



Note d'information de l'EFN sur le Pacte pour les compétences : l'utilisation de la validation de l'apprentissage non formel et informel pour le perfectionnement et la reconversion professionnelle

L'EFN est membre du Pacte pour les compétences, DG Emploi. Dans le cadre de la formation de la coalition, l'EFN a participé à une réunion sur « L'utilisation de la validation de l'apprentissage non formel et informel pour le perfectionnement et la reconversion », qui visait à planter le décor des différentes initiatives de l'UE visant à stimuler le perfectionnement et la reconversion du personnel de santé.

La validation décrit un processus de confirmation qu'un individu a acquis des résultats d'apprentissage grâce à un apprentissage non formel et informel, qui sont mesurés par rapport à une norme pertinente. C'est important pour les infirmières de première ligne ! La validation comprend quatre étapes :

- Identification ;
- Documentation ;
- Évaluation ;
- Certification.

L'UE promeut depuis longtemps la validation de l'apprentissage non formel et informel, notamment pour le perfectionnement et la reconversion professionnelle. Les principales initiatives comprennent la recommandation du Conseil sur la validation de l'apprentissage non formel et informel, la stratégie européenne en matière de compétences et la recommandation du Conseil de 2016 sur les parcours de perfectionnement des compétences.

L'objectif de la recommandation du Conseil adoptée en 2016 est de fournir aux adultes ayant un niveau inférieur d'aptitudes, de connaissances ou de compétences, par exemple aux adultes possédant une qualification inférieure au niveau secondaire supérieur, la possibilité de développer des compétences de base et/ou d'acquérir un ensemble plus large de compétences. , pertinent pour une participation active à la société et au marché du travail.

Le rapport d'évaluation et le document de travail des services de la Commission donnent une idée de l'impact globalement modéré de la recommandation :

Les indicateurs pertinents montrent des tendances positives modérées ;

La mise en œuvre a été inégale selon les États membres, les mesures manquant souvent d'ampleur et de coordination.

Certaines parties prenantes considèrent la Recommandation comme un catalyseur pour recentrer l'attention sur le soutien aux adultes pour qu'ils acquièrent des compétences de base ainsi que pour le perfectionnement en général ;

L'approche en trois étapes est considérée comme un point de référence utile ;

Les objectifs des recommandations restent d'actualité.

Examples from the study

Implementation of the three-step approach – validation and recognition of skills

In Greece, there are plans for a Memorandum of Understanding between the Greek National Organisation for the Certification of Qualifications and Vocational Guidance (EOPPEP) and the Greek PES (OAED) in order to have PES training programmes validated. Moreover, over the past five years, there has been a focus on validation of nonformal learning in relation to adult trainers in non-formal learning.

ValiKom in Germany was introduced as a pilot project, but has been continuously expanded regionally over recent years thanks to its success in particular in giving certain target groups motivation and confidence in their competences vis-à-vis the employer or in the labour market in general.



Examples from the study

Limited evidence of efforts to ensure integration of the three steps into one comprehensive pathway

However, some promising examples are:

The Qualifica programme in Portugal is designed to raise individuals' qualification levels and employability and is combined with the recognition of prior learning (reconhecimento, validacao e certificacao de competencias) and a 'Qualifica passport', an online tool to record competences and qualifications.

In Denmark, a highly differentiated system of provision is in place supported by frameworks providing skill assessments, flexible provision and validation.

In Germany, the measures set out in the Recommendation are covered by a range of national programmes including Alphadecade (aiming to improve stakeholder coordination), Qualifizierungschancengesetz (skills matching), Bildungsprämie (providing assessment, lifelong guidance and tailored training), and Valikom (aiming to improve validation).

In France, since 2018, measures outlined within the 2018 Plan of Investment in Skills (in particular the reform of the Individual Learning Account) have further strengthened the structures in place for providing skill assessments, tailored provision and validation of non-formal and informal learning. New instruments have also been added such as, for example, a framework for supporting on-site workplace integrated learning (AFEST: Action de formation en situation de travail) tailored to the needs of low-qualified learners who are not inclined to enter classroom-based learning activities.



De plus, au cours des 3 dernières années, des lignes directrices ont été élaborées afin de définir les procédures et les principes pour développer le processus de validation. Les lignes directrices sont divisées en différents chapitres :

- Une vision stratégique : l'individu au centre ;
- Validation en tant que facilitateur de l'apprentissage individuel, tout au long de la vie et à l'échelle de la vie ;
- Éléments de la disposition de validation ;
- Méthodologies et outils de validation.

Dans un monde de plus en plus numérisé et en constante évolution, les compétences nécessaires évoluent, notamment dans le secteur de la santé. Il est nécessaire de suivre le rythme et d'impliquer les infirmières dans cette évolution afin de renforcer les capacités dans les activités de soutien des infirmières et, ainsi, de renforcer la résilience de l'ensemble de l'écosystème de soins de santé. La matrice 3+1 du personnel de l'EFN est essentielle pour renforcer la capacité du personnel du système de santé.

Il est donc essentiel que l'ANI se concentre sur les opportunités de financement disponibles, ne les manquez pas !

Note d'information de l'EFN – 19 09 2023