avec les autorités nationales chargées des qualifications.
- Développement d'un outil permettant de stocker et de présenter aux employeurs les micro-certifications acquis (une idée pourrait venir d'Europass et de ses Digital Credentials).



- Les mécanismes de validation des acquis de l'apprentissage, à savoir les connaissances, les aptitudes et les compétences acquises par le biais de l'apprentissage non formel et informel, sont présents dans les cinq pays partenaires. La validation joue un rôle important dans l'amélioration de l'employabilité et de la mobilité, en particulier dans le cas des personnes défavorisées sur le plan socio-économique ou des personnes peu qualifiées. Il existe des exemples remarquables de pratiques de validation mentionnées par les partenaires, par exemple en Belgique (Bruxelles), en Espagne et en Italie. Pour le développement des prochaines étapes du projet MyCred4Home, une attention particulière devrait être accordée à l'initiative française (IPERIA) « VAE par blocs » (Validation des Acquis de l'Expérience par blocs de compétences) en raison de son caractère innovant consistant en la reconnaissance (formelle) du bloc de compétences et la possibilité de poursuivre le parcours de certification, grâce à la VAE ou à un programme de formation. Elle se concentre sur les besoins du candidat, l'employabilité, propose un parcours de formation plus court, un levier vers la certification. Le VAE pourrait être une modalité intéressante pour valider un micro-certification.

Principales conclusions - potentiel des micro-certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie :

-
- Les micro-certifications peuvent créer des opportunités supplémentaires de reconnaissance des acquis d'apprentissage individuels obtenus dans différents contextes et peuvent faciliter la reconnaissance des acquis de l'expérience.
 - Les micro-certifications contribuent à la promotion de l'employabilité et de l'inclusion sociale des groupes défavorisés grâce aux micro-certifications.
 - Les micro-certifications peuvent être un outil permettant d'intégrer les formations courtes et les titres de compétences dans le système de qualification. Le lien avec la validation et la démonstration des compétences est un élément clé. S'appuyer sur les dispositifs de validation et d'assurance qualité existants contribuera à intégrer les micro-certifications et les cours menant à des micro-certifications dans les systèmes de qualification.



- Les micro-certifications permettent de certifier les résultats de petits volumes d'apprentissage personnalisés - par exemple un cours ou une formation de courte durée - et de soutenir ainsi les personnes ciblées, l'acquisition flexible de connaissances, d'aptitudes et de compétences. Toutefois, l'absence de définition et de normes communes a jusqu'à présent limité leur adoption et risqué de compromettre leur potentiel.
 - Les micro-certifications permettent d'économiser du temps et de l'argent (courte durée de l'apprentissage ; abordable pour ceux qui paient pour eux-mêmes).
-



V. REFERENCES

- Recommandation du Conseil sur la validation de l'apprentissage non formel et informel, 2012 :
https://www.cedefop.europa.eu/files/Council_Recommendation_on_the_validation_20_December_2012.pdf
- Nouveau podcast du Cedefop : La valeur des micro-certifications, CEDEFOP,
<https://www.cedefop.europa.eu/en/news/new-edefop-podcast-value-microcredentials>
- Définir les modalités de mise en œuvre des micro-certifications, ETF,
<https://www.etf.europa.eu/en/news-and-events/news/mapping-out-ways-implementing-micro-credentials>
- Les micro-certifications : sont-ils là pour durer ? Séminaire du Cedefop à Bruxelles avec la Présidence française du Conseil de l'Union européenne,
<https://www.cedefop.europa.eu/en/events/microcredentials-are-they-here-stay>
- Vers une définition commune des micro-certifications, UNESCO, 2022,
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381668>
- L'émergence de diplômes alternatifs, OCDE, 2020,
[https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=EDU/WKP\(2020\)4 &docLanguage=Fr](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=EDU/WKP(2020)4 &docLanguage=Fr)
- Observatoire des micro-certifications, National Institute for Digital Learning,
<https://nidl.blog/tag/micro-credential-observatory/>,
<https://www.dcu.ie/nidl/micro-credential-observatory>
- Le rapport « L'analyse de 450 titres de compétences basés sur les MOOC révèle de nombreuses options mais peu de cohérence »
<https://www.classcentral.com/report/moocs-microcredentials-analysis-2018>
- Une approche européenne des micro-crédits, Résultat du groupe de consultation sur les micro-crédits dans l'enseignement supérieur : résumé exécutif
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/cb7e025d-61e5-11eb-aeb5-01aa75ed71a1>

ANNEXES :

- Rapport national IPERIA
- Rapport national GDOCE
- Rapport national Université de Chypre
- Rapport national STEPS
- Rapport national Centre Familial de Bruxelles



Financé par
l'Union européenne



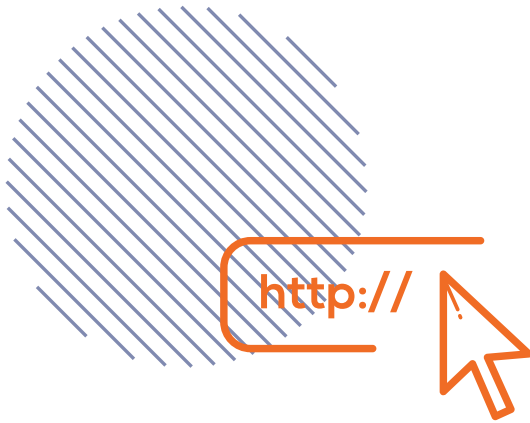
La responsabilité de cette publication incombe exclusivement aux auteurs.
L'Union européenne n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait
de l'information qu'il contient.

Conception graphique :
STePS, Italie

Images : Canva Pro

MyCred4Home

**Développer les micro-
certifications pour les services
aux personnes et aux ménages**



Partenariat MyCred4Home

- IPERIA, Coordinateur <https://www.iperia.eu/>
- Stratégies et outils pour améliorer les compétences des personnes (STePS), www.stepseurope.it
- Laboratoire de génie logiciel et de technologies Internet (SEIT) de l'Université de Chypre : www.ucy.ac.cy
- Centre Familial de Bruxelles : www.centrefamilial.be
- G12 Grupo Empresarial de Servicios, s.l. www.gdoce.es

Le projet MyCred4Home est financé par le programme
Erasmus+, Partenariats de coopération dans le domaine de
l'éducation des adultes,
2021-1-FR01-KA220-ADU-000035256

