



Organisation
internationale
du Travail

► La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Kit de formation



La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Kit de formation

**Organisation internationale du travail
Service des compétences et de l'employabilité**

Copyright © Organisation internationale du travail 2018
Première édition en 2018

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n°2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ilo.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Main title: La validation des acquis de l'expérience (VAE) Kit de formation

Language: French

ISBN: 9789220338902 (Print)

ISBN: 9789220338919 (Web PDF)

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org



AVANT-PROPOS

On apprend continuellement, partout et tout au long de la vie. Mais souvent l'acquisition de connaissances en dehors du système formel d'éducation et de formation n'est ni bien comprise ni valorisée.

La formation sur le tas, l'apprentissage informel, la gestion d'un ménage, les soins aux malades et aux parents âgés sont autant d'activités qui permettent d'accumuler des acquis d'apprentissages mais qui souvent ne sont pas assorties d'un certificat de compétences validant les savoirs, savoir-faire et l'expérience acquises. La reconnaissance de tous les types d'apprentissage peut se traduire par des avantages sur le marché du travail, dans l'éducation et la formation formelles, sur le plan financier et en termes d'estime de soi.

Partout dans le monde, la valeur de l'apprentissage non-formel et informel est reconnue de façon croissante et beaucoup de pays mettent en place des systèmes pour valoriser les compétences acquises par ces modes de formation. Dans un contexte où il est nécessaire de faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et devant l'augmentation des flux migratoires, l'OIT est de plus en plus souvent sollicitée pour aider les mandants à établir, évaluer et réviser les systèmes de validation des acquis de l'expérience (VAE) dans toutes les régions. Ce kit de formation repose sur cette expertise. Il décrit les principaux éléments d'un système de VAE performant et accessible à tous et montre par une multitude d'études de cas et d'exemples comment différents pays ont abordé cette entreprise. Il s'adresse à un public large et mixte, notamment les mandants de l'OIT, les hauts fonctionnaires, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les évaluateurs et les formateurs.

Nous tenons à remercier Laura Brewer, qui a apporté un soutien technique important à l'élaboration et à la rédaction de ce kit ; Ashwani Aggarwal, dont les travaux sur la VAE ont contribué à définir son orientation ; Valentina Barcucci, qui a supervisé le processus global de son élaboration ; Markéta Zelenka, qui l'a façonné en s'appuyant sur les connaissances disponibles, complétées de nouvelles études de situations et de sa propre expérience des techniques pédagogiques et de formation ; Yveline Pillier, qui l'a traduit en français ; et Patrick Werquin, dont la connaissance approfondie des systèmes de VAE a été précieuse.

Srinivas B. Reddy
Chef du Service des compétences et de l'employabilité

Table des matières



AVANT-PROPOS	iii
ABRÉVIATIONS	viii
INTRODUCTION ET ORIENTATION	1
Objectifs généraux du kit	1
Acquis d'apprentissages visés	1
Structure du kit	1
Méthodes de formation	3
Le kit de formation et ses unités	3
<hr/>	
FAIRE CONNAISSANCE	4
Acquis d'apprentissages visés	4
Plan	4
▶ <i>NOTES POUR LES FORMATEURS</i>	5
<hr/>	
UNITE DE FORMATION 1 : QU'EST-CE QUE LA VAE ET POURQUOI EST-ELLE IMPORTANTE ?	7
Acquis d'apprentissage visés : UF 1	7
Plan de l'UF 1 : qu'est-ce que la VAE et pourquoi est-elle importante ?	8
Questions clés	8
Qu'est-ce que la VAE et pourquoi est-elle importante ?	9
1.1 Termes clés : définitions et concepts	9
▶ <i>NOTES POUR LES FORMATEURS (UF 1 : 1.1)</i>	11
1.2 Le processus de VAE	12
▶ <i>NOTES POUR LES FORMATEURS (UF 1 : 1.2)</i>	15
1.3 À qui s'adresse la VAE ?	16
1.4 Retombées positives potentielles de la VAE	17
▶ <i>NOTES POUR LES FORMATEURS (UF 1 : 1.3 et 1.4)</i>	19
1.5 Systèmes et exemples de VAE	20
▶ <i>NOTES POUR LES FORMATEURS (UF 1 : 1.5)</i>	27
Liste des supports à distribuer	28
Lectures complémentaires conseillées	28
Supports supplémentaires	28

UNITE DE FORMATION 2 : COMMENT CONSTRUIRE UN SYSTÈME DE VAE : PRÉSENTATION DES ÉLÉMENTS DE BASE	29
Acquis d'apprentissage visés : UF 2	29
Plan de l'UF 2 : Comment construire un système de VAE : présentation des éléments de base	30
Questions clés	30
2.1 Les éléments de base d'un système de VAE : vue d'ensemble	31
2.2 Cadre réglementaire	33
2.3 Cadre institutionnel	36
2.4 Assurance qualité	39
2.5 Participation des parties prenantes : sens d'appartenance et implication	41
2.6 Financement	42
► <i>NOTES POUR LES FORMATEURS (UF 2 : 2.0, 2.1 et 2.2)</i>	43
Liste des supports à distribuer	44
Lectures complémentaires conseillées	44
<hr/>	
UNITE DE FORMATION 3 : PARTICIPATION DES ACTEURS : QUI EST CONCERNÉ PAR LA VAE ET DE QUELLE MANIÈRE ?	45
Acquis d'apprentissage visés : UF 3	45
Plan de l'UF 3 : Participation des parties prenantes : qui est concerné par la VAE et de quelle manière ?	46
Questions clés	46
3.1 Principales parties prenantes	47
3.2 Rôles et responsabilités des parties prenantes de la VAE	48
► <i>NOTES POUR LES FORMATEURS (UF 3 : 3.1 et 3.2)</i>	53
Liste des supports à distribuer	54
Lectures complémentaires conseillées	54
<hr/>	
UNITE DE FORMATION 4 : QUELS SONT LES ÉCUEILS LIÉS À LA MISE EN ŒUVRE DES SYSTÈMES DE VAE ? COMMENT LES SURMONTER ?	55
À la fin de cette unité, les participants sauront	55
Plan de l'UF 4 : les écueils	56
Questions clés	56
Principales difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des systèmes de VAE	57
► <i>NOTES POUR LES FORMATEURS (UF 4-4.0 Principaux écueils)</i>	58
4.1 Sensibilisation, orientation et conseils	58
4.2 La concordance entre les référentiels d'emploi et les référentiels de certification	62
4.3 Capacités des professionnels de la VAE	65
4.4 Assurance qualité	69
4.5 Coûts et financement	72
4.6 Synthèse	75
► <i>NOTES POUR LES FORMATEURS (UF 4 - 4.1-4.6)</i>	76
Liste des supports à distribuer	77
Lectures complémentaires conseillées	77

UNITE DE FORMATION 5 : QUELS SONT LES ÉLÉMENTS CLÉS DES MÉTHODES D'ÉVALUATION DES CANDIDATS ?

Acquis d'apprentissage visés : UF 5	79
Plan de l'UF 5 : méthodes d'évaluation des candidats	80
Questions clés	80
5.1 La collecte des pièces justifiant les acquis : les éléments de l'évaluation des candidats à la VAE	81
5.2 Méthodes d'évaluation	81
5.3 La méthode du portefeuille de compétences (ou portfolio)	85
► <i>NOTES POUR LES FORMATEURS (UF 5 : 5.2, 5.3)</i>	89
Liste des documents à distribuer	90
Lectures complémentaires conseillées	90

UNITE DE FORMATION 6 : COMMENT SAVOIR SI LE SYSTÈME FONCTIONNE ? 91

Acquis d'apprentissage visés : UF 6	91
Plan de l'UF 6 : suivi et évaluation (S&E)	92
Questions clés	92
6.1 Système de suivi et d'évaluation (S&E) de la VAE : Introduction	93
6.2 Quelles informations et données faut-il recueillir pour assurer le suivi et l'évaluation de la VAE ?	94
► <i>NOTES POUR LES FORMATEURS (UF 6 : 6.1 et 6.2)</i>	101
6.3 Mesurer les résultats : exemples, points de vue et difficultés	101
► <i>NOTES POUR LES FORMATEURS (UF 6 : 6.3)</i>	104
Liste de documents à distribuer	104
Lectures complémentaires conseillées	104

SYNTHÈSE ET CONCLUSIONS 105

 ► *NOTES POUR LES FORMATEURS* 105

ANNEXE 1 : GLOSSAIRE DES TERMES CLÉS 107

ANNEXE 2 : DOCUMENTS À DISTRIBUER 109

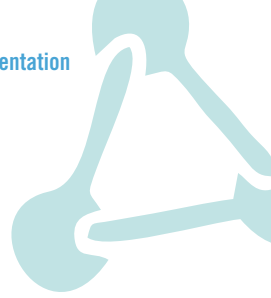
Documents pour l'UF 1	109
Documents à distribuer pour l'UF 2 : Éléments de base	113
Documents pour l'UF 3	118
Documents à distribuer pour l'UF 4	120
Document à distribuer pour l'UF 5	130
Documents à distribuer pour l'UF 6	131
Conclusion	133

ANNEXE 3 : FORMULAIRE D'AVIS SUR LA FORMATION 135

BIBLIOGRAPHIE 138

Abréviations

CDA	Communauté de développement de l'Afrique australe
CE	Commission européenne
CEDEFOP	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
CNC	Cadre national des certifications
EFTP	enseignement et formation techniques et professionnels
ITCILO	Centre international de formation CCI-OIT de l'Organisation internationale du travail
MSDE	Ministère du développement des compétences et de l'entrepreneuriat (Inde)
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation internationale du travail
ONU	Organisation des Nations unies
PLAR	Prior Learning Assessment and Recognition (Évaluation et reconnaissance des apprentissages antérieurs)
PPT	présentation PowerPoint (ou autre logiciel de diaporama)
QCTO	Quality Council for Trades and Occupations (Afrique du Sud)
S&E	suivi et évaluation
SAQA	Autorité sud-africaine des certifications
SPE	service public de l'emploi
UE	Union Européenne
UF	unité de formation
Unesco	Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture
VAE	validation des acquis de l'expérience



INTRODUCTION ET ORIENTATION

Objectifs généraux du kit

Ce kit de formation sur la validation des acquis (VAE) s'adresse à un public large et varié, comprenant les mandants de l'OIT, les hauts fonctionnaires, les organisations d'employeurs et de travailleurs, le personnel du dispositif des Nations unies (ONU) et le personnel d'autres organisations multilatérales ou régionales, les agences bilatérales, certaines organisations non gouvernementales, les services publics chargés de l'emploi et les agences privées pour l'emploi, les dirigeants des établissements d'éducation et de formation et les cadres, évaluateurs et animateurs concernés par la VAE.

La structure modulaire (composée de six unités de formation) permet de mieux répondre aux besoins de différents groupes de participants. Les unités peuvent également être utilisées individuellement, en fonction du groupe de participants.

Ce kit de formation propose des informations, des idées et des connaissances au travers d'exemples concrets de pays en développement et de pays développés. Il s'intéresse tant aux hommes qu'aux femmes et aux groupes défavorisés.

Il est conçu comme un support pour les formateurs, les animateurs et les spécialistes qui organisent eux-mêmes des formations. Il suppose que les personnes qui l'utilisent ont une bonne compréhension de la VAE, ainsi qu'une certaine expérience de l'animation et de la formation.

Acquis d'apprentissages visés

L'objectif de ce kit est de faire en sorte que les participants sachent :

- reconnaître en quoi la VAE peut améliorer l'employabilité des femmes et des hommes, en particulier celles et ceux qui sont défavorisés sur le marché du travail
- apprécier les retombées positives de la VAE, non seulement pour les candidats mais aussi pour les gouvernements et les employeurs
- comprendre clairement comment mieux créer des liens entre la formation non-formelle et informelle, les systèmes formels d'éducation et de formation et le monde du travail
- comprendre et apprécier les différences entre les systèmes et les approches de la VAE dans la pratique
- reconnaître la nécessité de planifier les systèmes et programmes de VAE, de les concevoir et d'en améliorer la mise en œuvre et le suivi.

Structure du kit

Le programme est structuré en six unités de formation (UF), précédées d'une session de présentation pour « Faire connaissance » et complété d'une synthèse, avec test d'évaluation, formulaire d'évaluation et clôture.

Les six unités de formation sont les suivantes :

1. Qu'est-ce que la VAE et pourquoi est-elle importante ?
2. Comment construire un système de VAE : présentation des éléments de base ?
3. Participation des acteurs : qui est concerné par la VAE et de quelle manière ?
4. Quels sont les écueils liés à la mise en œuvre des systèmes de VAE ? Comment les surmonter ?

5. Quels sont les éléments clés des méthodes d'évaluation des candidats ?
6. Comment savoir si le système fonctionne ?

Chaque UF est structurée comme suit :

- **Acquis d'apprentissages visés** : la section sert d'orientation au formateur/animateur dans la façon de dispenser le contenu de l'unité pour permettre aux participants d'atteindre un niveau donné de connaissances.
- **Plan** : il présente les sujets traités dans l'unité de formation, les méthodes de formation et le temps imparti, ainsi que le matériel de formation nécessaire.
- **Questions clés** : elles guident le formateur sur les principaux points que les stagiaires doivent maîtriser à la fin de l'unité de formation.
- **Contenu** : il comprend un texte descriptif, des tableaux et des documents de référence pour la session.
- **Notes pour les formateurs** : cette partie décrit les méthodes de formation, les activités de groupe et les exercices proposés dans l'unité. Ces notes se trouvent dans des encadrés à la suite du contenu correspondant.
- **Liste des supports à distribuer** : propose des documents à remettre aux participants, qui se trouvent aussi en annexe.
- **Lectures complémentaires conseillées** : la section indique des textes pour chaque unité permettant de développer les connaissances des apprenants.

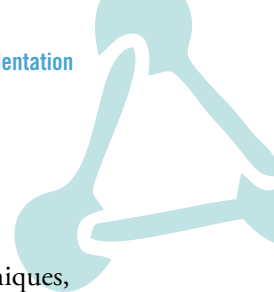
L' **annexe** au kit de formation contient :

- un glossaire des termes clés
- des documents à distribuer
- un formulaire d'évaluation de la formation.

Le kit de formation complet contient un guide de l'animateur pour le coordinateur de la formation et/ou le formateur et des documents à distribuer aux participants à la formation.

Différents encadrés de couleur animent la présentation du kit, comme indiqué ci-dessous :

EXEMPLES
Applications pratiques des stratégies, étapes et solutions abordées dans le kit.
SUJET DE RÉFLEXION
Questions pour inviter les participants à réfléchir à des sujets liés à la VAE lors de discussions libres.
LE SAVIEZ-VOUS ?
Met l'accent sur des points spécifiques de l'unité.
CIBLER LES GROUPES DÉFAVORISÉS
Initiatives de VAE pour différents groupes défavorisés.
LIENS/RENOIS
Liens vers des vidéos ou autres supports et renvois vers d'autres unités.
NOTES POUR LES FORMATEURS
Description détaillée des méthodes pédagogiques applicables pour aider le formateur à mettre en œuvre l'unité de formation.



Méthodes de formation

Le kit associe plusieurs méthodes pédagogiques dans ses six UF, notamment : présentations techniques, apports acquis par l'analyse, travail et discussions en groupe et développement de contenus entre participants, réflexion sur des exemples.

Les méthodes de formation englobent :

- **les diaporamas** sous tout format convenant à une présentation sur ordinateur (PowerPoint (PPT) ou autre logiciel) projetée sur écran. Elles comprennent des tableaux et des éléments visuels -graphes, diagrammes ou organigrammes - servant à transmettre le contenu et à fournir un support visuel. Afin de rendre les sessions plus vivantes, le contenu peut également être présenté au moyen d'explications sur des tableaux à feuilles mobiles ou des tableaux d'affichage.
- **l'audiovisuel**, tel que les courts métrages, les documentaires ou les extraits de conférence utilisés comme base de réflexion, de discussion et/ou d'analyse.
- **les discussions structurées**, sous forme de petits groupes, de discussions libres pour recueillir les idées, de réexamen des connaissances et des opinions existantes, de discussions en assemblées plénières et avec observateurs (cercle excentrique), de sociogrammes, ainsi que d'un système de mise en attente pour noter les questions non résolues.
- **le travail structuré en groupe**, par exemple, études de cas à analyser en fonction de questions spécifiques, y compris les présentations des travaux en groupe ou les discussions itinérantes, les jeux de rôle et autres méthodes. Des graphiques, tableaux et exemples supplémentaires à faire analyser aux participants y figurent également.

Le formateur peut moduler la palette de méthodes en fonction de la taille du groupe, des connaissances des participants ou de ses préférences. Les notes à l'intention des formateurs proposent un choix de méthodes à appliquer. Dans certains cas, une version « longue » est proposée afin de répondre aux besoins de différents groupes. Cette version s'adresse à un groupe de participants plus qualifiés techniquement et ayant une connaissance préalable approfondie des systèmes de VAE.

Le kit de formation et ses unités

Unités de formation
Faire connaissance
Unité de formation 1 : Qu'est-ce que la VAE et pourquoi est-elle importante ?
Unité de formation 2 : Comment construire un système de VAE : présentation des éléments de base
Unité de formation 3 : Participation des acteurs : qui est concerné par la VAE et de quelle manière ?
Unité de formation 4 : Quels sont les écueils liés à la mise en œuvre des systèmes de VAE ? Comment les surmonter ?
Unité de formation 5 : Quels sont les éléments clés des méthodes d'évaluation des candidats ?
Unité de formation 6 : Comment savoir si le système fonctionne ?
Synthèse et conclusions

FAIRE CONNAISSANCE

Une formation réussie doit toujours commencer par s'intéresser d'abord aux participants. Il est important de créer un cadre encourageant pour tous, d'établir une bonne atmosphère et de définir des règles communes. Ce kit commence par une séance d'introduction permettant aux participants de faire connaissance entre eux et avec l'animateur et de découvrir l'ensemble du programme.

Unités de formation	Durée
Faire connaissance	
Accueil et règles de base – Présentation des participants Attentes et vue d'ensemble de la formation	1 heure
Unité de formation 1 : Qu'est-ce que la VAE et pourquoi est-elle importante ?	
Unité de formation 2 : Comment construire un système de VAE : présentation des éléments de base	
Unité de formation 3 : Participation des parties prenantes : qui est concerné par la VAE et de quelle manière ?	
Unité de formation 4 : Quels sont les écueils liés à la mise en œuvre des systèmes de VAE ? Comment les surmonter ?	
Unité de formation 5 : Quels sont les éléments clés des méthodologies d'évaluation des candidats ?	
Unité de formation 6 : Comment savoir si le système fonctionne ?	
Synthèse et conclusions	

Acquis d'apprentissages visés

Après cette session, les participants auront :

- fait la connaissance des autres et du formateur
- exprimé leurs attentes et leurs besoins
- acquis un aperçu de la structure de la formation, des acquis d'apprentissages visés et des méthodes de formation utilisées.

Plan

Sujet	Durée en minutes	Déroulement	Matériel
Accueil et présentations, et faire connaissance	30	Paroles de bienvenue Présentation : interaction avec et entre les participants	Projecteur, écran (mural), ordinateur portable, PPT, tableaux à feuillets mobiles, marqueur
Attentes et vue d'ensemble sur la formation	30	Attentes : visualisation, discussion Règles concernant l'ordre du jour et les résultats Présentation du système de mise en attente des questions non résolues	Tableaux à feuillets mobiles, marqueurs, fiches de couleur, tableau d'affichage ou tableau blanc ou mur, punaises Ordre du jour préparé d'avance
Durée totale	60 minutes (en fonction du nombre de participants)		

Au cours de cette session, le formateur donne un aperçu de ce que couvre le kit de formation, en l'adaptant aux attentes des participants. Ceux-ci se présentent en donnant un aperçu de leurs expériences, dont le formateur peut s'inspirer pour stimuler les interactions par la suite. Selon l'organisation de la formation, il peut y avoir des discours de bienvenue.

NOTES POUR LES FORMATEURS

- (a) **Bienvenue** : court temps d'accueil par le formateur et/ou le représentant de l'organisation. Présentez-vous, en donnant quelques informations de base (à la fois professionnelles et personnelles pour briser la glace).
- (b) **Faire connaissance** : en fonction de la taille du groupe, demandez aux participants de se présenter brièvement ou de se présenter à leur voisin qui pourra ensuite les présenter. Facultatif : demandez à chacun d'ajouter un détail personnel (ce qu'il aime, ce en quoi il excelle, quelque chose qu'il a fait avec plaisir le week-end précédent).
- (b) **Variante** : (en particulier avec des participants originaires de différents lieux et pays) sociogrammes : demandez à tous les participants de se lever et d'imaginer que la salle entière est une carte (du monde ou du pays). Demandez-leur de se placer dans la pièce à l'endroit d'où ils viennent (c'est-à-dire où ils résident) ou à l'endroit qu'ils considèrent comme étant chez eux. Encouragez-les à se parler entre eux. Quelqu'un prendra alors l'initiative de désigner le nord et le sud, l'est et l'ouest ; si cela ne se fait pas, faites-le vous-même. Allez de participant en participant et demandez-leur d'indiquer brièvement leur nom, leur institution/organisation et leur fonction. Un autre sociogramme possible - ou complémentaire, si vous avez le temps (en fonction du nombre de participants), pour cerner leurs connaissances et leur rôle en VAE, serait de parler de leurs connaissances et expérience. Pour cela, demandez aux participants de former une ligne, en plaçant « aucune ou très peu de connaissances/d'expérience » à une extrémité de la ligne (par exemple à gauche), et « expert » à l'autre extrémité (par exemple à droite). Là encore, les participants doivent communiquer entre eux pour trouver leur place. Demandez-leur d'indiquer leur nom et leur organisation, s'il s'agit du premier ou du seul sociogramme, et pourquoi ils se sont positionnés là où ils l'ont fait. Vous pouvez aussi demander si quelqu'un a fait l'expérience de la VAE à titre personnel. Cela vous donnera également une idée des personnes que vous pourrez inviter à parler de leur propre expérience pendant la formation.

Durée : 30 minutes.

- (c) **Attentes** : demandez aux participants de réfléchir à leurs attentes et de les exprimer. Cette étape permet soit de gérer les attentes, soit d'adapter éventuellement le contenu aux besoins des participants. Vous pouvez aussi leur poser la question en plénière et noter les points qu'ils soulèvent sur un tableau. Une méthode plus participative consiste à fournir aux participants des fiches sur lesquelles ils inscrivent leurs attentes. Comme la distribution des fiches à chaque participant (et la collecte de leurs commentaires) demande plus de temps, une autre option consiste à fournir des fiches à un groupe de participants ou à une table (en fonction du nombre de participants et de la disposition de la salle). Demandez aux participants de discuter de leurs attentes et de les noter pour l'ensemble du groupe, sans se répéter. Demandez à chaque participant ou au représentant du groupe de les annoncer brièvement. Mettez les fiches sur un tableau, un tableau blanc ou un mur, en les regroupant en fonction des répétitions éventuelles (ou par thème, méthode pédagogique, etc.). Ensuite, résumez et cernez les catégories les plus importantes.

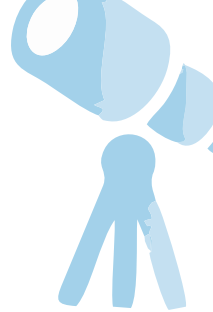
Variante : combinez les points (b) et (c). Demandez aux participants leurs attentes dans le cadre des sociogrammes et demandez à un collègue formateur de les noter en même temps sur un tableau ou sur ordinateur (par exemple sur un écran PPT, projeté sur écran).



- (d) **Vue d'ensemble sur la formation :** reliez les attentes à la structure globale du kit de formation en soulignant le fait que certaines attentes se rapportent à des éléments spécifiques déjà prévus, comme le révélera le programme. Présentez d'abord les **connaissances à acquérir** (voir « Structure du kit de formation » ci-dessus), puis donnez un bref aperçu du contenu du programme (le mieux est d'utiliser un feuillet du tableau de conférence préparé d'avance et un schéma montrant les jours, la structure et les étapes clés). Dans la mesure du possible, faites le lien avec les attentes exprimées et indiquez les correspondances entre ces attentes et le kit de formation (par exemple, là où le contenu est repris, une certaine méthode est utilisée, etc.) Indiquez les attentes auxquelles vous ne pourrez pas répondre et celles que vous pourriez essayer de satisfaire en plus (par exemple dans le cadre d'une session spécifique).
- (e) **Établissez les règles de base avec les participants :** si nécessaire, notez-les au tableau ou sur l'ordinateur, visible à l'écran (par exemple : être à l'heure, mettre les portables en mode silencieux s'ils sont nécessaires à des fins de traduction, parler dans le micro). Mettez en évidence les différentes méthodes de formation qui seront appliquées et demandez la participation active de tous. Présentez également le « coin de mise en attente » sous la forme d'un tableau séparé qui reste dans la salle sur un mur ou un tableau d'affichage pour enregistrer les questions ou mettre en réserve les sujets émergents à discuter ultérieurement.

Invitez les questions et les demandes de clarification, faites connaître les aspects logistiques nécessaires et commencez par l'UF 1.

Durée: 30 minutes pour les points c), d) et e). Gérez votre temps, en particulier avec un groupe important de participants, en les incitant à garder une certaine cadence de travail.



UNITE DE FORMATION 1

Qu'est-ce que la VAE et pourquoi est-elle importante ?

Unités de formation	Durée
Faire connaissance	
Unité de formation 1 : Qu'est-ce que la VAE et pourquoi est-elle importante ?	
1.1 Termes clés : définitions et concepts 1.2 Le processus 1.3 À qui s'adresse la VAE ? 1.4 Retombées positives potentielles de la VAE 1.5 Systèmes et exemples de VAE	2 heures/ 2.5+ heures (étendue)
Unité de formation 2 : Comment construire un système de VAE : présentation des éléments de base	
Unité de formation 3 : Participation des acteurs : qui est concerné par la VAE et de quelle manière ?	
Unité de formation 4 : Quels sont les écueils liés à la mise en œuvre des systèmes de VAE ? Comment les surmonter ?	
Unité de formation 5 : Quels sont les éléments clés des méthodologies d'évaluation des candidats ?	
Unité de formation 6 : Comment savoir si le système fonctionne ?	
Synthèse et conclusions	

Acquis d'apprentissage visés : Unité de Formation 1

À la fin de cette unité de formation, les participants sauront :

- définir la validation des acquis de l'expérience (VAE) et les termes associés
- dire pourquoi la VAE est importante
- identifier à qui elle s'adresse : qui peut la demander et pourquoi
- décrire un processus type de VAE tel qu'un candidat peut en faire l'expérience
- indiquer les retombées positives potentielles de la VAE
- discuter et présenter les avantages spécifiques de la VAE pour les différents acteurs
- citer des exemples de la manière dont la VAE s'intègre dans divers systèmes (version longue de l'UF).

Plan de l'UF 1 : qu'est-ce que la VAE et pourquoi est-elle importante ?

Sujet	Durée en minutes ¹	Déroulement	Matériel
1.1 Termes clés : définitions et concepts	20 (35)	Introduction, petits groupes de discussion sur la définition de la VAE, idées clés (Variante : galerie de mots)	Projecteur, écran, ordinateur portable, tableau de conférence, marqueur Document à distribuer 1.1
1.2 Le processus de VAE	20 (40)	Vidéo sur la VAE Processus type : organigramme (Variante : à développer avec le groupe)	Haut-parleurs, accès internet Document à distribuer 1.2
1.3 À qui s'adresse la VAE ?	15 (30)	Réflexion libre et discussion en session plénière (Variante: contribution) (Variante: travail de groupe)	Tableau, marqueur ou PPT
1.4 Avantages potentiels de la VAE	30 (15) (40) 5	Travaux de groupe/présentations de groupe et contributions supplémentaires (Variante a) : contribution interactive (Variante b) : jeu de rôles Vidéo de GQ Australia	Tableau de conférence, marqueur, PPT Tableau en liège, fiches, punaises/PPT Document 1.3 (ou sur diaporama) Vidéo, internet, haut-parleurs
1.5 Systèmes et exemples de VAE	30 (65)	Bref exposé sur les systèmes et discussion sur des exemples (Variante a et b) / version longue : Exposé, travail de groupe, présentations de groupe Synthèse et clôture	PPT PPT, document à distribuer 1.4 Et fiches pays pour le travail en groupe (voir les dossiers dans la documentation)
Durée totale	120 minutes/185 minutes (version longue) ; (durées différentes en fonction des variantes indiquées ci-dessus)		

Questions clés

- Qu'est-ce que la VAE et pourquoi est-elle importante ? Termes et concepts clés et idées clés sous-jacentes.
- À qui s'adresse la VAE ? Pourquoi est-elle importante ?
- Quelles sont les retombées positives potentielles de la VAE ?
- Quelles sont les principales étapes du processus ?
- Quels sont les profils de candidats qui peuvent bénéficier de la VAE ?
- Quels sont les avantages potentiels, y compris pour les différents acteurs ?
- Quels sont les principaux éléments qui différencient les systèmes de VAE et de quelle façon ?

1. Les durées indiquées entre parenthèses correspondent à la version longue de l'unité.



Qu'est-ce que la VAE et pourquoi est-elle importante ?

On apprend continuellement, partout et tout au long de la vie. Cependant, l'acquisition de connaissances qui a lieu en dehors du système formel d'éducation et de formation est souvent mal perçue ou mal considérée. La formation sur le lieu de travail, les apprentissages informels, la participation à des activités sportives, l'organisation d'événements locaux, le fait d'élever ses enfants, la gestion d'un ménage, les soins aux malades et aux parents âgés sont autant d'activités qui débouchent sur des acquis, mais elles sont rarement assorties d'un certificat de compétences validant les savoirs, savoir-faire et expériences acquis.

La reconnaissance de tous les types d'apprentissage – savoirs, savoir-faire et expériences d'un individu – peut donner un avantage sur le marché du travail, pour accéder au système formel d'éducation et de formation, sur le plan financier et en termes de confiance en soi.

SUJET DE RÉFLEXION

Quelles sont les différentes façons d'apprendre ou de renforcer ses compétences techniques ? Quel serait le fonctionnement d'un système permettant de valider et certifier l'apprentissage qui a lieu en dehors du système formel d'éducation et de formation ?

1.1 Termes clés : définitions et concepts

En distinguant comme suit les contextes d'apprentissage formel, non-formel et informel, la VAE reconnaît que des acquis d'apprentissages peuvent survenir de différentes manières, sous différentes formes et dans différents contextes :

- **apprentissage formel** : enseignement dispensé dans des établissements d'éducation et de formation ou dans des lieux spécialement conçus pour la formation, y compris au sein des entreprises dans le cadre de systèmes formels d'apprentissage en alternance. La formation est structurée et poursuit des objectifs précis.
- **apprentissage non-formel** : apprentissage se déroulant dans le cadre d'activités qui ne sont pas exclusivement désignées comme des activités d'apprentissage, mais qui constituent une source importante d'apprentissage.
- **apprentissage informel** : apprentissage résultant d'activités réalisées quotidiennement au travail, en milieu familial ou pendant les loisirs.

La VAE met l'accent sur les acquis d'un candidat² et non sur les modalités d'acquisition des compétences.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Les « **acquis** » sont des connaissances ou des compétences acquises lors d'études, d'emplois antérieurs et/ou par une quelconque autre forme d'expérience.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un processus dont l'objet est d'identifier, de documenter, d'évaluer et de certifier les connaissances acquises de façon formelle, non-formelle et informelle par rapport aux référentiels appliqués dans l'éducation et la formation classiques. Ainsi, la VAE permet d'acquérir des certifications ou des crédits en vue d'une certification ou à titre de dispense (de tout ou partie d'un programme d'études, ou même d'être dispensé d'une condition préalable à l'entrée dans un programme d'études formel) sans passer par un programme formel d'éducation ou de formation.

La VAE est un processus qui, en résumé, repose sur une évaluation des acquis pour reconnaître officiellement les compétences. La VAE permet d'évaluer les acquis d'apprentissages, et non les modalités d'acquisition (et non le lieu ni la manière de cette acquisition).

2. Dans la littérature VAR, les termes «demandeur» et «candidat» sont utilisés de manière interchangeable. Ce module d'apprentissage fera référence aux «candidats» tout au long, y compris en ce qui concerne la littérature où le terme « candidat » pourrait être utilisé à la place.

Des noms différents pour une même notion

Le terme VAE est utilisé dans l'ensemble de ce kit de formation ; cependant, différents termes sont utilisés de par le monde pour désigner des processus identiques ou similaires (voir l'encadré ci-dessous).

LE SAVIEZ-VOUS ?

Termes qui ont actuellement cours

Exemples des différentes terminologies utilisées :

- APEL – Accreditation of Prior Experiential Learning (Accréditation des apprentissages antérieurs issus de l'expérience) (Royaume-Uni)
- PLAR – Prior Learning Assessment and Recognition (Évaluation et reconnaissance des apprentissages antérieurs) (Canada)
- RAC – Reconnaissance des acquis et des compétences (Québec, Belgique)
- RLO – Recognition of Learning Outcomes (Reconnaissance des acquis d'apprentissages) (Commission européenne)
- RNFIL – Recognition of Non-formal and Informal Learning (Reconnaissance des apprentissages non-formels et informels) (OCDE)
- RVCC – Reconnaissance, validation et certification des compétences (Portugal)
- VAE – Validation des acquis de l'expérience (France)
- Validation des acquis non-formels et informels (Cedefop)
- VNFIL – Validation of Non-formal and Informal Learning (Validation des apprentissages non-formels et informels) (Fondation européenne pour la formation, ETF)

Source : Aggarwal (2015 : 3) ; adapté par Patrick Werquin.

RENOI

Pour d'autres définitions de termes associés, voir le Glossaire des termes clés en annexe 1.

Idées clés relatives à la notion de VAE³

La notion de VAE comprend quelques idées clés qui en caractérisent l'importance, comme détaillé ci-dessous :

- (a) La VAE est destinée aux personnes qui ont des compétences mais qui n'ont pas la certification correspondante à ces compétences (voir aussi ci-dessous la section 1.3 : À qui s'adresse la VAE ?).
- (b) La VAE est un processus (voir la section 1.2 pour plus de détails), au cours duquel ce sont les acquis d'apprentissages qui sont évalués, et non le mode d'apprentissage lui-même.
- (c) L'évaluation est au cœur de la VAE.
- (d) La VAE consiste à rendre visibles les compétences (par l'évaluation et l'orientation).
- (e) La VAE offre une nouvelle voie d'accès à la certification (totale ou partielle).
- (f) La VAE est donc une question d'équité : c'est l'une des approches les plus inclusives qui soit pour l'accès à la certification (totale ou partielle).
- (g) La VAE a une double utilité : dans le système formel d'éducation et de formation et sur le marché du travail. La VAE est donc avantageuse pour les candidats, les entreprises et la société dans son

3. La sous-section suivante repose sur la présentation de Patrick Werquin à l'atelier technique « Validation des acquis : depuis les concepts clés jusqu'à la mise en œuvre » qui s'est tenu à Johannesburg, en Afrique du Sud, en septembre 2017. Des informations sur cet atelier sont disponibles [ici](#).



ensemble, car elle agit sur le chômage, la lutte contre la pauvreté, la promotion professionnelle, les emplois décents, etc.

- (h) La VAE concerne tous les secteurs de l'éducation et de la formation : l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP), ainsi que les enseignements secondaire et supérieur. Elle concerne davantage les adultes que les jeunes, car les candidats doivent pouvoir justifier de compétences acquises par l'expérience.
- (i) Il n'existe pas de système universel de VAE mais plutôt des systèmes différents qui répondent au mieux aux besoins de pays spécifiques. Les systèmes de VAE diffèrent dans leur conception et leur champ d'application.

NOTES POUR LES FORMATEURS (UF 1 : 1.1)

- (a) **Présentez** le thème général de l'unité, en précisant que l'accent est mis sur la compréhension du « quoi, qui et comment » : ce qu'est la VAE et sa démarche, à qui elle s'adresse et quels en sont les avantages. (La version longue de l'UF 1 couvre l'analyse des systèmes dans différents pays. Elle s'adresse à un personnel plus technique qui travaille déjà sur la VAE et/ou à ceux qui ont des connaissances préalables et cherchent à les approfondir pour une application future). Indiquez que les différents aspects de la mise en place d'un système de VAE et les processus qu'il implique sont couverts dans les UF suivantes.

- (b) **Petits groupes de discussion** : demandez aux participants de former des groupes de discussion (deux à quatre personnes dans chaque groupe ; les participants peuvent se mettre par deux avec leur voisin immédiat). Demandez-leur de discuter brièvement de la définition de la VAE et d'en identifier les principaux éléments (5 minutes). Demandez aux participants de vous citer les éléments qu'ils ont identifiés.

Discutez des éléments de la définition en partant des contributions des groupes en séance plénière. Soulignez le fait qu'il existe des terminologies différentes. Notez les mots clés des groupes sur un tableau ou gardez en mémoire les propositions qui ont été faites.

Présentez sur diaporama la définition en soulignant les éléments et les compléments. Contrastez avec les éléments cités par les participants si nécessaire, ou indiquez les éléments qu'ils ont mis en évidence.

Présentez les idées clés de la VAE (exposé) et discutez-les, si nécessaire.

Distribuez le document 1.1 (Termes clés) pour qu'ils s'y réfèrent plus tard, en soulignant les différents termes interchangeables dans la pratique, comme reconnaissance et validation.

Durée : 15 minutes (a, b).

Variante (pour un groupe de participants plus technique et plus avancé, où la discussion de fond sur les différences pourrait être plus poussée, etc.)

- (b) **Galerie terminologique** : disposez cinq tableaux dans la salle, en inscrivant sur chacun un terme de VAE en guise de titre et jusqu'à quatre définitions connexes/pertinentes, (par exemple compétences, apprentissage informel, reconnaissance/validation, évaluation ; voir l'annexe : Glossaire des termes clés).

Formez cinq groupes et attribuez-leur un tableau et un terme chacun. Présentez la tâche : les participants de chaque groupe devront identifier les éléments relatifs à leur terme et/ou définition et les écrire sur le tableau de conférence. Au bout de 5 minutes, faites passer les groupes au tableau suivant. Sur le nouveau tableau, les groupes passent en revue le contenu noté par les groupes précédents et y ajoutent des éléments ou des commentaires. Les groupes continuent à se déplacer toutes les 5 minutes jusqu'à ce qu'ils reviennent à leur tableau initial.

Discutez des termes en commentant les notes inscrites aux tableaux. Allez de tableau en tableau avec les participants, distribuez le document 1.1 (Termes clés) pour qu'ils s'y réfèrent pendant la discussion et parlez des éléments manquants et des termes tels qu'ils auront été compris par les participants.

Durée : 30 minutes (avec la *variante b*).

1.2 Le processus de VAE

Depuis le début du 21^e siècle, la VAE fait l'objet d'une attention renouvelée dans les pays développés et en développement. La mondialisation et les migrations ont accru la nécessité de mettre en place des mécanismes de reconnaissance des certifications par-delà les frontières. L'accent est également mis sur l'apprentissage tout au long de la vie, car il est nécessaire d'améliorer ses compétences pour qu'elles restent d'actualité. L'attention portée à l'économie informelle a suscité un regain d'intérêt pour la VAE et son potentiel à contribuer à l'évolution vers la formalisation. De nombreux travailleurs acquièrent leurs compétences par des méthodes informelles sur leur lieu de travail, ce qui a pour conséquence qu'ils rencontrent des difficultés importantes pour obtenir un emploi décent et poursuivre leur formation. Les systèmes de VAE portent sur les compétences acquises dans des contextes non-formels et informels.

SUJET DE RÉFLEXION

Quelles sont les étapes clés de la démarche menant à la VAE pour un candidat ?

Cette vidéo donne un exemple du processus de VAE que peut suivre un candidat. Plusieurs éléments de ce processus sont nommés, notamment l'examen des savoir-faire et des compétences, les preuves d'expérience, l'évaluation du candidat, le portefeuille de compétences et la formation additionnelles pour combler les lacunes identifiées pendant l'évaluation (un bref résumé de la vidéo figure dans les Notes pour les formateurs ci-dessous).

Comme les systèmes de VAE diffèrent dans leur conception générale et leur champ d'application, le processus varie, tout comme les effets. En fonction des compétences acquises – et du lieu où la VAE est appliquée et où ses effets sont reconnus – le processus peut aboutir à :

- une certification complète
- une certification partielle
- des crédits ou unités comptant pour une certification
- une dispense octroyée pour les pré requis à l'entrée d'un cursus donné dans le système formel d'éducation et de formation, ou de tout ou partie du programme d'études
- positionner les apprenants potentiels à l'entrée d'un parcours formel d'éducation et de formation (par exemple avant de poursuivre leurs études)
- un certificat de compétences à valeur sur le marché du travail
- ou aucune forme de reconnaissance.

Malgré les différences qui existent entre les pays et les systèmes, un processus type est décrit à la figure 1.1, et expliqué plus en détail dans le Tableau 1.1 qui l'accompagne.



Figure 1.1 : Processus de VAE – Parcours individuel type

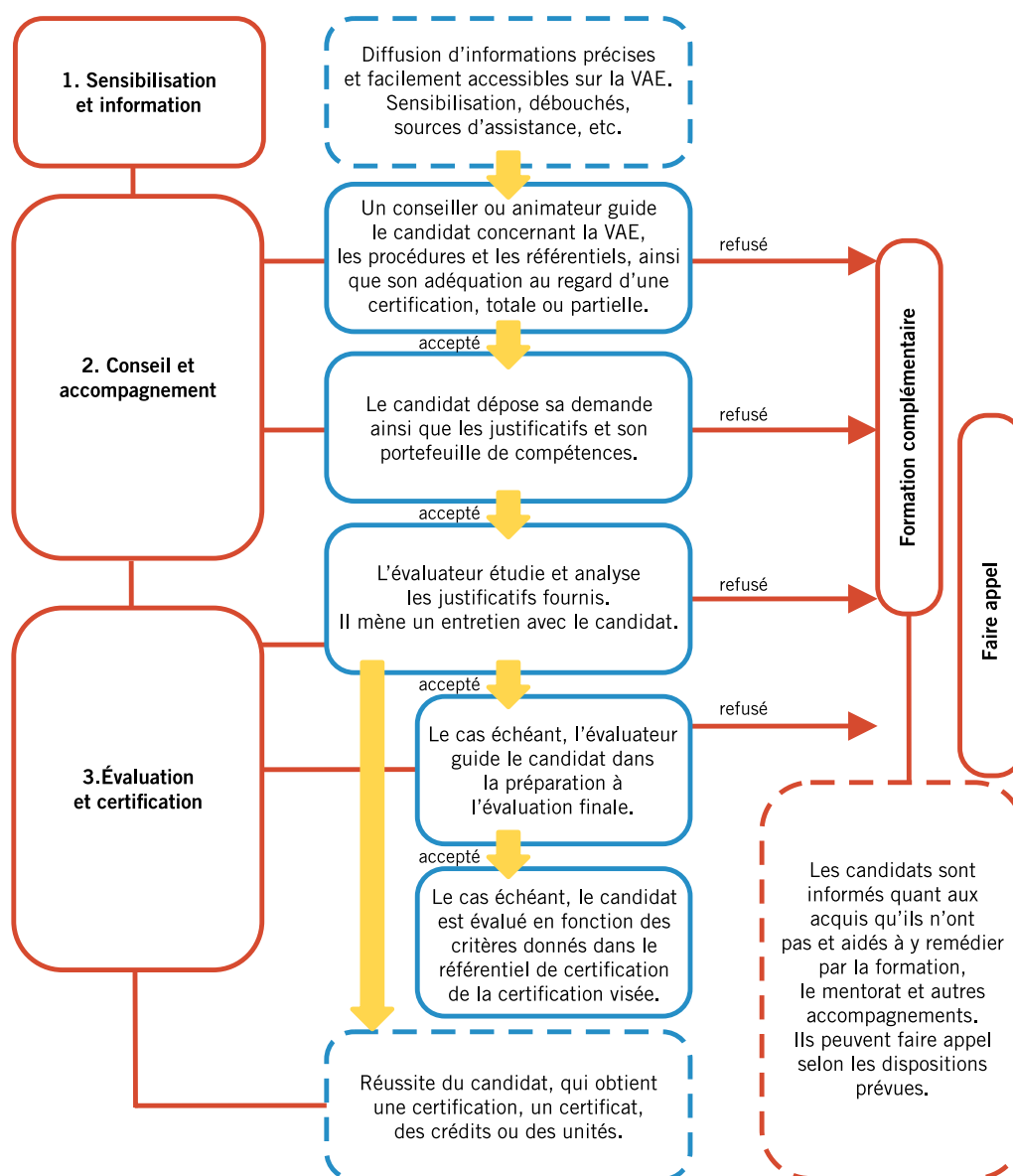
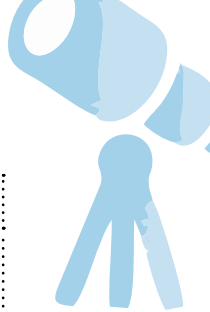


Tableau 1.1 : Principales étapes du processus

Étapes	Sous-étapes
1. Sensibilisation et information	<ul style="list-style-type: none"> • Les candidats potentiels se rendent compte que la VAE est une opportunité. • L'information d'ordre général sur le système, les critères, les mesures à prendre, l'assistance disponible et où l'obtenir est facilement accessible. • Les étapes du processus sont claires et transparentes pour tous les acteurs, tout comme les informations destinées aux candidats potentiels.
2. Conseils et accompagnement	<ul style="list-style-type: none"> • Des conseils aux candidats potentiels sont disponibles, notamment des informations plus détaillées sur le processus de VAE. • Les candidats potentiels peuvent obtenir des informations personnalisées sur des étapes spécifiques et les critères correspondants. • Les conseillers/animateurs effectuent une première évaluation (présélection) des candidats et les aident à constituer leur dossier (justificatifs). • Les conseillers/animateurs orientent sur une formation complémentaire si nécessaire.
3. Évaluation et certification	<ul style="list-style-type: none"> • L'évaluateur évalue les preuves et le portefeuille de compétences présentés. • Le cas échéant, le candidat peut être préparé à une évaluation, un test ou une présentation finale correspondant aux référentiels existants de certification pour recevoir la certification, les unités et/ou les crédits. • Évaluation finale (par exemple test ou présentation) • Décision sur l'évaluation finale et informations sur les lacunes, le cas échéant (et possibilité de mise à niveau, de mentorat, etc. avant de repasser l'évaluation) • Le candidat peut faire appel de la décision, si c'est légalement possible. • Délivrance de la certification, du certificat, des crédits, des unités et/ou des dispenses

Note: *Cette section concerne les étapes à suivre pour *utiliser* un système de VAE existant. Les différentes étapes de *mise en place d'un système de VAE ou de ses* « éléments constitutifs », seront vues en détail dans l'UF 2.



NOTES POUR LES FORMATEURS (UF 1 : 1.2)

- (a) **Vidéo :** *Recognition of prior learning* (GQ Australie). Vous avez le choix entre la [vidéo 1](#) (1:38 minutes) (1'38) et la [vidéo 2](#) (plus détaillée, 4'51). Demandez aux participants ce qu'ils ont relevé dans la vidéo sur les « éléments » et le processus de la VAE.
- (b) **Déroulement du processus :** à partir des éléments identifiés, soulignez le fait que la VAE est un processus. Ceci peut être développé et discuté de deux façons dans l'unité :
 - (i) Montrez la figure 1.1 sur une diapo PPT pour illustrer le processus global. Ensuite, distribuez la même figure (que vous trouverez dans un format facile à imprimer comme document à distribuer 1.2) aux participants et discutez en séance plénière des étapes clés et de toutes les sous-étapes au sein des étapes, y compris celles qui concernent la situation où le candidat n'est pas retenu.

Durée : 15 minutes (a, b).

Variante: pour un groupe de participants plus avancé techniquement, initiez une réflexion – et donc un apprentissage – plus approfondie en développant ensemble les éléments suivants :

- (ii) Tracez sur un tableau la structure vide du tableau 1.1 (trois lignes, deux colonnes). Demandez aux participants d'identifier trois étapes principales de la VAE. Vous pouvez également leur demander d'en parler d'abord avec leurs voisins (groupes de discussion) puis les inviter à présenter leurs idées. Des sous-étapes différentes peuvent être mentionnées au sein des trois étapes principales. Ce n'est pas nécessairement erroné ; vous devrez alors orienter la discussion vers l'identification des principales étapes et des sous-étapes correspondantes.

Notez les étapes applicables, telles qu'elles sont citées, au tableau. Si les participants rencontrent des difficultés, donnez-leur les trois étapes clés (notez-les au tableau), en soulignant que l'étape 1 est un « préalable » qui est néanmoins essentiel pour les candidats.

Vous pouvez soit faire la liste des sous-étapes correspondantes éventuelles (deuxième colonne) avec les participants en séance plénière, soit former trois groupes et leur confier la tâche d'identifier les sous-étapes relatives à leur étape. Demandez-leur de les noter sur une feuille A4 vierge (qui sera ensuite collée sur le tableau avec du ruban adhésif ou de la colle).

Distribuez le document 1.1 à la fin de la session et soulignez le processus et les sous-étapes applicables, y compris dans le cas où la candidature n'est pas retenue. Servez-vous des différences de processus que les participants décrivent pour leur pays, sans trop entrer dans les détails.

Terminez l'exercice en soulignant que, une fois le processus type compris, il est important de s'intéresser aux personnes qui peuvent bénéficier de la VAE et y accéder.

Durée : 30 minutes avec la *variante ii*.

1.3 À qui s'adresse la VAE ?

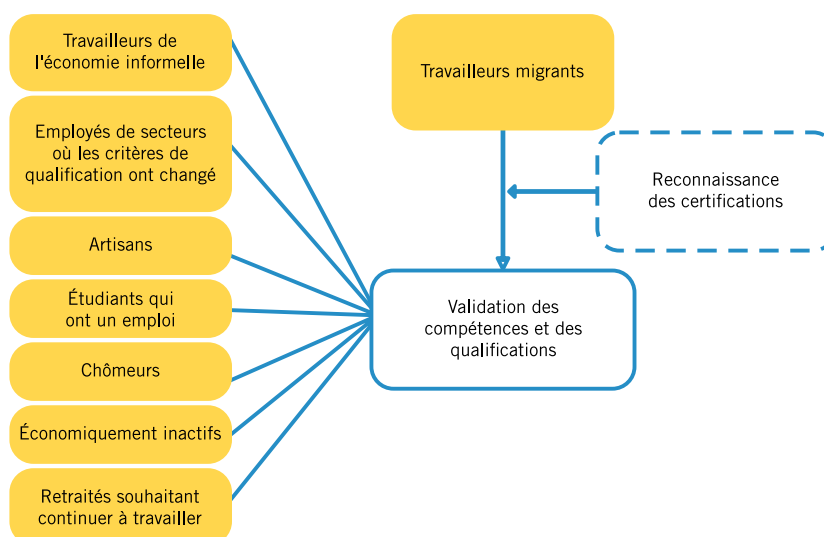
Les bénéficiaires de la VAE viennent d'horizons différents. Le tableau 1.2 en présente une série d'exemples.

Tableau 1.2 : Profils des bénéficiaires potentiels de la VAE

Profil	Pourquoi ils peuvent avoir besoin de la VAE
Un artisan (plombier, maçon, cuisinier, électricien, coiffeur, etc.) opérant dans l'économie formelle et/ou informelle...	...qui a acquis des compétences de manière informelle, ou a développé des compétences sur le lieu de travail, mais ne possède aucune certification ; ou bien il en possède une qui n'est pas reconnue par les employeurs, ou il possède une certification officielle correspondant à un niveau de compétence inférieur à celui qu'il a atteint au travail.
Tout travailleur de l'économie informelle...	...qui veut passer à l'économie formelle.
Un chômeur...	...qui se rend compte qu'une certification est nécessaire pour trouver un emploi.
Une personne économiquement inactive...	...qui exerçait une profession sans certification, a quitté le marché du travail et veut maintenant y revenir pour trouver un emploi formel.
Un aidant, ou une aide familiale (personne employée dans une profession principalement exercée à domicile sans certification, généralement par des femmes, souvent non rémunérées)...	...qui veut accéder à un emploi en dehors du domicile et sur le marché du travail.
Un travailleur salarié exerçant un emploi dont les critères de certification ont évolué au fil du temps ou dont les critères de certification diffèrent d'un pays à l'autre (par exemple, soins aux personnes âgées, jardin d'enfants, physiothérapeute, entraîneur, etc.)...	...et qui veut rester compétitif sur le marché du travail.
Un étudiant, un chercheur, etc.	...qui ont acquis des connaissances et des compétences propres à un emploi et qui veulent les faire reconnaître, par exemple pour obtenir des crédits en vue d'une certification.
Un travailleur souhaitant continuer à travailler après l'âge de la retraite...	...qui se rend compte qu'il a besoin d'une certification pour continuer à travailler, même en tant qu'indépendant.
Un travailleur migrant ou un travailleur de retour dans son pays d'origine...	...qui doit faire reconnaître ses compétences dans le pays bénéficiaire, y compris celles qui ont été acquises dans des contextes non-formels et informels.

Figure 1.2 : Profils des bénéficiaires potentiels de la VAE

Source : adapté des travaux de Braňka (2016a).





LE SAVIEZ-VOUS ?

La VAE s'adresse à tout candidat ayant acquis des compétences utiles par l'expérience professionnelle, l'apprentissage informel ou non-formel, mais qui ne possède pas la certification correspondante. La VAE peut permettre à un tel candidat :

- de progresser dans son entreprise
- de changer d'emploi ou de secteur
- d'obtenir une augmentation de salaire
- d'économiser ses ressources (temps et argent) en faisant reconnaître certaines unités/crédits comptant pour une nouvelle certification (y compris dans l'enseignement supérieur)
- de commencer à travailler dans un pays étranger (reconnaissance des certifications étrangères) entre autres.

CIBLER LES GROUPES DÉFAVORISÉS

Les systèmes de VAE ont le potentiel d'aider de manière significative les groupes défavorisés. En voici quelques exemples :

Les femmes assument souvent des tâches vitales en dehors de l'économie formelle et rémunérée, par exemple en tant qu'aides familiales, en s'occupant des enfants, des personnes âgées et des malades, ce qui leur permet d'acquérir des compétences notables en matière de soins et de les appliquer. La VAE peut leur offrir à ces femmes la possibilité de s'insérer plus facilement sur le marché du travail lorsque leur situation au domicile évolue ou de rattraper le temps perdu en termes d'éducation et de formation. Malheureusement, la VAE se voit plus fréquemment dans les métiers à prédominance masculine, notamment dans le secteur de la construction, ce qui désavantage encore une fois les femmes. Les pays devraient chercher à étendre les processus de validation afin de couvrir un plus large éventail de compétences. Dans l'ensemble, il y a encore peu d'indicateurs issus d'une analyse approfondie des effets de la VAE par genre, ce qui reste un domaine de recherche pour l'avenir, notamment en matière de mesure des résultats et des retombées de la VAE.⁴

Les travailleurs d'âge mûr n'ont peut-être pas acquis ou eu besoin d'une certification à une étape antérieure de leur vie s'ils ont occupé le même emploi pendant longtemps. Ils peuvent être confrontés au besoin d'obtenir une certification pour continuer à travailler ou trouver un autre emploi. Les conseillers et les animateurs peuvent leur faire découvrir le processus de la VAE et les aider à s'y orienter.

Compte tenu de l'ampleur des migrations internationales, les **travailleurs migrants** sont souvent victimes d'une sous-utilisation ou d'un gaspillage de leurs compétences, tant sous forme de taux d'emploi plus faible que de surqualification pour les emplois qu'ils occupent. Même lorsqu'ils sont employés, ils sont nettement plus susceptibles que leurs homologues nationaux d'occuper des emplois dans lesquels les compétences requises sont inférieures à leur niveau de certification et/ou à leurs qualifications professionnelles.⁵

Les travailleurs migrants qui retournent définitivement dans leur pays d'origine ont, dans de nombreux cas, acquis des compétences supplémentaires pendant leur séjour à l'étranger qui n'ont pas été validées par une certification correspondante, ce qui entrave donc leur capacité à obtenir un emploi adapté à leur retour.

1.4 Retombées positives potentielles de la VAE

Les avantages de la VAE ne concernent pas que les seuls candidats. Les employeurs, par exemple, peuvent y trouver une utilité sous forme de rentabilité. Elle leur permet de faire progresser les travailleurs dans lesquels ils ont investi au fil du temps et qui possèdent les compétences et l'expérience correspondant à un emploi particulier. Les gouvernements, quant à eux, peuvent tirer parti de la VAE pour améliorer le niveau de certification de la population active et aider les candidats à élargir leurs perspectives d'emploi. Si la VAE est intégrée dans l'ensemble des systèmes d'éducation et de formation, elle aura un impact positif sur le marché du travail, ainsi que sur l'économie des pays et la société dans son ensemble. Le tableau 1.3 en illustre les avantages possibles.

4. Pour plus d'informations, voir l'UF 6.

5. Voir aussi sur ce sujet : OIT (2017) ; Organisation internationale pour les migrations (OIM) (2013) ; Organisation de coopération et de développement économiques (2014) ; Braňka (2016b : 34f).

Tableau 1.3 : Avantages possibles de la VAE au niveau systémique, social et personnel

Retombées positives possibles au niveau économique et éducatif	
Meilleure employabilité de la population se traduisant par un marché du travail plus vigoureux	<p>Meilleure capacité des employeurs à trouver de nouveaux employés et à pourvoir les postes vacants</p> <p>Réduction potentielle du chômage et de l'inactivité</p> <p>Moindre pression sur le marché du travail grâce à de nouvelles voies d'accès à l'emploi</p> <p>Réduction de l'écart entre offre et demande de compétences</p> <p>Réduction des pénuries en certifications (spécifiquement dans les secteurs où les travailleurs dotés de certifications sont très demandés)</p> <p>Transition facilitée de l'économie informelle vers l'économie formelle</p> <p>Capacité accrue du marché du travail à offrir des emplois décents</p>
Mobilité accrue de la population active	<p>Facilite la mobilité des personnes vers un meilleur emploi</p> <p>Capacité accrue des travailleurs à changer de carrière et d'employeur</p> <p>Possibilités accrues de mobilité des travailleurs des zones rurales vers les zones urbaines et au-delà des frontières</p>
Amélioration de l'accès à l'éducation et à la formation formels	<p>Réduction du temps et des ressources financières nécessaires à l'obtention d'une certification, permettant aux candidats de poursuivre leurs études de façon plus abordable et plus accessible</p> <p>Accès élargi à l'apprentissage tout au long de la vie</p>
Renforcement du système de certification	<p>Le système de certification est renforcé et crée des passerelles entre l'économie informelle et l'économie formelle</p> <p>Renforcement de l'apprentissage tout au long de la vie puisque la VAE ouvre de nouvelles possibilités d'obtenir une certification</p>
Retombées positives possibles pour la société	
Inclusion sociale et reconnaissance	<p>Meilleure capacité des sociétés à offrir davantage de moyens aux groupes défavorisés</p> <p>Meilleure visibilité et utilisation du capital humain existant</p> <p>Reconnaissance de la valeur des services tels que le travail bénévole et non rémunéré</p>
Population active plus motivée	<p>Une population active responsabilisée, car les possibilités de travail décent et d'apprentissage tout au long de la vie s'ouvrent à davantage d'individus, y compris aux groupes défavorisés sur le marché du travail</p> <p>Augmentation des revenus des salariés</p>
Intérêt accru pour l'apprentissage tout au long de la vie	<p>Possibilités accrues pour les individus de s'engager dans l'apprentissage tout au long de la vie et d'en tirer profit en termes de résultats sur le marché du travail</p>
Retombées positives possibles au niveau personnel	
Avantages psychologiques	<p>Renforcement de l'estime de soi, de la confiance et de la motivation à travailler et à apprendre, y compris chez les personnes qui s'étaient découragées (Werquin, 2010a)</p>
Avantages personnels tirés de l'expérience professionnelle	<p>Amélioration des possibilités d'accès à des emplois correspondant aux compétences de la personne</p> <p>Réduction du coût de la formation, y compris en temps investi pour obtenir une certification</p> <p>Meilleures perspectives de passer de l'économie informelle à l'économie formelle</p>

Les études quantitatives sur les retombées positives de la VAE sont peu nombreuses. Il n'y a jamais eu d'effort systématique pour recueillir ces données et suivre de manière exhaustive les impacts de la VAE dans le temps et à grande échelle. Les indicateurs tels que les gains financiers, comme les augmentations de salaire des candidats ayant obtenu la VAE, sont rarement mesurés. Les informations disponibles s'appuient généralement sur des études de cas et sur les impressions personnelles des bénéficiaires de la VAE, qui sont fréquemment très spécifiques au contexte. (Voir l'UF 6 pour plus d'informations sur le suivi et l'évaluation des systèmes de VAE.)



LIENS

Recotillet et Werquin (2009) proposent des idées sur la manière de mener un tel exercice de recherche quantitative.

- **Vidéos:** [vidéo 1](#) et [vidéo 2](#) – *RPL success stories – individual level* (GQ Australia). Ces vidéos évoquent des exemples vécus pour démontrer comment la VAE peut profiter aux candidats et avoir une incidence positive sur leur vie.
- **Pour en savoir plus sur les difficultés liées à la mesure des retombées positives** de la VAE et sur les informations existantes, consultez l'UF 6 : comment savoir si le système fonctionne ?

NOTES POUR LES FORMATEURS (UF 1 : 1.3 et 1.4)

- (a) **Discussion libre en plénière sur les profils.** Demandez aux participants de réfléchir aux différents groupes cibles qui pourraient bénéficier de la VAE du point de vue des groupes cibles. Notez les idées au tableau. Vous pouvez également demander aux participants de penser à des bénéficiaires plus spécifiques, à partir des exemples du **tableau 1.2**. Dans ce cas, divisez le tableau en deux colonnes, l'une intitulée « Profils » et l'autre « Motifs ». Complétez la liste si certains groupes clés n'ont pas été identifiés par les participants. Discutez des différents besoins en plénière. Vous pouvez également montrer/distribuer la **figure 1.3** et l'expliquer pour résumer.
- (b) **Travail en groupe:** Demandez aux participants de réfléchir aux avantages potentiels que la VAE peut apporter au fil du temps. Précisez que les candidats ne sont pas les seuls bénéficiaires, mais que la VAE a des incidences au niveau systémique, social et personnel. Formez trois groupes en leur attribuant ces trois niveaux. Fournissez à chaque groupe un tableau vierge et des marqueurs et demandez-leur d'effectuer les tâches suivantes (en les notant au tableau ou sur diaporama) :
- (i) convenir d'un président (pour faciliter la discussion et respecter le temps imparti) et d'un rapporteur (pour noter et présenter les résultats)
 - (ii) discuter, se mettre d'accord et énumérer les avantages de la VAE qu'ils peuvent identifier pour le niveau qui leur est attribué, illustrés de courts exemples si possible
 - (iii) noter leurs résultats au tableau (lisiblement) ou sur l'ordinateur dont l'écran sera projeté.

Donnez-leur 15 minutes pour cette tâche. Demandez à chaque groupe de présenter ses conclusions (maximum 3-5 minutes chacun). Si vous utilisez des tableaux, placez-les côte à côte. Soulignez spécifiquement l'importance de la VAE pour les groupes défavorisés en donnant quelques exemples. Fournissez toute information supplémentaire nécessaire avec un bref commentaire, le cas échéant (par exemple sur diaporama). Dans la mesure du possible, faites le lien entre vos ajouts et les idées des participants. Soulignez qu'il est difficile de mesurer exactement les retombées positives, notamment par manque de données systématiques. Reportez-vous à l'unité de formation 4 relative aux difficultés, et à l'unité de formation 6 relative au suivi et à l'évaluation, où cet aspect est examiné plus en détail.

Durée: 30 minutes.



Variante (a) Exposé : si vous avez choisi le travail de groupe pour (a), faites une présentation pour (b) en remplacement du travail de groupe. Servez-vous d'un diaporama ou notez les trois catégories (systémique, social et personnel) sur des fiches que vous placerez sur un tableau. Demandez aux participants de vous dire quels avantages ils voient dans chaque catégorie, notez les résultats (ou affichez des cartes préparées à l'avance en fonction du contenu de cette section). Vous pouvez également diviser la salle – et les participants – en trois groupes. Attribuez une catégorie à chaque groupe. Demandez aux participants de discuter brièvement des avantages qui s'appliqueraient dans la catégorie qui leur a été attribuée. Donnez-leur 5 minutes pour discuter et prendre des notes. Demandez-leur ensuite de partager en plénière ce qu'ils ont identifié et de noter les résultats au tableau.

Durée: 15 minutes

Variante (b) Jeu de rôles: répartissez les participants en trois groupes, représentant le gouvernement, comme le ministère du Travail et/ou celui de l'Éducation, un syndicat ouvrier (pour représenter les travailleurs) et une association patronale (pour représenter les employeurs). Demandez un volontaire pour prendre le rôle de vice-président. Demandez aux participants de changer de groupe si on leur a attribué un rôle qu'ils occupent dans la vie (par exemple, les fonctionnaires devraient choisir l'association d'employeurs ou le syndicat ouvrier). Présentez les éléments de base de la situation (voir le document 1.3 à distribuer ou à copier sur un diaporama). Demandez aux différents groupes de discuter et de déterminer leurs points de vue et leurs arguments (donnez-leur 20 minutes). Pendant ce temps, mettez des chaises ou une table à l'avant de la salle ou choisissez une table pour la réunion. Demandez au vice-président d'inviter les représentants à se réunir et à commencer la réunion en suivant le document : (a) avis, (b) dialogue, (c) accord tripartite pour aller de l'avant.

Durée: 40 minutes.

(c) **Vidéo:** Après les présentations des groupes sur les retombées positives, vous pouvez montrer la ou les vidéos *RPL Success Stories* de *GQ Australia*, afin de rendre vivant ce qui a été analysé. Soulignez que, comme le montrent les vidéos, la VAE peut s'appliquer à des secteurs très diversifiés et donc à des profils de candidats nombreux et différents. Invitez les participants à poser des questions ou à faire part de leurs commentaires et de leurs expériences.

1.5 Systèmes et exemples de VAE

SUJET DE RÉFLEXION

Quels sont les « systèmes » de VAE que vous connaissez ? Quels sont les éléments clés de ces systèmes ?

En pratique, la VAE n'est pas bâtie selon un système particulier et ne s'applique pas à un seul secteur économique ou éducatif. Les systèmes de VAE sont très différents, notamment en ce qui concerne :

- le champ d'application : les secteurs couverts et le cadre juridique et politique
- le processus : étapes détaillées et sous-étapes applicables, ainsi que responsabilités institutionnelles
- les méthodes appliquées, par exemple en matière d'évaluation des candidats.

Les systèmes de VAE dans les différents pays font intervenir différents acteurs et institutions, dont principalement le ministère de l'Éducation et celui du Travail dans la plupart des pays. À partir de là, cependant, le rôle des acteurs et le rattachement institutionnel du système varient. Le tableau 1.4 présente une analyse détaillée de trois éléments principaux qui peuvent varier d'un système à l'autre.

**Tableau 1.4 : Différences entre les systèmes de VAE : champ d'application, processus et méthodes**

Champ d'application

Le champ d'application de la VAE varie en fonction du système national d'éducation et de formation en place et des besoins spécifiques du pays. Les principales différences sont :

- **la couverture** : certains systèmes de VAE portent sur les certifications techniques et professionnelles uniquement, tandis qu'ailleurs, les candidats peuvent aussi recevoir une certification de l'enseignement général ou de l'enseignement supérieur. Dans certains cas, la VAE peut ne couvrir qu'un ensemble restreint de certifications, tandis que d'autres systèmes ont la capacité de certifier les candidats sur un large éventail de secteurs et de professions ;
- **le cadre juridique et politique** : la VAE peut figurer ou non dans les stratégies d'éducation et de formation, les politiques économiques et sectorielles et/ou les cadres de développement généraux ; le cadre juridique peut lui accorder plus ou moins d'importance selon les pays ;
- **la responsabilité de définir les référentiels** : selon le système, cette responsabilité peut être centralisée sous le contrôle du gouvernement, par le biais d'un cadre ou système national de certifications, ou décentralisée sous le contrôle d'organismes locaux qui s'en acquittent avec la participation des employeurs.

Processus

Les principales différences de processus entre les systèmes de VAE portent sur :

- **les responsabilités institutionnelles** pour les différentes étapes et sous-étapes du processus : dans certains cas, seuls les établissements nationaux d'éducation et de formation peuvent gérer la VAE, tandis qu'ailleurs, des prestataires privés et/ou des employeurs s'en partagent la responsabilité.
- **les étapes et sous-étapes** : tous les processus de VAE ne couvrent pas l'ensemble des étapes et sous-étapes préconisées pour le fonctionnement du système. Cela est dû au fait que peu de pays ont déjà un système bien établi. La plupart en sont encore à l'étape de mise en place mais ont déjà des processus couvrant des secteurs spécifiques de l'éducation et de la formation, ou des secteurs d'emploi et des professions spécifiques.

Méthodes

Chaque étape de la VAE peut relever de différentes approches en matière d'orientation et de méthodes d'évaluation des candidats.

- **Évaluation des candidats** : cette étape clé de la VAE varie selon les systèmes en fonction de la méthode adoptée pour valider les compétences d'un candidat. Par exemple, dans certains cas, l'évaluation peut être basée sur des documents, démontrant les réalisations accomplies lors d'emplois précédents, ainsi que des certificats obtenus antérieurement. Dans d'autres cas, seule une démonstration pratique est requise ; parfois, il faut à la fois des pièces justificatives et une démonstration pratique.

RENOIS

Cette section présente différents éléments des systèmes de VAE sans entrer dans le détail ; elle n'illustre pas le processus de construction d'un tel système. Ces aspects sont traités dans d'autres unités, notamment UF 2 (introduction des éléments constitutifs d'un système de VAE) ; UF 4 (discussion sur l'assurance qualité) ; UF 5 (explication détaillée des différences entre les méthodes d'évaluation).

1.5.1 Exemples de pays⁶

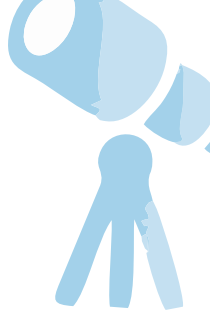
La section suivante présente des exemples d'application de la VAE dans différents pays, analysés en fonction de leur champ d'application, de leur processus et de leurs méthodes.

SOUTH AFRICA	
Champ d'application	<p>Couverture :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le système de VAE en Afrique du Sud couvre l'EFTP (métiers manuels ou artisans en Afrique du Sud) et l'enseignement supérieur. Il permet de reconnaître les acquis obtenus de façon formelle, non-formelle et informelle <p>Cadre juridique et politique :</p> <ul style="list-style-type: none"> Selon la loi de 1995 sur les certifications, qui englobe la VAE, l'Autorité sud-africaine des certifications (SAQA) est chargée d'élaborer une politique de VAE. En 2013, le pays a introduit une politique nationale pour la mise en œuvre de la VAE, qui permet de l'appliquer dans les divers sous-cadres du Cadre national des certifications (CNC) La loi de 2009 sur le Cadre national des certifications stipule que les certifications et les référentiels à valider doivent figurer dans ce Cadre.
Processus	<p>Responsabilités institutionnelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> La SAQA a publié des directives pour la mise en œuvre de la VAE. Des Conseils de qualité sont responsables de l'assurance qualité. <p>Étapes et sous-étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> La VAE peut déboucher sur des certifications complètes ou partielles, des crédits pour une certification, ou un accès direct à la formation continue.
Méthodes	<ul style="list-style-type: none"> Au cours de l'évaluation, ce que le candidat sait et peut faire est mesuré par rapport à des référentiels spécifiques, qui figurent dans le Cadre national des certifications. La forme et l'origine des justificatifs requis par le processus dépendent de la certification à obtenir.
Autres observations	Les directives de la SAQA comprennent une procédure d'appel.

LIENS

La politique nationale de la SAQA sur la mise en œuvre de la VAE est disponible [ici](#).

6. L'animateur peut présenter ces exemples sous forme de documents à distribuer pour les activités de groupe. Les participants peuvent être invités à traiter les informations contenues dans les fiches d'information et à remplir les tableaux vides fournis. Ils servent également de corrigé pour l'animateur.



BANGLADESH	
Champ d'application	<p>Couverture :</p> <ul style="list-style-type: none"> La VAE au Bangladesh propose des certifications pour l'EFTP uniquement. Elle couvre la validation des acquis d'apprentissages et des compétences acquis de façon formelle et informelle. <p>Cadre juridique et politique :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le Bangladesh dispose d'un cadre national des certifications techniques et professionnelles (NTVQF), qui établit les critères d'évaluation de l'EFTP et les points d'entrée. La VAE est liée à ce cadre.
Processus	<p>Responsabilités institutionnelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> la principale institution responsable de la VAE est le Conseil de l'enseignement technique du Bangladesh. Des groupes consultatifs de l'industrie et le secteur privé y participent. Les centres d'évaluation doivent être agréés. <p>Étapes et sous-étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le système de VAE du Bangladesh propose plusieurs possibilités de certification, qui sont basées sur une combinaison de crédits obtenus grâce à la VAE, la formation et l'évaluation des candidats. Ces options sont appelées parcours d'« évaluation seule » et parcours en « combinaison ». Les évaluateurs doivent être formés à la VAE et agréés.
Méthodes	<p>Évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> Au Bangladesh, le système repose sur des examens centralisés (il a cependant été envisagé de les abandonner et d'instaurer un registre des compétences dans le but de faire l'inventaire des compétences de l'économie informelle). L'évaluation repose uniquement sur l'examen des documents justifiant des compétences acquises. La décision de certifier ou non un candidat résulte d'une évaluation par rapport aux référentiels existants (NTVQF).
Autres observations	Le système est en cours de mise en place.

Source : OIT (2016a).

LIENS

Une fiche d'information de l'OIT sur la VAE au Bangladesh est disponible ici.

[Vidéo](#): *Certification program helps skilled Bangladeshi workers move ahead* (Banque mondiale).

MEXIQUE	
Champ d'application	<p>Couverture :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le système de VAE au Mexique couvre à la fois l'enseignement général (de l'enseignement primaire à l'enseignement supérieur) et l'EFTP. L'enseignement supérieur répond à un ensemble de critères et de référentiels nationaux. <p>Cadre juridique et politique :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le Mexique dispose d'un système national de normes de compétences. Un cadre national des certifications est également en place.
Processus	<p>Responsabilités institutionnelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le ministère de l'Éducation délivre des diplômes de licence et des certifications professionnelles. Les associations professionnelles participent à la conception et la réalisation des évaluations de candidats. Le Conseil national de normalisation et de certification des compétences professionnelles délivre des certificats de compétence. <p>Étapes et sous-étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> Les enseignements primaire et secondaire sont intégrés dans le Modelo Educación para la Vida y el Trabajo (Modèle éducatif pour la vie et le travail).
Méthodes	<ul style="list-style-type: none"> Différentes méthodes et outils s'appliquent aux différents secteurs couverts : <ul style="list-style-type: none"> Pour les enseignements primaire et secondaire, des crédits ou une certification peuvent être accordés après une évaluation des acquis, qui est considérée comme un processus continu de formation Pour le deuxième cycle de l'enseignement secondaire et pour l'enseignement supérieur, l'évaluation est structurée en trois parties et comprend un examen sur des sujets spécifiques. Pour l'EFTP, les candidats passent un test pour faire une première évaluation de leur niveau de compétences. Selon le résultat, les candidats sont orientés soit vers l'évaluation complète, soit vers une formation complémentaire soit vers une expérience en entreprise supplémentaire.
Autres observations	Des informations sur le processus de VAE, les droits et obligations des candidats et les coûts sont fournies aux principaux intéressés, tels que les candidats et les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Source: Singh (2015).



NORVEGE	
Champ d'application	<p>Couverture :</p> <ul style="list-style-type: none"> La Norvège propose une certification pour les enseignements primaire et secondaire (adaptés) basée sur la VAE, ainsi que pour l'accès à l'enseignement supérieur qui repose sur des justificatifs des acquis antérieurs. En Norvège, la VAE couvre également l'EFTP, dont la validation des compétences acquises de façon non-formelle et informelle par rapport aux programmes d'études nationaux, ainsi que le droit à une certification pour les métiers manuels basé sur la VAE pour les candidats ayant plus de cinq ans d'expérience professionnelle. <p>Cadre juridique et politique :</p> <ul style="list-style-type: none"> Un Cadre national des certifications pour la VAE est en cours de préparation.
Processus	<p>Responsabilités institutionnelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> Les référentiels sont actuellement fixés par des institutions sectorielles, en coopération avec les ministères et le système éducatif chargés de l'EFTP. Les établissements d'EFTP et les employeurs y participent. Des centres de services mettent en œuvre la VAE dans tout le pays (par exemple centres régionaux pour l'assurance qualité). <p>Étapes et sous-étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> Dans le cas de l'EFTP, le candidat doit se soumettre au même examen final que les apprentis issus du système formel, qui comprend des volets théoriques et pratiques.
Méthodes	<ul style="list-style-type: none"> Les méthodes d'évaluation sont pour la plupart basées sur l'oral, comme l'évaluation et le portefeuille de compétences, en entretien individuel. Le système comprend une évaluation du portefeuille de compétences, avec des écrits, des photos, etc. Pour l'EFTP, l'évaluation comprend des entretiens et des tests pratiques.
Autres observations	La VAE est surtout utilisée dans l'enseignement secondaire.

Source: Singh (2015).

LIEN

Vidéo: [RPL in Norway and Europe: A work in progress](#) (Christensen, Hanne) (à partir de 4'15)

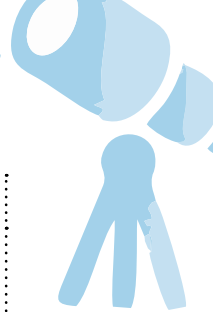
La présentation est disponible [ici](#).

NOUVELLE-ZÉLANDE	
Champ d'application	<p>Couverture :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La VAE concerne les apprentissages formels, non-formels et informels. • Elle couvre l'EFTP, les enseignements secondaire et supérieur <p>Cadre juridique et politique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Nouvelle-Zélande a mis en place un cadre national des certifications (NZQF) ainsi que des modalités de reconnaissance et de transfert des crédits (2002). • La VAE est étroitement liée au NZQF. • La VAE suit le même schéma de validation dans l'enseignement général, dans l'EFTP et dans tous les secteurs économiques.
Processus	<p>Responsabilités institutionnelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Qualifications Authority (NZQA) est l'institution responsable de la VAE. • L'évaluation a lieu dans des centres agréés pour l'évaluation des acquis. <p>Étapes et sous-étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le système comporte une « définition de profil », au cours de laquelle le candidat est interrogé sur son expérience. • Un accompagnement est fourni aux candidats pour faciliter la préparation de l'évaluation.
Méthodes	<ul style="list-style-type: none"> • Les méthodes d'évaluation varient selon le niveau de certification visé. Il peut s'agir d'une évaluation des justificatifs de l'expérience professionnelle par un groupe d'experts, jusqu'à une épreuve dite « challenge », qui est une démonstration de compétences. • Les évaluations se font par comparaison aux certifications du NZQF et aux référentiels du Répertoire des référentiels d'évaluation.
Autres observations	<ul style="list-style-type: none"> • L'EFTP est le secteur de l'éducation pour lequel la VAE est la mieux acceptée. • Le système est connu sous le nom d'APL (Accreditation of prior learning en anglais) • Les coûts sont un frein ; ils sont partagés entre le candidat et l'organisme qui met en œuvre la VAE. • Le système néozélandais comprend en fait deux axes : un pour l'attribution de crédits, et un autre pour l'attribution de certifications.

Source: Singh (2015).

LIENS

Vidéo: [Conference du Cedefop: How to make learning visible: Strategies for implementing validation of non-formal and informal learning](#), les 28 et 29 novembre 2016 à Thessalonique.



NOTES POUR LES FORMATEURS (UF 1 : 1.5)

- (a) **Exposé** : faites une brève présentation des systèmes de VAE en vous basant sur le contenu de la section 1.5. Demandez aux participants de décrire le système de VAE en place dans leur pays, par exemple lorsque vous parlerez du champ d'application des systèmes. Vous pouvez également choisir délibérément des participants de pays dont le champ d'application varie considérablement.
- (b) **Exemples** : donnez un bref aperçu de différents pays avec des informations descriptives (tableaux des exemples pays). Vous pouvez également créer un résumé des différents pays par thème, par exemple champ d'application, méthodes/outils, etc. pour faciliter la comparaison visuelle.

Durée : (a, b) 35 minutes (conclusions comprises).

Variantes pour la version longue avec travail de groupe (pour des participants ayant des connaissances techniques sur la VAE) :

- (a) **Exemples de travail en groupe** : (version longue) : imprimez les supports montrant les exemples pays fournis dans ce kit. Vous pouvez également n'en choisir que quelques-uns, par exemple trois, en fonction du nombre de participants.

Formez des groupes (selon le nombre de personnes et d'exemples sur lesquels vous voulez travailler) et attribuez à chaque groupe un pays à analyser. Fournissez-leur les imprimés correspondants.

Expliquez le travail en groupe (décrit dans le document 1.4). Donnez des tableaux et des marqueurs aux groupes et demandez-leur de discuter et de noter leurs résultats en suivant le tableau du support ou du diaporama indiqué. Donnez-leur 20 minutes pour l'analyse.

Demandez aux groupes de présenter brièvement leurs conclusions, en accordant 5 minutes pour chaque présentation, en précisant le champ d'application, le processus, puis les méthodes pour identifier plus facilement les différences. Toutefois, ce processus ne fonctionne que si tous les groupes ont noté leurs conclusions sous forme de tableaux, sinon il est facile de perdre le fil entre les différents systèmes et pays.

Discutez des différences (et des similitudes) avec tous les participants en séance plénière.

- (b) **Travail en groupe sur l'exemple de leur propre pays** : formez des groupes en fonction des pays présents. Il peut être utile de répartir préalablement les pays dans les groupes, en fonction du champ d'application des systèmes, de leur stade de développement, etc. Il ne devrait pas y avoir plus de trois pays par groupe et, pour permettre un examen plus détaillé, il est préférable d'en avoir moins.

Faites une brève synthèse, en précisant qu'il n'y a pas de bonne ou de mauvaise approche mais que cela dépend des besoins du pays. Soulignez le fait que le développement, la mise en œuvre et les modifications des systèmes et des modalités de VAE sont toujours en évolution.

Concluez par une présentation de l'UF 2, où les éléments de base pour la mise en place d'un système seront traités plus en détail.

Durée : 65 minutes, y compris les conclusions pour les deux variantes. Le temps nécessaire dépend du nombre d'exemples à traiter. Plus il y a d'exemples, plus les présentations de groupes demanderont de temps. Tenez-en compte.

Liste des supports à distribuer

- 1.1 Termes clés et définitions
- 1.2 Processus type de VAE
- 1.3 Jeu de rôles : retombées positives de la VAE
- 1.4 Travail en groupe : analyse d'exemples de pays

Lectures complémentaires conseillées

Centre international de formation de l'OIT (CIF-OIT). 2006. *Glossary of key terms on learning and training for work* (Genève, Suisse).

Werquin, P. 2008. "Recognition of non-formal and informal learning in OECD countries: A very good idea in jeopardy", *Lifelong Learning in Europe*, vol. 3. 142–149

Werquin, P. 2012. « The missing link to connect education and employment: Recognition of non-formal and informal learning outcomes », *Journal of Education and Work*, vol. 25, no 3, juillet, p. 259–278.

Vidéos

(Pour des exemples de pays, voir les liens figurant dans les sections ci-dessus)

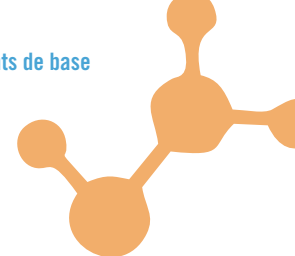
GQ *Australia* : une vidéo d'introduction sur la VAE est accessible [ici](#).

Conférence du Cedefop : *How to make learning visible: Strategies for implementing validation of non-formal and informal learning*, les 28 et 29 novembre 2016 à Thessalonique. Une vidéo des points clés de l'événement est disponible [ici](#). Les messages de participants de différents pays sont disponibles [ici](#).

Supports supplémentaires

Documents complémentaires pour accompagner le kit de formation, fournis séparément :

- 1.1 Diaporama : Introduction à la VAE - termes clés et définitions
- Document à distribuer pour le travail de groupe : fiches sur les systèmes de VAE par pays



UNITE DE FORMATION 2

Comment construire un système de VAE : présentation des éléments de base

Unités de formation	Durée
Faire connaissance	
Unité de formation 1 : Qu'est-ce que la VAE et pourquoi est-elle importante ?	
Unité de formation 2 : Comment construire un système de VAE : présentation des éléments de base	
2.1 Les éléments de base du développement d'un système de VAE : vue d'ensemble 2.2 Cadre réglementaire 2.3 Cadre institutionnel 2.4 Assurance qualité 2.5 Participation des acteurs : prise en main et implication 2.6 Financement	1.5 heures
Unité de formation 3 : Participation des parties prenantes : qui est concerné par la VAE et de quelle manière ?	
Unité de formation 4 : Quels sont les écueils liés à la mise en œuvre des systèmes de VAE ? Comment les surmonter ?	
Unité de formation 5 : Quels sont les éléments clés des méthodologies d'évaluation des candidats ?	
Unité de formation 6 : Comment savoir si le système fonctionne ?	
Synthèse et conclusions	

Acquis d'apprentissage visés : Unité de formation 2

À la fin de cette unité de formation, les participants sauront :

- nommer et décrire les principaux éléments nécessaires pour développer un système efficace de VAE
- décrire les orientations stratégiques, politiques et juridiques applicables et la manière d'intégrer la VAE dans le cadre politique
- décrire les différentes dispositions institutionnelles pour la VAE – les institutions et leurs fonctions
- faire valoir l'importance de l'assurance qualité et en définir les éléments
- nommer les différentes formes et sources de financement de la VAE
- résumer et expliquer certains aspects des étapes que comportent les éléments de base des systèmes de VAE.

Plan de l'UF 2 : Comment construire un système de VAE : présentation des éléments de base

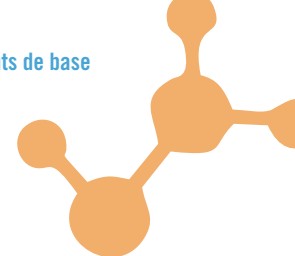
Sujet	Durée en minutes	Déroulement	Matériel
2.1 Éléments de base nécessaires au développement d'un système de VAE : vue d'ensemble	10	Présentation de l'UF, présentation des éléments de base, discussion interactive	Projecteur, écran mural, ordinateur portable, PPT
2.2 Cadre réglementaire	20	Présentation et discussion interactive sur chaque élément de base et les étapes applicables (2.2-2.6)	Tableau papier et fiches Étapes imprimées sur papier A4
2.3 Cadre institutionnel	(35)	(variante : développement interactif des points 2.2-2.6 et étapes applicables)	
2.4 Assurance qualité	20	Travail de groupe en parallèle : détails et exemples des points 2.2 et 2.3	PPT, documents à distribuer 2.2 et 2.3
2.5 Participation des acteurs : prise en main et implication	40	Présentations de groupe et discussion	
2.6 Financement		Synthèse et conclusion	
Durée totale	90 minutes (d'avantage avec la variante ci-dessus)		

Questions clés

- Quels sont les éléments de base d'un système de VAE ?

Que faut-il faire en ce qui concerne :

- le cadre réglementaire ?
- le cadre institutionnel ?
- la prise en main et l'implication des acteurs ?
- l'assurance qualité ?
- le financement ?

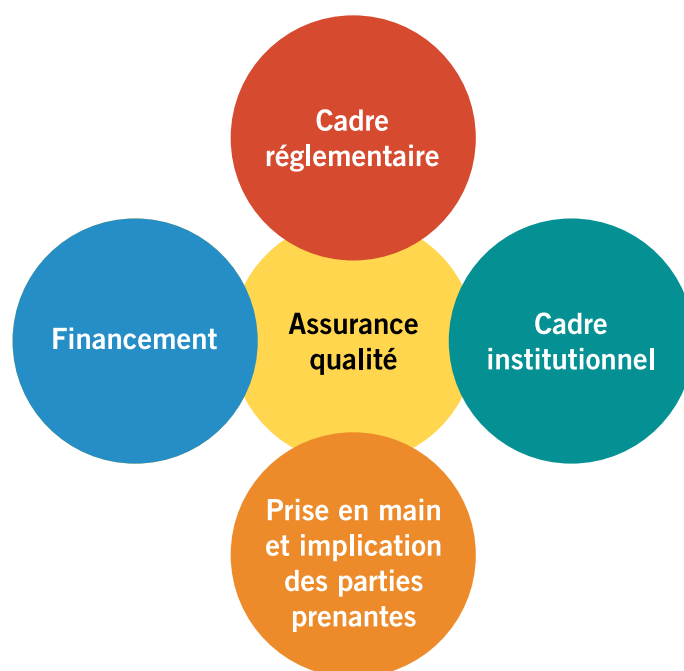


2.1 Les éléments de base d'un système de VAE : vue d'ensemble

L'efficacité d'un système de VAE dépend de la façon dont il est construit. Cette UF donne un aperçu des éléments de base nécessaires et de la manière de les intégrer. Tous les éléments sont d'égale importance et il n'existe pas de méthode unique de développer un système.

La figure 2.1 présente les quatre éléments des systèmes de VAE. Un cinquième élément, l'assurance qualité, est placé au centre des quatre blocs, car il les recoupe tous. Plusieurs des éléments de base, à savoir les acteurs, l'assurance qualité et le financement seront vus plus en détail dans les autres unités de formation.

Figure 2.1 : Éléments de base d'un système de VAE



Questions à aborder :

- Pourquoi a-t-on besoin de la VAE ?
- À qui est-elle utile (quels secteurs de l'enseignement et de l'économie) ?
- Quels sont les besoins des acteurs concernés (travailleurs, candidats potentiels, ministère de l'Éducation, ministère du Travail, établissements de formation, chambres de commerce et associations professionnelles, universités, etc.) ?
- Quelles sont les parties prenantes à faire participer (acteurs clés) ?
- Quelles autres parties prenantes pourrait-on souhaiter faire participer (pour que le système fonctionne mieux) ?

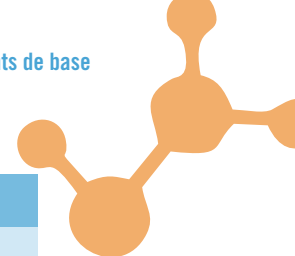
La mise en place d'un système de VAE repose sur l'identification d'objectifs spécifiques basés sur les besoins, dans le but de surmonter certaines difficultés. Il faut garder à l'esprit qu'un système de VAE ne fonctionne pas de manière isolée, mais qu'il s'articule avec le système d'éducation et de formation d'un pays.

Les systèmes qui réussissent ne reposent pas exclusivement sur la VAE, mais ils sont rattachés à un cadre national des certifications (CNC), ou associés à une réforme du secteur de l'EFTP ou à une volonté d'améliorer la gouvernance du système d'éducation et de formation. Il est également important de noter qu'un cadre national des certifications n'est pas un préalable indispensable à la VAE et que de nombreux pays ont entrepris de mettre en place la VAE avant d'avoir défini ce cadre. Toutefois, si un cadre national des certifications existe, la VAE doit s'y rattacher.

Le tableau 2.1 décrit les éléments constitutifs d'un système de VAE et les étapes nécessaires pour garantir la stabilité de chaque élément.

Tableau 2.1 : Développement d'un système de VAE : éléments de base et étapes connexes

Building blocks	Steps
Éléments de base	<ul style="list-style-type: none"> • Après recensement des besoins, définir les secteurs éducatifs que le système de VAE devrait couvrir (par exemple, l'enseignement général et/ou l'EFTP, certains métiers uniquement, les enseignements secondaire et/ou supérieur) • Intégrer la VAE dans la politique nationale pour l'emploi et en faire une priorité dans la politique d'éducation et de formation • Intégrer la VAE dans les cadres existants des certifications, ainsi que dans les politiques et stratégies de reconnaissance des compétences et des certifications (comme les systèmes de crédits) • Voir si des approches par secteur seraient pertinentes (par exemple, envisager de permettre à un secteur de mettre au point son propre processus de VAE) • Intégrer la VAE dans les politiques sectorielles, économiques et de développement concernées, y compris dans la politique de migration • Faire concorder les référentiels d'emploi et les référentiels de certification • Harmoniser la réglementation nationale avec la réglementation régionale et locale, si nécessaire
Cadre institutionnel	<ul style="list-style-type: none"> • Définir les institutions qui sont responsables de la planification, de la mise en œuvre, du suivi et de la mesure de tous les processus de VAE, y compris l'information, l'orientation et le conseil, et l'évaluation des candidats • Évaluer la capacité des institutions existantes à réaliser les tâches qui leur incombent pour le bon fonctionnement du système • Renforcer les capacités si nécessaire, ou créer de nouvelles institutions s'il le faut, par exemple pour conseiller et orienter les candidats • Renforcer les capacités des professionnels de la VAE et veiller à ce qu'elles soient régulièrement mises à jour
Prise en main et implications des acteurs	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier tous les intervenants (institutions gouvernementales, prestataires en éducation et formation, organisations d'employeurs et de travailleurs, bénéficiaires éventuels) et veiller à ce qu'ils connaissent les avantages de la VAE et leur rôle dans le système • Continuer à accompagner le dialogue social pour tirer pleinement parti des avantages potentiels de la VAE pour les employeurs et les travailleurs • Favoriser la coopération tripartite et les méthodes collaboratives en matière de VAE
Financement	<ul style="list-style-type: none"> • Effectuer une analyse coûts-avantages pour définir le champ d'application du système de VAE par rapport aux besoins du pays en matière d'enseignement et de marché du travail • Définir et mettre en place des accords équitables de partage des coûts (financement public, taxe de formation ou autre contribution de l'employeur, frais de dossier pour le candidat) • Veiller à ce que le financement soit pérenne • Offrir des incitations aux employeurs pour qu'ils adhèrent à la VAE • Veiller à l'inclusion par des subventions pour les candidats issus de groupes défavorisés
Mesures transversales d'assurance qualité	<ul style="list-style-type: none"> • Concevoir des méthodologies d'évaluation en fonction des profils des candidats susceptibles d'utiliser le système, y compris ceux venant de groupes défavorisés • Établir des processus et des méthodes de VAE encadrés au niveau sectoriel, y compris des référentiels et des codes de qualité • Veiller à ce que l'information sur la VAE soit disponible là où les candidats peuvent facilement y accéder, et à ce que les méthodes d'orientation et de conseils répondent à leurs besoins • Clarifier et assurer le contrôle de la qualité pour les évaluations de candidats • Mettre en place un système de suivi et d'évaluation pour réviser régulièrement les processus et les méthodes de VAE



RENOIS

Certains éléments sont abordés plus en détail dans les UF suivantes :

- **Cadre institutionnel** : UF 4 (4.2 : La concordance entre les référentiels d'emploi et les référentiels de certification ; 4.3 : Capacités des professionnels de la VAE)
- **Prise en main et implication des acteurs** : UF 3 (acteurs)
- **Assurance qualité** : UF 4, 5 et 6
- **Financement** : UF 4 (4.5 : Coûts et financement).

2.2 Cadre réglementaire

Un cadre réglementaire rigoureux garantit la cohérence des processus de VAE entre les institutions. La cohérence renforce la crédibilité du système et détermine son succès. Le cadre réglementaire permet de comparer les résultats de la VAE entre les régions d'un pays et dans le temps.

La réglementation définit l'équivalence (ou l'absence d'équivalence) entre une certification délivrée en VAE et une certification acquise dans le cadre classique d'EFTP. Elle établit également la règle du jeu officielle permettant aux candidats et aux institutions de bien en cerner les processus.

Le cadre réglementaire d'un système de VAE devrait avoir comme but ultime d'aller dans le sens des objectifs suivants :

- s'intégrer au système d'éducation et de formation du pays
- encourager des modalités différentes d'obtention de certifications, en veillant à la parité avec l'éducation et la formation formels
- faciliter l'apprentissage tout au long de la vie
- veiller à la participation des parties prenantes concernées et
- disposer de ressources suffisantes pour que le système soit efficace et efficient.

Dans certains cas, ce cadre réglementaire se présente sous la forme d'un système autonome de VAE. Toutefois, il existe plusieurs façons de régir la VAE. En voici quelques exemples dans le tableau 2.2.

Tableau 2.2 : Exemples de cadres réglementaires

Pays	Regulatory framework
Afrique du Sud	<p>Le cadre réglementaire de la VAE comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'Orientation nationale pour la mise en œuvre de la VAE (2013), politique autonome qui charge l'Autorité sud-africaine des certifications (SAQA) de la mise en œuvre de la VAE et de l'assurance qualité • la Politique de mise en œuvre de la VAE du Conseil de la qualité des métiers (QCTO, 2016) • la Politique d'évaluation QCTO (2014).
Australie	<p>La VAE est intégrée à la politique sur les parcours de certification du Cadre australien des certifications, qui est intégrée au Cadre national des certifications et vise à maximiser les crédits que les étudiants peuvent obtenir pour leurs acquis.</p>
Botswana	<p>Le Botswana est en train d'élaborer une politique nationale de VAE. L'actuel projet pilote, mis en œuvre dans dix secteurs, servira de base pour mettre au point cette politique. L'Autorité chargée des certifications du Botswana est le fer de lance de ce processus et a été mandatée à cet effet par une loi de 2013.</p>



Inde	<p>Les dispositions relatives à la VAE se trouvent dans :</p> <ul style="list-style-type: none"> la Politique nationale pour le développement des compétences et de l'esprit d'entreprise (MSDE, 2015) le Cadre national des certifications des compétences, mis en œuvre par l'Agence nationale pour le développement des compétences.
Malaisie	La VAE apparaît explicitement dans le Cadre malaisien des certifications de 2010, mis au point après avoir fait de l'apprentissage tout au long de la vie un objectif principal du Plan stratégique national pour l'enseignement supérieur de 2007.
Malawi	Le système de VAE au Malawi est en cours de développement, mais une forme de VAE a existé auparavant de manière informelle. Le Malawi a élaboré des lignes directrices sur la VAE, mais veut encore revoir les instruments juridiques existants qui régissent la formation professionnelle afin d'y intégrer la VAE plus en détail.
Maurice	La VAE est détaillée dans une politique autonome de 2009.
Ouganda	<p>La VAE est intégrée dans :</p> <ul style="list-style-type: none"> la loi de 2008 sur la formation commerciale, technique et professionnelle, qui a officiellement intégré la VAE dans le Plan décennal global intitulé Skilling Uganda le Cadre des certifications professionnelles de l'Ouganda
Pakistan	<p>La VAE figure dans :</p> <ul style="list-style-type: none"> la politique sur l'EFTP de 2015 la Stratégie nationale en matière de compétences, 2009-2013 <p>La VAE s'aligne en outre sur le Cadre national des certifications professionnelles, intégré à l'EFTP.</p>
Seychelles	<p>La VAE s'aligne sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> le Cadre des certifications des Seychelles (SQF) les Principes directeurs de l'Agence chargée des certifications aux Seychelles (2008).
Union européenne	La VAE est souvent intégrée dans des stratégies/politiques d'éducation générales plutôt que dans des instruments autonomes. Seules la France, la Finlande et l'Espagne disposent d'une stratégie/politique autonome de VAE qui couvre tous les secteurs éducatifs.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Dans l'Union européenne, 35 pays ont mis en place des réglementations pour la VAE orientées vers l'enseignement général et l'EFTP. Pas moins de 22 pays ont prévu des dispositions pour le « tiers secteur », qui comprend les organisations ou associations non gouvernementales et à but non lucratif, notamment les organisations caritatives, les groupes bénévoles et communautaires et les coopératives. Enfin, 15 pays disposent de réglementations supplémentaires en matière de VAE, principalement axées sur les besoins du secteur privé, tels que l'accompagnement dans la progression de carrière.

CIBLER LES GROUPES DÉFAVORISÉS

La VAE pour les travailleurs migrants : l'importance du cadre juridique – l'exemple de l'Allemagne et du Sri Lanka

En 2012, l'**Allemagne** a adopté une loi fédérale afin d'améliorer l'évaluation et la validation des certifications professionnelles acquises à l'étranger. Elle simplifie et standardise les procédures d'évaluation, qu'elle ouvre à des groupes cibles qui n'étaient pas autorisés à y accéder jusque-là, ceci afin de favoriser leur intégration sur le marché du travail..

Les principaux objectifs des changements apportés à la validation des compétences des migrants en Allemagne sont les suivants :

- mieux utiliser les compétences des migrants sur le marché du travail allemand
- réduire les goulets d'étranglement perçus par les employeurs en matière de compétences
- rendre le processus de validation des compétences plus facile, plus rapide et plus transparent pour les immigrants en Allemagne (Braňka, 2016b).

Le **Sri Lanka** a mis en place une politique nationale sur la migration du travail axée sur les travailleurs migrants peu qualifiés, en particulier les employées de maison dont les capacités, les connaissances et l'accès aux informations et aux services sont limités. Cette politique vise à faciliter le retour et la réintégration des travailleurs migrants en favorisant « le transfert de compétences, l'emploi productif et l'intégration sociale sans conflit ».

Dans le cadre de cette politique, le Bureau sri-lankais de l'emploi à l'étranger assiste les migrants de retour et leur famille, notamment par la validation des compétences (OIT, 2016b).

Ces exemples montrent que la migration impose aux pays d'origine et de destination de mettre en œuvre des réponses politiques adaptées. À leur retour dans leur pays, les migrants sont souvent confrontés au même problème que lorsqu'ils étaient arrivés à leur destination.

SUJET DE RÉFLEXION

Dans votre propre pays :

- Quels sont les dispositifs de VAE existants et quelle est leur base juridique et politique ?
- Existe-t-il un ou plusieurs cadres juridiques ? Dans quels secteurs ?

L'existence d'une politique ou d'une stratégie ne garantit pas sa mise en œuvre. Lors d'un atelier technique mondial de l'OIT sur la VAE (en septembre 2017 à Johannesburg), les participants de 20 pays ont confirmé que des cadres réglementaires de VAE existent ou sont en cours d'élaboration dans leur pays. Ils ont tous convenu que la mise en œuvre est la partie la plus difficile. L'exemple suivant tiré des lignes directrices sur la VAE en Tanzanie en est la preuve.

EXEMPLE**Lignes directrices sur la VAE en Tanzanie (hypothèses de départ applicables pour la mise en œuvre d'une politique de VAE) :**

L'Autorité chargée de l'enseignement et de la formation professionnels (VETA) en Tanzanie, a préparé des lignes directrices pour la VAE (VETA, 2014), avec l'appui de l'OIT. Elles énumèrent les principales hypothèses de départ qui conditionnent la mise en œuvre d'une politique de VAE, notamment :

- la participation effective des employeurs et des personnes concernées par la conception et la mise en œuvre de l'évaluation des candidats par la VAE
- une étroite coordination entre les autorités gouvernementales et les prestataires en formation, qui a une incidence sur l'accès des diplômés aux parcours de formation
- l'existence de systèmes pour aider à l'élaboration de référentiels, d'outils et de méthodologies d'évaluation des candidats, la disponibilité d'évaluateurs compétents et le suivi et l'évaluation du système
- un système de certifications souple et des référentiels de compétence qui tiennent compte, le cas échéant, du fait que le domaine de compétences peut être étroit, notamment pour ceux qui travaillent dans l'économie informelle
- la mise au point de méthodologies innovantes pour évaluer les compétences et les connaissances, en particulier dans l'économie informelle
- un système de financement clair et stable, notamment (a) si les candidats risquent d'avoir besoin d'un soutien financier et (b) et parce que l'évaluation à partir d'un portefeuille de compétences peut être coûteuse à organiser
- les moyens de garantir la validité des certificats issus de la VAE et de leur octroyer la même valeur qu'aux certificats du système formel (en veillant à la parité d'estime).

(Adapté du bureau régional de l'OIT dans les États arabes, 2015 : 26.)

2.3 Cadre institutionnel

Un cadre institutionnel clairement défini et opérationnel est essentiel au succès d'un système de VAE. Les responsabilités suivantes incombent aux institutions chargées de planifier, mettre en œuvre et gérer la VAE :

- mettre en œuvre les dispositions du Cadre général des certifications, les politiques et les référentiels en vigueur
- évaluer, démontrer, certifier et valider les compétences
- informer et conseiller les candidats
- rencontrer et se coordonner avec les autres acteurs concernés.

La plupart des systèmes de VAE ont établi une « autorité chargée de la validation », organisme ayant la responsabilité globale des tâches indiquées ci-dessus. Le type et le domaine d'action de ces autorités varient d'un pays à l'autre, en fonction du cadre réglementaire. L'autorité de validation peut être une institution publique existante (telle qu'un établissement d'éducation et de formation ou une institution chargée de mettre en œuvre un cadre national des certifications), une institution nouvellement créée pour le système de validation ou un organisme professionnel ou sectoriel couvrant la VAE.

Sous la coordination générale d'une autorité de validation (voir le tableau 2.3 pour des exemples de pays), les pays établissent souvent une série de « prestataires en validation » responsables de la VAE dans différents secteurs éducatifs. Ces prestataires peuvent comprendre :

- les organismes professionnels qui évaluent et reconnaissent les certifications relevant de leur domaine
- les représentants des employeurs
- les commissions sectorielles
- les prestataires et jurys de formation
- les universités et établissements d'enseignement supérieur
- les autorités régionales/locales.⁸

8. Adapté des travaux de Braňka (2016b : 39f).

Souvent, le processus de VAE est lié aux évaluations que les établissements appliquent dans le cadre du système formel d'éducation et formation. Cependant, il faut prévoir une capacité spécifique pour que la VAE soit efficace et de qualité. Comme indiqué ci-dessus, cela n'implique pas nécessairement la création d'un nouvel établissement ou d'un organe autonome dédié à la VAE. Elle peut être intégrée dans le portefeuille d'institutions existantes, et les méthodes d'évaluation peuvent reposer sur celles qui sont appliquées dans les systèmes formels d'éducation et de formation. Toutefois, il faut impérativement :

- évaluer la capacité du (des) cadre(s) institutionnel(s) d'éducation et de formation existant(s) ;
- renforcer les capacités financières et humaines des institutions en fonction de leur rôle dans le processus de VAE. Par exemple, on peut créer des unités exclusives au sein des institutions existantes pour la VAE ou recruter des professionnels supplémentaires pour la mettre en œuvre et en contrôler les systèmes.

Tableau 2.3 : Exemples d'autorités chargées de la validation⁹

Country	Recognition authorities
Afrique du Sud	Conseil de la qualité pour les métiers et les professions (QCTO) : responsable de la politique et des référentiels d'évaluation, de la VAE et de l'enregistrement et du transfert de crédits pour les certifications totales ou partielles. ¹⁰
Allemagne ¹¹	Universités : validation des compétences dans l'enseignement supérieur Chambres d'artisanat, d'industrie, de commerce et d'agriculture : validation des compétences dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels Institutions fédérales au niveau des états : validation des compétences pour les professions réglementées (médecins par exemple)
Australie	Conseil chargé du Cadre australien des certifications (AQF) : mise en œuvre de l'AQF Conseil national des référentiels de compétences : rôle de tutelle sur les formations proposées et veille à la qualité des prestataires (y compris représentation de l'industrie) Association nationale des courtiers d'assurance : validation des compétences des courtiers d'assurance
Belgique	Consortium de validation des compétences : système national de validation des compétences, regroupant les cinq premiers prestataires en formation du secteur public
Botswana	Autorité chargée des certifications au Botswana (BQA) : responsable de l'assurance qualité de la VAE dans tous les secteurs. La BQA fixe les référentiels d'évaluation et agréé les prestataires en formation qui proposent des services d'évaluation pour la VAE. Ces prestataires doivent respecter les référentiels d'évaluation de la VAE et sont contrôlés régulièrement. ¹²
Brésil	Certific Net : système fédéral d'accréditation englobant : les institutions d'accréditation (38 instituts fédéraux d'enseignement technique et technologique) ; les entités habilitées à certifier des compétences (écoles publiques et privées, syndicats, entreprises, ONG) ; et les organisations associées dans le domaine de l'éducation, de la métrologie, de la normalisation et/ou de l'inspection.
Chili	Chile Valora : système national de certification des référentiels de compétence professionnelle au Chili ; ce service public décentralisé est rattaché à la présidence de la République par l'intermédiaire du ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale. Ses principales fonctions comprennent la validation formelle des compétences professionnelles (quel qu'en soit le mode d'acquisition et que le titulaire possède ou non un titre ou un diplôme universitaire), la création de débouchés en éducation et formation continues, ainsi que leur accréditation et leur évaluation par des processus reposant sur des référentiels définis et validés par les secteurs économiques concernés.

9. Informations compilées à partir des travaux de Braňka (2016b : 39), Braňka (2016a : 26) et autres, comme indiqué.

10. QCTO (2016 : 7).

11. Velciu (2014) ; Braňka (2016a).

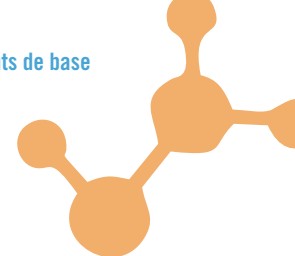
12. Présentation de la BQA à l'atelier technique de l'OIT sur la « VAE, Johannesburg, septembre 2017. »

Chine	Stations publiques d'évaluation des compétences professionnelles : organismes d'évaluation agréés par le gouvernement et mis en place par les industries, les associations et les gouvernements locaux
Ghana	Associations de métiers et de commerce : validation des compétences acquises lors d'apprentissages informels par le biais d'expositions, de salons et de foires commerciales
Inde	<p>Agence nationale de développement des compétences : organe autonome créé pour mettre en œuvre le Cadre national des certifications des compétences, qui relève désormais du ministère du développement des compétences et de l'entrepreneuriat</p> <p><i>National Skills Development Corporation</i> : facilite la participation du secteur privé à l'effort de développement des compétences¹³</p> <p>Comité national des certifications professionnelles</p> <p>Direction générale pour l'emploi et la formation et Conseil national pour la formation professionnelle relevant du ministère de la main d'œuvre et de l'emploi</p>
Malaisie	Agence malaisienne chargée des certifications : mise en œuvre du Cadre malaisien des certifications, assurance qualité, homologation des cursus, reconnaissance et articulation des certifications ¹⁴
Malawi	Service national d'examens des métiers, Commissions nationale d'examens du Malawi et Autorité chargée de l'enseignement et de la formation techniques et professionnelles et de l'entrepreneuriat (TEVETA) : organismes d'évaluation des candidats et d'attribution de certifications dans l'enseignement technique et professionnel – processus en trois volets. La TEVETA est également l'organisme de tutelle.
Maurice	Autorité chargée des certifications à Maurice (MQA) : reconnaît et valide les compétences, délivre des certificats et forme les professionnels de la VAE. Une loi de 2001 attribue à la MQA la charge de faire reconnaître et valider les compétences obtenues en dehors du système formel d'éducation et de formation à des fins de certification.
Ouganda	<p>Direction de la formation industrielle (DIT) : en charge de l'assurance qualité et de l'évaluation des candidats, la DIT assure aux employeurs que chaque personne certifiée par rapport au cadre des certifications professionnelles de l'Ouganda est capable d'effectuer les tâches professionnelles correspondant au niveau de compétence indiqué sur la certification.¹⁵</p> <p>Conseil industriel : organe d'élaboration des politiques pour le développement des compétences techniques et professionnelles avec une participation de l'industrie.</p>
Pakistan	Organismes de délivrance des certifications au niveau provincial : soit le Conseil d'examen des métiers, soit le conseil de l'enseignement technique
Seychelles	Autorité chargée des certifications aux Seychelles : vérifie que les cours et les évaluations utilisent les référentiels requis, agréé les prestataires et veille à ce qu'ils disposent de capacités adéquates.
Singapour	Agence de développement de la population active de Singapour : organisme de validation et de perfectionnement des compétences
Tanzanie	Direction de l'évaluation et de la certification, VETA (<i>Vocational Education and Training Authority</i>), section VAE : chargée de l'élaboration et de la mise en œuvre des directives sur la VAE (VETA, 2014). Elle tient le registre des évaluateurs, agréé les centres de VAE et forme les évaluateurs, les animateurs et les modérateurs de VAE. Les animateurs ont un rôle particulier à jouer dans l'assurance qualité du processus et la supervision des évaluateurs.
Trinité-et-Tobago	Agence nationale de la formation : sous l'égide de la division de l'enseignement supérieur au ministère de l'Éducation, l'agence est l'organe d'attribution des certifications professionnelles aux Caraïbes (certification professionnelle nationale à Trinité-et-Tobago). Elle est responsable du développement des produits et services de l'EFTP. Elle organise des formations pour les évaluateurs et les inspecteurs internes ainsi que pour les prestataires en formation qui proposent des cursus menant à l'attribution de certifications.

13. Institut de l'Unesco pour l'apprentissage tout au long de la vie et autres (2015 : 156f).

14. Institut de l'Unesco pour l'apprentissage tout au long de la vie et autres (2015)

15. Institut de l'Unesco pour l'apprentissage tout au long de la vie et autres (2015 : 382f).



2.3.1 Capacités des professionnels de la VAE

Comme nous l'avons vu plus haut, les institutions qui interviennent dans la VAE sont chargées de la sensibilisation et de l'information, du conseil et de l'assistance, ainsi que de l'évaluation et de la certification. Chacune de ces responsabilités demande un personnel compétent et bien formé. Les professionnels de la VAE jouent un rôle crucial dans la crédibilité et la transparence du système de VAE. Parmi les principales fonctions qu'ils exercent, on peut citer les suivantes :

- l'information et l'orientation des candidats potentiels
- l'élaboration et/ou l'application d'outils d'évaluation des candidats
- les conseils et l'aide aux candidats tout au long du processus de VAE
- l'évaluation et la certification des candidats
- l'assurance qualité
- les recours en appel.

L'expérience montre qu'avoir un système de VAE bien établi ne suffit pas à en assurer l'expansion sans personnel d'évaluation compétent et en nombre suffisant.¹⁶ Par conséquent, il est impératif que les pays procèdent à un recensement des capacités institutionnelles existantes, ainsi que des besoins futurs en matière de capacités, afin d'identifier et de combler les lacunes en la matière. Cette analyse doit tenir compte du fait que :

1. la VAE ne repose pas sur les mêmes procédures que les évaluations du système formel ; et
2. qu'elle nécessite une approche spécifique de l'orientation et du conseil.

RENOI

La section 4.3 de l'UF 4 traite en détail des capacités des professionnels de la VAE. Des informations plus détaillées ainsi que des exemples de pays y figurent.

2.4 Assurance qualité

L'assurance qualité s'applique essentiellement à tous les éléments de base de la VAE. Elle englobe plusieurs aspects, dans le but de s'assurer que :

- les méthodes d'évaluation sont conformes aux certifications, référentiels et cadres des certifications existants (afin d'établir le niveau approprié de compétences, de les aligner sur les référentiels existants)
- les référentiels et codes de qualité sont respectés et appliqués
- les candidats sont suffisamment informés, guidés et conseillés
- les effets de la VAE sont suivis, évalués et identifiés depuis leur origine ; ces informations servent à améliorer le système.

Une **méthodologie d'évaluation des candidats** éprouvée est essentielle au bon fonctionnement de tout système de VAE, car elle confère une légitimité à la certification proprement dite. La crédibilité et la confiance accordées à un système de VAE dépendent de la qualité de l'évaluation des candidats et des compétences des personnes chargées de cette évaluation, comme indiqué dans la section précédente.

16. Werquin (2008 : 147).

Selon les lignes directrices européennes sur la validation des acquis d'apprentissages non-formels et informels, le niveau de confiance accordé aux formes d'apprentissage formel est élevé alors que le scepticisme est manifeste à l'égard des certifications non traditionnelles, la VAE étant souvent considérée comme inférieure aux filières formelles. Les faits suggèrent que trop souvent, les certifications obtenues par la validation des acquis de l'expérience sont rarement reconnues dans la société (Werquin, 2008 : 146). L'assurance qualité ouvre donc la voie à une meilleure acceptation des résultats de la VAE.

Certains prestataires de formation et organismes d'évaluation ne croient guère en une approche exclusivement axée sur l'évaluation des candidats pour la délivrance des certifications. Certains établissements d'enseignement supérieur marquent une réticence à accepter les certifications issues de la VAE en équivalence aux filières classiques. Les bénéficiaires éventuels eux-mêmes préfèrent souvent apprendre dans un cadre reconnu, avec leurs pairs, car ils ne sont pas convaincus de l'acceptabilité de la VAE (Aggarwal, 2015).

Toute cette incertitude souligne l'importance de l'assurance qualité pour renforcer la confiance accordée à la VAE par tous ses bénéficiaires potentiels : employeurs, établissements d'éducation et de formation, candidats et gouvernements.

CIBLER LES GROUPES DÉFAVORISÉS

Le faible niveau d'acceptation de la VAE a un impact particulièrement sérieux sur les personnes défavorisées qui n'ont pas ou peu eu accès à l'éducation et à la formation formelles.

Il est donc vivement souhaitable d'arriver à lui accorder la même valeur, ce qui a plus de chances de se faire si un processus d'évaluation soumis à un contrôle de la qualité est respecté.

Les systèmes formels d'éducation et de formation possèdent, dans la plupart des pays, une forme de système ou de procédures d'assurance qualité. Pour la VAE, deux formes principales se dégagent

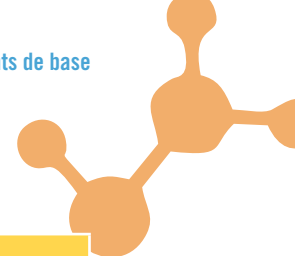
1. établir un dispositif d'assurance qualité exclusivement pour la VAE (principalement applicable si la VAE est un processus autonome et non intégré dans les activités et le cadre du secteur de l'éducation ou de la formation) ; ou
2. intégrer l'assurance qualité de la VAE dans les systèmes d'assurance qualité existants pour les codes ou directives applicables à l'éducation et à la formation.

Les institutions qui réalisent les évaluations de candidats selon les référentiels fixés par le système (ou par elles-mêmes) ou qui homologuent d'autres organismes pour le faire sont les principales « garantes de l'assurance qualité ». Le processus d'assurance qualité est établi en fonction des programmes d'enseignement et des méthodes relatives aux référentiels existants.

Le type d'institutions chargées de l'assurance qualité dépend du système qu'un pays met en place pour valider les acquis d'apprentissages non-formels et informels :

- lorsque la validation vise l'employabilité et le marché du travail, les acteurs de ce marché sont garants de la qualité ;
- lorsque la validation vise à inciter les bénéficiaires à reprendre des études, ce sont les organismes responsables de la qualité du système formel initial d'éducation et de formation.

L'accréditation des institutions chargées de l'évaluation, qu'il s'agisse de centres de formation publics ou privés ou de centres spécialisés en VAE, est une mesure importante pour l'assurance qualité. Le tableau 2.4 donne quelques exemples par pays.

**Tableau 2.4 : Assurance qualité pour la VAE aux Pays-Bas et en Tanzanie**

Pays-Bas	Tanzania
<p>Le gouvernement des Pays-Bas a mis l'accent sur l'assurance qualité de la VAE pour en accroître la transparence et l'accessibilité. Une partie de ces efforts a constitué à mettre en place le Code national de qualité en 2006 comme instrument visant à établir un mode de contrôle sur les prestataires en VAE et à accroître la confiance qui leur est accordée. Ce Code (révisé en 2012 après de larges consultations auprès des groupes d'intéressés) définit les procédures et les critères de qualité applicables aux procédures de VAE certifiées. Les référentiels relatifs à ces procédures sont liés aux exigences de l'éducation et de la formation professionnels et de l'enseignement supérieur, et toutes les procédures de VAE donnent lieu à un "Ervaringscertificaat" (certificat d'expérience), qui détaille les compétences.</p> <p>Les prestataires en VAE sont agréés et répertoriés dans une base de données. Ils doivent respecter le code de qualité et sont évalués tous les 18 mois.</p> <p>Un Centre de connaissances sur l'accréditation des acquis (Kenniscentrum EVC), créé en 2001, accompagne la mise en œuvre, la gestion des connaissances, la diffusion d'informations relatives aux référentiels de la VAE et à sa qualité.</p> <p>(Duvekot, 2014, http://www.nationaal-kenniscentrum-evc.nl/werknemers/english#c)</p>	<p>La Tanzanie a prévu une assurance qualité complète pour la VAE dans ses directives (VETA, 2014), qui précisent les dispositions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le cadre politique, juridique et réglementaire • le cadre institutionnel • la participation active des employeurs et des travailleurs • les lignes directrices relatives à la VAE • l'élaboration de référentiels de compétences, d'outils et de méthodes d'évaluation des candidats • le portefeuille de compétences • l'accréditation des prestataires (centres de VAE) • la notation des compétences des candidats • l'harmonisation des évaluations • la formation des animateurs, des évaluateurs et des modérateurs (professionnels de la VAE) • l'accompagnement des candidats à la VAE (par l'information et la mise à niveau des compétences) • la coopération internationale • la recherche, le suivi et l'évaluation du système. <p>(VETA, 2014: 4f)</p>

Il est important de mettre en place un système de suivi et d'évaluation (S&E) capable de mesurer et suivre les éléments entrants et sortants, ainsi que les effets de la VAE. Un tel système donne des informations qui permettent d'identifier les écueils éventuels et, si ces informations sont prises en compte, il permet de mieux piloter le processus et d'en gérer l'efficacité.

RENVOIS

L'assurance qualité en matière de VAE est une difficulté majeure qui est traitée en détail dans l'UF 4 parmi les écueils à la mise en œuvre des systèmes de VAE. L'UF 6, qui présente des exemples nationaux, aborde plus en détail le suivi et l'évaluation du système, qui relèvent également de l'assurance qualité.

2.5 Participation des parties prenantes : sens d'appartenance et implication

Différentes parties prenantes participent à la VAE et à son système, notamment :

- les autorités gouvernementales
- les prestataires d'éducation et de formation (publics et/ou privés)
- les employeurs et l'industrie
- les syndicats
- les candidats potentiels à la VAE.

Leurs responsabilités et leurs rôles dans le fonctionnement du système sont différentes. Il est essentiel de garantir et de faciliter leur participation effective (en particulier celle des organisations d'employeurs et de travailleurs) dans les dispositifs d'éducation et de formation pour que le système de VAE soit efficace et que la formation corresponde aux besoins du marché du travail.

La participation de ces parties prenantes dépend à la fois du cadre institutionnel choisi et du champ d'application ainsi que du positionnement global de la VAE (en termes d'éducation et de formation, de marché du travail, d'enseignement supérieur).

Les modalités de participation des parties prenantes aux activités de validation varient selon les différents secteurs et sous-secteurs. Les organisations gouvernementales et nationales sont normalement les principales responsables de la validation ; elles couvrent un large éventail de fonctions mais agissent principalement comme coordinatrices. Les prestataires de formation sont chargés de mener à bien le processus en quatre étapes de la VAE (identification, documentation, évaluation et certification). Les employeurs, les syndicats et les chambres de commerce doivent être encouragés à participer à la VAE, notamment pour la coordination avec les initiatives en éducation et formation (Cedefop, 2017a).

Dans de nombreux pays, le niveau de participation des parties prenantes est encore insuffisant ; c'est encore plus marqué dans les pays où l'économie informelle tient une grande place. La collaboration avec les entreprises du secteur informel s'est avérée problématique en soi. Il semblerait que la participation des partenaires sociaux à la VAE dépende de leur implication globale dans le système d'éducation et de formation. La faible participation des acteurs à la VAE est donc liée à des facteurs structurels au sein du pays et ne reflète pas nécessairement un désintérêt vis-à-vis de la VAE ni l'idée qu'elle a peu d'importance.

RENOI

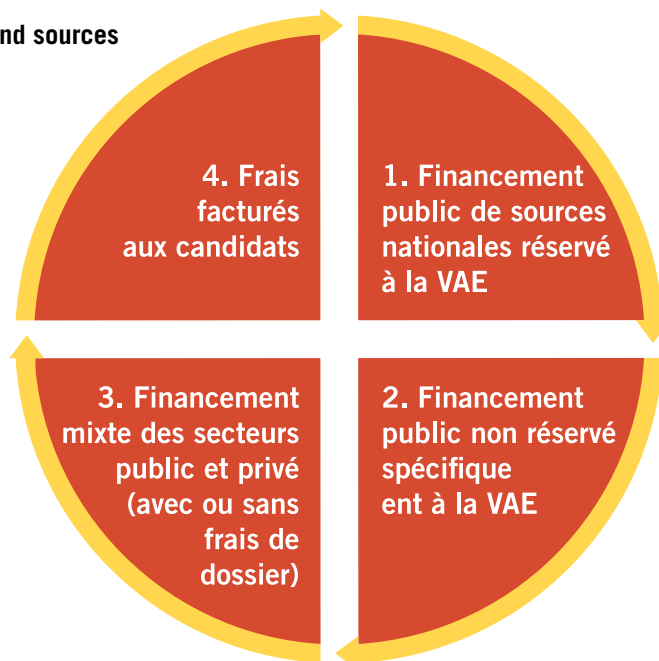
L'analyse des parties prenantes et leurs principales fonctions pour la VAE seront vues en détail dans l'UF 3.

2.6 Financement

Pour bien fonctionner, le système de VAE nécessite un environnement politique qui en permette le financement stable et équitable dès sa conception. De nombreux pays ont mis en place des prélèvements fiscaux pour l'éducation ou le développement des compétences, dont une partie pourrait être affectée à la VAE (Cedefop, 2017b).

Différents **modèles et sources de financement** de la VAE sont présentés dans la figure 2.2.

Figure 2.2: Financing models and sources



Une autre source peut provenir de financements externes, comme le financement dédié à un projet spécifique, le financement de bailleurs de fonds dans les pays en développement ou celui d'un bloc régional, par exemple l'Union européenne (Cedefop, 2017b).

Le coût de la VAE dépend de la méthodologie adoptée par le pays, du niveau et du type de certifications et du soutien dont les candidats ont besoin. Il dépend également de l'existence préalable de référentiels de compétences et d'outils d'évaluation dans le pays, et des institutions qui sont responsables de la VAE.

Dans l'ensemble, comparée aux coûts de l'éducation et de la formation formelles, l'obtention d'une certification par le canal de la VAE est économique. Néanmoins, elle est beaucoup plus coûteuse que le processus relativement simple d'évaluation et de certification des cursus classiques, car la VAE nécessite une évaluation et des conseils intensifs et personnalisés. Dans certains pays, par exemple à Maurice et en Tanzanie, un jury examine le candidat et peut aller l'observer au travail (c'est le cas aux Seychelles). Ces modalités augmentent nécessairement le coût de l'évaluation des candidats.

À ce jour, peu de données sont disponibles sur les coûts totaux de la VAE ; il est donc impossible d'analyser les coûts par rapport aux avantages sur une grande échelle.

RENOI

Comme le financement reste une difficulté pour les systèmes de VAE, il sera traité plus en détail dans l'unité 4 sur les écueils (UF 4 : 4.5 Coûts et financement), où l'on trouvera aussi des exemples réels par pays.

NOTES POUR LES FORMATEURS (UF 2 : 2.0, 2.1 et 2.2)

- (a) **Présentez** brièvement aux participants les connaissances à acquérir et le thème de l'unité de formation. Soulignez que l'objectif est de donner une vue d'ensemble sur la manière de construire un système de VAE en mettant l'accent sur le cadre réglementaire et institutionnel (notamment par le travail de groupe avec des exemples). Expliquez que les autres éléments de base seront développés dans les unités suivantes (par exemple dans l'unité 3 sur les acteurs, etc.).
- (b) **Exposé/présentation interactive** : préparez un diaporama sur les éléments de base en demandant aux participants de les identifier au préalable.

Durée : 10 minutes.

- (c) **Exposé et discussion** : présentez plus en détail et ajoutez les étapes connexes. Lorsque vous présentez ou développez les éléments de base (voir la variante ci-dessous), soulignez le fait qu'ils ne se déroulent pas de façon successive mais plutôt en parallèle. Soulignez également que les étapes peuvent varier d'un pays à l'autre en raison du contexte spécifique et des structures d'éducation et de formation déjà en place
- (d) **Variante** : vous pouvez également remplir le tableau détaillant les étapes sous forme interactive avec les participants, soit en créant un tableau vide sur PowerPoint, soit au tableau blanc ou à feuilles mobiles et des fiches préparées à l'avance pour les éléments de base et les étapes imprimées sur du papier A4, après leur avoir posé des questions pour encourager la participation (par exemple : « Quelles sont, selon vous, les étapes nécessaires pour établir un cadre réglementaire pour la VAE ? Quels sont les modèles de financement que vous connaissez ? »).

Durée : 20 minutes (35 avec la variante).

- (e) **Travail de groupe** sur les exemples des documents 2.2 et 2.3. Organisez vos participants en trois groupes, désignés groupe 2.2, groupe A et B et groupe 2.3. Distribuez les documents 2.2, A et B et 2.3 correspondants, ainsi qu'un tableau vierge et des marqueurs. Expliquez les tâches (reportez-vous aux descriptions sur les documents). Donnez-leur 15 à 20 minutes pour ce travail.



- (f) **Présentations de groupe et discussion** : demandez à chaque groupe de présenter brièvement ses résultats aux autres participants (aidez-les en affichant les chiffres à l'écran ou sur diaporama). Complétez ou corrigez, si nécessaire. À la fin de chaque présentation, prévoyez un créneau pour les questions.
- (g) **Résumez et concluez** en soulignant que les UF suivantes aborderont les éléments de base non traités dans cette unité, avec des exemples, en commençant par les acteurs à l'UF 3.

Durée : 20 minutes pour le travail de groupe plus 40 minutes pour les présentations - total : 60 minutes.

Liste des supports à distribuer

2.2 Exemples : cadre politique et juridique concernant la VAE

(A) Politiques et stratégies nationales

(B) Législation liée à la VAE pour les migrants - Allemagne et Sri Lanka

2.3 Exemples : cadre institutionnel – autorités chargées de la validation

Lectures complémentaires conseillées

Institut de l'Unesco pour l'apprentissage tout au long de la vie et al. 2012. *Lignes directrices de l'Unesco pour la reconnaissance, la validation et l'accréditation des acquis de l'apprentissage non-formel et informel* (Hambourg, Allemagne).

Institut de l'Unesco pour l'apprentissage tout au long de la vie et al. 2015. *Global inventory of regional and national qualifications frameworks. Volume II: National and regional cases* (Hambourg, Allemagne).

Werquin, P ; Wihak, C. 2011. *Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) research reveals "islands of good practice"* (Leicester, NIACE).

Liens/documents pays

Afrique du Sud :

Quality Council for Trades and Occupations (QCTO). 2016. *Policy for the implementation of Recognition of Prior Learning (RPL)*: <http://www.fpmseta.org.za/downloads/QCTOs%20%20RPL%20Policy.pdf>

South African Qualifications Agency (SAQA). 2013. *National policy for the implementation of Recognition of Prior Learning (RPL)*: http://www.saqa.org.za/docs/pol/2013/natpol_irpl.pdf

Allemagne :

Loi de 2012 sur la validation : https://www.anerkennung-in-deutschland.de/media/bqfg_englisch.pdf

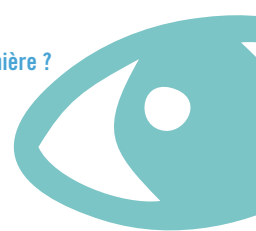
SAQA. 2004. *Criteria and guidelines for the implementation of the Recognition of Prior Learning*: <http://www.saqa.org.za/docs/guide/2004/rpl.pdf>

Australie :

Australian Qualifications Framework (AQF). 2013. *AQF qualifications pathways policy*: https://www.aqf.edu.au/sites/aqf/files/aqf_pathways_jan2013.pdf

Inde :

Framework for RPL, National Institute of Open Schooling : <http://www.nios.ac.in/media/documents/Framework%20for%20RPL%20combined.pdf>



UNITE DE FORMATION 3

Participation des acteurs : qui est concerné par la VAE et de quelle manière ?

Unités de formation	Durée
Faire connaissance	
Unité de formation 1 : Qu'est-ce que la VAE et pourquoi est-elle importante ?	
Unité de formation 2 : Comment construire un système de VAE : présentation des éléments de base	
Unité de formation 3 : Participation des parties prenantes : qui est concerné par la VAE et de quelle manière ?	
3.1 Principales parties prenantes	1 heure
3.2 Rôles et responsabilités des parties prenantes de la VAE	
Unité de formation 4 : Quels sont les écueils liés à la mise en œuvre des systèmes de VAE ? Comment les surmonter ?	
Unité de formation 5 : Quels sont les éléments clés des méthodologies d'évaluation des candidats ?	
Unité de formation 6 : Comment savoir si le système fonctionne ?	
Synthèse et conclusions	

Acquis d'apprentissage visés : Unité de Formation 3

À la fin de cette unité, les participants sauront :

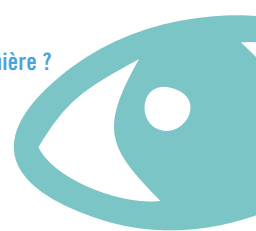
- identifier les différents groupes et acteurs concernés par la VAE, et
- expliquer leurs rôles et responsabilités.

Plan de l'UF 3 : Participation des parties prenantes : qui est concerné par la VAE et de quelle manière ?

Sujet	Durée en minutes	Méthodes	Méthodes
3.1 Principaux acteurs	5 10	Introduction Description des acteurs : discussion interactive	Tableau, marqueurs, document 3.1, tableau, marqueurs/fiches, tableau papier, punaises
3.2 Rôles et responsabilités des acteurs de la VAE	0 20 (20) 10 5	Travail en groupe sur les fonctions des acteurs Présentations des groupes et discussion (<i>variante/supplément</i> : jeu de rôles sur l'interaction des acteurs) Exposé sur des exemples d'acteurs par pays Synthèse et conclusion	Document 3.2
Durée totale	60 minutes (environ 10 à 20 minutes de plus avec la <i>variante</i> ci-dessus)		

Questions clés

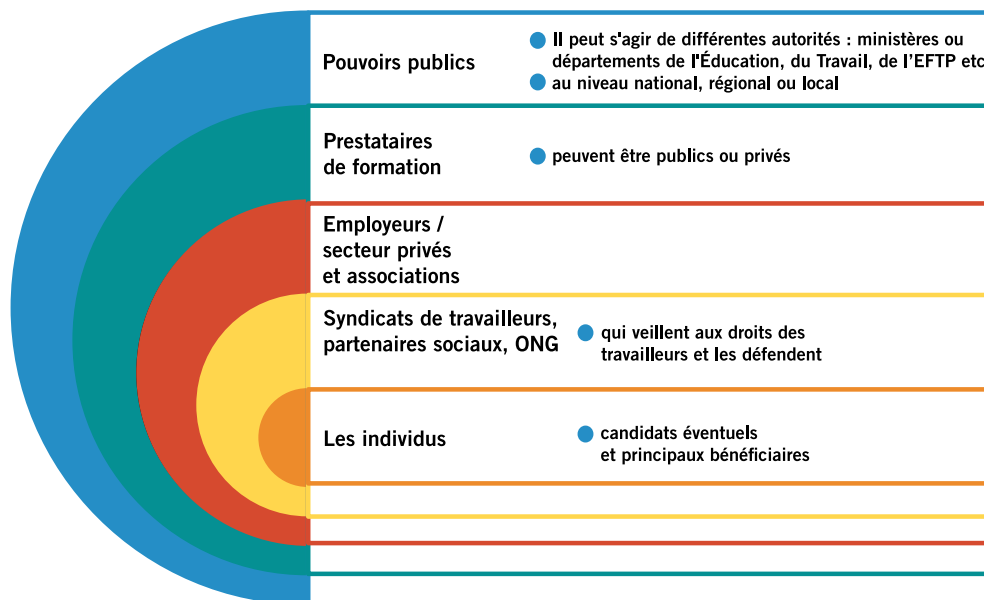
- Qui sont les principales parties prenantes de la VAE ?
- Quels sont leurs rôles et responsabilités ?



3.1 Principales parties prenantes

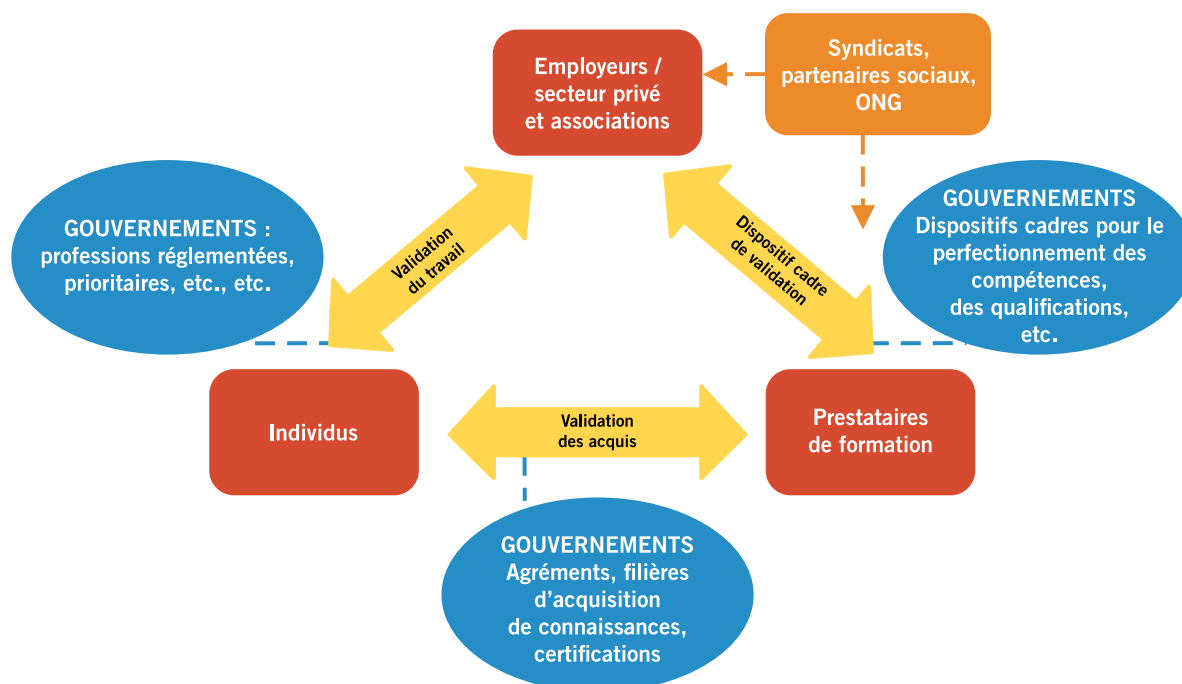
Pour que la VAE fonctionne, un certain nombre de parties prenantes doivent y participer activement. Leur coopération et leur interaction sont essentielles pour qu'elle soit efficace. Les principales parties prenantes de la VAE sont présentées en détail dans la figure 3.1.

Figure 3.1 : Principales parties prenantes



L'interaction entre les principaux acteurs et leur rôle global dans le système sont illustrés dans la figure 3.2.

Figure 3.2 : Interactions entre les principales parties prenantes de la VAE



Source : Braňka (2016b) - adapté

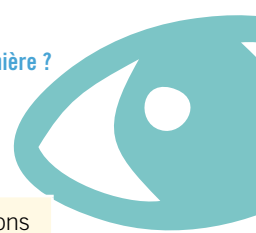
3.2 Rôles et responsabilités des parties prenantes de la VAE

Les différentes parties prenantes impliquées dans la VAE ont des rôles et des responsabilités spécifiques, comme le montre le tableau 3.1.

Tableau 3.1 : Rôles et responsabilités des parties prenantes

Parties prenantes		Rôle et responsabilités
Gouvernement	Ministères, départements (Travail, Éducation, EFTP)	<p>Par l'intermédiaire de ses départements ou ministères, le gouvernement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • prévoit le dispositif cadre de la VAE à différents niveaux • détermine l'orientation et décide comment la VAE s'inscrit dans les systèmes d'éducation et de formation • veille à ce que (le droit à) la VAE trouve sa place dans le cadre politique et juridique, en rapport avec les politiques d'éducation et le marché du travail aux niveaux macro et méso, les cadres des certifications, etc. • détermine (en coopération avec d'autres acteurs) les filières de formation et crée des conditions favorables à l'apprentissage tout au long de la vie (Yang, 2015 : 39) • régit l'évaluation des candidats et l'accréditation des institutions • a un rôle à jouer dans l'identification des principaux secteurs concernés par la VAE, en fonction du capital humain disponible (compétences et expérience) et du marché du travail • décide si la mise en œuvre du système de VAE doit être centralisée (par le biais d'institutions au niveau national) ou décentralisée (par le biais d'institutions locales) • assure le financement de la VAE et établit un modèle de financement durable. Dans le cas d'un financement partagé, tous les acteurs, par exemple entreprises, gouvernement et candidats, participent.
Prestataires de formation	Publics et/ou privés	<p>Ces prestataires peuvent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • proposer des services tels que l'information et l'orientation en matière de VAE et l'animation • procéder à l'évaluation des candidats (validation), qui ne peut être effectuée que par des prestataires accrédités, selon le cadre et les référentiels de certification en vigueur • disposer d'animateurs et/ou d'évaluateurs, en fonction des méthodes d'évaluation choisies et appliquées • contribuer à mettre en œuvre des mesures de formation tout au long de la vie et, souvent, conseiller ou proposer une formation pour satisfaire aux référentiels.
Employeurs, secteur privé et associations	Les employeurs qui dispensent des formations et des qualifications, les chambres des métiers qui ont un rôle de supervision sur les certifications	<p>Selon le système, ils peuvent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • participer à la définition de référentiels <i>ad hoc</i>, lorsqu'il n'en existe pas • établir ou adapter les cadres de compétences dans leur propre secteur ainsi que les dispositifs internes liés à la VAE, par exemple les systèmes portant sur les ressources humaines et la formation, y compris les stratégies pour l'apprentissage tout au long de la vie dans le cadre de leur gestion des ressources humaines (Singh, 2015 : 42) • procéder à l'évaluation des candidats à la VAE, y compris dans leur secteur ou entreprise • superviser les processus d'évaluation, agir en tant qu'organe d'évaluation et de validation (principalement en EFTP, souvent pour les associations ou les chambres de métiers). Ceci concerne surtout les types de validation régis par une industrie donnée.





Syndicats, ONG, organismes sociaux		<p>Les syndicats, les partenaires sociaux et les ONG/organisations communautaires doivent participer à la conception du système de VAE. Ils peuvent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • aider à développer la VAE de différentes manières • façonner le système et défendre les intérêts de leurs membres • être représentés dans les organes concernés, tels que les comités sectoriels chargés des certifications et autres.
Les individus	Candidats potentiels et principaux bénéficiaires	<p>Ils s'engagent dans le processus pour obtenir tout ou partie d'une certification. Les candidats :</p> <ul style="list-style-type: none"> • s'informent • recherchent et présentent les justificatifs nécessaires • en cas de réussite, voient leurs compétences validées, pour apprendre ou travailler, soit par les prestataires de formation, soit par les employeurs et/ou leurs associations.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Les gouvernements posent et définissent les dispositifs cadres pour la validation des connaissances acquises ; la meilleure façon d'y parvenir est d'adopter une démarche multipartite ou un type de « partenariat social » (Singh, 2015 : 101). Les gouvernements facilitent la collaboration entre les entités gouvernementales, les établissements d'éducation et de formation, les employeurs et leurs associations, ainsi que les syndicats, les ONG et les organisations bénévoles (par exemple, les organismes communautaires).

Tableau 3.2 : Participation des partenaires sociaux

VAE Participation des partenaires sociaux

- En Afrique du Sud, les organisations d'employeurs et de travailleurs participent à la conception et à la mise en œuvre de la VAE par l'intermédiaire des comités sectoriels chargés de l'éducation et de la formation ; les employeurs encouragent également la VAE dans de nombreux secteurs, notamment assurances, banques, agriculture et médias.
- Au Brésil, le système SENAI de certification (VAE) recherche la participation active des entreprises dès la conception et encourage les politiques de ressources humaines qui favorisent la validation des compétences pour la progression de carrière. Dans ce système, des profils métiers, préparés avec les représentants des entreprises et des travailleurs dans le cadre de comités techniques sectoriels, servent de référence pour évaluer les candidats (Vargas, 2004).
- Petrobras, la plus grande entreprise du Brésil, a mis en place un système de certification pour ses employés, notamment ceux qui travaillent au contrôle de la qualité, afin de disposer de personnel compétent pour la sécurité des installations et la continuité des opérations (Vargas, 2004). L'un de ses principes dit : « Nous investissons dans nos employés parce que nous savons qu'il est impossible d'arriver à l'excellence sans valoriser les personnes ». Pour plus d'informations, voir www.petrobras.com/en/about-us/.
- En Islande, la VAE est une priorité pour les organisations d'employeurs et de salariés (Velciu, 2014) ; aux États-Unis, les entreprises œuvrent avec les établissements d'enseignement supérieur et les universités pour déterminer comment ouvrir l'accès de leurs employés à des cours universitaires ou comment leur accorder des crédits. En Nouvelle-Zélande, les organismes sectoriels de formation, principalement financés par ces secteurs, ont mis au point des formes de VAE axées sur l'industrie et réalisent ou supervisent les évaluations des candidats dans le cadre de l'assurance qualité prescrite par la *New Zealand Qualifications Authority* (Dysan et Keating, 2005).
- Selon un rapport pour la Confédération européenne des syndicats, dans certains pays, par exemple en Grande-Bretagne et en Roumanie, les syndicats forment certains de leurs membres à intervenir activement en conseillant et en orientant les travailleurs. Ce même rapport préconise que les négociations collectives s'intéressent à la question de la VAE (Damesin, Fayolle et Fleury, 2012).

Source: Aggarwal (2015: 15).

LE SAVIEZ-VOUS ?

Les parties prenantes régionales

Étant donné les progrès de la VAE dans le monde, les blocs régionaux deviennent des acteurs importants car ils font avancer les décisions politiques au niveau régional. L'UE et sa Commission ont contribué à la promotion de la VAE en Europe, tout comme le Secrétariat de la Communauté de développement d'Afrique australe (CDAA) et le Secrétariat de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ANASE).

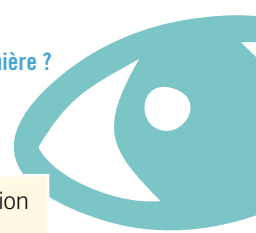
L'UE a en outre mis en place la recommandation du Conseil européen de 2012 sur la validation de l'apprentissage non-formel et informel (Conseil de l'Union européenne, 2012).

La CE et le secrétariat de la CDAA ont tous deux élaboré des lignes directrices pour la VAE (ou validation de l'apprentissage non-formel et informel, comme l'appellent les recommandations du Conseil de l'UE) destinées à guider les efforts de leurs membres et visant à leur faire adopter des approches plus unifiées et à échanger leurs expériences sur la VAE. Plusieurs institutions au niveau régional ou certains programmes financés par la CE, par exemple, contribuent à la VAE au sein du bloc régional. Le Cedefop en fait partie.

Les exemples présentés dans le tableau 3.3 montrent les rôles et les responsabilités de différents acteurs de la VAE dans l'UE, aux Pays-Bas et en Afrique du Sud.

Tableau 3.3 : Rôles et responsabilités des principales parties prenantes en matière de VAE

	Qui est concerné ?	Exemples de fonctions principales
Acteurs européens	<ul style="list-style-type: none"> Commission et Conseil de l'UE Agences de l'UE, Cedefop et Fondation européenne pour la formation Programmes européens Fonds social européen Organisations européennes de partenaires sociaux Employeurs européens Initiatives européennes Organisations non gouvernementales européennes Organisations européennes pour la jeunesse 	<ul style="list-style-type: none"> Posent des directives communes Proposent des outils européens communs de validation Incitent à la transparence et la portabilité Encouragent le transfert des politiques et des meilleures pratiques
Acteurs publics nationaux	<ul style="list-style-type: none"> Ministères (de l'Éducation, du Travail, etc.) Autorités chargées de l'éducation, la formation et des certifications Initiatives nationales Employeurs du secteur public Services sociaux Partenaires sociaux 	<ul style="list-style-type: none"> Prévoient une législation adéquate Établissent des procédures Définissent les rôles et les responsabilités Coordonnent les acteurs institutionnels Posent les directives nationales Mettent en place un dispositif d'assurance qualité
Acteurs publics régionaux et locaux	<ul style="list-style-type: none"> Pouvoirs publics régionaux chargés de l'éducation, de la formation, du travail et des services sociaux Pouvoirs publics locaux chargés de l'éducation, de l'emploi et des services sociaux Actions régionales et locales 	<ul style="list-style-type: none"> Accompagnent les institutions dans la création de procédures Adaptent les directives au contexte local Coordonnent les acteurs régionaux Informent et accompagnent, Réalisent l'identification, la documentation, l'évaluation et la certification



Établissements d'éducation et de formation	<ul style="list-style-type: none"> • Établissements de formation professionnelle, universités • Établissements éducatifs privés • Centres d'évaluation et centres spécialisés • Initiatives. 	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisent les évaluations et la certification • Assistance aux étapes d'identification et de documentation des compétences, dont information et orientation • Aident les candidats
--	--	--

Source : Cedefop (2015: 25).

EXEMPLE

Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) a dressé un inventaire des mécanismes de VAE dans les pays de l'Union européenne en 2016 (Cedefop, 2017a).

EXEMPLE

Participation des parties prenantes aux Pays-Bas : bonnes pratiques

Les principaux acteurs impliqués dans la VAE aux Pays-Bas sont :

- les autorités nationales, qui facilitent le développement et la mise en œuvre de la VAE (dans des domaines tels que la loi et le financement)
- les partenaires sociaux, qui encouragent les organisations à utiliser la VAE (par le biais de réglementations sectorielles et de fonds de formation)
- les écoles, qui standardisent les modalités de la VAE par le biais de procédures
- les entreprises et organisations qui orientent leurs employés vers la VAE
- les citoyens qui peuvent, avec ou sans l'aide des prestataires en VAE, constituer leur portefeuille de compétences personnel pour la demande de VAE.

Le gouvernement, les écoles et universités et les partenaires sociaux s'efforcent de créer des conditions favorables dans la phase de développement de la VAE dans le plus grand nombre de contextes possible : travail, bénévolat, réintégration, recherche d'emploi, éducation et formation. Le Centre néerlandais de connaissances pour la VAE (*Kenniscentrum EVC*) chapeaute cette approche. À la suite d'échanges entre ces parties prenantes, trois composantes de la VAE ont été adoptées.

En 2000, un groupe de travail national (comprenant des ministères et des partenaires sociaux) a défini une vision globale de la validation des acquis et du processus de mise en œuvre. La VAE visait à combler l'écart entre les formations proposées et la demande du marché du travail.

Trois groupes d'acteurs ont des responsabilités clés en matière de VAE :

1. Les prestataires : tout organisme qui adopte le Code de qualité pour la VAE peut proposer des modalités qui peuvent conduire à un « *Ervaringscertificaat* » (certificat d'expérience) officiel. L'agrément comporte un certain nombre d'étapes qui vérifient la qualité de la procédure proposée, celle du personnel et l'indépendance de l'organisme.
2. Le secteur de l'éducation et de la formation formelles : toute procédure officielle de VAE donne lieu à un *Ervaringscertificaat*. Ce certificat décrit la valeur du portefeuille de compétences du candidat. Celui-ci peut utiliser ce rapport pour demander à la commission d'examen d'un établissement (école, université ou centre de formation) soit l'accès à un programme d'enseignement, soit une dispense, soit l'intégralité d'une certification.
3. Le secteur privé : dans presque tous les secteurs, le recrutement et la sélection du personnel visent de plus en plus souvent des groupes cibles sans conditions formelles. La VAE sert aussi dans des domaines de fonds, tels que la stabilisation du personnel ou le reclassement externe (du « travail au travail ») et l'employabilité. Le secteur privé intervient sur des activités telles que le financement et la sensibilisation dans un secteur donné et dans certaines entreprises ou comme prestataires en VAE.

Source : d'après les travaux de Brañka (2016a : 18), avec Duvekot (2015).

EXEMPLE

Les parties prenantes en Afrique du Sud

La VAE en Afrique du Sud fait intervenir un certain nombre de parties prenantes :

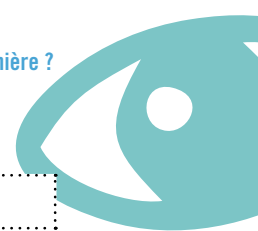
- le département de l'Enseignement supérieur et de la Formation
- l'Autorité sud-africaine des certifications (SAQA)
- le Conseil de la qualité des métiers (QCTO) et autres conseils de la qualité et organismes professionnels chargés d'élaborer les référentiels et les certifications
- l'Organe national des artisans
- des ONG
- les régulateurs
- des prestataires de formation
- des employeurs
- les syndicats (de travailleurs) et
- les candidats eux-mêmes (étudiants, travailleurs, artisans).

Depuis 2003, le QCTO a participé à la création d'un système de validation professionnelle qui est intégré comme sous cadre au cadre national.

Les tâches qui incombent au QCTO comprennent :

- le développement de certifications acceptées par l'industrie
- le déploiement effectif des nouvelles certifications
- l'agrément, le soutien et la supervision des prestataires en formation
- l'analyse des certifications pour en confirmer la pertinence
- l'agrément des centres d'évaluation des candidats
- et la certification des candidats dont le dossier a été validé.

Source : adaptation des travaux de Braňka (2016b: 99).

**NOTES POUR LES FORMATEURS (UF 3 : 3.1 et 3.2)**

- (a) **Présentez** brièvement aux participants les connaissances à acquérir et le thème de l'unité. Soulignez que cette unité continuera à expliquer les éléments de base, car elle porte sur les principales parties prenantes, leurs fonctions au sein du système de VAE et les avantages qu'ils en tirent.
- (b) **Description des acteurs** : invitez les participants à réfléchir aux principales parties prenantes de la VAE et à les énumérer (vous pouvez également leur demander de se réunir en groupes de quatre ou, s'ils sont assis par table, d'échanger brièvement avec leur tablée pour identifier ces acteurs). Demandez aux participants de les nommer et de les noter sur un tableau ou sur des fiches placées sur un tableau d'affichage ou un tableau blanc (essayez de créer une vue d'ensemble similaire à celle du document 3.1). Complétez si nécessaire.
- (c) **Travail en groupe sur les rôles et les responsabilités** : présentez le travail de groupe en indiquant qu'il est important d'examiner plus en profondeur les rôles et responsabilités des différentes parties prenantes. Formez trois groupes et attribuez-leur les entités suivantes : (1) le gouvernement, (2) les établissements d'éducation et de formation et (3) les syndicats, les ONG et les candidats. Si vous avez commencé avec une liste d'acteurs au point (b), donnez-leur des fiches ou un tableau et des marqueurs. Demandez-leur de discuter en groupe et de déterminer les rôles et responsabilités de la partie prenante qui leur a été attribué, en répondant aux questions : Que fait cette partie prenante ? De quoi s'occupe-il (ou devrait-il s'occuper) ? Donnez aux groupes 10 minutes pour cette tâche. Vous pouvez distribuer le document 3.1 comme support.
- (d) **Présentations des groupes** : demandez à chaque groupe de désigner un rapporteur pour présenter ses résultats. Complétez la description des parties prenantes au point (b) ci-dessus avec les rôles et responsabilités en ajoutant les fiches. Menez une discussion interactive avec tous les participants si nécessaire, en demandant au groupe de compléter par des fiches (si vous en avez fournies) ou en les ajoutant à leur tableau. Distribuez le document 3.2.

Concluez en résumant les points clés. Annoncez aux participants que la prochaine unité portera sur les différents écueils liés à la mise en œuvre des systèmes de VAE.

Liste des supports à distribuer

3.1 Figure 3.1 : Principales parties prenantes de la VAE

3.2 Fonctions des principales parties prenantes de la VAE

Lectures complémentaires conseillées

Andersson, P.; Fejes, A. 2012. *Effects of recognition of prior learning as perceived by different stakeholders*. Prior Learning Assessment Inside Out 1.

CEDEFOP. 2015. *Lignes directrices européennes pour la validation des acquis non-formels et informels* (Luxembourg, Office des publications officielles de l'Union européenne), série de référence du Cedefop ; n° 104.

Dyson, C.; Keating, J. 2005. *Recognition of prior learning: Policy and practice for skills learned at work*. (Genève, Bureau international du travail).

Werquin, P. 2010. *Reconnaître l'apprentissage non-formel et informel : Résultats, politiques et pratiques* (OCDE, Paris, France), chapitre 2.

Yang, J. 2015. *Recognition, validation and accreditation of non-formal and informal learning in UNESCO member states* (Institut de l'Unesco pour l'apprentissage tout au long de la vie, Hambourg, Allemagne).

Liens :

Vidéo : *RPL success stories* (GQ Australia) <https://www.youtube.com/watch?v=VKqzVPSY5xw>

Vidéo : *RPL success stories, Vol. 1* (GQ Australia) https://www.youtube.com/watch?v=vWMHP-tf7_o



UNITE DE FORMATION 4

Quels sont les écueils liés à la mise en œuvre des systèmes de VAE ? Comment les surmonter ?

Unités de formation	Durée
Faire connaissance	
Unité de formation 1 : Qu'est-ce que la VAE et pourquoi est-elle importante ?	
Unité de formation 2 : Comment construire un système de VAE : présentation des éléments de base	
Unité de formation 3 : Participation des parties prenantes : qui est concerné par la VAE et de quelle manière ?	
Unité de formation 4 : Quels sont les écueils liés à la mise en œuvre des systèmes de VAE ? Comment les surmonter ?	
4.1 Sensibilisation, orientation et conseils 4.2 Concordance entre les référentiels d'emploi et les référentiels de certification 4.3 Capacités des professionnels de la VAE 4.4 Assurance qualité 4.5 Coûts et financement	3 heures
Unité de formation 5 : Quels sont les éléments clés des méthodologies d'évaluation des candidats ?	
Unité de formation 6 : Comment savoir si le système fonctionne ?	
Synthèse et conclusions	

Acquis d'apprentissage visés : Unité de Formation 4

À la fin de cette unité de formation, les participants sauront :

- nommer et énumérer les principales difficultés liées à la mise en œuvre des systèmes de VAE
- identifier et justifier différentes stratégies pour les surmonter
- indiquer les stratégies appliquées dans les pays d'autres participants.

Plan de l'UF 4 : les écueils

Sujet	Durée en minutes	Déroulement	Matériel
Accueil et identification des écueils liés à la mise en œuvre des systèmes de VAE	5 5 15 15	Brève introduction Vidéo et discussion « Carte » des écueils/ discussions libres Bref échange d'idées sur les difficultés	Projecteur, écran mural, ordinateur portable, PPT, haut-parleurs, accès Internet ou vidéo téléchargée Tableau d'affichage ou mur avec papier A3, fiches, marqueurs
Stratégies pour surmonter les écueils :: 4.1 Sensibilisation, orientation et conseil 4.2 Concordance entre les référentiels d'emploi et les référentiels de certification 4.3 Capacités des professionnels de la VAE 4.4 Assurance qualité 4.5 Coûts et financement	20 35 (45) 10	Travail en petits groupes sur les stratégies visant à résoudre les difficultés (4.1-4.4) Présentations et discussion de toute la classe (Variantes a et b : postes de travail en groupes tournants, compléments et discussion en groupe) Bref échange d'idées, exemples de pays et discussion	Tableaux, marqueurs, fiches, documents à distribuer 4.1-4.4 Tableaux, marqueur logiciel pour diaporama
4.6 Synthèse sur les écueils et les stratégies connexes	15	Vue d'ensemble sur les écueils et les stratégies pour les résoudre Synthèse et conclusions	Fiches ou notes autocollantes, marqueurs (de couleur différente de ceux de la séance d'accueil)
Durée totale	120 minutes (plus avec les variantes ci-dessus)		

Questions clés

- Quelles sont les principaux écueils liés à la mise en œuvre des systèmes de VAE ?
- Comment mieux faire connaître la VAE ?
- Comment faire concorder les référentiels d'emploi et les référentiels de certification ?
- Comment renforcer les capacités des professionnels de la VAE ?
- Comment assurer la qualité de la VAE ?
- Comment la VAE est-elle financée ?



Principales difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des systèmes de VAE

Les unités précédentes portaient sur la mise en place d'un système de VAE efficace et sur ses éléments de base (UF 2) et les acteurs concernés (UF 3).

Cette unité s'intéresse à certaines difficultés liées à la mise en œuvre des systèmes de VAE, pour en assurer la bonne performance. Ces difficultés seront identifiées ici, ainsi que les stratégies et les mesures à prendre.

SUJET DE RÉFLEXION

Quelles sont les difficultés qui pourraient entraver la mise en œuvre d'un système de VAE ? Quels sont les écueils que les personnes ayant besoin de VAE pourraient trouver sur leur route ?

LIENS

Visionnez la vidéo en notant les obstacles réels et perçus de la VAE que rencontrent les employeurs (jusqu'à 2'30) : <https://www.youtube.com/watch?v=SZ5gNaskgv4>.

Tableau 4.1 : les principaux écueils

Description	Écueil
L'existence de la VAE, son processus et les retombées positives qu'elle procure sont mal connus.	Manque d'informations et méconnaissance de la VAE
Les employeurs ne connaissent pas ou ne reconnaissent pas les certifications obtenues par la VAE.	Défaut d'informations, de compréhension et de confiance de la part des employeurs
Les femmes qui ont quitté le marché du travail pendant une longue période ne savent souvent pas qu'elles pourraient prétendre à la VAE ; la VAE telle qu'elle est proposée ne prend pas spécifiquement en considération leurs besoins.	Manque d'informations, absence de ciblage des personnes ayant des besoins spécifiques (groupes vulnérables)
La langue peut constituer un obstacle majeur pour les candidats potentiels, notamment dans les pays qui ont plusieurs langues locales.	Manque d'informations, absence de ciblage de ceux qui ont des besoins spécifiques (groupes vulnérables)
Les personnes qui ont besoin de la VAE ne savent pas que leurs acquis d'apprentissage pourraient être reconnus et conduire à une certification.	Défaut d'orientation et de conseils
Les employeurs ne font pas confiance aux processus de VAE.	Manque de confiance envers la qualité de l'évaluation appliquée pour la VAE
Nombre insuffisant de conseillers ou manque de personnel compétent disponible pour la VAE ; services d'orientation inadéquats	Manque de capacités ; professionnels de la VAE en nombre et compétences insuffisants.
Coûts élevés de la VAE, fonds insuffisants pour financer les processus de la VAE (tels que la formation complémentaire, etc.)	Accès entravé pour des raisons de coûts
Les acquis ne sont pas suffisants pour correspondre aux critères des référentiels de certification, et il n'existe aucune possibilité de progresser ni de compléter ses apprentissages.	Manque d'opportunité de mettre à niveau les compétences ou d'acquérir une formation complémentaire

RENOIS

La liste détaillée dans le tableau 4.1 n'est pas exhaustive ; d'autres difficultés peuvent exister, telles que le manque de données sur le suivi de la mise en œuvre, y compris les avantages et les succès, etc. (vus dans l'UF 6).

NOTES POUR LES FORMATEURS (UF 4-4.0 Principaux écueils)

- (a) **Exposé** : présentez succinctement l'unité de formation et ses objectifs. Soulignez le fait qu'elle porte sur les stratégies visant à résoudre les difficultés pour la bonne mise en œuvre des systèmes de VAE et qu'elle traitera certaines des questions soulevées dans l'UF 2 lors de l'introduction aux éléments de base.
- (b) **Vidéo** : montrez la vidéo (voir le lien ci-dessus, jusqu'à 2'30). Demandez aux participants de noter les difficultés de la VAE. Puis discutez brièvement de ce qu'ils ont retenu de la vidéo. Expliquez que, dans une prochaine étape, vous voulez créer une « carte » des écueils pour en discuter.
- (c) **Cartographie des écueils** : invitez les participants à réfléchir aux difficultés qui peuvent aller au-delà de celles qui sont présentées dans la vidéo. Vous pouvez leur demander d'en discuter en groupe ou en plénière, puis certains participants noteront leurs constats sur des fiches. Regroupez-les au tableau ou au mur. Le tableau 4.1 énumère les écueils à surmonter lors de la mise en œuvre de la VAE.
- (d) **Exposé d'idées** : exprimez vos idées sur les écueils, en soulignant les principaux points dans chaque domaine (écueil).

Durée : 40 minutes.

4.1 Sensibilisation, orientation et conseils

La VAE est une notion qui évolue,¹⁷ y compris quant à la terminologie et aux définitions qui s'y rapportent. De nombreux acteurs et bénéficiaires potentiels restent dans l'ignorance des possibilités qu'elle offre en termes d'effets, de processus et de retombées positives ; les employeurs et les autorités chargées de l'éducation et de la formation n'en comprennent pas les processus, ce qui nuit à son acceptation.

Pour de nombreux pays, la méthodologie de la VAE pour évaluer les compétences est complexe et les candidats ont besoin d'être fortement épaulés et conseillés au cours des différentes étapes. Pendant la phase d'orientation et de conseils, le candidat doit être informé en détail sur :

- le processus
- le calendrier
- le coût
- les résultats possibles
- les avantages sur le marché du travail.

Dans un système de VAE réussi, la relation entre l'évaluateur et le candidat est différente de celle que l'on trouve dans un système formel d'éducation et de formation.

Tout en maintenant la qualité et le bien-fondé de l'évaluation, les évaluateurs doivent bien informer les candidats sur le processus et les guider dans la collecte des pièces justificatives. Par exemple, même si un candidat possède tous les titres de compétences nécessaires, il ne sait pas toujours comment les présenter. Avant de déposer une demande officielle, les candidats doivent donc être informés des certifications et des référentiels de compétence, des coûts, du calendrier et des avantages de la VAE.

17. La section suivante est tirée et légèrement adaptée des travaux d'Aggarwal (2015 : 11, 12), sauf indication contraire.



EXEMPLE

En **Tanzanie**, l'orientation et le conseil sont assurés à la fois par les animateurs et par les évaluateurs. Les animateurs expliquent le processus et les conditions applicables en VAE, tandis que les évaluateurs conseillent et donnent des informations spécifiques sur la procédure d'évaluation. L'objectif est de bien conseiller dès le début, afin d'identifier les candidats capables de réussir et d'optimiser le taux de réussite. Ceci permet également de réduire les coûts et d'éviter de surcharger le système de VAE, en particulier au stade de l'évaluation.

À cette fin, certains pays ont recours aux TIC pour optimiser l'efficacité du système d'orientation et de conseils professionnels. Dans le Queensland, en Australie, les candidats se rendent d'abord dans un centre spécialisé sur les compétences (souvent dans un centre commercial voisin) et, à l'aide d'un outil d'auto-évaluation en ligne, cherchent à trouver la concordance entre leurs compétences et une certification (en tout ou en partie) (<http://skillomatic.theworklab.com.au>). Cela prend 10 à 15 minutes. Les candidats potentiels reçoivent ensuite une liste de prestataires préférés de VAE auprès desquels ils peuvent engager les démarches.

L'autoévaluation en ligne aiguille l'utilisateur tout au long des étapes énumérées ci-dessous, ce qui lui permet de se familiariser avec le processus et de faire correspondre ses compétences avec une certification (partielle ou complète) :

- Présentation des avantages de la VAE
- Sélection de la certification la plus adaptée à son domaine de compétences à partir d'une liste de certifications agréées.
- Identification de ses compétences par rapport à une liste de groupes de compétences et d'unités de compétences : par exemple, le site Internet répertorie 11 groupes de compétences pour la certification choisie à l'étape précédente
- Alignement des compétences du candidat avec celles de la certification : le site Internet le réalise automatiquement et affiche une liste des certifications auxquelles les compétences de la personne sont susceptibles de correspondre.
- Identification et recueil des pièces justificatives : le site précise la nature des justificatifs à rassembler ainsi que les types de justificatifs autorisés.
- Affichage d'une liste de prestataires en VAE : les candidats peuvent rechercher des prestataires qui proposent la VAE pour les certifications qu'ils ont choisies. Les états générés peuvent être imprimés et apportés au prestataire pour un entretien avec un évaluateur qui donnera des conseils plus spécifiques sur la procédure d'inscription et les justificatifs requis.

Source: Aggarwal (2015).

L'orientation et le conseil sont des éléments essentiels du processus de validation des acquis. Les services d'orientation professionnelle et de conseil¹⁸ devraient également poursuivre leur action après la VAE. Pour ceux qui ne remplissent pas toutes les conditions requises pour obtenir une certification intégrale ou partielle, l'étape suivante consiste à trouver des solutions de formation complémentaire ou d'appoint. Pour ceux qui obtiennent la certification intégrale ou partielle, l'étape suivante consiste à tirer le meilleur parti de cette certification nouvellement acquise.

Le **jeu d'informations complet** à remettre aux candidats doit comprendre :

- les avantages possibles de la VAE pour tous les intéressés, en particulier les candidats
- les conditions d'admission dans le processus de VAE (éligibilité)
- les référentiels de certification appliqués dans le processus d'évaluation
- le coût du processus intégral, en particulier pour les candidats
- le calendrier de l'évaluation et la flexibilité éventuelle des dates et
- tout autre aspect du processus de VAE susceptible d'intéresser les candidats (processus, manque à gagner et coûts d'opportunité).

Une stratégie bien ciblée doit être élaborée pour faire connaître la VAE, ses avantages potentiels et en entretenir une vision positive chez tous les intéressés.

18. Les paragraphes suivants sont tirés, avec une légère adaptation, du document de la CDAA (non daté)

4.1.1 Stratégies relatives à la sensibilisation, l'orientation et au conseil

Les **principales stratégies** :

- portent sur la **mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de communication** sur la VAE destinées à différents groupes cibles
- **garantissent le bon fonctionnement du dispositif d'orientation et de conseil, qui cible comme candidats potentiels différents groupes**, y compris des groupes vulnérables, (première évaluation des qualifications, aide à la collecte de justificatifs et préparation à l'évaluation). Les professionnels en orientation et conseil en matière de VAE doivent être en nombre suffisant (lien vers la section 4.3) et faciles d'accès (lien vers la section 4.5).

À qui incombe cette responsabilité ?

Selon le système de VAE choisi, l'orientation et le conseil incombent au gouvernement et aux services publics et/ou privés chargés de l'emploi (autorités et institutions chargées de la validation).

Étapes clés pour la sensibilisation, l'orientation et le conseil :

- Élaborer une stratégie de sensibilisation et de communication sur la VAE, ses débouchés et les conditions applicables, son processus et ses avantages potentiels (sur la base d'une évaluation des besoins), qui vise différents types de candidats potentiels.
- Prévoir plus particulièrement de contacter les employeurs, de les sensibiliser et de leur donner davantage confiance en la VAE.
- L'orientation et le conseil (ainsi que des dépliants) doivent être prévus dans toutes les langues concernées.
- L'orientation et le conseil doivent être proposés par des professionnels qualifiés et formés (voir 4.3 : Capacités des professionnels de la VAE).
- Des moyens spécifiques pour contacter les candidats analphabètes éventuels et les guider dans le processus de VAE (messages importants, rappels des délais, etc.) peuvent être envisagés (par téléphones portables, SMS, etc.).
- L'information doit être diffusée par différents canaux, tels que la radio, la télévision et les animations, pour accroître l'audience parmi les candidats potentiels illettrés qui ont de solides compétences pratiques (ciblés en fonction de l'évaluation des besoins).

CIBLER LES GROUPES DÉFAVORISÉS

Le manque d'information parmi les groupes défavorisés entrave leur participation. « Les personnes peu qualifiées, celles qui ont été déscolarisées prématurément, les demandeurs d'emploi/les chômeurs, les personnes menacées de chômage, les travailleurs âgés, les migrants/réfugiés et les personnes en situation de handicap bénéficient le moins de la validation » (Cedefop, 2017a).

Il convient donc d'entreprendre une information et une sensibilisation orientées sur ces groupes. Dans certains cas – à déterminer en fonction d'un recensement spécifique des besoins –, une démarche ciblée visant à contacter ces groupes et à les inclure dans le système actuel de VAE peut être nécessaire.

SUJET DE RÉFLEXION

Comment la sensibilisation à la VAE est-elle assurée dans votre pays ? Quels services d'orientation et de conseils ont été mis en place ?



4.1.2 Exemples et bonnes pratiques en matière de sensibilisation¹⁹

EXEMPLE

En **Belgique**, le service public de l'emploi (SPE) est le principal canal de communication avec les usagers individuels. Les chômeurs constituent le principal groupe cible du programme depuis sa création. Les centres de validation informent également toute personne intéressée. Avant l'inscription du candidat à un test, des conseils lui sont donnés afin d'évaluer ses chances de réussite. Parmi les autres moyens d'atteindre les utilisateurs potentiels, citons le site Internet du Consortium, la diffusion de supports d'information, les courriers électroniques aux demandeurs d'emploi, des campagnes médiatiques et la création d'un portail en ligne qui informe le lecteur sur tous les types de procédures de validation en Belgique francophone (Mathou, 2016).

EXEMPLE

En **Afrique du Sud**, le système d'apprentissage sur le lieu de travail est une innovation relativement récente. Différentes activités de marketing et de communication informent les intéressés sur le déroulement et le processus d'évaluation des certifications professionnelles : (1) des tournées nationales de présentation sont organisées dans les neuf provinces ; (2) un site Internet a été créé pour donner les informations essentielles ; (3) un système informatique a été installé ; (4) une campagne de marketing et de communication a été élaborée ; (5) le Conseil de la qualité pour les métiers et les professions participe à de grandes expositions et produit toute une série de supports imprimés. Les différents acteurs interviennent également activement sur Facebook et Twitter pour faire connaître la VAE, notamment par un résumé d'une page sur le processus, les avantages et les parties prenantes, avec des éléments visuels pour le rendre plus attractif.

EXEMPLE

En **Allemagne**, le site Internet « La validation en Allemagne » fait office de guichet unique d'information ; il est principalement destiné aux particuliers, mais aussi aux employeurs et autres acteurs.

C'est un portail d'information du gouvernement allemand sur la validation des certifications ou des diplômes étrangers pour les travailleurs migrants et les réfugiés qui souhaitent trouver un emploi en Allemagne.

Le site rassemble les informations et les services qui se rapportent au processus pour obtenir la validation professionnelle et comprend des informations notamment sur les points suivants : (1) un processus de validation par étapes pour certains métiers auquel on accède par une fonction de recherche facile à utiliser ; (2) les conditions préalables à la validation des compétences ; (3) des exemples de réussite ; (4) des informations sur les services téléphoniques d'assistance et de conseil ; (5) les autorités et institutions compétentes et leurs coordonnées.

Sous la rubrique « Exemples vécus », le site présente des personnes qui ont suivi le processus de validation et explique en quoi elle a amélioré leurs perspectives d'emploi.

Il propose également des conseils relatifs au travail en Allemagne, en indiquant comment trouver des conseillers d'orientation, des informations sur les questions juridiques et sur la procédure de validation elle-même et, surtout, des informations sur les métiers concernés et les autorités susceptibles de réaliser l'évaluation des compétences.

Les utilisateurs peuvent accéder à ce site en huit langues, dont le turc et le roumain, et l'application mobile est disponible en allemand et en anglais ainsi que dans les cinq principales langues parlées par les réfugiés : arabe, dari, farsi, tigrinya et pachto (OIT, 2017).

(Voir le site web : <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/en/index.php>)

EXEMPLE

Au **Ghana**, la mise au courant est réalisée sous forme de réunions, d'ateliers, de consultations avec les intéressés, d'expositions, de foires commerciales et par une présence aux cérémonies de remise des certifications validant les compétences des lauréats du système d'apprentissage en alternance.

19. Le texte suivant est tiré d'une collection d'études de cas parmi les travaux de Braňka (2016a).

4.2 La concordance entre les référentiels d'emploi et les référentiels de certification

L'évaluation des candidats à la VAE se fait en fonction de référentiels spécifiques pour chaque certification donnée.²⁰ Comme ces candidats ont acquis une grande partie de leurs compétences dans le cadre de leur travail et qu'ils utilisent souvent leurs certifications nouvellement acquises sur le marché du travail, il doit y avoir une correspondance étroite entre les **référentiels d'emploi** et les **référentiels de certification**.

Ces deux types de référentiels ont des objectifs différents :

- **les référentiels d'emploi** sont déterminés par le marché du travail ; ils décrivent les activités types d'un métier (plombier, chauffeur, etc.) et les compétences associées que les candidats doivent posséder pour les exercer ;
- **les référentiels de certification**, qui sont souvent définis par les institutions d'éducation et de formation, portent sur la manière d'apprendre et sur les contenus qu'il faut apprendre, ainsi que sur le mode d'évaluation.

Si les premiers influent sur les derniers, l'organisation de l'apprentissage dans le système éducatif s'articule autour de principes pédagogiques et repose sur la construction d'une base solide permettant l'apprentissage tout au long de la vie.

En termes simples, les référentiels de certification pour l'évaluation et la validation des acquis d'apprentissages non-formels et informels sont les mêmes que ceux utilisés dans le système formel d'éducation et formation et que les référentiels d'emploi. Ces derniers consistent en descriptions écrites détaillées de ce qu'un employé est censé connaître et faire à son poste. Ces référentiels s'appliquent sur le plan national et servent de référence pour définir la compétence au travail (voir l'exemple d'un maçon section 4.2.2).

CIBLER LES GROUPES DÉFAVORISÉS

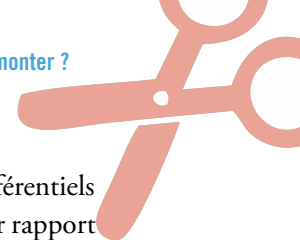
Pour les travailleurs migrants, la VAE est compliquée par les difficultés liées à la reconnaissance des certifications et de l'expérience à l'étranger ou par l'absence d'accords de reconnaissance mutuelle adaptés. La procédure de VAE pour les travailleurs migrants passe généralement par la validation des certifications préalablement acquises dans leur pays d'origine, y compris par la vérification des documents relatifs à leur niveau d'études, la vérification des justificatifs individuels (acquis non-formels et informels, expérience professionnelle et formation continue) et par des procédures d'évaluation des compétences (épreuve pratique).

Pour les futurs migrants, il est donc important de lancer la procédure de validation avant le départ dans la mesure du possible. Une procédure de validation automatisée peut aussi être mise en place, sur la base d'un accord conclu entre les pays. La mise en cohérence et l'alignement des cadres des certifications sur le plan national et régional donneraient davantage de poids et d'impact à de tels accords.

Les mesures de soutien, telles que l'orientation et les préconisations pour améliorer les compétences des migrants, sont également d'une importance capitale (OIT, 2017).

Les modalités permettant de valider les acquis d'apprentissages non-formels et informels dans le but de délivrer une certification renvoient aux référentiels de certification. Le meilleur point de référence pour la validation est en effet une approche basée sur les acquis – qui exprime ce qu'un candidat est censé savoir et savoir faire – qui reconnaît implicitement qu'on peut arriver à un même acquis d'apprentissage de différentes manières. Toutefois, l'utilisation des acquis comme référentiel n'offre aucune garantie de succès. S'ils sont rédigés de manière trop limitative, des volets importants de l'expérience individuelle peuvent être occultés ; s'ils sont rédigés de manière trop large, l'évaluation peut perdre son objectif et entraîner un manque de cohérence et de fiabilité. La rédaction de critères basés sur les acquis doit viser à trouver l'équilibre entre les aptitudes et compétences spécifiques à un emploi ou à une tâche et les savoir-faire transposables (Cedefop, 2009).

20. La section suivante est tirée des travaux d'Aggarwal (2015 : 17f) et légèrement adaptée.



En conséquence, les certifications doivent être modulaires et basées sur les compétences, avec des référentiels et des acquis clairement définis. Qu'il s'agisse de certifications complètes ou de type modulaire (par rapport auxquelles les candidats sont évalués), les référentiels de certification doivent correspondre étroitement aux référentiels d'emploi correspondants.

Si la certification intégrale couvre un large éventail de compétences, les modules peuvent être conçus de façon à servir trois objectifs distincts :

1. Un module (ou un ensemble de modules) doit correspondre au référentiel métier correspondant.
2. Il doit y avoir des passerelles horizontales et verticales entre les modules.
3. L'ensemble des modules doit couvrir les référentiels de certification pour la certification complète.

Il faut parfois se montrer créatif pour atteindre ces trois objectifs. Cependant, de tels systèmes de certification capables de répondre à ces objectifs permettent aux travailleurs de faire évaluer et certifier leurs compétences, au moins par rapport à un module ou une certification partielle, et assurent la parité avec le système formel d'éducation et de formation. S'ils le souhaitent, les travailleurs peuvent suivre des modules supplémentaires ; ceci leur permet de perfectionner leurs compétences, en y consacrant moins de temps et d'argent, et donc d'atteindre l'objectif de l'apprentissage tout au long de la vie.

EXEMPLE

L'**Inde** a mis au point un nouveau système de formation basé sur les compétences, appelé Modular Employable Skills (Compétences modulaires pour l'emploi), qui intègre les caractéristiques décrites plus haut.

La **Tanzanie** est également en train de restructurer ses certifications dans ce sens.

4.2.1 Stratégies pour faire concorder les référentiels d'emploi et les référentiels de certification

Les **principales stratégies** sont les suivantes :

- Prévoir et appliquer des référentiels de certification modulaires élaborés en termes d'acquis d'apprentissages, pour en faciliter la validation.
- Définir les certifications en VAE qui correspondent aux référentiels (en tout ou en partie) de l'enseignement formel et aux référentiels de certification ou de formation.
- Établir des mécanismes de remontée d'information.

À qui incombe cette responsabilité ?

Selon le système de VAE, l'orientation et le conseil incombent au gouvernement et aux prestataires publics et/ou privés (autorités et institutions concernées chargées de la validation).

Étapes clés pour faire concorder les référentiels d'emploi et les référentiels de certification :

- Pour les systèmes existants : vérifier par une analyse si les certifications délivrées par la VAE se réfèrent à des référentiels identiques ou équivalents à ceux de l'éducation et de la formation formelles.
- Pour les nouveaux systèmes : lors de la conception du système, veiller à l'équivalence entre les référentiels appliqués pour la VAE et ceux de l'éducation et la formation formelles.
- Mettre l'accent sur les référentiels basés sur les compétences et les acquis.
- Mettre en place des mécanismes permettant les remontées d'information afin d'examiner et de réviser les référentiels appliqués pour la VAE.

SUJET DE RÉFLEXION

Comment les référentiels d'emploi et les référentiels de certification sont-ils harmonisés dans votre pays ou dans un secteur éducatif particulier de votre pays ? Quelles procédures a-t-on mises en place pour les faire concorder ?

4.2.2 Exemple : référentiels d'emploi pour un maçon

EXEMPLE

Référentiels d'emploi pour le métier de : maçon

Fonctions principales : pose de briques, de parpaings, de pierres, de carreaux et d'autres matériaux employés en maçonnerie pour construire ou réparer des murs, des sols, des cloisons, des fondations et autres structures, en utilisant des liants tels que le ciment, le coulis, le plâtre, les résines, etc. et des produits tels que le sable, le gravier, etc.

Cadre de travail : bâtiments civils et industriels et chantiers de construction.

Structure hiérarchique : travail sous la supervision d'un chef de chantier

Modalités d'exécution des tâches : a) le travail peut être effectué à l'extérieur ou à l'intérieur, sur un chantier de construction où les ouvriers peuvent être exposés au bruit, à la poussière et aux intempéries ; b) le travail exige un effort physique, le respect des horaires, la volonté de respecter les consignes d'utilisation de tout équipement de protection prescrit pour éviter les accidents et de suivre les méthodes indiquées pour un chantier donné.

Facultatif : Une expérience professionnelle dans le secteur ou un certificat délivré par une école de construction et de bâtiment est un atout.

Compétences relationnelles :

- exactitude
- dextérité
- aptitude au travail physique difficile
- attitude positive à l'égard du travail en équipe et à la coopération.

Compétences nécessaires pour réaliser des travaux de construction :

- savoir lire les plans et comprendre les symboles utilisés
- savoir interpréter le chantier spécifique afin de définir les modalités, la forme, les dimensions et les mesures des travaux de construction
- savoir planifier et prévoir les tâches conformément au calendrier du projet
- savoir définir les caractéristiques techniques des matériaux de construction et connaître leur utilisation en fonction des travaux à effectuer
- savoir effectuer des travaux de maçonnerie et de plâtrage
- savoir démolir, ouvrir ou fermer des cloisons
- savoir monter des échafaudages simples et des plates-formes mobiles
- évacuer les gravats produits sur le site.

Connaissances à posséder :

- la diversité des caractéristiques des matériaux de construction
- les réglementations environnementales aux niveaux européen, national et régional sur le traitement des déchets civils et industriels
- les différentes étapes du processus de construction
- des connaissances sur la technologie des matériaux de construction
- le béton
- le dessin technique de base
- les règles de sécurité applicables dans le bâtiment.

Compétences :

- appliquer les techniques de montage d'échafaudages
- appliquer les techniques de montage d'échafaudages en bois
- utiliser les outils pour les travaux de construction (perceuse, burin, pistolet pneumatique, etc.)
- utiliser les équipements de protection individuels
- appliquer les techniques pour le plâtrage d'intérieur
- appliquer les techniques anti-effondrement
- appliquer les techniques de finition des surfaces requises par le cahier des charges
- appliquer les techniques de construction avec des éléments préfabriqués, des structures en treillis et linéaires, des structures de traction, des cloisons
- savoir utiliser les outils nécessaires aux travaux de construction
- savoir entretenir les équipements et outils utilisés en construction
- appliquer les procédures de sécurité relatives aux chantiers de construction.

Source: OIT (2017).



4.3 Capacités des professionnels de la VAE

La qualité de la VAE, y compris l'orientation et le conseil, dépend donc fortement des compétences des professionnels de la VAE. Leur titre et leurs responsabilités peuvent varier (selon le pays et le modèle adopté), entre autres :

- administrateurs/coordonnateurs
- conseillers
- professionnels de l'orientation
- évaluateurs
- animateurs / formateurs
- modérateurs.

Les capacités de ces professionnels ont été évoquées lors de l'UF 2 dans le cadre du dispositif institutionnel. Les professionnels de la VAE remplissent plusieurs fonctions clés dans le système selon leur rôle dans le processus, notamment :

- informer
- mettre au point et/ou appliquer des méthodes et des outils d'évaluation
- conseiller et accompagner pendant le processus
- évaluer et certifier les qualifications ; veiller à l'assurance qualité
- réaliser des audits et
- répondre aux recours en appel, entre autres tâches.

Le gouvernement et/ou les institutions chargées de la VAE doivent veiller à l'existence de capacités suffisantes et la présence d'un nombre adéquat de professionnels.

EXEMPLE

Rôle et capacités requises d'un conseiller

Le travail d'un conseiller commence par la prise de contact avec les candidats potentiels, l'accompagnement pendant leur préparation et l'orientation après la décision résultant de l'évaluation. Une partie importante de ce rôle consiste à travailler avec les candidats pour évaluer la quantité et la qualité des pièces justifiant les acquis (en les aidant à s'autoévaluer).

Le conseiller doit bien cerner le contexte de la VAE et les référentiels à mobiliser. Il informe le candidat sur la façon de procéder, de présenter les pièces justificatives et de répondre aux questions, et il décrit les attentes en termes de comportement pour aider le candidat à se préparer à l'évaluation et en l'informant de façon réaliste sur le résultat possible.

Le conseiller doit donc avoir une connaissance approfondie du processus d'évaluation. Il doit être indépendant par rapport à l'évaluation et être capable de conseiller de façon impartiale sur son déroulement (Cedefop, 2015: 33).

Il convient de prévoir une stratégie globale pour préparer les professionnels de la VAE à leur rôle et à leur fonction (renforcement des capacités). Parfois l'élan de la VAE s'arrête dès que le projet pilote est concluant, car la phase de déploiement nécessite un nombre suffisant de professionnels ayant la formation nécessaire pour informer, orienter et évaluer les candidats (Werquin, 2017). L'évaluation des candidats doit être équitable, soucieuse des différences culturelles, juste, souple, valide et fiable ; elle doit comporter un degré raisonnable de flexibilité. Ceci nécessite non seulement de disposer d'évaluateurs compétents et de procédures de validation qui confèrent autorité et fiabilité aux résultats, mais aussi de superviser et de suivre le travail des évaluateurs pour garantir l'harmonisation de leurs décisions (Singh, 2015: 170). Voir à la section 4.3.2 un exemple intéressant de renforcement des capacités pour les professionnels de la VAE en Tanzanie.

EXEMPLE

En **Australie**, l'accent est mis de façon croissante sur des mesures destinées à développer les capacités des évaluateurs, afin de les aider à cerner leurs propres points forts en tant que professionnels.

Au **Portugal**, la professionnalisation est recherchée au travers du partage des pratiques, des connaissances et des expériences entre les enseignants et les formateurs qui mettent en œuvre les programmes d'apprentissage pour adultes et procèdent aux évaluations des candidats à la VAE. De nombreux pays (par exemple l'Afrique du Sud, l'Australie, le Chili, Maurice, la Nouvelle-Zélande et la Tanzanie) exigent des évaluateurs une procédure d'enregistrement ou d'agrément, souvent accompagnée de propositions de formation (Singh, 2015: 170).

4.3.1 Stratégies visant à renforcer les capacités des professionnels de la VAE

Pour relever le défi des capacités des professionnels de la VAE, deux conditions préalables sont nécessaires : des structures institutionnelles clarifiées (lien avec le dispositif cadre institutionnel vu dans les éléments de base) et des mandats adaptés accompagnés de ressources suffisantes (financières et humaines). Le tableau 4.2 précise les principales connaissances et compétences requises des évaluateurs.

Les **principales stratégies** portent sur les aspects suivants :

- Évaluer le nombre et déterminer les profils requis pour l'ensemble des professionnels de la VAE (conseillers, évaluateurs, animateurs, certificateurs, professionnels chargés des recours en appel, etc.)
- Définir le mandat et les capacités des autorités chargées de la validation afin de garantir un effectif et des capacités suffisants (renvoi vers la section 2.3 : Cadre institutionnel).
- Veiller à disposer d'un nombre suffisant de professionnels de la VAE, selon l'évaluation des besoins.
- Développer une stratégie de renforcement des capacités des professionnels de la VAE (préparation générale à leurs différents rôles et formation continue).
- Renforcer et confirmer les connaissances et compétences des professionnels de la VAE (préparation, formation, certification, etc.)

Qui est responsable ?

Selon le système de VAE, la structure institutionnelle en place et les rôles qui ont été attribués, cette responsabilité incombe :

- au gouvernement (ministère compétent et budget correspondant) et/ou
- à l'autorité chargée de la validation (institutions publiques ou privées, selon le système).

Dans les systèmes où ils participent aussi à la VAE, notamment par leur rôle dans l'évaluation des compétences, les employeurs ou les associations d'employeurs doivent également veiller aux capacités des professionnels concernés (par exemple évaluateurs) dans leur entreprise, leur métier ou leur secteur.

Étapes clés pour disposer de professionnels de la VAE compétents et qualifiés :

- Établir une base de données des professionnels potentiels, en précisant leur spécialisation (orientation, évaluation) et leur niveau de compétence et d'expérience.
- Définir les critères de sélection des professionnels de la VAE selon les différents niveaux de mise en pratique de la VAE.
- Identifier les professionnels de la VAE qui répondent aux critères.
- Évaluer les besoins en formation des professionnels potentiels.
- Préparer et mettre en place des programmes de formation pour les professionnels potentiels en fonction de leurs besoins.



- Former les différents professionnels aux processus de VAE et aux méthodes d'évaluation mises en place.
- Identifier les secteurs professionnels stratégiques pour la VAE (pilotes).
- Accréditer les professionnels de la VAE (au niveau de l'autorité chargée de la validation, dont capacités nécessaires en certification et encadrement).
- Développer une base de données pour les professionnels de la VAE enregistrés et agréés.
- Prévoir des mécanismes de partage de l'expérience entre professionnels (réseau).

(Légèrement adapté du document de la CDAA (non daté, p. 32), en tenant compte des travaux de Braňka (2016a)

SUJET DE RÉFLEXION

Comment les capacités des professionnels de la VAE dans votre pays et dans votre secteur éducatif ou économique sont-elles prises en compte ? Disposez-vous d'un nombre suffisant de professionnels ?

4.3.2 Exemples : renforcement des capacités des évaluateurs

EXEMPLE

Le travail d'un **évaluateur** consiste à rechercher les acquis d'un candidat, à en étudier et vérifier les justificatifs par rapport à des référentiels spécifiques et à se former une opinion sur le degré auquel il y satisfait. Les évaluateurs doivent donc parfaitement comprendre les référentiels et les méthodes d'évaluation qui conviennent pour jauger les justificatifs par rapport à ces référentiels.

En Europe, les **évaluateurs** sont généralement tenus d'avoir un certain nombre d'années d'expérience dans leur domaine ; la durée couramment demandée est de cinq ans et les évaluateurs peuvent être des professionnels récemment retraités, des cadres supérieurs dans leur domaine, des experts du monde universitaire, des partenaires sociaux ou des enseignants du domaine, ayant une expérience directe du secteur éducatif ou du métier auquel la VAE est appliquée. Une formation au processus de validation est également requise.

(Adapté de Cedefop, 2015: 34.)

Tableau 4.2 : Principales connaissances et compétences des évaluateurs

Principales connaissances et compétences des évaluateurs

- Connaître le processus de validation (validité et fiabilité)
- Posséder une expérience dans le domaine concerné
- N'avoir aucun intérêt personnel lié aux résultats de la validation (pour en garantir l'impartialité et éviter les conflits d'intérêts)
- Connaître les différentes méthodes d'évaluation
- Être capable de créer un climat de confiance et un environnement psychologique adapté pour les candidats
- S'engager à expliquer la concordance entre les acquis du candidat d'une part et les critères des référentiels de validation de l'autre (au travers de systèmes d'accompagnement)
- Suivre une formation sur les processus d'évaluation et de validation et connaître les dispositifs d'assurance qualité
- Agir conformément à un code de bonne conduite.

Certains pays ont élaboré des certifications et des programmes de formation formels pour les évaluateurs, comme le montre le tableau 4.3.

Tableau 4.3 : Mesures de qualification pour les évaluateurs en VAE – exemples

Pays	Qualifications des évaluateurs
Afrique du Sud	Les évaluateurs doivent être « agréés » et formés et répondre a minima aux critères de la SAQA pour effectuer des évaluations dans des secteurs spécifiques. En outre, ils doivent posséder une certification d'un niveau plus élevé que celui à évaluer, selon le cadre national des certifications (Werquin, 2010b). Les praticiens de la VAE sont également formés dans les universités d'État.
Australie	Élaboration d'un support de formation pour les évaluateurs, intitulé <i>Informal learning: Learning from experience (L'apprentissage informel : apprendre par l'expérience)</i> , qui comprend des outils d'évaluation et des études de cas (Vickers, 2014).
Manitoba, Canada	Le <i>Red River College</i> propose deux niveaux de formation au système PLAR : une introduction sur 40 heures et un cours avancé de 40 heures (Werquin, 2010b).
Maurice	Les animateurs en VAE reçoivent une formation qui met l'accent sur les différentes compétences requises et sur leur rôle dans l'orientation du candidat. Cette formation souligne notamment le besoin de réflexion dans l'animation, l'écoute active, l'absence de critique négative, etc., ce afin que l'animateur puisse amener les candidats à cerner ce qu'ils savent (connaissances), ce qu'ils savent faire (compétences), ce qu'ils sont capables de prouver (justificatifs) et à les rassembler dans un portefeuille de compétences.
Norvège	Organisation de cours et de séminaires annuels pour les évaluateurs et de mentorat pour les évaluateurs débutants. À l'issue de leur formation, les centres d'évaluation enregistrent les évaluateurs (Christensen, 2013).
Slovénie	Le Centre national d'évaluation forme des évaluateurs en VAE grâce à un financement provenant des frais d'inscription des participants (Werquin, 2010b).
Tanzanie	Les évaluateurs doivent être agréés par le biais d'une formation en trois étapes. L'agrément n'est valable que trois ans et peut être retiré en cas de performance insatisfaisante. Les prestations des évaluateurs sont régulièrement suivies par les animateurs (voir l'exemple ci-dessous pour en savoir plus).

Source : Aggarwal (2015: encadré 10)

EXEMPLE

Tanzanie – Formation complémentaire pour les professionnels de la VAE

La Tanzanie a mis en place une formation pour renforcer les capacités :

- des animateurs, coordinateurs et évaluateurs en VAE directement impliqués dans le processus de VAE et dans son application
- des professionnels qui sont indirectement concernés, comme l'encadrement des établissements de VAE, les décideurs et ceux qui rendent la VAE possible en termes de finances, de logistique et de suivi et d'évaluation du système.

La principale différence en matière de renforcement des capacités de ces deux catégories réside dans le contenu, le degré et la durée de la formation dispensée (voir le tableau 4.4 pour en savoir plus).

**Tableau 4.4 : Modalités de renforcement des capacités pour les différents professionnels de la VAE en Tanzanie**

Professionnels et profils	Renforcement des capacités
Directement impliqués dans la VAE	
Les évaluateurs évaluent les compétences réelles des candidats par rapport aux référentiels établis Ils doivent savoir évaluer les candidats, identifier les lacunes dans leurs compétences et être en mesure de leur suggérer une remédiation.	Les évaluateurs obtiennent l'agrément en suivant avec succès une formation en trois étapes : 1. Formation de 10 jours pour les évaluateurs potentiels. Nombre de participants (évaluateurs) : 20 à 30 pour cinq formateurs 2. Mini stage de 2 à 3 jours pour s'entraîner à l'évaluation en situation grandeur nature 3. Une évaluation réelle
Les animateurs : <ul style="list-style-type: none"> veillent à ce que les évaluateurs respectent les critères de qualité qui ont été définis interviennent comme formateurs sont autorisés à rejeter les demandes (en motivant le rejet) 	
Indirectement impliqués dans la VAE	
Intervenants dans le processus global au sein des établissements proposant la VAE, décideurs et ceux qui rendent la VAE possible en termes de finances, de logistique ainsi que de suivi et d'évaluation du système	Formation de deux jours sur les aspects suivants : <ul style="list-style-type: none"> Qu'est-ce que la VAE ? Ses retombées positives Processus et modalités d'exécution Principes des centres d'évaluation (pour les superviseurs : quand intervenir) Maîtres artisans

4.4 Assurance qualité

La confiance octroyée à la VAE est la clé de son succès et l'un des principaux enjeux est l'assurance qualité des procédures appliquées. Si, dans un système classique d'acquisition des connaissances, l'assurance qualité porte sur tous les stades (éléments entrants, processus d'apprentissage, résultat), la VAE, quant à elle, porte principalement sur le résultat qui confirme les acquis, peu importe où, quand ou comment l'apprentissage a eu lieu. Par conséquent, la méthodologie d'évaluation appliquée est souvent beaucoup plus rigoureuse pour que seuls les candidats compétents reçoivent un diplôme, des crédits ou une certification (complète ou partielle) (Aggarwal, 2015).

4.4.1 Stratégies pour garantir l'assurance qualité

Les **principales stratégies** d'assurance qualité sont les suivantes :

1. Mettre en place un dispositif d'assurance qualité pour la VAE avec normes de qualité
2. Faire agréer les prestataires de services
3. Veiller au respect de l'assurance qualité par des contrôles.

Ces stratégies doivent reposer sur :

- une stratégie de qualité pour la VAE qui définit des mesures et des mécanismes d'assurance qualité (critères) et les procédures associées
- des dispositifs ou mécanismes d'assurance qualité établis, avec critères et codes de qualité applicables aux outils et méthodes d'orientation, de conseil et d'évaluation des candidats.

Dresser le bilan des effets de la VAE et le rendre public sont deux actions liées au suivi et à l'évaluation (voir l'UF 6), qui font également partie de l'assurance qualité. De plus, elles créent et renforcent la crédibilité de la VAE ainsi que la confiance qui lui est accordée.

Pour donner crédibilité et cohérence à la certification obtenue par la VAE, les pays définissent des mécanismes d'assurance qualité, qui associent plusieurs des stratégies décrites dans cette unité. Les plus fréquemment utilisées sont :

- l'établissement de critères et de codes de qualité communs
- la disponibilité de professionnels compétents en matière de VAE
- la collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et autres acteurs
- l'élaboration d'outils et de méthodologies d'évaluation
- l'homologation des centres de VAE
- l'harmonisation des évaluations
- l'organisation d'un dispositif de suivi et d'évaluation (voir l'UF 6)
- la réalisation d'audits indépendants de l'ensemble du processus
- la diffusion des résultats (Aggarwal, 2015 : 10).

À qui incombe cette responsabilité ?

En fonction du système en place et du dispositif institutionnel, la responsabilité de l'assurance qualité incombe au gouvernement (ministère compétent) qui en établit le dispositif global, notamment par un système d'agrément pour les prestataires de services de validation. En son nom, l'autorité (ou les autorités) de validation (institutions publiques ou privées, selon le système) est chargée de la mise en œuvre et du suivi de l'assurance qualité en matière d'orientation, d'évaluation, de certification, etc.

Principales mesures visant à garantir l'assurance qualité :

- Développer de bons outils et méthodes d'évaluation (reposant sur une stratégie de qualité).
- Établir des codes et des normes de qualité.
- Collaborer avec les acteurs concernés (gouvernement, employeurs, autorités chargées de la formation, prestataires de services et leurs organismes).
- Mettre en place un système d'agrément pour les autorités chargées de la validation.
- Dans le cadre des campagnes et des actions de sensibilisation sur la VAE, tirer parti des informations sur la qualité, l'orientation et le conseil, ainsi que sur les méthodes d'évaluation.
- Faire respecter l'assurance qualité et mener des audits indépendants du processus.
- Surveiller et évaluer la qualité ; démontrer les résultats obtenus grâce à la VAE.
- Diffuser les résultats et informer le grand public sur la VAE.

RENVOIS

Des exemples d'assurance qualité aux Pays-Bas et en Tanzanie figurent dans l'UF 2. L'exemple concernant le renforcement des capacités des professionnels de la VAE en Tanzanie, au point 4.3, est également étroitement lié à l'assurance qualité.

SUJET DE RÉFLEXION

Comment veille-t-on à la qualité de la VAE dans votre pays ou secteur ? Quels en sont les méthodes et les mécanismes spécifiques ? Ont-ils eu un impact positif sur la perception et la confiance accordées à la VAE ?



4.4.2 Exemples : assurance qualité

EXEMPLE

L'assurance qualité dans le système d'évaluation en Afrique du Sud

Le système d'évaluation est composé des processus et procédures suivants :

Première étape : agrément des partenaires chargés de la qualité de l'évaluation

Deuxième étape : accréditation des centres d'évaluation

Troisième étape : supervision des partenaires chargés de la qualité de l'évaluation

Quatrième étape : assurance qualité de l'évaluation externe globale en :

- harmonisant les questions d'examen
- harmonisant les évaluations internes
- vérifiant le mode de réalisation des évaluations
- harmonisant les évaluations externes.

Le processus d'évaluation proprement dit

La validation des acquis métiers passe par une évaluation externe, normalisée au plan national, en préalable à la certification. Lors de cette étape, les apprenants qui ont atteint les niveaux de compétence requis dans chaque volet du programme d'étude ou de formation (curriculum) réinvestissent leurs connaissances et démontrent leurs compétences professionnelles appliquées dans différents contextes.

Pour être admis à passer l'évaluation externe, le candidat doit d'abord réussir les volets de la certification portant sur les connaissances, la pratique et le lieu de travail. Un minimum de 20 % des crédits exigés doit être obtenu dans chacun des 3 volets (connaissances, compétences pratiques et expérience professionnelle). Les 40 % restants peuvent s'ajouter à l'un ou l'autre des volets pour répondre à l'objectif de la certification.

Les modes d'évaluation sont :

Évaluation écrite	Évaluation de tâches pratiques
Des surveillants téléchargent les documents d'examen ou les épreuves sur ordinateur.	Des évaluateurs agréés évaluent la réalisation des tâches pratiques dans un cadre de travail simulé et interrogent les candidats sur leurs actions.
Les copies sont corrigées en externe ou automatiquement par ordinateur.	Convient à des certifications qui comportent une base importante de compétences pratiques et concernent un grand nombre d'inscrits.
Convient à des certifications qui nécessitent beaucoup de connaissances théoriques et concernent un grand nombre d'inscrits.	Il est nécessaire d'avoir des sites agréés décentralisés.
Il est nécessaire d'avoir des sites agréés décentralisés.	
Évaluation d'un projet et/ou d'une mission	Évaluation de la performance sur le lieu de travail
Un jury d'évaluateurs et autres experts praticiens évalue un rapport rédigé sur un projet ou une mission et pose des questions.	Des évaluateurs agréés en évaluation sur le lieu de travail examinent les performances sur le lieu de travail en observant la prestation et/ou en questionnant le candidat, selon des référentiels spécifiques.
Convient à des certifications qui comportent en quantités égales des compétences pratiques et une expérience ou des connaissances professionnelles et concernent un nombre plus restreint d'inscrits.	Convient aux certifications qui nécessitent une longue expérience professionnelle en milieu spécialisé et comportent un nombre variable d'inscrits.
Il est nécessaire d'avoir des sites agréés décentralisés.	Il est nécessaire d'avoir accès à des sites de travail agréés.

Le Conseil de la qualité des métiers et des professions délivre deux types de certifications :

- les certifications professionnelles : pour ceux dont les compétences sont confirmées par rapport à une certification professionnelle (plus de 120 crédits) ou une certification partielle (25–119 crédits) ;
- les certifications de métiers manuels : pour les métiers inscrits au Registre national des apprenants, mais sans certifications professionnelles associées.

EXEMPLE

ChileValora – accréditation des centres de VAE, le système national de certification des référentiels de compétence professionnelle au Chili – réalise l'assurance qualité des certifications, y compris celles de la VAE. Il agréé les centres chargés de l'évaluation et de la certification des référentiels de compétence professionnelle ; ce sont tous des entités juridiques privées intervenant dans et pour le système public. Une législation stricte définit les conditions d'agrément de ces centres. Leur fonction est d'évaluer et de certifier les candidats qui le demandent, selon des profils métiers établis et par une méthodologie et des critères de qualité fixés par ChileValora. Les centres sont spécialisés dans différents secteurs (y compris les universités). Pour la transparence du système, les centres doivent s'inscrire sur une plateforme électronique, en précisant les services qu'ils offrent dans des secteurs spécifiques. La plateforme explique aussi la procédure pour faire acte de candidature.

À ce jour (septembre 2017), il y a 34 centres agréés et plus de 700 évaluateurs qualifiés au Chili. La méthodologie de formation des évaluateurs est fixée par ChileValora, qui les évalue. Les évaluateurs certifiés sont formés pour observer, poser les bonnes questions et fournir les outils, la méthodologie et la grille nécessaires à l'évaluation. Une formation complémentaire leur est donnée tous les deux ans afin de maintenir la qualité de l'évaluation.

4.5 Coûts et financement

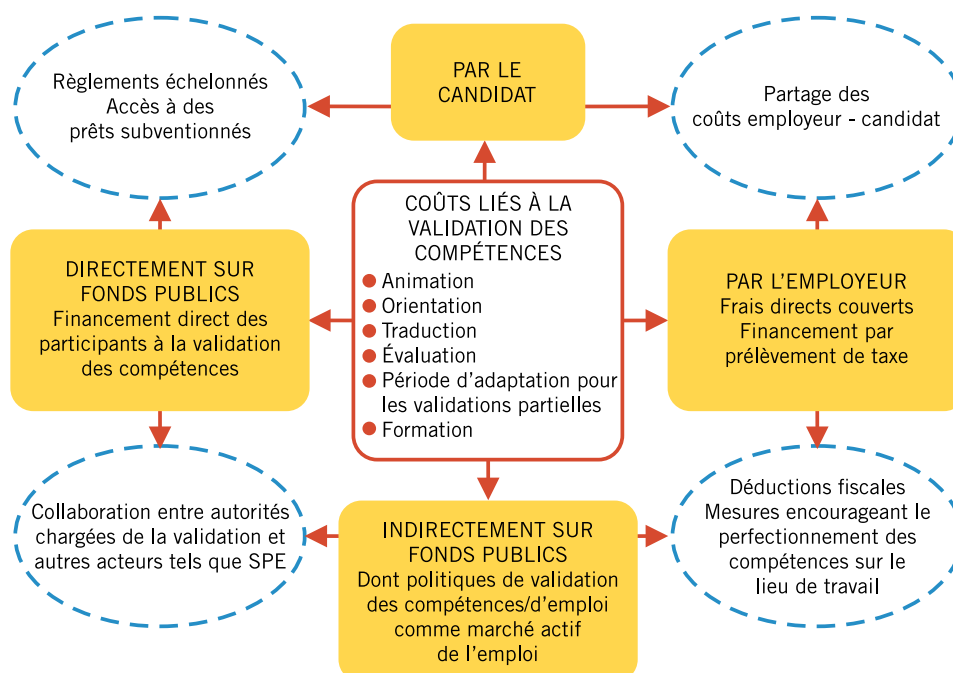
Le coût nécessaire à la mise en œuvre d'un système opérationnel de validation des acquis de l'apprentissage non-formel et informel constitue un enjeu considérable. Il est coûteux d'établir et de mettre à jour les référentiels adaptés de certification le cas échéant, et les procédures d'évaluation associées, tout en renforçant les capacités des professionnels de la VAE (orientation, conseil, évaluation).

Le financement de la VAE peut se faire de différentes manières qui se distinguent ainsi :

- dispositifs publics
- dispositifs pilotés par le secteur privé ou
- dispositifs mixtes, dans lesquels les coûts incombent à la fois au gouvernement et aux institutions privées (et aux candidats).

Certains pays ont recours à un **modèle où les coûts sont partagés** entre les candidats et les différents acteurs, à savoir le gouvernement et/ou les employeurs. Il n'existe pas de système de financement universel et différents pays ont choisi des voies différentes, comme le montre la section 4.5.2 - Exemples : Sources de financement de la VAE dans différents pays. La figure 4.1 présente également différents modèles et sources de financement possibles pour la VAE.

FFigure 4.1 : Financements possibles pour la VAE





Les coûts peuvent certainement être un frein à la participation pour certains candidats potentiels. En revanche, l'expérience a montré que les frais peuvent aider les candidats à faire confiance au processus et augmenter leur motivation personnelle.

EXEMPLE

Les directives relatives à la VAE en cours de préparation au Malawi semblent signaler l'existence d'un consensus entre les acteurs selon lequel la VAE ne devrait pas être gratuite pour les candidats afin de les motiver et d'éviter les abus (Werquin, 2017: 30).

La facturation de frais d'inscription aux candidats présente des avantages et des inconvénients, comme le montre le tableau 4.5.

Tableau 4.5 : Facturation de frais d'inscription aux candidats : points positifs et facteurs favorables, points négatifs et obstacles

Points positifs et facteurs favorables	Points négatifs et obstacles
<ul style="list-style-type: none"> • Peut motiver les prestataires de formation à proposer la validation des acquis, qui devient source de revenus, ou du moins dont les coûts peuvent être couverts par les frais d'inscription. • Les frais d'inscription peuvent être établis en fonction des coûts variables associés aux différents types de validation, dont les différentes méthodes d'évaluation possibles. • En l'absence de réglementations/directives nationales, les frais peuvent varier d'une région à l'autre, ce qui encourage les apprenants à rechercher le tarif le plus avantageux (ce qui peut aussi faire jouer la concurrence, et ainsi améliorer la qualité des services). 	<ul style="list-style-type: none"> • Le calcul des frais à facturer peut être compliqué, car le processus de validation n'est pas homogène et varie selon les secteurs éducatifs ou professionnels. • Les frais peuvent constituer un frein à la participation des groupes à faible revenu et en général des groupes défavorisés. • Ces frais sont susceptibles de décourager les candidats si l'éducation est par ailleurs gratuite. • En l'absence de réglementations ou directives nationales, les frais peuvent varier d'une région à l'autre, ce qui peut poser problème si les candidats n'ont pas la mobilité nécessaire pour rechercher le tarif le plus avantageux.

Source : adapté de Cedefop (2017b: 53).

4.5.1 Stratégies pour le financement de la VAE

Les **principales stratégies** visant à garantir l'accessibilité et le financement de la VAE sont les suivantes :

- définir les besoins de financement de la VAE
- décider d'un modèle de financement et assurer un financement (stable)
- informer tous les acteurs des coûts et avantages réels.

À qui incombe cette responsabilité ?

Le gouvernement, les autorités chargées de la validation et les autres acteurs, comme les employeurs, pour déterminer un type de financement et l'appliquer.

Dans les systèmes mixtes (où le coût est partagé entre des sources publiques et privées, et/ou où des frais sont à la charge des candidats), il incombe à toutes les parties de collaborer pour déterminer les règles de financement de manière à ce qu'elles soient comprises par tous.

Principales mesures visant à garantir l'accessibilité de la VAE et la stabilité de son financement :

- Effectuer une analyse des coûts afin de cerner les coûts réels de la VAE (en fonction du système et de la structure institutionnelle choisis).

- Si nécessaire, évaluer la capacité des prestataires de service et des autorités chargées de la validation à déterminer les coûts supplémentaires éventuels liés aux mesures prises pour augmenter les capacités.
- Réunir les parties prenantes, le cas échéant, pour discuter des choix possibles et se mettre d'accord sur un modèle de financement.
- Définir un modèle, préciser les contributions financières et les modalités de financement, dont la stratégie à long terme.
- Prendre en compte les besoins des groupes défavorisés et éventuellement prévoir des modalités de financement spécifiques dans la stratégie et le modèle de financement.
- Communiquer les coûts à la charge des candidats de façon transparente

SUJET DE RÉFLEXION

Comment le système de VAE est-il financé dans votre pays et votre (vos) secteur(s) ? Qui en supporte les coûts et à combien s'élèvent-ils ?

4.5.2 Exemples : sources de financement de la VAE dans différents pays

EXEMPLE

Dans de nombreux pays africains, les établissements de formation publics prennent en charge le coût de la VAE. C'est le cas du Botswana, de Maurice, de la Namibie et de la Tanzanie. En Afrique du Sud, la SETA (*Sector Education and Training Authority*) a généralement recours à une taxe sur le développement des compétences pour couvrir les coûts de la VAE, et dans certains cas, les employeurs prennent également une part des coûts.

L'Inde a lancé un programme de VAE pour les ouvriers en bâtiment, qui travaillent surtout dans l'économie informelle. Les *State Construction Welfare Boards* (commissions d'État chargées de la protection sociale dans le bâtiment) paient les frais d'évaluation et les frais de formation complémentaire, et versent une allocation pour compenser les pertes de salaire pendant la formation (DGET, 2014).

Dans tous ces exemples, aucun coût direct (par exemple, frais d'inscription ou d'accès) n'est imputé aux candidats (Aggarwal, 2015).

EXEMPLE

Un quart des pays européens figurant dans l'inventaire du Cedefop trouvent leur financement sur des sources publiques et privées. Il s'agit notamment de l'Allemagne, du Danemark, de l'Espagne, de la France, de l'Islande, de l'Italie, des Pays-Bas et de la Suède.

Au Danemark, en France et en Italie, le financement privé provient de fonds du secteur privé (tels que les fonds de formation), qui sont généralement administrés par les partenaires sociaux.

En Allemagne, les partenaires sociaux prennent en charge un aspect spécifique du processus (conseils et orientation).

Dans certains pays, les employeurs couvrent individuellement les frais facturés aux employés qui souhaitent entreprendre une VAE, à savoir la Croatie (pour la validation sectorielle), la République tchèque, l'Allemagne (pour l'examen externe passé par les étudiants), la Lettonie, la Roumanie et la Slovénie (pour la validation réalisée par les associations professionnelles et associations d'artisans) (Cedefop, 2017b : 40).

**EXEMPLE**

Une étude de l'OCDE sur les pratiques de VAE dans 22 pays, réalisée par P. Werquin (Werquin, 2010b), signale le recours à différentes méthodes de partage des coûts, ce qui a également été indiqué lors d'un atelier technique sur la VAE à Johannesburg en 2017. Les candidats assument souvent une petite partie des coûts par des frais d'inscription ou d'accès, mais ce n'est pas une condition préalable dans tous les pays puisque, dans la pratique, tous les modèles de financement sont appliqués. Toutefois, la plupart de ces pays ont recours à un système de partage des coûts, qui varie en fonction des acteurs concernés et de la structure des frais. On note aussi que les projets pilotes de VAE sont généralement couverts par le gouvernement ou par des programmes spécifiques (ils le sont en majorité sur des fonds publics).

4.6 Synthèse

Les écueils rencontrés et les moyens de les surmonter sont détaillés dans les sections 4.1 à 4.5 ci-dessus. Cependant, ils sont souvent interconnectés et, par conséquent, les stratégies pour les résoudre le sont aussi (voir tableau 4.6).

Tableau 4.6 : les écueils rencontrés et les moyens de les surmonter

Écueil	Solutions possibles
Manque d'informations et méconnaissance de la VAE	Diffusion active d'informations sur (a) la VAE disponible et des renseignements concrets sur l'aide aux candidats et (b) les retombées positives de la VAE pour les différents intéressés afin d'instaurer la confiance et de renforcer l'intérêt envers le système de VAE
Défaut d'information et manque de confiance des employeurs	Actions d'information (notamment sur le point (b) ci-dessus), orientation et conseils ainsi qu'assurance qualité, notamment pour les évaluations réalisées. La concordance entre la VAE et les certifications existantes renforce également la confiance accordée à la VAE.
Manque d'informations et absence de ciblage de la VAE sur ceux qui ont des besoins spécifiques (groupes vulnérables)	Actions d'information (voir (a) et (b) ci-dessus), orientation et conseils, renforcement des capacités des professionnels de la VAE, concordance des certifications (dont validation des certifications étrangères)
Défaut d'orientation et de conseils, outre la méconnaissance des options possibles	Actions d'information (voir ci-dessus, en particulier (a)), capacités des professionnels de la VAE, mise en place de propositions d'orientation et de conseils, concordance des certifications, financement du système de VAE
Manque de confiance envers la qualité des certifications acquises par la VAE	Assurance qualité, y compris concordance des certifications et communication sur les effets de la VAE (UF 6)
Manque de capacité : professionnels de la VAE en nombre et compétences insuffisantes	Garantir les capacités des professionnels de la VAE et la stabilité du financement
Manque d'opportunités de mettre à niveau les compétences ou d'acquérir une formation complémentaire	Concordance des certifications, financement du système de VAE

NOTES POUR LES FORMATEURS (UF 4 - 4.1-4.6)

- (a) **Travail en groupe** : Répartissez les participants en quatre groupes, en leur attribuant un des sujets des sections 4.1-4.4. Demandez à chaque groupe de discuter et de prendre des notes sur les points suivants, en tenant compte du fait que la présentation des sujets a été succincte :

- (i) Quelles sont les principales stratégies et étapes clés pour trouver une solution à la difficulté ? Quels exemples connaissez-vous (ou dans le cas de groupes internationaux : comment les difficultés sont-elles abordées dans les pays représentés dans votre groupe) ?
- (ii) À qui incombe la responsabilité de trouver une solution ?

Inscrivez la tâche affectée à chaque groupe au tableau et fournissez-leur du papier A3 et des marqueurs. Demandez aux groupes de préparer leurs réponses en 20 minutes. Dès le début ou à mi-parcours de l'exercice (en fonction de l'expérience des groupes), distribuez-leur les documents de la séance. Demandez à chaque groupe de présenter ses idées ; complétez, si nécessaire, et veillez à faire une bonne synthèse pour aider les autres groupes à bien comprendre. Distribuez des supports sur toutes les difficultés aux participants pour qu'ils puissent s'y référer. Si le groupe est très expérimenté, invitez-les à échanger entre eux sur les différences entre leurs systèmes et à en parler durant la présentation. Vous pouvez également les noter sur un tableau consacré aux différents systèmes.

Durée : 20 minutes pour les travaux de groupe, 35 minutes pour les présentations.

Variante (a) (plus longue, mais permet à tous les participants de traiter chaque sujet) :

Préparez quatre postes de travail dans la pièce (ou prenez aussi un peu de place à l'extérieur si la pièce est trop petite) en installant des tableaux (de préférence deux tableaux côte à côte) ou en préparant des tableaux d'affichage. Inscrivez en titre les écueils des sections 4.1 à 4.4, un par tableau. Laissez les documents correspondants près de chaque tableau pour que les participants puissent s'y référer. Attribuez un tableau à chaque groupe et prévenez-les qu'ils vont tourner d'un tableau à l'autre et compléter ce que les autres groupes auront inscrit. Demandez-leur de commencer à répondre aux questions (affichez les instructions sur un tableau de conférence ou une diapositive PPT) dans leur groupe sur une période de 15 minutes. Ensuite, dites-leur de passer au tableau suivant, de revoir ce qui a été noté, d'en discuter et de compléter (en 10 minutes). Recommencez deux fois. À la fin, passez en revue, complétez (et corrigez, si nécessaire) et faites un bref résumé en allant de tableau en tableau avec tous les participants.

Variante (b) (pour un groupe technique avancé ou un groupe mixte dont les participants ont une connaissance approfondie de leur système de VAE) :

Contactez à l'avance quatre participants que vous aurez repérés comme sources d'études de cas possibles parce qu'ils connaissent l'un des écueils et y ont trouvé de bonnes solutions. Attribuez à chacun d'eux un coin de la salle, ou autre endroit approprié, et pour chaque cas, présentez le thème général de la démarche choisie.

Durée : selon le nombre de postes de travail et de personnes sources d'exemples, environ 45 minutes.

- (b) **Informations sur l'accessibilité et le financement** : faites une courte présentation aux participants, notamment sur des exemples et des situations donnés, des modes de financement et sur qui supporte les coûts en pratique. Soulignez les différentes façons de faire d'un pays à l'autre. Discutez avec les participants de ce qu'ils savent sur le financement du système dans leur propre pays et secteur(s).

Variante: les supports permettent de prévoir un groupe de travail supplémentaire sur le financement. Si vous préférez avoir plus de groupes de travail ou si vous avez un plus nombre de participants, ajoutez la question du financement aux groupes de travail au lieu d'en faire la présentation.





- (c) **Synthèse** : présentez l'activité consistant à faire ensemble la synthèse des connaissances à acquérir de l'unité en complétant la « carte des écueils » vue au début de la session, en précisant comment chacun d'entre eux peut être surmonté. Les fiches des écueils (ou groupes d'écueils) doivent être complétées d'une fiche (ou d'un grand autocollant), indiquant comment il peut être surmonté (voir le tableau 4.6). Soit vous le faites avec les participants en plénière en animant activement la discussion, en leur demandant de rédiger les fiches en même temps et en les collant sur la cartographie, soit vous attribuez à des groupes de deux ou trois participants un écueil (ou groupe d'écueils) spécifique. Demandez-leur de trouver le « comment » - la démarche globale par laquelle ce problème peut être abordé - et demandez-leur d'écrire leur réponse sur une fiche ou un autocollant (prévoir le matériel). Résumez à la fin en soulignant que, comme on peut le voir, les difficultés peuvent être résolues par plusieurs stratégies simultanées. Ceci souligne le fait que la mise en œuvre d'un système de VAE exige de retravailler certaines questions activement, notamment lorsque l'on passe du projet pilote dans un secteur ou un métier donné à la généralisation de la VAE.

Concluez en remerciant tous les participants de leur attention et de leur participation et en annonçant que la prochaine unité (UF 5) abordera les méthodes d'évaluation des candidats.

Durée : 25 minutes (ou 15 minutes, si la variante est adoptée pour (b) et que les coûts et le financement sont ajoutés au travail en groupe).

Liste des supports à distribuer

- 4.1 Stratégies relatives à la sensibilisation, l'orientation et au conseil
- 4.2 Stratégies pour faire concorder les référentiels d'emploi et les référentiels de certification
- 4.3 Stratégies visant à renforcer les capacités des professionnels de la VAE
- 4.4 Stratégies pour garantir l'assurance qualité

Lectures complémentaires conseillées

Souto-Otero, M.; Villalba-Garcia, E. 2015. "Migration and validation of non-formal and informal learning in Europe: Inclusion, exclusion or polarisation in the recognition of skills?", *International Review of Education*, Vol. 61, pp. 585–607. doi:10.1007/s11159-015-9516-7.

Liens :

Vidéo : *Skills recognition and RPL qualifications* (GQ Australia):

<https://www.youtube.com/watch?v=SZ5gNaskgv4>

Vidéo : *Quality assurance in RPL: What is the support system needed?* (Capla):

https://www.youtube.com/watch?v=jr_DR9pioZk



UNITE DE FORMATION 5

Quels sont les éléments clés des méthodes d'évaluation des candidats ?

Unités de formation	Durée
Faire connaissance	
Unité de formation 1 : Qu'est-ce que la VAE et pourquoi est-elle importante ?	
Unité de formation 2 : Comment construire un système de VAE : présentation des éléments de base	
Unité de formation 3 : Participation des parties prenantes : qui est concerné par la VAE et de quelle manière ?	
Unité de formation 4 : Quels sont les écueils liés à la mise en œuvre des systèmes de VAE ? Comment les surmonter ?	
Unité de formation 5 : Quels sont les éléments clés des méthodologies d'évaluation des candidats ?	
5.1 Rassembler les pièces justifiant les acquis : éléments de l'évaluation des candidats à la VAE	2 heures
5.2 Méthodes d'évaluation	
5.3 La méthode du portefeuille de compétences	
Unité de formation 6 : Comment savoir si le système fonctionne ?	
Synthèse et conclusions	

Acquis d'apprentissage visés : Unité de Formation 5

À la fin de cette unité, les participants sauront :

- décrire les différentes méthodes d'évaluation des candidats à la VAE
- décrire en détail la méthode du portefeuille de compétences
- préparer un dossier type sur la base des profils indiqués.

Plan de l'UF 5 : défis

Sujet	Durée en minutes	Déroulement	Matériel
5.1 Éléments clés pour l'évaluation des candidats à la VAE	10	Introduction, présentation et discussion	Projecteur, écran (mural), ordinateur portable, PPT
5.2 Méthodes d'évaluation	40	Entretien avec un expert (en personne ou par visioconférence) Séance de questions	Chaises confortables ou table haute (par vidéo : ordinateur portable, écran, haut-parleurs, accès internet)
5.3 La méthode du portefeuille de compétences	20 45 5	Présentation et travail en petits groupes Présentations et discussion Variante : exposé Synthèse et conclusions	PPT, tableaux papier, marqueurs, ruban adhésif, document 5.1
Durée totale	120 minutes		

Questions clés

- Quels sont les éléments clés de l'évaluation des acquis ?
- Quelles méthodes d'évaluation existent et pourraient s'appliquer ?
- Qu'est-ce que la méthode du portefeuille de compétences ?
- Quels sont les principaux écueils liés à la méthode du portefeuille de compétences ?

5.1 La collecte des pièces justifiant les acquis : les éléments de l'évaluation des candidats à la VAE

Les éléments clés pour l'évaluation des candidats à la VAE sont :

- **les justificatifs** : présentés sous une forme donnée ou prescrite par le système ou permettant de démontrer l'existence d'acquis d'apprentissages. Le candidat devra faire la preuve de ses acquis, à savoir ses compétences ;
- **des conseillers et des évaluateurs compétents** et formés qui puissent informer le candidat et le guider dans la collecte des justificatifs (sur ce thème, voir la section sur les capacités des professionnels de la VAE dans l'UF 4) et soient capables de faire un retour d'information utile au candidat ;
- **des services accessibles** (orientation et conseils) qui s'adaptent aux différents besoins des candidats, notamment ceux des groupes vulnérables ;
- **les compétences réelles du candidat** et les documents qui en font la preuve.

Quel que soit le contexte, et qu'il s'agisse d'une demande de VAE pour un titre professionnel, un emploi, des crédits ou une certification, des critères clairs sont nécessaires tant pour les candidats que pour les évaluateurs. De même, l'objectif de l'évaluation doit être clair. Tant les candidats que les organisations et institutions doivent savoir que les évaluations reposent sur des acquis spécifiques obtenus par l'apprentissage ou sur des réalisations.

En bref, l'évaluation des candidats à la VAE doit être :

- transparente
- valide
- fiable.

EXEMPLE

La Norvège recommande l'utilisation d'étapes et de sous-étapes clairement définies et bien décrites qui peuvent être reconnues par tous les acteurs ; c'est un point important pour donner confiance dans le système, notamment : (1) information et orientation ; (2) description/cartographie des compétences, y compris documents relatifs à l'apprentissage formel et informel et à l'expérience pratique ; (3) évaluation ou validation ; et (4) validation des compétences et accréditation.

5.2 Méthodes d'évaluation

SUJET DE RÉFLEXION

Quelles sont les méthodes d'évaluation des candidats appliquées en VAE ?

Plusieurs méthodes et outils d'évaluation peuvent être utilisés dans le cadre du processus de VAE. Par exemple, la VAE dans l'enseignement supérieur pour l'obtention de crédits peut nécessiter de passer un examen, tandis que dans l'EFTP, il peut s'agir d'observation au travail ou lors d'un test propre au métier.

Pour garantir la parité des certifications (formelles et acquises par la VAE), les **mêmes critères d'évaluation doivent s'appliquer à l'apprentissage non-formel et informel et à l'apprentissage formel**. Cependant, les **procédures d'évaluation** peuvent être différentes, et probablement devraient l'être, car les compétences

doivent être démontrées. Les outils et méthodes d'évaluation doivent être adaptés, combinés et appliqués de manière à refléter les spécificités individuelles et le caractère non standardisé de l'apprentissage non-formel et informel. Les outils d'évaluation doivent être adaptés à l'objectif visé (Cedefop, 2015: 58).

LIEN

Vidéo : regardez la vidéo : <https://www.youtube.com/watch?v=GR9YxfP59Ec>.
Quelles méthodes d'évaluation des candidats sont citées ?

La gamme d'outils et de méthodes d'évaluation comprend :

- **le portefeuille de compétences sous forme écrite ou électronique :** c'est une approche plus structurée et itérative où l'on réunit les pièces justificatives, en se servant de plusieurs outils (dont ceux qui sont énumérés ci-dessous)
- **la mise en correspondance** avec la finalité du cursus ou les descripteurs du niveau de certification lorsqu'il s'agit d'un grand nombre de crédits ou de modules
- **l'utilisation de descripteurs de niveau** qui permettent de formuler les apprentissages informels sous forme d'acquis, qui sont plus adaptés à ce type d'apprentissage
- **la présentation**, formelle ou informelle, peut être utilisée pour vérifier la capacité à présenter l'information d'une manière qui convient à la fois au sujet et au public
- **la simulation et la démonstration au travail :** pour faire évaluer leurs compétences, les candidats sont placés dans une situation qui répond à tous les critères de la réalité (observation de pratique, simulation) ou bien ils sont observés sur leur lieu de travail
- **les épreuves et examens :** identification et validation de l'apprentissage non-formel et informel par des examens ou à l'aide d'épreuves provenant du système formel, par exemple sous forme écrite
- **l'entretien structuré** comme mode de démonstration
- **le jury** où des évaluateurs testent les connaissances du candidat
- **l'utilisation de technologies**, par exemple webcast/visioconférence, vidéo et podcasts ou réalité virtuelle
- **les objets dérivés du lieu de travail** servant à démontrer les savoir-faire
- **les références/ preuves** provenant de l'employeur
- **les simulations** de tâches pratiques dans le cadre de l'apprentissage par le travail
- **les documents** confirmant les connaissances et l'expérience acquises dans le cadre du bénévolat
- l'évaluation sur demande, comme un **examen ou une mission**.²¹

Toutes ces méthodes ne sont pas toujours applicables ni nécessaires. Selon la certification ou la partie de la certification et le critère à remplir, on peut avoir recours à plusieurs d'entre elles, comme les justificatifs et références des employeurs précédents, l'observation sur le lieu de travail et un examen oral ; ou une épreuve écrite ou un portefeuille de compétences uniquement ; ou une simulation d'épreuve professionnelle et un examen oral. Chaque outil ou méthode d'évaluation a ses avantages et ses inconvénients. L'association de méthodes et d'épreuves classiques avec d'autres, comme les démonstrations pratiques, peut donner des modalités relativement souples (Singh, 2015). Le tableau 5.1 donne un exemple des types de justificatifs requis pour la VAE dans le Queensland, en Australie.

21. Liste adaptée de QAA (non datée), complétée d'informations du Cedefop (2009 : 60).

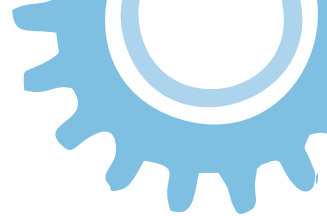


Tableau 5.1 : justificatifs recommandés par l'État du Queensland en Australie pour la VAE

Nature des justificatifs pour la VAE, selon les recommandations de l'État du Queensland, Australie		
Justificatifs directs	Justificatifs indirects	Justificatifs antérieurs
<ul style="list-style-type: none"> • Observation sur le lieu de travail • Démonstration de compétences • Exemples de travaux • Matériaux ou outils avec lesquels le candidat travaille • Références • Vidéos • Fichiers audio • Photographies • Publications, par ex. manuels utilisateurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Récompenses professionnelles • Cahier des charges ou description de poste • Curriculum vitae • Feuilles de présence au travail • Budgets • Textes de présentations visuelles ou de discours • Lettres ou notes de service de l'entreprise • Références/témoignages de soutien • Compte-rendu de travaux en commission • Listes de lecture • Attestations de formation sur le lieu de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Références écrites d'anciens employeurs • Carnets de bord et autres registres • Certificats ou certifications • Lettres de soutien • Devoirs, rapports et documents de cours • Évaluations antérieures de compétences • Dossiers scolaires • Feuilles de présence aux cours • Albums souvenirs • Articles de presse

Source : Gouvernement du Queensland (2014) (d'après les travaux d'Aggarwal, 2015).

Parfois, certaines méthodes, par exemple celles qui exigent du candidat la création d'un épais portefeuille de compétences, s'avéreront inadaptées. Les démonstrations pratiques et/ou les questions orales seront alors à privilégier.

Si les méthodes d'évaluation doivent s'aligner sur les référentiels en place pour permettre la comparaison et garantir la qualité, elles doivent autant que possible tenir compte des possibilités de chaque candidat. L'évaluation pour la VAE demande toujours des méthodes innovantes, ayant les qualités suivantes :

- prendre moins de temps, être moins coûteuses, plus simples mais toujours crédibles
- tenir compte du contexte dans lequel les connaissances du candidat ont été acquises et de ses caractéristiques individuelles (Aggarwal, 2015).

Globalement, une **palette de méthodes peut être utile**, car elles peuvent se renforcer et se compléter mutuellement. Il n'existe toutefois pas de démarche unique dans l'utilisation des méthodes d'évaluation, car selon les secteurs, l'évaluation demande une optique différente.

Par exemple, dans un métier qui relève de l'EFTP, une épreuve pratique démontrant certaines compétences spécifiques peut être nécessaire (test de métier), tandis que des certifications et des pièces justificatives peuvent suffire pour obtenir des crédits dans l'enseignement supérieur.

L'une des méthodes d'évaluation les plus utilisées en VAE est celle du portefeuille de compétences, qui est traitée plus en détail au point 5.3. Parmi les autres méthodes, on trouve les entretiens, les observations en situation, l'évaluation à 360 degrés, les simulations et les questionnaires.

5.2.1 Exemples de méthodes d'évaluation des candidats

Le tableau 5.2 détaille les différentes méthodes d'évaluation appliquées en VAE dans certains pays.

Tableau 5.2 : Méthodes d'évaluation utilisées dans différents pays

Pays	Méthodes d'évaluation
Afrique du Sud	<p>A recours au portefeuille de compétences, aux publications, références et autres méthodes basées sur des témoignages et des justificatifs, mais dans un système extraordinairement ouvert et dynamique. Ces méthodes servent d'exemples, sans être prescriptives. Il n'existe pas de liste exhaustive des méthodes d'évaluation.</p> <p>Les évaluations doivent être justes, légitimes, fiables et réalisables ; elles sont organisées en trois étapes au cours desquelles elles sont planifiées avec les candidats et réalisées puis elles font l'objet d'un rapport. En pratique, la démarche peut être subdivisée pour distinguer la demande, sa recevabilité, la préparation de l'évaluation (identification), l'évaluation (rassemblement des justificatifs), l'avis du jury, l'harmonisation des décisions et le rapport final.</p>
Belgique (Communauté flamande)	Applique une procédure en deux temps dans l'enseignement supérieur : évaluation initiale sur dossier suivie d'une évaluation en situation réelle. La réussite de la première étape est un préalable pour passer la seconde.
Canada	Pour plus de la moitié de ses candidats (54 %), le Canada a recours au « challenge » (examen sans suivre le cours), au portefeuille de compétences pour 23 % et à la démonstration pratique pour les 23 % restants.
Écosse	Possède le plus grand nombre et la plus grande variété de méthodes utilisées. Les méthodes classiques existent en parallèle avec des méthodes moins traditionnelles, très prometteuses. Parmi celles-ci, on peut citer la simulation et l'observation en pratique, la cartographie heuristique des acquis de l'apprentissage, le profilage, le curriculum vitae (Europass ou autres), le portefeuille de compétences, le bénévolat confirmé, l'évaluation sur demande (examens ou devoirs), les entretiens structurés, l'évaluation orale et les projets personnels.
Pays-Bas	Outre le portefeuille de compétences, ils ont choisi les entretiens, l'observation en situation et les évaluations à 360 degrés ; ce choix se justifie pour des raisons de coût, de qualité souhaitée et au vu du nombre de candidats à évaluer. Ce pays est considéré comme un pionnier du point de vue de sa technique d'évaluation, car les candidats ont le droit de faire valider leurs acquis de la manière qu'ils préfèrent parmi les quatre méthodes possibles. Le processus de validation des acquis d'apprentissage non-formel et informel est un véritable plan de développement personnel aux Pays-Bas.
Slovénie	Utilise le dossier des acquis pour y consigner les savoirs, savoir-faire et compétences acquises. Les candidats reçoivent l'assistance d'un conseiller, qui peut être suivie d'une épreuve qui teste les savoir-faire et les savoir dont le niveau ne ressort pas du portefeuille de compétences. Les pratiques sont très variables selon l'institution concernée et à son appréciation, et l'épreuve peut être écrite ou orale. L'épreuve orale peut comprendre une discussion, des questions, un raisonnement par référence à un document, une évaluation de produit, des tests pratiques, une démonstration, une simulation ou un jeu de rôles.

Source : Extraite des travaux de Werquin (2010: 47f).



CIBLER LES GROUPES DÉFAVORISÉS

Avantages pour les groupes défavorisés : certifications par la VAE pour les réfugiés syriens dans le secteur du bâtiment – Jordanie

L'OIT a établi un partenariat avec le gouvernement jordanien pour aider les réfugiés syriens et les Jordaniens travaillant dans le bâtiment à améliorer leurs compétences professionnelles et à obtenir des certificats de compétences agréés. Grâce au soutien de l'OIT, le ministère du Travail et la Fédération générale des syndicats jordaniens ont récemment signé un protocole d'accord pour faciliter la délivrance de permis de travail aux réfugiés syriens dans ce secteur. Les demandeurs de ces nouveaux permis de travail doivent posséder un certificat de VAE, qui est obtenu auprès du Centre d'accréditation et d'assurance qualité (CAQA).

Ce certificat résulte d'une formation qui comprend :

1. Quatre semaines de travaux pratiques et théoriques dans des métiers comme la pose de revêtements de sol, la peinture, le plâtrage, la plomberie et la décoration intérieure. Le cours comporte également un volet sur la santé et la sécurité au travail, au cours duquel les travailleurs reçoivent une instruction pratique sur les mesures et les obligations à respecter en matière de santé et de sécurité au travail.

Parmi les autres étapes du processus de validation, on peut citer :

2. les visites des formateurs sur le lieu de travail des ouvriers les jours ouvrés pour les suivre et les accompagner ;
3. la demande des travailleurs à passer l'examen théorique et l'évaluation pratique sur la base des instructions du CAQA afin d'obtenir la certification officielle par la VAE.

Ce certificat est également utile aux employeurs, car il les aide à rapprocher la qualification du poste de travail avec les travailleurs ayant les compétences requises ; la couverture d'assurance obligatoire améliore la protection des travailleurs.

Quelques chiffres :

- Depuis septembre 2016, 2 500 réfugiés syriens ont obtenu une licence professionnelle dans 12 métiers du bâtiment.
- En cinq jours (du 6 au 10 août), 1 120 réfugiés syriens ont demandé la licence professionnelle.

La fiche d'information (août 2017) intitulée *Nouvelle réglementation relative à l'accès des réfugiés syriens aux permis de travail non limités à un employeur donné dans le secteur du bâtiment en Jordanie* (en anglais) contient plus d'informations et des chiffres clés supplémentaires.

Vidéo : *Improving skills and job prospects for Jordanian and Syrian construction workers* (Améliorer les compétences et les perspectives d'emploi des ouvriers du bâtiment jordaniens et syriens) (OIT) (2'40). Il s'agit d'images d'amateurs prises par les travailleurs eux-mêmes. C'est une action spécifique mise en place avec une autorité chargée de la formation, qui a recours à des évaluations pratiques (démonstrations) et théoriques (tests, examens).

Vidéo de contexte : *Syrian refugee crisis puts pressure on Jordan's Labour market* (La crise des réfugiés syriens met la pression sur le marché du travail jordanien) (OIT).

5.3 La méthode du portefeuille de compétences (ou portfolio)

Cette méthode largement appliquée dans tous les pays est abordée plus en détail dans cette section ainsi que ce qu'elle comporte.

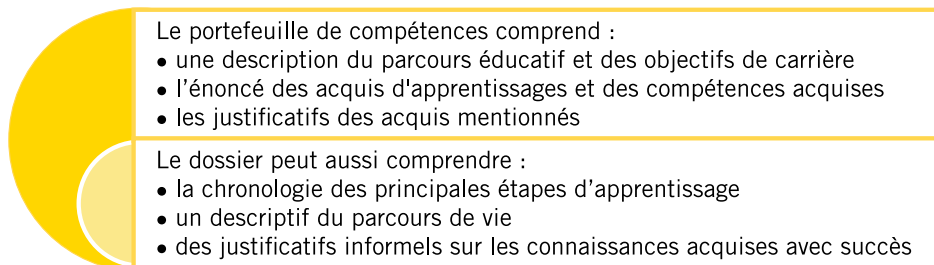
LE SAVIEZ-VOUS ?

Qu'est-ce qu'un portefeuille de compétences pour la VAE ?

C'est un ensemble organisé de supports qui attestent des compétences acquises par l'expérience plutôt que par l'apprentissage formel. Il permet au candidat de participer activement à la collecte des justificatifs et contient différents outils qui renforcent la légitimité globale du processus. De nombreux pays ont fait de ce dossier l'élément central de leur système de validation (Cedefop, 2015).

Le dossier ainsi créé contient toutes les informations pertinentes sur le candidat, sur ce qu'il a appris, comment, quand et où. Il peut comprendre le CV, des références d'employeurs ou de superviseurs (actuels ou passés), des évaluations de performances, des références de collègues, des photos de travaux terminés ou des vidéos de travaux en cours. Les preuves de compétences en gestion peuvent être ajoutées pour les travailleurs indépendants.

Figure 5.1 : Contenu d'un portefeuille de compétences



Source : OIT (2017b: encadré 19).

SUJET DE RÉFLEXION

« En général, nous constatons qu'un bon portefeuille de compétences pour validation, aux yeux des évaluateurs, se caractérise par le fait qu'il est facile à évaluer parce qu'il est construit autour d'acquis spécifiques et concordants » (Cedefop, 2015: 61).

Certains pays s'efforcent de rendre la méthode plus conviviale, en utilisant les **techniques informatiques** pour présenter le portefeuille de compétences de manière électronique et en aidant activement les candidats. La tendance récente est d'utiliser des **portefeuilles de compétences numériques**. Ils permettent de combiner les présentations sous forme de textes, de fichiers audio, de graphiques et de vidéos. Ils contiennent aussi davantage de données, ce qui peut donner au lecteur une meilleure idée des réalisations et des succès de l'apprenant.

Cependant, les portefeuilles de compétences numériques comportent des risques, par exemple la nouveauté technologique du produit peut éclipser l'objectif du portefeuille et l'apprentissage même de la technologie pourrait effacer celui qui résulte de la construction du portefeuille. De plus, un portefeuille numérique risque d'inclure des informations et supports inutiles qui ne proviennent pas entièrement des efforts des candidats (Cedefop, 2015: 61).

L'approche de l'évaluation est également en cours de transformation ; les évaluateurs aident et guident les candidats tout au long du processus, par plusieurs méthodes. Par exemple :

- En Afrique du Sud, Deloitte Consulting a recours à une méthodologie innovante, dite e-portfolio (ou e-VAE), comme alternative au dossier papier pour certifier les compétences des travailleurs dans l'industrie des silos à grains ayant été peu scolarisés (voir l'encadré 13 dans les travaux d'Aggarwal (2015 : 21) pour en savoir plus).
- Les lignes directrices européennes sur la VAE recommandent d'organiser des sessions de groupe pour les candidats sur la préparation des dossiers, qui représente souvent un écueil majeur pour les candidats libres individuels. Ces sessions peuvent être complétées par le tutorat individuel (Cedefop, 2015).

LIEN

Regardez la vidéo sur les e-dossiers pour la VAE : <https://www.youtube.com/watch?v=XSTcqG-5mb0>. Réfléchissez aux avantages d'un e-dossier présentés dans la vidéo.

EXEMPLE**Exemple de portefeuille numérique à l'Université d'Athabasca au Canada, (Centre for Learning Accreditation) (CLA)**

Le CLA prévoit la possibilité de présenter un portefeuille numérique, en plus du portefeuille papier. Le site internet présente également un exemple de ce portefeuille pour l'évaluation et la reconnaissance des acquis (ÉRA). Voir <http://priorlearning.athabascau.ca/e-Portfolio.php>.

5.3.1 Difficultés liées à la méthode du portefeuille de compétences et solutions**SUJET DE RÉFLEXION**

Quelles difficultés la méthode du portefeuille de compétences peut-elle induire ?

Cette méthode pose un certain nombre de problèmes. Les **principaux** sont :

(a) le manque d'assistance dans la préparation du portefeuille de compétences

Selon le Cedefop (2008), c'est le principal obstacle à la préparation du portefeuille.

Stratégie à envisager :

Réunir des groupes de candidats pour partager leurs expériences et apprendre les uns des autres, ce qui leur permet de préparer leur propre portefeuille de VAE avec plus d'assurance. Ces rencontres peuvent être complétées par des tutorats individuels (Cedefop, 20015: 61).

(b) La langue, complexité pour ceux qui ont peu d'instruction scolaire

Elle peut constituer un obstacle supplémentaire à la réalisation des portefeuilles. Cette tâche, qui paraît compliquée ou dont l'effort paraît immense, dépasse souvent les candidats et les décourage. En outre, certains candidats peuvent ne pas avoir les compétences nécessaires pour passer les examens écrits. Bowman et ses collègues (2003) déplorent également le fait que les guides et les processus existants en matière de VAE sont trop abstraits et truffés de jargon pour bien des candidats éventuels (Aggarwal, 2015).

Stratégie à envisager :

Prévoir des conseillers qualifiés qui proposent une assistance active et simple, ayant les compétences nécessaires dans la langue locale et celle du pays. Ces conseillers sont également généralement au courant des critères à satisfaire et des possibilités de traduction (dans le cas des documents étrangers pour les migrants ou des migrants de retour)).

(c) L'absence de justificatifs (indisponibilité des documents, notamment pour les personnes issues de l'économie informelle ou les réfugiés)

La méthode du portefeuille de compétences peut être très lourde en termes de justificatifs et de documents à rassembler, notamment pour les candidats issus de l'économie informelle, ceux qui ont reçu peu d'éducation formelle ou les migrants et réfugiés.

Stratégie à envisager :

Vu le recours croissant aux portefeuilles de compétences, les candidats peuvent maintenant se tourner vers des moyens plus simples pour fournir les preuves nécessaires, en quelques pages seulement, pour démontrer leur capacité à remplir les critères, dans la mesure du possible. Des discussions sont en cours dans de nombreux pays sur la manière d'améliorer les méthodes d'évaluation du portefeuille afin de le rendre plus ouvert et plus transparent et permettre aux candidats de mieux décrire leurs compétences actuelles et leur motivation (Singh, 2015).

(d) Coûts et difficultés de traduction des documents - en particulier pour les migrants.

EXEMPLES

Le **Japon** utilise un type de dossier qui ressemble à un CV et sert à regrouper l'apprentissage non-formel et informel acquis par l'emploi.

L'un des outils utilisés au **Portugal** est une évaluation biographique sous forme de récit qui permet aux candidats de présenter leurs expériences de manière moins formelle.

En **Australie**, on a de plus en plus souvent recours aux portefeuilles électroniques pour obtenir une validation ou des crédits en vue d'une certification formelle d'EFTP. Les auto-évaluations en ligne permettent aux candidats d'estimer leurs chances d'accéder à des métiers réglementés ou à des cours (Singh, 2015 : 169).

CIBLER LES GROUPES DÉFAVORISÉS

Canada : les portefeuilles holistiques

Au Canada, l'éducation relève de la compétence des provinces. Par conséquent, les démarches en matière de validation diffèrent largement d'une province à l'autre – et la reconnaissance des certifications doit être négociée entre les provinces.

Pour remédier aux inégalités systémiques existantes, la VAE au Saskatchewan bénéficie d'une approche différente de l'évaluation et des portfolios : les portefeuilles holistiques. Elle permet d'évaluer les acquis des personnes qui n'ont pas la capacité d'identifier ou d'exprimer leur expérience (apprentissage non-formel ou informel) sous forme d'acquis.

Cette démarche intégrale repose sur **une forme narrative et une réflexion** dans laquelle le candidat est guidé. On l'appelle également « voyage à la découverte de soi ». Pendant la phase de réflexion, les candidats redéfinissent souvent le récit de leur vie, leurs expériences et, implicitement, leurs compétences dans la pratique. Il s'agit donc d'un processus qui permet d'extraire des compétences importantes, aide les candidats à acquérir (ou à retrouver) un sentiment d'identité et a un effet apaisant en permettant de mettre par écrit le savoir traditionnel. Cette approche est particulièrement importante pour les populations indigènes et les peuples premiers du Canada. Au Saskatchewan, elle a été réalisée avec des employés du secteur de la santé issus des peuples premiers, afin de les accompagner dans leur parcours professionnel.

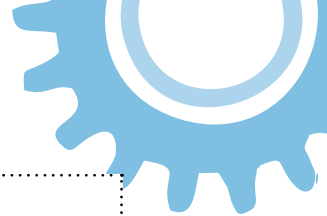
Une fois que les bases du récit et de la réflexion sont jetées, le portefeuille holistique, qui met l'accent sur les forces, les talents et les comportements de la personne, se construit. Dans ce processus, les candidats peuvent choisir les grandes rubriques et le ton à donner à l'ensemble. La constitution de ce type de portefeuille amène à réfléchir et à prendre la mesure de ses savoirs, compétences (transposables) et attitudes ; elle réunit les justificatifs et donne un aperçu de ce que le candidat veut faire. Une fois le processus et le portefeuille achevés, les candidats peuvent procéder à une évaluation formelle.

Comme pour les autres méthodes d'évaluation, le portefeuille holistique nécessite et prévoit une **formation pour les animateurs du processus**. Ceux-ci doivent créer leur propre portefeuille dans le cadre de leur formation. Un guide intitulé *A journey of self-discovery (Voyage à la découverte de soi)* destiné à l'animateur comprend des conseils sur les activités et des exercices axés sur les valeurs pour guider la réflexion et puiser dans le savoir traditionnel.

La mise en œuvre de l'approche holistique du portefeuille a permis des observations intéressantes :

- cette démarche suscite l'adhésion : alors qu'ils n'avaient pas à le faire, des aînés présents lors d'un atelier se sont mis à créer leur propre portefeuille afin d'y consigner leurs savoirs traditionnels ;
- l'observation du processus permet de constater une transformation significative chez les candidats ;
- alors que la proportion des portefeuilles avec justificatifs complets est faible, celle des portefeuilles holistiques atteint un taux élevé ;
- cette démarche tend à unir les familles.

Ce type de dossier pourrait également être bénéfique pour les réfugiés et les migrants.



NOTES POUR LES FORMATEURS (UF 5 : 5.2, 5.3)

- (a) **Contribution d'un expert/entretien avec un expert** : prévoyez la présence d'un expert spécialiste des méthodes d'évaluation pendant la session. Si cela n'est pas possible, cette partie peut être menée sous forme d'un entretien par visioconférence, tel que Skype ou autre (vérifiez la qualité et la stabilité de la connexion Internet son et vidéo). La meilleure solution serait d'engager un expert qui travaille dans une institution effectuant des évaluations ou un conseiller en VAE, qui guide les candidats dans la collecte des justificatifs. Avant la session, donnez-lui un aperçu du groupe et des instructions claires sur le sujet à couvrir (méthodes d'évaluation, méthode du dossier). Si vous préférez, vous pouvez également lui demander de présenter en 15 minutes les différentes méthodes d'évaluation, puis mener un entretien avec lui sur ce sujet avec quelques exemples concrets et donner un aperçu de la méthode du dossier et des difficultés associées. Essayez d'organiser la scène un peu différemment du reste de la formation, par exemple en prévoyant deux fauteuils confortables pour l'entretien et la partie questions-réponses avec l'expert. S'il n'est pas possible d'inviter un expert sur le lieu de la formation, envisagez de mener l'entretien et la séance de questions-réponses par visioconférence, tout en permettant aux participants de poser des questions pertinentes. Si aucune des solutions ci-dessus n'est possible, faites vous-même un exposé adapté aux sujets qui précèdent.

Durée : 40 minutes.

- (b) **Travail en groupe et présentations** : expliquez aux participants que vous voulez qu'ils réfléchissent concrètement à ce que les candidats pourraient mettre dans un portefeuille de compétences destiné à faire reconnaître leurs acquis. Formez trois groupes et attribuez à chacun d'eux une personne fictive avec son profil. Par exemple :
- Ralph, infirmier aux Philippines, qui a accumulé six ans d'expérience dans des centres de réhabilitation en Norvège et en Suède, veut s'inscrire à une certification de kinésithérapeute.
 - Maria, 56 ans, qui s'est occupée d'enfants en âge d'aller à la maternelle pendant environ 13 ans en tant que gouvernante privée et a suivi quelques formations courtes sur l'éducation de la petite enfance, veut essayer d'obtenir une certification.
 - James, mécanicien, qui a travaillé pendant 10 ans dans un atelier automobile en Afrique du Sud sans aucune certification et cherche à obtenir une VAE (ou VAE pour artisans, comme on l'appelle là-bas) pour pouvoir évoluer sur le marché du travail.

Fournissez à chaque groupe un ou deux tableaux et des marqueurs. Demandez-leur de créer le portefeuille de leur candidat en indiquant le type d'informations, de justificatifs, etc. qu'ils y incluraient. Demandez-leur d'être créatifs et de sortir des sentiers battus. Si nécessaire, ils peuvent également préciser certains cours ou formations de courte durée que le candidat aurait pu suivre. Donnez-leur 20 minutes pour compléter le dossier, puis demandez aux groupes de présenter leurs résultats. Discutez avec les autres et complétez (par exemple avec des fiches de couleur) en cas d'oubli d'information éventuellement importante ou pour ajouter des choses utiles. Si possible, faites le rapprochement avec la présentation de l'expert.

Variante : sous forme d'exposé. Posez des questions pour faire intervenir les participants.

- (c) **Synthèse** : résumez ce qui a été vu dans l'UF 5 et reprenez les principales connaissances à acquérir. Soulignez le fait que l'évaluation de la VAE doit être souple et adaptée à l'objectif. La qualité de l'orientation et des conseils peut être cruciale pour la réussite du candidat. Concluez.

Durée : 70 minutes (ou 50 minutes avec la variante au lieu du travail de groupe).

Liste des documents à distribuer

5.1 Création d'un portefeuille de compétences

Lectures complémentaires conseillées

Yang, J. 2015. *Recognition, validation and accreditation of non-formal and informal learning in UNESCO member states* (Hambourg, Allemagne, Institut de l'Unesco pour l'apprentissage tout au long de la vie).

Liens :

Vidéo: *Improving skills and job prospects for Jordanian and Syrian construction workers* (OIT).

Disponible à l'adresse suivante :

https://www.youtube.com/watch?feature=player_embedded&v=NIIdRUkRthfs

Vidéo: *Background to the situation: Syrian refugee crisis puts pressure on Jordan's labour market* (OIT).

Disponible en ligne : <https://www.youtube.com/watch?v=3PxcyRarpAk>

Vidéo: *Using an e-portfolio for RPL* (Australian Flexible Learning Framework).

Disponible à l'adresse suivante : <https://www.youtube.com/watch?v=XSTcqG-5mb0>

Vidéo: *The Quality Assurance Agency for Higher Education*. Non datée.



UNITE DE FORMATION 6

Comment savoir si le système fonctionne ?

Unités de formation	Durée
Faire connaissance	
Unité de formation 1 : Qu'est-ce que la VAE et pourquoi est-elle importante ?	
Unité de formation 2 : Comment construire un système de VAE : présentation des éléments de base	
Unité de formation 3 : Participation des parties prenantes : qui est concerné par la VAE et de quelle manière ?	
Unité de formation 4 : Quels sont les écueils liés à la mise en œuvre des systèmes de VAE ? Comment les surmonter ?	
Unité de formation 5 : Quels sont les éléments clés des méthodologies d'évaluation des candidats ?	
Unité de formation 6 : Comment savoir si le système fonctionne ?	
6.1 Système de suivi et d'évaluation de la VAE : Introduction	1.5 heures
6.2 Quelles informations et données faut-il recueillir pour assurer le suivi et l'évaluation de la VAE ?	
6.3 Mesurer les résultats : exemples, points de vue et difficultés	
Synthèse et conclusions	

Acquis d'apprentissage visés : Unité de Formation 6

À la fin de cette unité, les participants sauront :

- faire valoir qu'il est important de suivre et d'évaluer (S&E) les systèmes de VAE qui représentent un domaine d'action stratégique qu'il faut gérer et piloter pour en obtenir de bons résultats
- préciser les données et les informations nécessaires à recueillir en termes de résultats et d'impact
- identifier le type d'indicateurs utiles pour différents acteurs (candidats/diplômés, employeurs, établissements de formation)
- décrire les problèmes liés aux données et proposer des solutions.

Plan de l'UF 6 : suivi et évaluation (S&E)

Sujet	Durée en minutes	Méthodes	Matériel
6.1 Système de suivi et d'évaluation pour la VAE : introduction	10	Présentation et discussion interactive	Projecteur, écran (mural), ordinateur portable, PPT
6.2 Quelles sont les informations et les données à recueillir pour le suivi et l'évaluation de la VAE ?	20 30 20 (45) (20)	Présentation, vidéo et discussion Travail en groupe sur les indicateurs Présentations des groupes, synthèse <i>Variante (a)</i> : table ronde avec des diplômés issus de la VAE <i>Variante (b)/complément</i> (pour les groupes plus avancés) : travaux en groupe sur les indicateurs	Haut-parleurs, accès Internet ou vidéo téléchargée, PPT, documents 6.1-6.3 imprimés, tableaux blancs, marqueurs Lauréats de la VAE pour le panel
6.3 Mesurer les résultats : exemples, points de vue et difficultés	20	Présentation et discussion en plénière	PPT ou série de tableaux (préparés à l'avance)
Durée totale	100 minutes (1,5 heures +) (2 heures avec la <i>variante (b)/le complément</i>)		

Questions clés

- Quels sont les niveaux de S&E qui existent ?
- Pourquoi est-il important de faire un S&E des systèmes de VAE ?
- Quels types d'informations faut-il recueillir (indicateurs) ?
- Quels instruments peuvent servir au S&E ?
- Quelles sont les informations disponibles pour le S&E de la VAE ?



6.1 Système de suivi et d'évaluation (S&E) de la VAE : Introduction

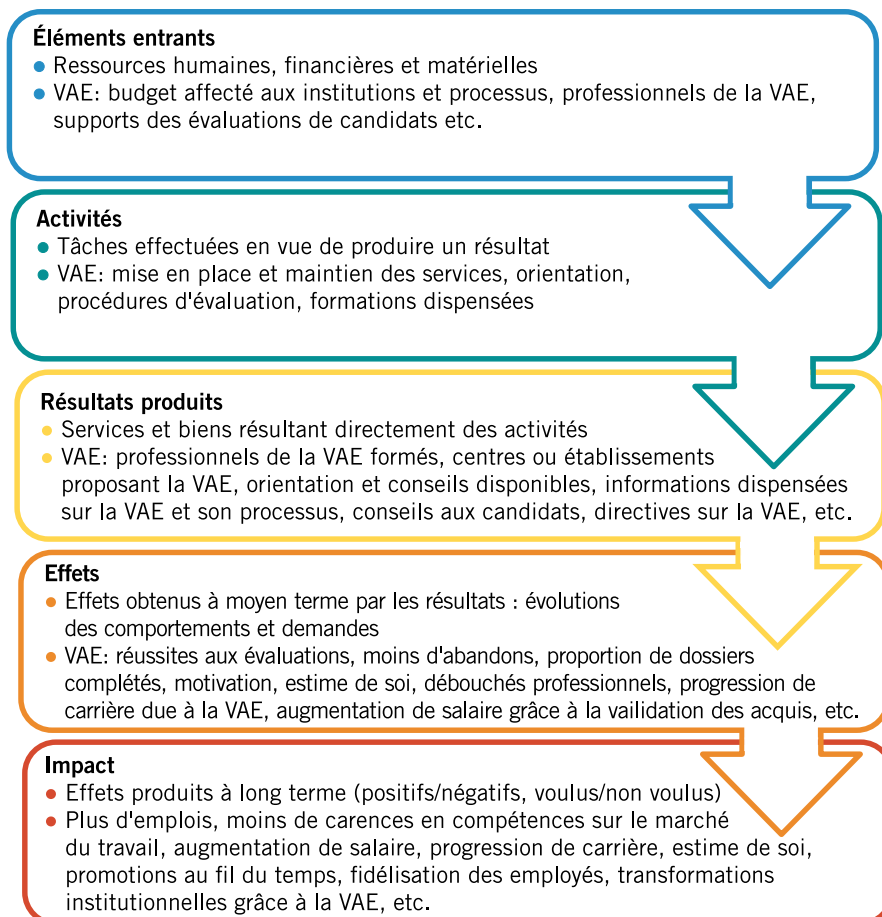
6.1.1 Qu'est-ce que le S&E ?

Suivi a pour sens l'examen systématique et habituel d'une intervention et la communication d'informations (prédéfinies) à son sujet. Les informations qui font l'objet d'un suivi peuvent concerner les ressources (financières, matérielles, humaines, etc.), les activités, les résultats, les effets et les impacts (voir la chaîne figure 6.1). Elles peuvent également se rapporter à des problèmes ou à des conséquences émergentes, ainsi qu'au contexte interne et externe (y compris les risques éventuels) dans lequel l'intervention s'inscrit. Les informations ainsi suivies permettent d'évaluer si une intervention est sur la bonne voie, d'identifier tout problème et de le corriger en temps utile.

L'évaluation du système doit être effectuée régulièrement et vise à produire une analyse critique globale sur le bien-fondé, la valeur ou l'importance d'une intervention. Les constats servent principalement à éclairer les décisions concernant une intervention (ou une orientation) spécifique, mais aussi à aiguiller les investissements et la planification futurs nécessaires (Peersman et al., 2016)

Le suivi et l'évaluation sont deux choses différentes mais complémentaires. Ils produisent différents types d'informations – et l'évaluation s'appuie sur les informations issues du suivi pour aboutir à certaines conclusions. Ensemble, ils forment un processus qui va de l'un à l'autre. Alors que le suivi est continu et balise les progrès, l'évaluation est un jugement sur la situation à un instant donné.

Figure 6.1: La chaîne des résultats de la VAE



6.1.2 Pourquoi suivre et évaluer un système de VAE ?

Les informations recueillies à partir du suivi et de l'évaluation des systèmes de VAE permettent :

- de faire le point sur les progrès de mise en œuvre et de l'intervention
- de tirer les leçons de la mise en œuvre
- de mettre en place des mesures de correction, selon les informations recueillies pour le pilotage et la gestion
- d'assurer la participation effective de tous les acteurs
- de faciliter l'affectation de ressources pour les pouvoirs publics et les employeurs
- de connaître et de comprendre précisément qui bénéficie de la VAE et de quelle manière
- d'établir et d'examiner les évolutions et les effets à long terme (impact) au plan sociétal
- de faire connaître ces effets et d'aider à projeter une meilleure image de la VAE, et ainsi d'assurer l'adhésion des acteurs concernés.

Le S&E sert à développer :

- **le partage de l'information** (transparence et responsabilisation)
- **la sensibilisation et la confiance accordée à la VAE**, ce qui contribue à améliorer son image et donne confiance en ses instruments
- **l'assurance qualité**, qui permet d'améliorer le système de VAE, sa gestion et sa mise en œuvre. Par exemple :
 - ▶ en instaurant des mesures correctives (sur la direction prise par le système, les procédures, les priorités stratégiques, etc.)
 - ▶ en modifiant le cours de la mise en œuvre, dont les structures institutionnelles, la participation des acteurs, l'amélioration de la performance et autres facteurs influant l'affectation des ressources.

RENOI

Les principales fonctions du S&E sont à rapprocher de l'**assurance qualité de la VAE** (voir également les UF 2 et 4).

6.2 Quelles informations et données faut-il recueillir pour assurer le suivi et l'évaluation de la VAE ?

6.2.1 Quelles sont les données et informations disponibles ?

Peu de pays recueillent et analysent systématiquement ce genre d'informations et nombre d'entre eux reconnaissent qu'ils n'ont pas assez de données sur les effets de la VAE pour se faire une idée précise du succès de la mise en œuvre de la VAE.

Néanmoins, il existe quelques bases de données ponctuelles et locales dans les centres d'évaluation et les entreprises. Toutefois, ces données sont souvent recueillies à des fins administratives et non pour faire l'analyse des retombées positives (à long terme) (Recotillet et Werquin, 2009). Les statistiques actuellement recueillies sur la VAE au fil du temps (par exemple par une enquête longitudinale) sont insuffisantes.

Certains programmes pilotes ou interventions existants ont réalisé des **études de cas et des études de suivi** sur le devenir des candidats et les avantages qu'ils ont tirés de la VAE. Toutefois, ces études se font



principalement au niveau sectoriel, couvrant soit un secteur éducatif donné (par exemple l'enseignement supérieur) soit une profession spécifique dans certains pays. Comme les échantillons sont petits et non significatifs sur le plan statistique (et, en général, sans groupe témoin permettant de comparer l'évolution de ceux qui se trouvaient dans une situation semblable et n'ont pas bénéficié de la VAE), les informations disponibles ne permettent pas de tirer des conclusions entre secteurs ou entre pays sur la VAE.

Il est donc essentiel de s'intéresser davantage au suivi et à l'évaluation des systèmes de VAE et de prévoir des dispositifs associés, ou d'ajouter la collecte d'informations sur la VAE aux systèmes de S&E existants.

Étant donné le manque de suivi et d'évaluation systématique dans la plupart des pays, cette section portera sur les dispositions à prendre au minimum pour évaluer si le système de VAE fonctionne.

EXEMPLE

Dans le cas de la **Nouvelle-Zélande** et de l'**Australie**, aucune donnée n'est disponible, car l'évaluation des candidats à la VAE fait partie du système de transfert de crédits et ne se distingue pas des évaluations traditionnelles. Au **Canada**, il est difficile de trouver des statistiques permettant de mesurer la performance du système PLAR. Le **Danemark** indique qu'il n'a pas effectué d'analyses quantitatives ou qualitatives systématiques des données relatives aux résultats et à l'impact de la VAE (Singh, 2015).

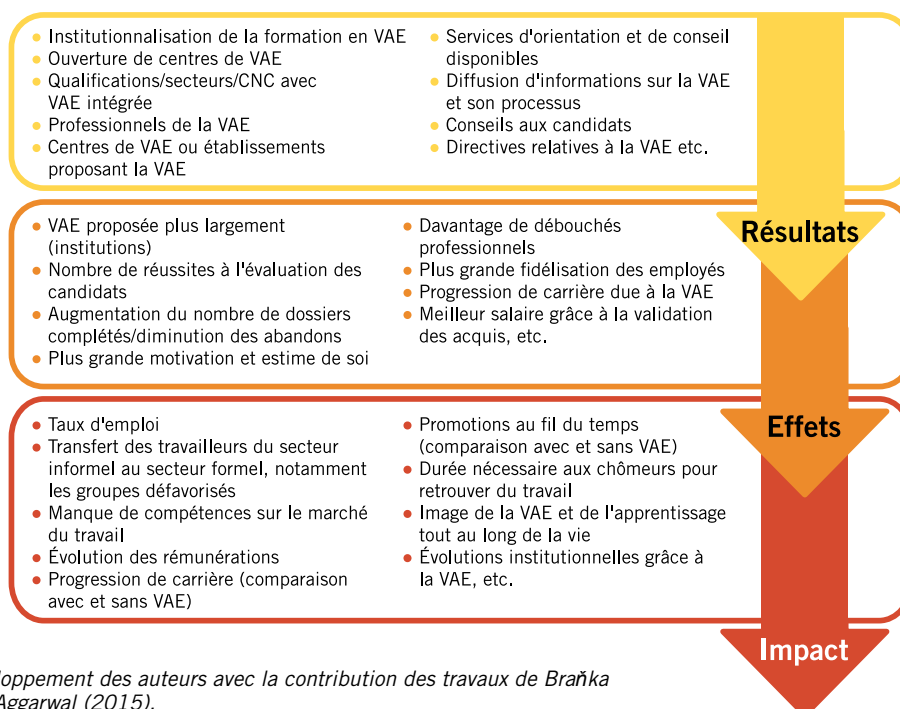
LIENS

Regardez la vidéo : *Exploding the myths of RPL*, sur <https://www.youtube.com/watch?v=SZ5gNaskgv4> (6'32 - 9'03), pour voir un exemple de retombées positives. Prenez note de ce que disent les différents acteurs à propos des raisons du succès de la VAE et des changements qu'elle a apportés.

6.2.2 Quelles sont les informations et les données à recueillir ? Par qui ?

Les informations à recueillir sur les résultats, les effets et l'impact de la VAE peuvent servir tant au suivi qu'à l'évaluation du système. En fonction du champ d'application de l'étude, certains des aspects indiqués dans la figure 6.2 peuvent correspondre à un suivi ou à une évaluation.

Figure 6.2 : Indicateurs de performance de la VAE



Source : développement des auteurs avec la contribution des travaux de Braňka (2016a) et d'Aggarwal (2015).

6.2.3 Outils et méthodes utiles pour la collecte de données pour le S&E

Les méthodes de collecte de données peuvent être **quantitatives et qualitatives**. Les informations seront, dans la plupart des cas, stockées dans une base de données. Elles doivent être ventilées dans la mesure du possible, par exemple en fonction du sexe, de l'âge, du secteur, de la zone géographique, etc. (dans le respect des principes de protection des données, s'il y a lieu). Toutes les bases de données doivent être gérées et mises à jour continuellement.

CIBLER LES GROUPES DÉFAVORISÉS

Toutes les informations à collecter dans le cadre des actions de suivi et d'évaluation doivent être ventilées par sexe, âge, type de certification, certification complète ou partielle, secteur, le cas échéant, et si le travailleur était employé dans le secteur informel ou formel (Aggarwal, 2015). La structure du système de S&E doit donc dès le départ prévoir de faire ces différenciations (et inclure également des informations sur les groupes vulnérables).

Ce n'est que si les systèmes de S&E couvrent spécifiquement les groupes vulnérables ou défavorisés qu'il sera possible d'en tirer des informations adaptées et de suivre leur situation au fil du temps. Ces informations permettent d'identifier les dispositifs qui fonctionnent ou non pour ces groupes (n'améliorent pas leur situation) et d'affiner utilement les actions entreprises en matière de VAE.

Voir aussi sur le site allemand « Reconnaissance en Allemagne »

(<https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/en/index.php>) un exemple d'approche spécifiquement ciblée, vue dans l'UF 4.

Différentes méthodes de collecte de données s'appliquent au S&E, en fonction des informations requises. Par exemple, le suivi des activités et des résultats nécessite de recueillir des informations (dans une base de données) telles que le nombre de participants, ventilées par sexe, âge, etc., des informations pour évaluer l'action de la VAE, par exemple nombre de demandeurs pour un type de service, ventilées comme indiqué ci-dessus.

Il est plus compliqué de rassembler des informations sur les effets et l'impact à des fins de S&E. Couvrir toutes les méthodes de collecte de données possibles pour le S&E dépasserait le cadre de cette UF. L'enquête, de préférence longitudinale, reste la méthode statistique la plus importante. Dans la mesure du possible, elle doit être réalisée sur un échantillon statistiquement significatif et inclure un groupe témoin (groupe similaire d'individus n'ayant pas connu la VAE pour comparer et faciliter l'exclusion ou l'identification d'autres facteurs contextuels), généralement sous forme de questionnaire normalisé.

Les études de suivi, qui permettent de suivre le devenir des lauréats, plusieurs années ou même plusieurs décennies plus tard, et d'établir leur évolution dans le temps, constituent une autre méthode possible, qui peut s'appuyer sur les données d'une enquête antérieure. Les informations sur les lauréats qui sont conservées au fil du temps facilitent les études sur le suivi et l'évaluation de l'impact.

Les entretiens et les **études de cas** sont des méthodes d'évaluation plus qualitatives, qui servent souvent à compléter les enquêtes quantitatives, lorsqu'il en existe. Leur significativité statistique est une difficulté qui, dans la plupart des cas, ne peut pas être résolue. Néanmoins, ces méthodes peuvent également servir à faire des comparaisons avant et après la VAE, par exemple en interrogeant le candidat sur ses impressions, par l'auto-évaluation, en demandant les niveaux de salaire actuels, etc. avant la VAE afin de faciliter la comparaison ultérieurement. Il est également important de réfléchir à des moyens indirects de mesure, comme la demande en formation aux procédures d'évaluation, etc. (Braňka., 2016a: 46)

Les données recueillies sur les thèmes énumérés dans le tableau 6.1 peuvent aider à cerner l'impact de la VAE, ses effets à long terme et les évolutions à différents niveaux (candidats, employeurs, prestataires en formation et pouvoirs publics).



6.2.4 Quel type d'informations faut-il recueillir ?

Tableau 6.1 : Mesure de l'impact de la VAE à différents niveaux

AU PLAN PERSONNEL :

- Productivité
- Confiance en soi, activation et motivation
- Situation professionnelle avant et après la validation des acquis
- Emploi occupé avant et après la validation des acquis, lien avec la VAE*
- Salaire avant et après la validation des acquis
- Formation/éducation commencée et obtenue après la validation des acquis*
- Acceptation par les employeurs des compétences reconnues par le certificat de VAE

SUR LES EMPLOYEURS :

- Évolution du nombre de postes vacants difficiles à pourvoir et évaluation (sous forme d'avis) des employeurs sur l'influence de la validation des compétences sur cette évolution
- Évolution du nombre d'accidents avant et après la validation*
- Évolution de la proportion de travailleurs qui respectent la réglementation*
- Durée moyenne de la procédure d'embauche ; durée moyenne de publication des offres d'emploi*
- Productivité du personnel*
- Motivation du personnel*
- Évolution des dépenses des établissements pour la VAE

SUR LES PRESTATAIRES DE FORMATION :

- Évolution du nombre de nouveaux cours développés et commercialisés sur la base de la VAE
- Changements dans les services (orientation et conseils) destinés aux candidats à la VAE
- Évolution du nombre de participants aux cours développés et commercialisés sur la base de la VAE
- Évolution des profils du personnel et des effectifs*
- Changements dans le nombre de certificats et de certifications délivrés sur la base de la VAE

SUR LES PRIORITÉS GOUVERNEMENTALES* :

- Croissance du PIB ; croissance de la productivité au niveau des entreprises ; croissance des ventes et de la production totale du secteur ; croissance des exportations du secteur ; croissance des produits du secteur
- us grande mobilité du travail (par métier, sectorielle, territoriale)
- Diminution du taux de chômage – au total et/ou pour des groupes spécifiques (du fait de la VAE)
- Meilleure concordance entre compétences et emplois pour des groupes cibles spécifiques (du fait de la VAE)
- Évolution des postes vacants difficiles à pourvoir signalés par les employeurs
- Évolution des indices sur l'inégalité ; différence de salaires ; pauvreté, etc.
- Comparaison entre les travailleurs migrants et les nationaux en termes de :
 - ▶ situation relative à l'emploi
 - ▶ surqualification/sous-qualification
 - ▶ niveau de revenus
- Intérêt accru envers l'EFTP et inscriptions en hausse
- Participation accrue à l'apprentissage tout au long de la vie
- Diminution du degré d'informalité pour les métiers/secteurs visés par la validation des compétences
- Évolution de la proportion de personnes ayant les certifications requises dans ces métiers
- Évolution du nombre d'accidents ou autres problèmes liés à ces métiers

*Note: *la relation et l'attribution à la VAE doivent être établies, par exemple par comparaison avec les données de groupes témoins, car d'autres facteurs pourraient influencer ce résultat.*

Source : adapté des travaux de Braňka (2016b.)

Les impacts escomptés doivent être mesurés. Par conséquent, les informations requises doivent être traduites en indicateurs, les informations associées doivent être recueillies (par exemple par des enquêtes) et évaluées par des méthodes économétriques. Braňka (2016b) a détaillé les informations nécessaires en fonction des différents acteurs : candidats, employeurs et établissements d'éducation et de formation. Ces informations sont reprises sous une forme modifiée dans les figures 6.3-6.5.

Figure 6.3 : Informations de suivi et d'évaluation à recueillir (indicateurs) sur les candidats





Figure 6.4 : Informations de suivi et d'évaluation à recueillir sur les employeurs

Questions relatives à l'impact

Information to be gathered

La VAE a-t-elle accéléré le processus de recrutement ? A-t-elle permis de mieux faire concorder les compétences et les postes disponibles ?



Durée moyenne de recrutement (à comparer au groupe témoin)



Efficacité perçue de la concordance

La productivité des employés a-t-elle augmenté ? Sont-ils plus efficaces dans leur travail ? Assument-ils des tâches plus difficiles ?



Productivité perçue par l'employeur



Moral de l'employé, travail en équipe (employeurs/employés)

La VAE améliore-t-elle le respect des consignes de sécurité et autres règles du lieu de travail ?



Proportion d'employés qui adhèrent aux consignes (à comparer au groupe témoin)



Pourcentage d'accidents avant et après la VAE (à comparer)

Les départs ont-ils diminué et le taux de fidélisation a-t-il augmenté du fait de la VAE ?



Taux de fidélisation et de départs – comparaison avant et après la VAE (à comparer au groupe témoin)

Combien d'employeurs recrutent sur certifications obtenues par la VAE et quelle valeur leur accordent-ils ?



Proportion d'employeurs qui recrutent sur certifications obtenues par la VAE



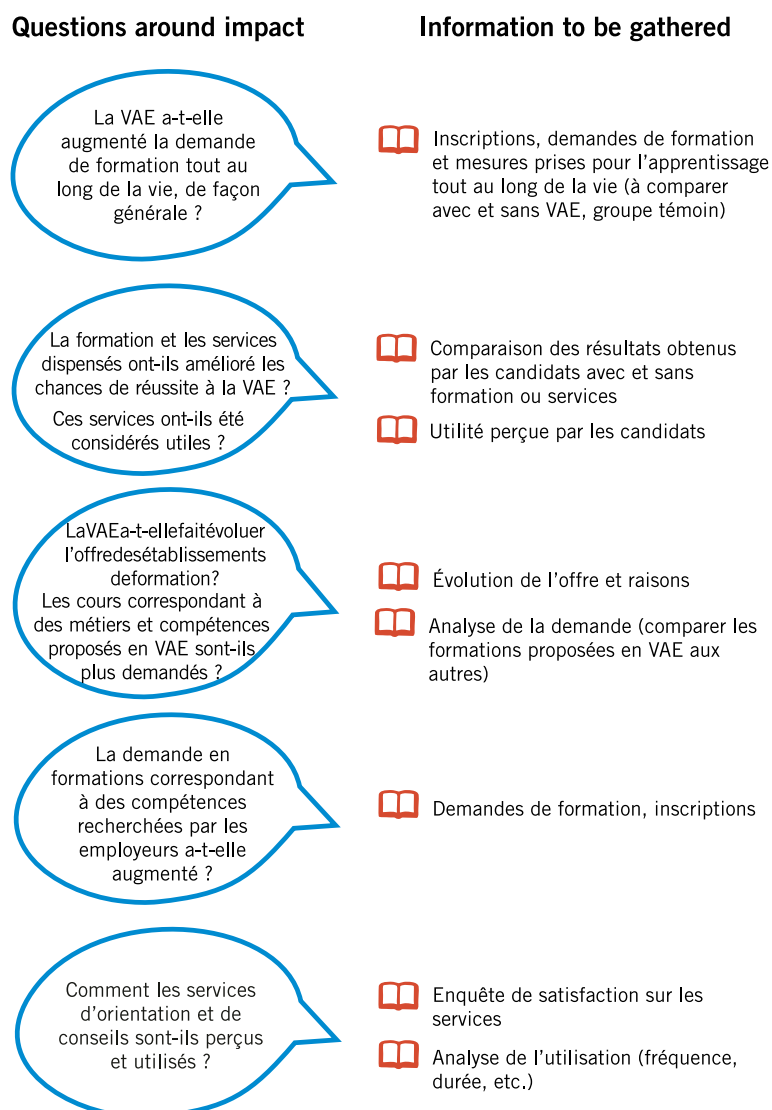
Analyse du poids accordé à ces certifications dans le recrutement

Les certifications obtenues par la VAE sont-elles utilisées ou demandées par les conseillers d'orientation professionnelle et pour faire concorder les emplois et les compétences ?



Informations sur l'utilisation des certifications obtenues par la VAE dans les analyses et comptes-rendus des services d'orientation professionnelle et d'emploi

Figure 6.5 : Informations de suivi et d'évaluation à recueillir sur les établissements d'éducation et de formation





NOTES POUR LES FORMATEURS (UF 6 : 6.1 et 6.2)

- (a) **Entrée en matière** : présentez la section 6.1 « Qu'est-ce que le S&E ? ». Faites participer les stagiaires en posant des questions qui leur donnent à réfléchir avant de développer un point.
- (b) **Discussion** : développez la chaîne de résultats et les exemples par un dialogue interactif à base de questions avec les participants. Montrez la figure 6.1 et expliquez-la brièvement, en complétant ce qui a été dit.
- (c) **Vidéo** : Regardez la vidéo sur les retombées positives avec les participants, <https://www.youtube.com/watch?v=SZ5gNaskgv4>, *Exploding the myths of VAE* (6'32-9'03). Pendant le visionnement, demandez aux participants de noter ce que les acteurs disent sur les raisons pour lesquelles la VAE est une réussite et ce qui a changé. Discutez avec eux pour savoir s'il s'agit de résultats, d'effets ou d'impact.
- (d) **Galerie d'impact - travail en groupe** : présentez brièvement les informations et les outils de suivi et d'évaluation (avec un court diaporama). Pour approfondir le sujet avec les participants, placez dans différents coins de la salle quatre tableaux numérotés de 1 à 4 avec les intitulés suivants : Informations sur l'impact ; Individus - Informations sur l'impact ; Employeurs - informations sur l'impact - Prestataires en éducation et formation. Faites quatre groupes. Demandez à chaque groupe de trouver son tableau, numéroté en conséquence, de discuter et de noter l'impact que l'on souhaite analyser à ce niveau et ce que l'on souhaite savoir pour déterminer si la VAE donne les résultats désirés. Donnez-leur 5 minutes, puis faites-les passer au tableau suivant. Demandez-leur de lire et d'ajouter leurs propres idées. Faites-les tourner jusqu'à ce que tous les groupes aient travaillé sur tous les tableaux.
- (e) **Présentation et discussion** : allez avec les participants d'un tableau à l'autre - ou accrochez les feuilles sur un tableau d'affichage ou des supports placés côte à côte à l'avant de la salle. Passez en revue les informations notées, discutez des constats avec les participants et complétez, si nécessaire.

Variante (a) : table ronde avec des lauréats de la VAE : ceci dépend de l'endroit où la formation a lieu. Si la formation a lieu en Europe, pensez à demander si l'un des participants qui est passé par la VAE dans un pays en développement peut faire partie du panel. S'il n'y a pas eu de table ronde avec des lauréats de la VAE auparavant, cette idée peut servir à souligner la question de l'impact. Outre les questions sur les avantages et les inconvénients de la VAE qu'ils ont rencontrés, demandez aux diplômés ce que la VAE a changé dans leur vie, comment ces changements se sont manifestés et s'ils ont participé à une étude de traçage sur leur devenir ou à une enquête, pour autant qu'ils le sachent. Vous pouvez également demander au panel de parler de la perspective du candidat sur la facilité, la complexité, l'utilité, etc. du système et du processus en place dans leurs pays.

Durée : 45 minutes.

Variante (b) ou complément pour un groupe avancé : travail en groupe sur les indicateurs : Répartissez les participants en trois groupes (ou quatre, si nécessaire, en ajoutant un groupe « pouvoirs publics ») : « candidats », « employeurs », et « établissements d'éducation et de formation ». Remettez à chaque groupe le document correspondant (6.1 - 6.3). Passez en revue avec tous les participants les questions données à chaque groupe. Demandez-leur s'ils souhaitent ajouter un aspect ou un sujet. Discutez des propositions et complétez, le cas échéant. Fournissez à chaque groupe un tableau et des marqueurs. Demandez-leur de constituer la liste des indicateurs à discuter, ce qu'il faut mesurer et analyser pour répondre à la question posée (donnez un exemple, tel que le niveau de salaire avant et après la VAE, l'estime de soi avant et après la VAE, etc.) Donnez-leur 15 minutes pour cette tâche. Demandez aux groupes de présenter leurs conclusions.

6.3 Mesurer les résultats : exemples, points de vue et difficultés

Cette section présente une sélection d'informations disponibles pour le suivi et l'évaluation de la VAE en termes de résultats, d'effets et d'impact. Comme indiqué précédemment, les informations disponibles ne sont toutefois ni systématiques ni comparables.

De plus, elles ne portent que sur certains aspects, par exemple l'adoption de la VAE par les candidats et dans les établissements – ce qui, d'un point de vue purement quantitatif, est très révélateur en ce qui concerne les effets positifs réels (résultats et impacts) de la VAE.

EXEMPLE

L'Inde a créé un portail en ligne pour suivre la progression d'un candidat depuis l'inscription jusqu'à la certification et elle améliore encore ce système en y ajoutant un module sur la situation des candidats après la certification. Chaque prestataire devra suivre et saisir la situation professionnelle des candidats sur le portail (Aggarwal, 2015). Cela permettra ensuite d'allier le suivi des résultats à celui des effets.

Le nombre de personnes qui font une demande de VAE et de celles qui complètent le processus est plutôt élevé en **France**. Depuis l'introduction du système en 2002, 136 000 personnes ont obtenu une certification par la VAE, selon Paulet (2013). Différents ministères (enseignement supérieur et recherche, agriculture, action sociale et santé, emploi, jeunesse et sports, défense, culture et affaires maritimes) ont un rôle à jouer dans l'admission des candidats et l'octroi de la certification.

En **Afrique du Sud**, le nombre total de certifications délivrées entre 1995 et 2004 a augmenté au rythme annuel de 4,3 % en moyenne, la croissance la plus forte étant pour les premières certifications universitaires en quatre ans, les certifications universitaires de spécialisation et les maîtrises. Les organismes d'assurance qualité pour l'éducation et la formation ont fait des progrès significatifs ces dernières années et ont déjà mis en ligne les dossiers de 2,7 millions d'apprenants entre 2006 et 2010.

L'Autriche a également signalé le degré d'intérêt et fourni des données types pour un certain nombre d'initiatives et de mécanismes (Brandstetter et Luomi-Messerer, 2010). Chaque année, plus de 800 candidats obtiennent le premier cycle de l'école secondaire (Hauptschule) dans l'école de la deuxième chance ; 5 300 personnes environ passent annuellement l'examen de fin d'apprentissage « Lehrabschlussprüfung » (LAP) dans l'école de la deuxième chance ; environ 3 800 personnes par an obtiennent le titre professionnel d'ingénieur ; depuis 2003, environ 3 000 personnes ont fait un bilan de compétences au Centre du futur du Tyrol ; et 2 000 personnes environ ont complété le profil de compétences KOMPAZ à la Volkshochschule de Linz (Centre de formation pour adultes de Linz) (Ministère fédéral de l'Éducation, des Arts et de la Culture, 2011).

À **Maurice**, une cinquantaine de personnes ont déjà obtenu à ce jour une certification intégrale ou une attestation de formation. Selon les informations recueillies par la *Mauritius Qualifications Authority*, certaines ont reçu une promotion dans leur travail tandis que d'autres ont bénéficié d'une augmentation de salaire. En fait, la VAE a non seulement élargi la participation à l'éducation et à la formation, mais, comme l'a déclaré un candidat, « la VAE m'a donné de l'assurance et une seconde chance en reconnaissant mon expérience et mon savoir-faire ». En outre, une promotion de 50 personnes passera prochainement l'évaluation, dont 25 pour le certificat national d'alphabétisation pour adultes (Allgoo, 2013).

Source: Singh (2015: 173).

EXEMPLE

Mesure de l'impact sur le marché du travail en Allemagne. Selon une analyse d'impact sur le marché du travail en Allemagne, 79 % des employeurs consultés ont déclaré que la validation améliorerait la capacité des travailleurs à prendre plus de responsabilités ; 54 % ont déclaré qu'elle entraînerait également un salaire plus élevé. Selon un autre constat important de l'enquête, les employeurs s'intéressent eux aussi à la validation et recherchent activement des outils et des informations adaptés pour leurs nouveaux employés. La VAE sert rarement d'outil de développement des ressources humaines. Par ailleurs, deux tiers des entreprises interrogées seraient prêtes à aider les employés dans leur démarche de validation (Braňka, 2016b: encadré 42)

Les résultats d'une enquête longitudinale sur la VAE en **France** (2007, par Dares, Céreq et Drees ; pour en savoir plus sur l'échantillon, voir Recotillet et Werquin, 2009 : 83) sont repris dans un article de Recotillet et Werquin en 2009 qui traite des retombées positives et des effets de la VAE. L'article donne une perspective unique qui repose sur des données statistiques significatives, dont certaines sont reprises ici pour enrichir la présente section.

L'enquête fournit des indications sur l'achèvement du processus de VAE (deux ans après), selon lesquelles la réussite (pour un certain nombre de niveaux et de certifications) est globalement plus fréquente lorsque les candidats sont aidés par un établissement au cours du processus : « Parmi les candidats ayant bénéficié de mentorat, 51 % ont obtenu leur certification, tandis que parmi ceux qui n'ont pas eu de mentor, le taux de réussite tombe à environ 35 % » (Recotillet et Werquin, 2009: 85). Ce résultat indique que le mentorat pourrait être un facteur de réussite important et pourrait même corriger l'effet des différences dans le niveau d'études initial (Recotillet et Werquin, 2009: 91). L'enquête souligne en outre ce que d'autres études ont déjà signalé : que les candidats trouvent les procédures de VAE complexes et difficiles.



EXEMPLE

L'enquête de 2007 de la Dares, du Céreq et de la Drees sur la VAE en **France**, présentée ci-dessus, donne des indications importantes sur les impacts pour les personnes, ce qui peut également avoir un impact à long terme sur la société : les certifications obtenues grâce à la VAE ont un impact positif sur la sortie du chômage, puisque les candidats « ayant rempli tous les critères de leur certification ont 33% de chances de plus de trouver un nouvel emploi que ceux ayant obtenu un résultat partiel ou pas de résultat du tout » (Recotillet et Werquin, 2009: 88).

L'analyse des données de l'enquête a révélé qu'il semble y avoir une corrélation positive entre la certification obtenue par la VAE et l'obtention d'une augmentation de salaire au fil du temps : ces données montrent un effet positif sur la probabilité d'obtenir un meilleur salaire après la certification par la VAE (Recotillet et Werquin, 2009: 92f).

Quant aux effets subjectifs de la VAE, exprimés sous forme de perceptions, Recotillet et Werquin notent que, selon 65 % des candidats, la procédure de VAE les avait « aidés à avoir davantage confiance en soi et plus d'assurance » (Recotillet et Werquin, 2009: 94). Selon une autre constatation intéressante, plus le niveau d'éducation initiale du candidat était élevé, moins il faisait état d'un impact positif.

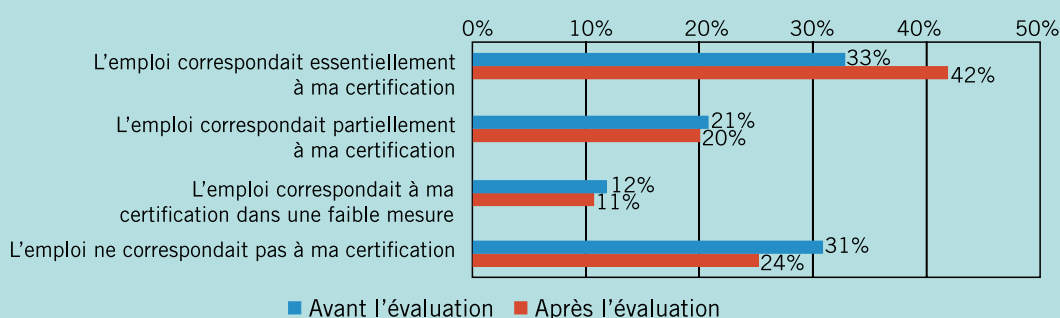
En outre, l'enquête permet de comprendre que l'accompagnement des candidats (masculins) contribue à améliorer le taux de réussite et qu'il a un effet positif, pour les candidats admissibles, sur la probabilité d'obtenir une certification par la VAE.

EXEMPLE

Exemple de mesure de l'impact sur le marché du travail au Danemark.²¹ L'enquête a permis de recueillir des données au moyen d'un questionnaire auprès de personnes ayant obtenu une validation de leurs acquis (évaluation), confirmé par des entretiens avec des personnes de chaque groupe cible. Les principales conclusions sont détaillées ci-dessous :

- Environ 80 % des diplômés étaient satisfaits du processus, notamment de la qualité de l'accompagnement, des informations fournies et du calendrier. Les conseillers d'orientation et les employeurs ont exprimé un degré de satisfaction similaire.
- Quelque 76 % des personnes interrogées ont déclaré avoir utilisé la certification obtenue. Une moitié d'entre eux l'utilisent pour prouver leurs compétences lorsqu'ils postulent un nouvel emploi. Un quart d'entre eux l'utilisent pour être admis dans un cursus d'études diplômant. Seules 5 % environ des personnes interrogées ont trouvé l'évaluation totalement inutile.
- Les évaluations semblent avoir un effet positif sur les chances du diplômé de trouver un emploi adapté ou de poursuivre ses études. Même si d'autres facteurs sont intervenus, il est clair que la situation des titulaires s'est considérablement améliorée après l'évaluation – et dans le même temps, les titulaires ont eux-mêmes constaté que l'évaluation avait joué un rôle positif.
- Le meilleur exemple en est la synthèse des réponses à une des questions posées aux diplômés : si vous avez travaillé au Danemark avant l'évaluation, dans quelle mesure votre emploi correspondait-il à la certification que vous aviez obtenue dans votre pays d'origine avant et après l'évaluation ? Comme le montre la figure ci-dessous, l'évaluation a contribué à une meilleure mise en concordance des compétences, même si l'impact éventuel d'autres facteurs sur la meilleure utilisation des compétences n'est pas clairement pris en compte.

Figure 6.6 : Impact de la validation des compétences sur les participants -. Enquête danoise auprès des utilisateurs, 2008



Source : Niras Konsulterne (2008) tiré des travaux de Braňka (2016b: encadré 41).

22. La plupart des informations présentées ici sont à nouveau des informations sur les résultats. Toutefois, le dernier point concerne l'impact.

CIBLER LES GROUPES DÉFAVORISÉS

Étude australienne : les groupes défavorisés sont moins susceptibles d'accéder à la VAE

Des études menées en Australie ont montré que la VAE semble profiter aux personnes issues de milieux socio-économiques qui ont déjà fait l'expérience de l'éducation et la formation post-obligatoires et y ont connu la réussite. Ils sont en milieu de carrière, établis sur le marché du travail, plus âgés, travaillent à plein temps dans une profession libérale ou un poste d'encadrement ou assimilé. Maher *et al.* (2010) ont constaté que les candidats issus de milieux autochtones, non anglophones et les femmes qui retournent sur le marché du travail sont moins susceptibles d'accéder à la VAE et de la mener à bien que les autres groupes. En outre, le modèle dominant de VAE en Australie est celui de la délivrance de titres et de certifications (Butterworth, 1992), et Cameron (2004) a constaté que cette approche n'est ni pertinente ni adaptée aux besoins des groupes défavorisés et hors circuit (Singh, 2015: 174).

En **France**, une enquête de 2007 (voir Recotillet et Werquin 2009) le confirme en soulignant que « les personnes plus qualifiées ont plus de chances » d'obtenir une certification par la VAE (Recotillet et Werquin, 2009: 93).

Les informations sur le suivi et l'évaluation (et les travaux de recherche qui en sont l'instrument) peuvent identifier les écueils et les impacts imprévus d'un système de VAE. Si l'on arrive à cerner ces impacts, tels que ceux qui sont décrits plus haut, selon lesquels les groupes défavorisés ont moins de chances d'accéder à la VAE et de la mener à bien, il convient d'en étudier les raisons et de s'attaquer ensuite aux schémas qui s'en dégagent en adaptant mieux la VAE à ces groupes.

NOTES POUR LES FORMATEURS (UF 6 : 6.3)

Exposé : donnez des exemples pour les différents niveaux. Soulignez que les résultats disponibles à ce jour ne sont pas directement comparables. Soulignez le fait que le S&E doit être basé sur des informations statistiques suffisantes, comme celles de l'enquête de 2007 en France. En outre, l'objectif des informations de S&E est d'aider à comprendre, notamment les impacts indésirables. À titre d'exemple, parlez des résultats de l'étude pilote menée en Inde (DEFT, 2016) dans plusieurs secteurs, qui indiquent que, comme on le présentait fortement, l'augmentation de salaire s'est effectivement matérialisée comme retombée positive de la VAE dans l'une des études de traçage (en agriculture, dans le secteur des pierres précieuses et de la bijouterie entre autres). Les résultats montrent également un niveau de reconnaissance sociale inférieur à celui qui avait été supposé. L'évaluation a toutefois démontré un impact positif sur la motivation des candidats à rechercher une formation complémentaire (voir DEFT 2016 pour plus de détails).

Variante (a) : vous pouvez faire un exposé plus actif en préparant les constats disponibles sur des tableaux, résumés par rubriques telles que « Résultats », « Utilisation de la VAE », « Impact sur le marché du travail », « Points de vue des employeurs », etc. et en donnant ensuite des exemples et des compléments d'information. Installez les tableaux dans la salle et passez de l'un à l'autre, soit avec les participants, soit en attirant simplement leur attention dessus, en leur demandant de prendre une autre perspective.

Liste de documents à distribuer

6.1–6.3 Informations de suivi et d'évaluation à recueillir (candidats, employeurs et prestataires en éducation et formation).

Lectures complémentaires conseillées

Commission européenne. 2001. *Manuel – Gestion du cycle de projet* (Office de coopération EuropeAid, Bruxelles, Belgique).

OCDE-CAD. 2002. *Glossaire des principaux termes relatifs à l'évaluation et la gestion axée sur les résultats* (Paris, France).

Yang, J. 2015. *Recognition, validation and accreditation of non-formal and informal learning in UNESCO member states* (Institut de l'Unesco pour l'apprentissage tout au long de la vie, Hambourg, Allemagne).

Liens

Vidéo : <https://www.youtube.com/watch?v=SZ5gNaskgv4>, *Exploding the myths of RPL: A pathway to greater productivity* (GQ Australia) minute 6'32-9'03.

SYNTHÈSE ET CONCLUSIONS

Unités de formation	Durée
Faire connaissance	
Unité de formation 1 : Qu'est-ce que la VAE et pourquoi est-elle importante ?	
Unité de formation 2 : Comment construire un système de VAE : présentation des éléments de base	
Unité de formation 3 : Participation des acteurs : qui est concerné par la VAE et de quelle manière ?	
Unité de formation 4 : Quels sont les écueils liés à la mise en œuvre des systèmes de VAE ? Comment les surmonter ?	
Unité de formation 5 : Quels sont les éléments clés des méthodologies d'évaluation des candidats ?	
Unité de formation 6 : Comment savoir si le système fonctionne ?	
Synthèse et conclusions	

Plan de la conclusion

Sujet	Durée en minutes	Méthodes	Matériel
Exercice de synthèse	40	Travail en groupe : remplir le tableau des éléments de base avec les acquis adaptés (ce qui doit être fait, ce dont il faut tenir compte)	Tableau blanc ou tableau d'affichage, fiches de couleur, marqueurs, punaises
Et maintenant, que faisons-nous ?	(40)	<i>Variante</i> : Où allons-nous maintenant ?	Document à distribuer
Test d'évaluation	20	Test (ou exercice/quiz)	Test d'évaluation (imprimé)
Avis sur la formation		Avis donné en personne/ sur la fiche (annexe 3)	Fiche d'avis (imprimé)
Certificats et clôture		Remerciements et remise des certificats, discours	Certificats (imprimés et signés)
Durée totale	60 minutes		

NOTES POUR LES FORMATEURS

(a) **Présentez** la dernière session qui a pour but de résumer l'ensemble de la formation et de visualiser tous les acquis auxquels les participants devaient aboutir. L'objectif est de faire la synthèse de ce savoir collectif.

(b) **Exercice de synthèse** : installez un tableau avec du papier kraft ou un grand tableau blanc. Ajoutez des titres sur les fiches (avec les éléments de base et le suivi et l'évaluation) : Qu'est-ce que la VAE ? (1) Cadre réglementaire, (2) Cadre institutionnel, (3) Prise en main et participation des parties prenantes, (4) Assurance qualité, (5) Financement et (6) Suivi et évaluation. Mettez deux fiches de couleurs différentes au tableau, par exemple bleu clair « Quoi faire » et vert pour « Ce dont il faut tenir compte »/« pratique ».

Formez six groupes (mélangez à nouveau les participants en attribuant à chacun un numéro de 1 à 6 ; le chiffre indiquera leur groupe).

Commencez par réunir tous les participants en plénière en remplissant rapidement des fiches (ou du papier A4) pour la question « Qu'est-ce que la VAE ? (Définition, étapes du processus, éléments de base, etc.). »



Demandez ensuite aux participants de se mettre en groupes, donnez-leur les différents jeux de fiches de couleur et des marqueurs et demandez-leur de discuter et de remplir les fiches pour le sujet qui leur a été attribué. Donnez-leur 15 minutes pour cette tâche.

Une fois les fiches remplies, demandez à chaque groupe de les assembler sur le tableau (ou vous pouvez le faire pour eux).

Passez en revue les points identifiés, demandez aux autres participants de compléter ou de corriger si nécessaire. Complétez le tableau avec les autres groupes (veillez à bien gérer l'horaire, gardez le rythme).

Soulignez à la fin qu'il s'agit d'un aperçu sur l'ensemble des sujets qui ont été discutés et vus dans le cadre de la formation. Remerciez-les pour leur attention et passez à autre chose.

Variante : Où allons-nous maintenant ? (Pour mettre l'accent non pas tant sur la synthèse des connaissances que sur le chemin à suivre et la volonté d'évoluer).

Distribuez le document de clôture aux participants et expliquez-en les tâches. Donnez-leur 20 minutes pour compléter leur document, plus 10 minutes supplémentaires s'ils n'ont pas terminé. Prévoyez un échange rapide sur l'exercice et invitez les participants à parler de certains aspects qu'ils ont notés, s'ils le souhaitent.

Durée : 40 minutes.

- (c) **Test d'évaluation ou quiz** : en fonction de la structure de la formation, vous pouvez soit distribuer un test d'évaluation, soit animer un jeu de questions interactif avec les participants. Vous pouvez utiliser un diaporama avec les questions du test d'évaluation fournies dans les supports de formation, que vous pouvez modifier ou compléter. Faites en sorte que l'ambiance soit détendue (par exemple, distribuez des chocolats aux bonnes réponses).
- (d) **Avis sur la formation** : au choix, vous pouvez demander aux participants en personne comment s'est déroulée la formation et ce qu'ils en ont tiré en plus de la fiche à remplir. Toutefois, l'institution pour laquelle vous organisez la formation peut exiger que l'évaluation de la formation se fasse sur les fiches prévues à cet effet (annexe 3). Distribuez-les aux participants et demandez-leur de les remplir anonymement et de les poser à l'envers dans un endroit donné. Dans tous les cas, faites également un rapide tour de salle pour vous faire une idée sur l'ensemble de la formation avant de distribuer les fiches.

Avis donné en personne : invitez les participants à dire ce qu'ils ont aimé dans la formation ou ce qui devrait être modifié ou amélioré. Il existe différentes façons de rendre cet exercice plus créatif, par exemple en apportant un jeu de photos ou de cartes postales avec des motifs différents (ou des Emotioncards© de Metalog®), en nombre suffisant pour que chaque participant puisse choisir (au moins deux par participant). Disposez-les au sol et demandez-leur d'en choisir soit une soit deux

Une : choisir une carte qui représente votre état d'esprit et ce que vous ressentez à la fin de la formation

Deux : choisir une carte pour l'état d'esprit et une autre carte qui, selon eux, exprime ce qu'ils ont acquis.

Demandez-leur de se mettre en cercle pour montrer leur image et invitez-les à dire pourquoi ils l'ont choisie. Progressez rapidement pour que l'exercice de clôture soit agréable sans devenir ennuyeux.

Si vous n'avez pas suffisamment de cartes, demandez-leur d'en choisir une en fonction de leur état d'esprit et de parler de leurs principaux acquis du cours à tour de rôle. Vous pouvez également les inviter à indiquer ce qu'ils ont particulièrement aimé (ou non) dans la formation.

Variantes : demandez aux participants de faire leurs observations (vous pouvez également faire circuler un ballon pour sélectionner les participants au hasard). Installez un tableau avec trois sourires plus ou moins joyeux à la sortie, où ils pourront indiquer leur état d'esprit (vous pouvez également le faire à la fin de chaque journée pour avoir une idée de ce que ressentent les participants).

Fiche d'avis : distribuez le formulaire et demandez aux participants de le remplir. Précisez qu'il est anonyme et indiquez où ils doivent le déposer, avec le recto posé à l'envers.

- (e) **Certificats et clôture** : selon les modalités applicables, remerciez les participants pour leur participation active, distribuez les certificats (le cas échéant) et passez la parole à un représentant de l'organisation qui accueille la formation pour un bref discours de clôture.

Durée : 20 minutes.



ANNEXE 1 : GLOSSAIRE DES TERMES CLÉS

Termes techniques

Acquis d'apprentissage	Connaissances ou compétences acquises précédemment lors d'études et par le travail ou par l'expérience.
Apprentissage informel	Apprentissage résultant d'activités menées quotidiennement au travail, en famille ou dans les loisirs.
Apprentissage non-formel	Apprentissage qui s'acquiert dans le cadre d'activités qui ne sont pas exclusivement prévues comme activités d'apprentissage, mais qui en contiennent une part importante.
Savoir-faire	Capacité à effectuer une activité manuelle ou mentale acquise par l'apprentissage et la pratique.
Cadre national des certifications (CNC)	Ensemble de certifications cohérent sur le plan national pour toute l'éducation et la formation post-obligatoires dans un pays.
Compétences	Couvre les savoirs, les savoir-faire et compétences appliqués et maîtrisés dans un contexte spécifique.
Apprentissage (ou formation) tout au long de la vie	Processus qui englobe toutes les activités d'apprentissage entreprises tout au long de la vie pour le développement des compétences et des qualifications.
Formation formelle	Enseignement dispensé dans des établissements d'éducation et de formation ou dans des lieux spécialement conçus pour dispenser des formations, y compris dans des entreprises dans le cas des systèmes d'apprentissage formels. La formation est structurée et comporte des objectifs d'apprentissage précis.
Formation non-formelle	Formation organisée et systématique dans un cadre qui peut être adapté aux besoins individuels. La formation non-formelle met l'accent sur les activités directement liées au poste de travail et concerne souvent des travailleurs qui ont peu de moyens et de possibilités de suivre une formation formelle.
Profession / métier	Ce qu'une personne fait (habituellement) pour gagner sa vie : emploi, affaire commerciale, profession libérale, activité.
Certification	Expression formalisée des capacités professionnelles et des aptitudes d'un travailleur qui sont reconnues au niveau international, national ou sectoriel.
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	Les savoirs et savoir-faire sont acquis par l'apprentissage formel, non-formel et informel. La VAE est un processus qui identifie, documente, évalue et fait certifier ces acquis par rapport aux référentiels établis dans l'éducation et la formation formelles. Ainsi, la VAE offre la possibilité d'acquérir une certification ou des crédits en vue d'une certification ou sous forme de dispense (de tout ou partie d'un cursus, ou même d'un préalable à l'entrée dans un cursus d'études formel) sans passer par un programme formel d'éducation ou de formation.
Validation des acquis non-formels et informels	Processus consistant à vérifier que les savoir-faire et les compétences acquises dans le cadre d'études, du travail ou de loisirs répondent à certains critères.

Méthodes de formation²³

Bocal à poissons (dit aussi cercle excentrique ou fishbowl en anglais)	Le cercle excentrique ou bocal à poissons permet le dialogue entre experts en exposant les connaissances et d'élargir la compréhension collective d'un sujet. Des personnes bien informées (les poissons) s'assoient en cercle pour discuter d'une série de questions d'orientation. Elles sont entourées d'un groupe d'observateurs plus nombreux dans un cercle extérieur (le bocal). Dans certaines variantes, le public peut entrer dans le bocal pour avoir la possibilité de prendre la parole.
Discussion libre (brainstorming)	Méthode rapide et bien connue de collecte d'idées. Elle encourage la participation, la créativité et stimule la réflexion spontanée. Elle peut être source d'inspiration pour l'innovation. Un sujet est présenté à un groupe pour le mobiliser et le groupe est invité à générer librement des idées autour de ce sujet.
Études de cas	Les études de cas examinent des sujets spécifiques en analysant un scénario contextuel. Elles peuvent servir à introduire globalement des notions clés ou des thèmes d'apprentissage, analyser les circonstances, diagnostiquer les problèmes et proposer des solutions. Elles permettent de présenter concrètement une théorie qui, autrement, resterait abstraite. Les études de cas favorisent le développement des idées individuelles et la compréhension de perspectives différentes par des discussions participatives et une analyse commune. Cette méthode se rapproche de la narration mais donne plus de contrôle sur le contenu.
Jeu de rôles	Le jeu de rôles donne aux participants la possibilité de simuler des personnages et des situations afin de se préparer et de s'entraîner à de véritables décisions et actions. Les participants jouent, observent, interagissent, réfléchissent, donnent et reçoivent un retour et analysent la situation choisie.
Présentations (diaporamas)	PowerPoint est un outil de présentation. C'est l'un des nombreux supports visuels qui peuvent appuyer, compléter et renforcer les propos de l'orateur. Il ne doit pas servir à résumer des documents sur des diapositives.
Sociométrie	L'approche par la sociométrie demande un niveau élevé d'interaction entre les participants et peut constituer une approche efficace pour briser la glace. Dans l'apprentissage, les activités sociométriques amènent les participants à représenter la dynamique sociale, par des moyens tels que la technologie Web 2.0 ou des espaces physiques. Elles permettent au groupe d'identifier les facteurs communs et d'avoir une vue d'ensemble des réseaux et des structures. L'analyse des réseaux sociaux et la cartographie sociale sont les deux applications les plus courantes dans les contextes d'apprentissage professionnel.
Story-boards	Les story-boards sont des sketches représentant des points de rupture dans l'action et les scènes d'un film ou d'une émission de télévision. En dynamique de groupe, le story-board invite les participants à décrire tous les éléments de micro-organisation dont ils ont besoin pour atteindre leur objectif et pour mettre en évidence et supprimer toutes les causes habituelles de réunions inutiles (absence ou imprécision d'un objectif commun, frustration, antagonisme, participants absents, etc.).

23. Ces définitions proviennent du glossaire en ligne du Centre international de formation de l'OIT, Compass, accessible [ici](#).



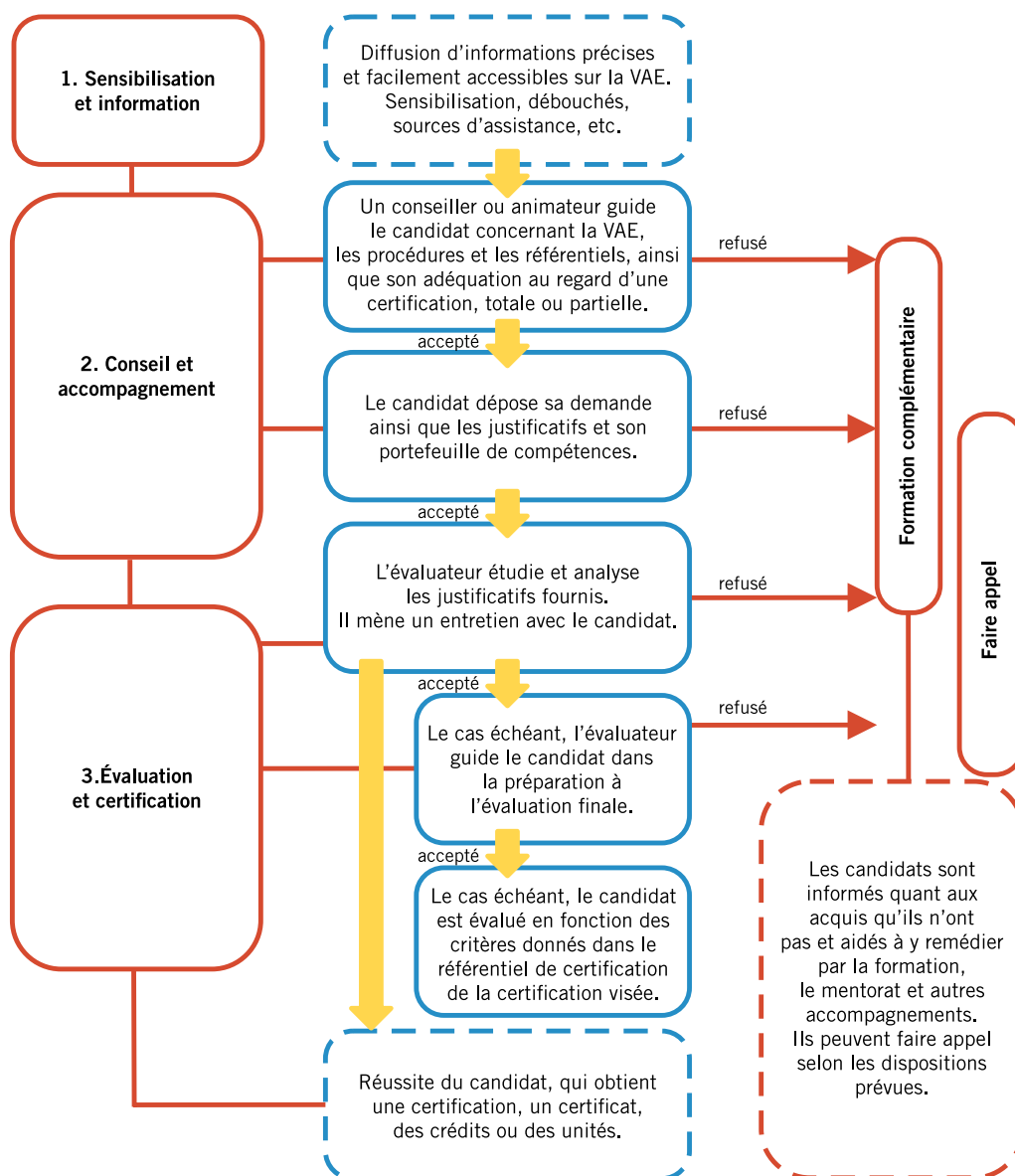
ANNEXE 2 : DOCUMENTS À DISTRIBUER

Documents pour l'UF 1

1.1 Termes clés et définitions

Acquis d'apprentissage	Connaissances ou compétences acquises précédemment lors d'études et par le travail ou par l'expérience.
Apprentissage informel	Apprentissage résultant d'activités menées quotidiennement au travail, en famille ou dans les loisirs.
Apprentissage non-formel	Apprentissage qui s'acquiert dans le cadre d'activités qui ne sont pas exclusivement prévues comme activités d'apprentissage, mais qui en contiennent une part importante.
Savoir-faire	Capacité à effectuer une activité manuelle ou mentale acquise par l'apprentissage et la pratique.
Cadre national des certifications (CNC)	Ensemble de certifications cohérent au plan national pour toute l'éducation et la formation post-obligatoires dans un pays.
Compétences	Couvre les connaissances, les aptitudes et le savoir-faire appliqués et maîtrisés dans un contexte spécifique.
Apprentissage (ou formation) tout au long de la vie	Processus qui englobe toutes les activités d'apprentissage entreprises tout au long de la vie pour le développement des compétences et des qualifications.
Formation formelle	Enseignement dispensé dans des établissements d'éducation et de formation ou dans des lieux spécialement conçus pour dispenser des formations, y compris dans des entreprises dans le cas des systèmes d'apprentissage formels. La formation est structurée et comporte des objectifs d'apprentissage précis.
Formation non-formelle	Formation organisée et systématique dans un cadre qui peut être adapté aux besoins individuels. La formation non-formelle met l'accent sur les activités directement liées au poste de travail et concerne souvent des travailleurs qui ont peu de moyens et de possibilités de suivre une formation formelle.
Profession / métier	Ce qu'une personne fait (habituellement) pour gagner sa vie : emploi, affaire commerciale, profession libérale, activité.
Certification	Expression formalisée des capacités professionnelles et des aptitudes d'un travailleur qui sont reconnues au niveau international, national ou sectoriel.
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	Les savoirs et savoir-faire sont acquis par l'apprentissage formel, non-formel et informel. La VAE est un processus qui identifie, documente, évalue et fait certifier ces acquis par rapport aux référentiels établis dans l'éducation et la formation formelles. Ainsi, la VAE offre la possibilité d'acquérir une certification ou des crédits en vue d'une certification ou sous forme de dispense (de tout ou partie d'un cursus, ou même d'un préalable à l'entrée dans un cursus d'études formel) sans passer par un programme formel d'éducation ou de formation.
Validation des acquis non-formels et informels	Processus consistant à vérifier que les savoir-faire et les compétences acquises dans le cadre d'études, du travail ou de loisirs répondent à certains critères.

1.2 Processus type de VAE²⁴



1.3 Jeu de rôles : retombées positives de la VAE

Présentation du jeu de rôles

Cet exercice est un jeu de rôles dans lequel vous travaillerez sur le cas fictif de Titanic et vous représenterez le ministère du Travail, le syndicat ou l'association des employeurs. Choisissez un rôle différent de votre fonction dans la vie réelle (par exemple, si vous êtes fonctionnaire, choisissez comme rôle soit un syndicat, soit une association d'employeurs). Grâce à ce jeu de rôles, vous comprendrez la position et les perspectives d'un autre acteur concerné par la VAE.

24. Source : Aggarwal, A. 2015. *Recognition of prior learning: Key success factors and the building blocks of an effective system* (1^{er} éd.) (Genève, Suisse, Organisation internationale du travail).



Présentation de Titanic

- Le Titanic est un pays en développement. Il est riche en ressources naturelles (minerais et agriculture, pêche, industries du textile et du cuir), mais la pauvreté y est généralisée et le chômage des jeunes y est élevé.
- L'enseignement et la formation professionnels et techniques (EFTP) ne couvrent que sur 10 % des jeunes.
- La plupart des jeunes acquièrent leurs compétences par des moyens non-formels et informels et n'ont pas de certifications.
- Les taux d'abandon à l'école et dans l'EFTP sont élevés et, par conséquent, le niveau de scolarisation formelle est très faible.
- Environ 80 % des travailleurs du pays travaillent dans l'économie informelle, et la plupart sont sous-employés.
- De nombreux travailleurs émigrent vers d'autres pays, mais ont du mal à trouver un emploi décent car ils n'ont pas de certifications officielles.
- Les employeurs se plaignent du niveau de compétences des travailleurs et des nouveaux arrivants sur le marché du travail. Cependant, nombre d'entre eux ne veulent pas investir dans le développement des compétences et considèrent que c'est la responsabilité du gouvernement.

Le vice-président de Titanic a l'intention de réunir un groupe de travail tripartite qui sera chargé de mettre en place un système de VAE. Vous avez reçu une invitation du bureau du vice-président à participer à la première réunion du groupe de travail, qui se posera les questions suivantes :

1. Pourquoi le pays devrait-il mettre en place un système de VAE ?

- En quoi cela va-t-il être utile aux travailleurs qui n'ont pas de certification ?
- Quels seront les avantages pour les employeurs ?
- Quels seront les avantages pour le pays ?
- La VAE profitera-t-elle à d'autres groupes ? Si oui, lesquels et comment ?

2. Comment encourager la participation des employeurs et des travailleurs à la VAE ?

Le vice-président demande à chaque partie de : (a) présenter son avis sur un système de VAE ; (b) s'engager dans un dialogue tripartite ; et (c) parvenir à un accord tripartite sur un système de VAE.

Instructions

Chaque groupe représentera une institution différente (c'est-à-dire ministère du Travail, syndicat ou association d'employeurs). Chaque institution aura un avis, des intérêts et des préoccupations différents quant à la nécessité de mettre en place un système de VAE.

S'il vous plaît :

- Adoptez réellement le « rôle », les intérêts et les préoccupations de l'institution que vous allez représenter. Jouez votre rôle du mieux possible.
- Discutez dans votre groupe des deux questions posées par le vice-président du point de vue de votre organisation. Pour chaque question, définissez votre position officielle.
- S'il vous manque des informations sur un point précis que vous souhaitez soulever, n'hésitez pas à faire preuve de créativité et à improviser.

- Choisissez deux porte-paroles qui représenteront votre organisation à la réunion du groupe de travail.
- Lors de la réunion, vos représentants présenteront la position de votre organisation et négocieront avec les représentants des autres organisations. Les représentants sont censés trouver un terrain d'entente qui convienne à toutes les parties. Sachez que vous devrez peut-être modifier vos positions et faire des concessions, s'il n'y a pas d'accord dans un premier temps avec les autres groupes.
- Les membres du groupe qui ne participeront pas à la réunion observeront les discussions entre les différentes organisations. Ils auront toutefois l'occasion d'exprimer leur opinion lors de la séance plénière finale.

Durée

- 10 minutes pour la lecture des instructions
- 25 minutes pour une discussion de groupe sur les deux questions du vice-président et la sélection des deux représentants
- 20 minutes pour la réunion du groupe de travail, les discussions et la rédaction des décisions
- 15 minutes pour les réactions et les questions.

1.4 Travail en groupe : analyse d'exemples de pays

Dans votre groupe, lisez les supports distribués pour le pays qui vous est attribué. Désignez un modérateur, un secrétaire et un rapporteur (pour présenter le résultat en plénière).

Discutez, trouvez des réponses aux différentes catégories et notez-les.

Analyse pays	
Cadre politique /stratégique/ national (champ d'application)	
Secteurs éducatifs (champ d'application)	
Parties prenantes (processus)	
Méthodes et outils	
Autres observations	



Documents à distribuer pour l'UF 2 : Éléments de base

2.2 Exemples : Cadre politique et juridique concernant la VAE

(A) Politiques et stratégies nationales

Travail en groupe

Dans votre groupe, lisez, discutez et analysez les informations relatives au cadre réglementaire de la validation des acquis figurant dans le tableau et déterminez quels pays (et combien de pays) :

- ont une stratégie/politique autonome (couvrant tous les secteurs)
- n'ont pas de stratégie
- sont en train d'élaborer une stratégie, etc.

Complétez par des informations provenant de votre propre expérience et de votre pays, s'il n'est pas représenté.

Notez vos réponses sur un tableau ou un diaporama à présenter (prévoyez un cadre pour avoir une vue d'ensemble, si cela vous est utile). Présentez vos conclusions aux autres participants.

Pays	Cadre réglementaire
Afrique du Sud	Le cadre réglementaire de la VAE comprend : <ul style="list-style-type: none"> • l'Orientation nationale pour la mise en œuvre de la VAE (2013), politique autonome qui charge l'Autorité sud-africaine des certifications (SAQA) de la mise en œuvre de la VAE et de l'assurance qualité • la Politique de mise en œuvre de la VAE du Conseil de la qualité des métiers (QCTO, 2016) • la Politique d'évaluation QCTO (2014).
Australie	La VAE est intégrée dans la politique sur les parcours de certification du Cadre australien des certifications, qui est intégrée dans le Cadre national des certifications et vise à maximiser les crédits que les étudiants peuvent obtenir pour leurs acquis.
Botswana	Le Botswana est en train d'élaborer une politique nationale de VAE. L'actuel projet pilote, mis en œuvre dans dix secteurs, servira de base pour mettre au point cette politique. L'Autorité chargée des certifications du Botswana est le fer de lance de ce processus et a été mandatée à cet effet par une loi de 2013.
Inde	Les dispositions relatives à la VAE se trouvent dans : <ul style="list-style-type: none"> • la Politique nationale pour le développement des compétences et de l'esprit d'entreprise (MSDE, 2015) • le Cadre national des certifications des compétences, mis en œuvre par l'Agence nationale pour le développement des compétences.
Malaisie	La VAE se trouve dans le Cadre de certifications malaisien 2010, mis au point après avoir fait de l'apprentissage tout au long de la vie un objectif principal du Plan stratégique national pour l'enseignement supérieur de 2007.
Malawi	Le système de VAE au Malawi est en cours de développement, mais une forme de VAE a existé auparavant de manière informelle. Le Malawi a élaboré des lignes directrices sur la VAE, mais veut encore revoir les instruments juridiques existants qui régissent la formation professionnelle afin d'y intégrer la VAE plus en détail.



Maurice	La VAE est détaillée dans une politique autonome de 2009.
Ouganda	La VAE est intégrée dans : <ul style="list-style-type: none"> la loi de 2008 sur la formation commerciale, technique et professionnelle, qui a officiellement intégré la VAE dans le Plan décennal global intitulé Skilling Uganda le Cadre des certifications professionnelles de l'Ouganda
Pakistan	La VAE figure dans : <ul style="list-style-type: none"> la politique sur l'EFTP de 2015 la Stratégie nationale en matière de compétences, 2009-2013 <p>La VAE s'aligne en outre sur le Cadre national des certifications professionnelles, intégré à l'EFTP.</p>
Seychelles	La VAE s'aligne sur : <ul style="list-style-type: none"> le Cadre des certifications des Seychelles (SQF) les Principes directeurs de l'Agence chargée des Certifications aux Seychelles (2008).
Union européenne	La VAE est souvent intégrée dans des stratégies/politiques d'éducation générales plutôt que dans des instruments autonomes ²⁵ . Seules la France, la Finlande et l'Espagne disposent d'une stratégie/politique autonome de VAE qui couvre tous les secteurs éducatifs.

(B) Législation liée à la VAE pour les migrants – Allemagne et Sri Lanka

Travail en groupe

Lisez le texte dans votre groupe (collectivement ou individuellement). Réfléchissez aux questions suivantes :

1. Allemagne : quelle nouvelle loi a été adoptée (quand), et quelles en sont les principales caractéristiques ?
2. Sri Lanka : qui est visé par la Politique sur la migration du travail et les actions visant à encourager la VAE pour les migrants de retour ? Quelles peuvent en être les raisons ?
3. Quelle est la différence entre les deux exemples et qu'est-ce que cela nous apprend sur l'importance du cadre juridique pour la VAE ?

Analysez les informations données dans le texte par rapport à ces trois questions et prenez quelques notes au tableau pour accompagner votre présentation. Présentez vos conclusions aux autres participants.

25. Commission Européenne ; Cedefop; ICF International. 2014. *European inventory on validation of non-formal and informal learning- 2014. Final synthesis report*. Disponible à l'adresse : <http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2014/87244.pdf>. Consulté le 07 février 2018.



CIBLER LES GROUPES DÉFAVORISÉS

L'Allemagne a adopté une loi fédérale sur la validation des acquis, « visant à améliorer l'évaluation et la validation des qualifications issues de l'enseignement et de la formation professionnels acquises à l'étranger », qui est entrée en vigueur le 1er avril 2012.

Elle simplifie et standardise les procédures d'évaluation des certifications professionnelles étrangères régies par le droit fédéral et les ouvre à des groupes cibles qui n'y avaient pas accès jusque-là. En parallèle, la loi vise à répondre aux besoins en travailleurs qualifiés en Allemagne. Elle facilite l'utilisation des certifications professionnelles pour les travailleurs qualifiés venant de l'étranger et favorise leur intégration sur le marché du travail allemand.

L'Allemagne étant une République fédérale dotée de lois fédérales et locales, la loi sur la validation comprend plusieurs lois ou modifications de lois existantes et concerne plus de 600 métiers régis par le droit fédéral. C'est une loi subsidiaire, ce qui signifie qu'elle donne la priorité aux réglementations existantes pour des groupes spécifiques, comme la carte bleue pour les personnes autrement qualifiées qui ne sont pas citoyens européens, et pour les professions artisanales, qui sont reconnues par les Chambres des métiers locales (voir aussi : https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/en/federal_recognition_act.php).

Les principaux objectifs des changements apportés à la validation des compétences pour les migrants en Allemagne sont les suivants :

- (a) mieux utiliser les compétences des migrants sur le marché du travail allemand
- (b) réduire les goulets d'étranglement perçus par les employeurs en matière de compétences
- (c) rendre le processus de validation des compétences plus facile, plus rapide et plus transparent pour les migrants en Allemagne.²⁶

CIBLER LES GROUPES DÉFAVORISÉS

Le Sri Lanka a mis en place une Politique nationale sur la migration du travail, dont l'objectif principal est d'aider les travailleurs migrants peu qualifiés - en particulier les employés de maison dont les capacités, les connaissances et l'accès aux informations et aux services sont limités. Cette politique vise à faciliter le retour et la réintégration des travailleurs migrants en favorisant le « transfert de compétences, d'emploi productif et d'intégration sociale sans conflit ». Dans le cadre de cette politique, le Bureau sri-lankais de l'emploi à l'étranger facilite le processus en aidant les migrants de retour et les membres de leur famille, notamment par la validation des compétences par la VAE et la certification.

2.3 Exemples : cadre institutionnel²⁶

Autorités chargées de la validation

Travail de groupe

Lisez le texte dans votre groupe (collectivement ou individuellement). Réfléchissez aux questions suivantes :

- Qui sont les prestataires en validation dans les différents pays ?
- Y voyez-vous des similitudes ou des différences particulières ?

Analysez les informations données dans le texte en fonction de ces deux questions et prenez quelques notes au tableau pour accompagner votre présentation (choisissez trois ou quatre exemples pour la présentation). Présentez vos conclusions aux autres participants.

26. Braňka, J. 2016b. *Understanding the potential impact of skills recognition systems on labour markets: Research report* (Genève, Suisse, Organisation internationale du travail).

Autorités chargées de la validation

Pays	Autorités chargées de la validation
Afrique du Sud	Conseil de la qualité pour les métiers et les professions (QCTO) : responsable de la politique et des référentiels d'évaluation, de la VAE et de l'accumulation et du transfert de crédits pour les certifications totales ou partielles ²⁷ .
Allemagne	Universités : validation des compétences dans l'enseignement supérieur Chambres d'artisanat, d'industrie, de commerce et d'agriculture : validation des compétences dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels Institutions fédérales au niveau des états : validation des compétences pour les professions réglementées (médecins par exemple) ²⁸
Australie	Conseil chargé du Cadre australien des certifications (AQF) : mise en œuvre de l'AQF Conseil national des référentiels de compétences : rôle de tutelle sur les formations proposées et veille à la qualité des prestataires (y compris représentation de l'industrie) Association nationale des courtiers d'assurance : validation des compétences des courtiers d'assurance
Belgique	Consortium de validation des compétences : système national de validation des compétences, regroupant les cinq premiers prestataires en formation du secteur public
Botswana	Autorité chargée des certifications au Botswana (BQA) : responsable de l'assurance qualité de la VAE dans tous les secteurs. La BQA fixe les référentiels d'évaluation et agréé les prestataires en formation qui proposent des services d'évaluation pour la VAE. Ces prestataires doivent respecter les référentiels d'évaluation de la VAE et sont contrôlés régulièrement ²⁹ .
Brésil	Certific Net : système fédéral d'accréditation englobant : les institutions d'accréditation (38 instituts fédéraux d'enseignement technique et technologique) ; les entités habilitées à certifier des compétences (écoles publiques et privées, syndicats, entreprises, ONG) ; et les organisations associées dans le domaine de l'éducation, de la métrologie, de la normalisation et/ou de l'inspection ³⁰ .
Chili	Chile Valora : système national de certification des référentiels de compétence professionnelle au Chili ; ce service public décentralisé est rattaché à la présidence de la République par l'intermédiaire du ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale. Ses principales fonctions comprennent la validation formelle des compétences professionnelles (quel qu'en soit le mode d'acquisition et que le titulaire possède ou non un titre ou une certification universitaire), la création de débouchés en éducation et formation continues, ainsi que leur accréditation et leur évaluation par des processus reposant sur des référentiels définis et validés par les secteurs économiques concernés.
Chine	Stations publiques d'évaluation des compétences professionnelles : organismes d'évaluation agréés par le gouvernement et mis en place par les industries, les associations et les gouvernements locaux
Ghana	Associations de métiers et de commerce : validation des compétences acquises lors d'apprentissages informels par le biais d'expositions, de salons et de foires commerciales ³¹ .



27. Quality Council for Trades and Occupations (QCTO). 2016. *Policy for the implementation of Recognition of Prior Learning, (RPL)* (Pretoria, Afrique du Sud).

28. Velciu, M. 2014. "Recognition of prior learning by competencies' validation in selected European countries", in *Contemporary Readings in Law and Social Justice*, vol. 6, N. 1, p 217-22.

29. Présentation de la BQA à l'atelier technique de l'OIT sur la VAE à Johannesburg en septembre 2017.

30. Leite, E. 2015. Skills mismatch and recognition in BRICS: Case of Brazil (inédit).

31. Amankrah, J. 2015. Labour market outcomes of the apprenticeship system in Ghana (inédit).

Inde	<p>Agence nationale de développement des compétences : organe autonome créé pour mettre en œuvre le Cadre national des certifications des compétences, qui relève désormais du ministère du développement des compétences et de l'entrepreneuriat</p> <p>National Skills Development Corporation : facilite la participation du secteur privé à l'effort de développement des compétences³²</p> <p>Comité national des certifications professionnelles</p> <p>Direction générale pour l'emploi et la formation et Conseil national pour la formation professionnelle relevant du ministère de la main d'œuvre et de l'emploi</p>
Malaisie	<p>Agence malaisienne chargée des certifications : mise en œuvre du Cadre malaisien des certifications, assurance qualité, homologation des cursus, reconnaissance et articulation des certifications.³³</p>
Malawi	<p>Service national d'examen des métiers, Commissions nationale d'examen du Malawi et Autorité chargée de l'enseignement et de la formation techniques et professionnelles et de l'entrepreneuriat (TEVETA) : organismes d'évaluation des candidats et d'attribution de certifications dans l'enseignement technique et professionnel – processus en trois volets. La TEVETA est également l'organisme de tutelle.</p>
Maurice	<p>Autorité chargée des certifications à Maurice (MQA) : reconnaît et valide les compétences, délivre des certificats et forme les professionnels de la VAE. Une loi de 2001 attribue à la MQA la charge de faire reconnaître et valider les compétences obtenues en dehors du système formel d'éducation et de formation à des fins de certification.</p>
Ouganda	<p>Direction de la formation industrielle (DIT) : en charge de l'assurance qualité et de l'évaluation des candidats, la DIT assure aux employeurs que chaque personne certifiée par rapport au cadre des certifications professionnelles de l'Ouganda est capable d'effectuer les tâches professionnelles correspondant au niveau de compétence indiqué sur le certificat³⁴.</p> <p>Conseil industriel : organe d'élaboration des politiques pour le développement des compétences techniques et professionnelles avec une participation de l'industrie.</p>
Pakistan	<p>Organismes de délivrance des certifications au niveau provincial : soit le Conseil d'examen des métiers, soit le conseil de l'enseignement technique</p>
Seychelles	<p>Autorité chargée des certifications aux Seychelles : vérifie que les cours et les évaluations utilisent les référentiels requis, agréé les prestataires et veille à ce qu'ils disposent de capacités adéquates.</p>
Singapour	<p>Agence de développement de la population active de Singapour : organisme de validation et de perfectionnement des compétences</p>
Tanzanie	<p>Direction de l'évaluation et de la certification, VETA (Vocational Education and Training Authority), section VAE : chargée de l'élaboration et de la mise en œuvre des directives sur la VAE (VETA, 2014)³⁵. Elle tient le registre des évaluateurs, agréé les centres de VAE et forme les évaluateurs, les animateurs et les modérateurs de VAE. Les animateurs ont un rôle particulier à jouer dans l'assurance qualité du processus et la supervision des évaluateurs.</p>
Trinité-et-Tobago	<p>Agence nationale de la formation : sous l'égide de la division de l'enseignement supérieur au ministère de l'Éducation, l'agence est l'organe d'attribution des certifications professionnelles aux Caraïbes (certification professionnelle nationale à Trinité-et-Tobago). Elle est responsable du développement des produits et services de l'EFTP. Elle organise des formations pour les évaluateurs et les inspecteurs internes ainsi que pour les prestataires en formation qui proposent des cursus menant à l'attribution de certifications.</p>

32. Institut de l'Unesco pour l'apprentissage tout au long de la vie et autres, 2015. *Global inventory of regional and national qualifications frameworks. Volume II: National and regional cases* (Hambourg, Allemagne).

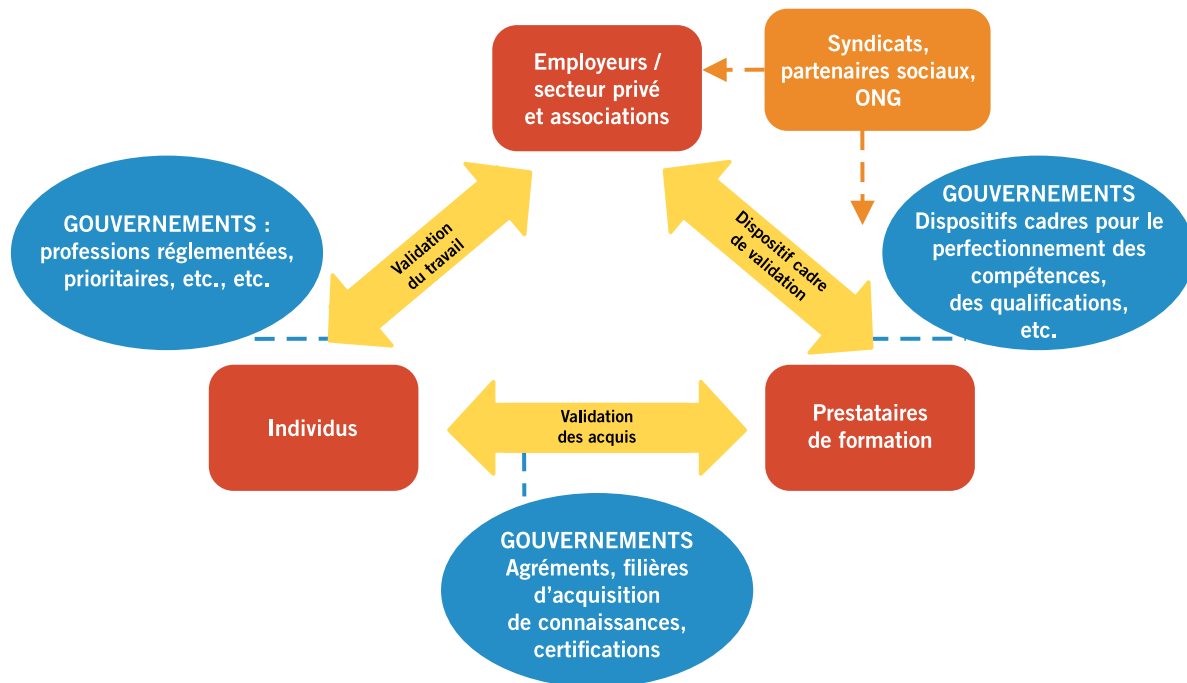
33. Institut de l'Unesco pour l'apprentissage tout au long de la vie *et al.* (2015).

34. Institut de l'Unesco pour l'apprentissage tout au long de la vie et autres (2015 : 382f).

35. Vocational Education and Training Agency (VETA). 2014. *Guidelines for recognition of prior learning assessment (PLAR) in Tanzania* (Dar es Salaam, Tanzanie).

Documents pour l'UF 3

3.1 Principales parties prenantes de la VAE³⁶



36. Adapté des travaux de Braňka, J. 2016b. *Understanding the potential impact of skills recognition systems on labour markets: Research report* (Genève, Suisse, Organisation internationale du travail).



3.2 Fonctions des principales parties prenantes de la VAE³⁷

	Qui est concerné ?	Exemple de fonctions principales
Acteurs européens	<ul style="list-style-type: none"> • Commission et Conseil de l'UE • Agences de l'UE, Cedefop et Fondation européenne pour la formation • Programmes européens • Fonds social européen • Organisations européennes de partenaires sociaux • Employeurs européens • Initiatives européennes • Organisations non gouvernementales européennes • Organisations européennes pour la jeunesse 	<ul style="list-style-type: none"> • Posent des directives communes • Proposent des outils européens communs de validation • Incitent à la transparence et la portabilité • Encouragent le transfert des politiques et des meilleures pratiques
Acteurs publics nationaux	<ul style="list-style-type: none"> • Ministères (de l'Éducation, du Travail, etc.) • Autorités chargées de l'éducation, la formation et des certifications • Initiatives nationales • Emplois du secteur public • Services sociaux • Partenaires sociaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Prévoient une législation adéquate • Établissent des procédures • Définissent les rôles et les responsabilités • Coordonnent les acteurs institutionnels • Posent les directives nationales • Mettent en place un dispositif d'assurance qualité
Acteurs publics régionaux et locaux	<ul style="list-style-type: none"> • Pouvoirs publics régionaux chargés de l'éducation, de la formation, du travail et des services sociaux • Pouvoirs publics locaux chargés de l'éducation, de l'emploi et des services sociaux • Actions régionales et locales 	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnent les institutions dans la création de procédures • Adaptent les directives au contexte local • Coordonnent les acteurs régionaux • Informent et accompagnent, • Réalisent l'identification, la documentation, l'évaluation et la certification
Établissements d'éducation et de formation	<ul style="list-style-type: none"> • Établissements de formation professionnelle, universités • Établissements éducatifs privés • Centres d'évaluation et centres spécialisés • Initiatives 	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisent les évaluations et la certification • Assistance aux étapes d'identification et de documentation des compétences, dont information et orientation • Aident les candidats

37. Source : Cedefop. 2015. *Lignes directrices européennes pour la validation de l'apprentissage non-formel et informel* (Luxembourg, Office des publications officielles de l'Union européenne).

Documents à distribuer pour l'UF 4

4.1 Stratégies relatives à la sensibilisation, l'orientation et au conseil

Les **principales stratégies** :

- portent sur la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de communication sur la VAE destinées à différents groupes cibles
- garantissent le bon fonctionnement du dispositif d'orientation et de conseil, qui cible comme candidats potentiels différents groupes, y compris des groupes vulnérables, (première évaluation des qualifications, aide à la collecte de justificatifs et préparation à l'évaluation). Les professionnels en orientation et conseil en matière de VAE doivent être en nombre suffisant (lien vers la section 4.3) et faciles d'accès (lien vers la section 4.5)

À qui incombe cette responsabilité ?

Selon le système de VAE choisi, l'orientation et le conseil incombent au gouvernement et aux services publics et/ou privés chargés de l'emploi (autorités et institutions chargées de la validation).

Étapes clés pour la sensibilisation l'orientation et le conseil :

- Élaborer une stratégie de sensibilisation et de communication sur la VAE, ses débouchés et ses conditions, son processus et ses avantages potentiels (sur la base d'une évaluation des besoins), qui vise différents types de candidats potentiels.
- Prévoir plus particulièrement de contacter les employeurs, de les sensibiliser et de leur donner davantage confiance en la VAE.
- L'orientation et le conseil (ainsi que des dépliants) doivent être prévus dans toutes les langues concernées.
- L'orientation et le conseil doivent être proposés par des professionnels qualifiés et formés (lien vers 4.3 : Capacités des professionnels de la VAE).
- Des moyens spécifiques pour contacter les candidats analphabètes éventuels et les guider dans le processus de VAE (messages importants, rappels des délais, etc.) peuvent être envisagés (par téléphones portables, communication par SMS, etc.).
- L'information doit être diffusée par différents canaux, tels que la radio, la télévision et les dessins animés, pour accroître l'audience parmi les candidats potentiels illettrés qui ont de solides compétences pratiques (ciblés en fonction de l'évaluation des besoins).

CIBLER LES GROUPES DÉFAVORISÉS

Le manque d'information parmi les groupes défavorisés entrave leur participation. « Les personnes peu qualifiées, celles qui ont été déscolarisées prématurément, les demandeurs d'emploi/les chômeurs, les personnes menacées de chômage, les travailleurs âgés, les migrants/réfugiés et les personnes en situation de handicap bénéficient le moins de la validation »³⁸ (Cedefop, 2017a).

Il convient donc d'entreprendre une information et une sensibilisation orientées sur ces groupes. Dans certains cas – à déterminer en fonction d'un recensement spécifique des besoins –, une démarche ciblée visant à contacter ces groupes et à les inclure dans le système actuel de VAE peut être nécessaire.

38. Cedefop. 2017a. *European inventory on validation of non-formal and informal learning – mise à jour 2016 . Synthesis report* (Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes).

SUJET DE RÉFLEXION

Comment la sensibilisation à la VAE est-elle assurée dans votre pays ? Quels services d'orientation et de conseils ont été mis en place ?

4.1.1 Exemples et bonnes pratiques en matière de sensibilisation³⁹

EXEMPLE

En **Belgique**, les services publics de l'emploi (SPE) est le principal canal de communication avec les usagers individuels. Les chômeurs constituent le principal groupe cible du programme depuis sa création. Les centres de validation informent également toute personne intéressée. Avant l'inscription du candidat à un test, des conseils lui sont donnés afin d'évaluer ses chances de réussite. Parmi les autres moyens d'atteindre les utilisateurs potentiels, citons le site Internet du Consortium, la diffusion de supports d'information, les courriers électroniques aux demandeurs d'emploi, des campagnes médiatiques et la création d'un portail en ligne qui informe le lecteur sur tous les types de procédures de validation en Belgique francophone⁴⁰. (Mathou, 2016).

EXEMPLE

En **Afrique du Sud**, le système d'apprentissage sur le lieu de travail est une innovation relativement récente. Différentes activités de marketing et de communication informent les intéressés sur le déroulement et le processus d'évaluation des certifications professionnelles : (1) des tournées nationales de présentation sont organisées dans les neuf provinces ; (2) un site Internet a été créé pour donner les informations essentielles ; (3) un système informatique a été installé ; (4) une campagne de marketing et de communication a été élaborée ; (5) le Conseil de la qualité pour les métiers et les professions participe à de grandes expositions et produit toute une série de supports imprimés. Les différents acteurs interviennent également activement sur Facebook et Twitter pour faire connaître la VAE, notamment par un résumé d'une page sur le processus, les retombées positives et les parties prenantes, avec des éléments visuels pour le rendre plus attractif.

EXEMPLE

En **Allemagne**, le site Internet « La validation en Allemagne » fait office de guichet unique d'information ; il est principalement destiné aux particuliers, mais aussi aux employeurs et autres acteurs.

C'est un portail d'information du gouvernement allemand sur la validation des certifications ou des diplômes étrangers pour les travailleurs migrants et les réfugiés qui souhaitent trouver un emploi en Allemagne.

Le site rassemble les informations et les services qui se rapportent au processus pour obtenir la validation professionnelle et comprend des informations notamment sur les points suivants : (1) un processus de validation par étapes pour certains métiers auquel on accède par une fonction de recherche facile à utiliser ; (2) les conditions préalables à la validation des compétences ; (3) des exemples de réussite ; (4) des informations sur les services téléphoniques d'assistance et de conseil ; (5) les autorités et institutions compétentes et leurs coordonnées.

Sous la rubrique « Exemples vécus », le site présente des personnes qui ont suivi le processus de validation et explique en quoi elle a amélioré leurs perspectives d'emploi.

Il propose également des conseils relatifs au travail en Allemagne, en indiquant comment trouver des conseillers d'orientation, des informations sur les questions juridiques et sur la procédure de validation elle-même et, surtout, des informations sur les métiers concernés et les autorités susceptibles de réaliser l'évaluation des compétences.

Les utilisateurs peuvent accéder à ce site en huit langues, dont le turc et le roumain, et l'application mobile est disponible en allemand et en anglais ainsi que dans les cinq principales langues parlées par les réfugiés : arabe, dari, farsi, tigrinya et pachto (OIT, 2017).⁴¹

(Voir le site web : <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/en/index.php>)

39. Le texte suivant est tiré d'une collection d'études de cas parmi les travaux de Braňka (2016a).

40. Mathou, C. 2016. *Belgium-French: 2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning. Country Report*. Cedefop.

41. Organisation internationale du travail (OIT). 2020. *Faciliter la validation des compétences des travailleurs migrants : Guide des prestataires de services de l'emploi* (Genève, Suisse).

EXEMPLE

Au **Ghana**, la mise au courant est réalisée sous forme de réunions, d'ateliers, de consultations avec les intéressés, d'expositions, de foires commerciales et par une présence aux cérémonies de remise de certifications validant les compétences des lauréats du système d'apprentissage en alternance.

4.2 Stratégies pour faire concorder les référentiels d'emploi et les référentiels de certification

Les **principales stratégies** sont les suivantes :

- Prévoir et appliquer des référentiels modulaires et basés sur les compétences, reposant sur les acquis, pour en faciliter la validation.
- Définir les certifications en VAE qui correspondent aux référentiels (en tout ou en partie) de l'enseignement formel et aux référentiels de certification ou de formation.
- Établir des mécanismes de remontée d'information.

À qui incombe cette responsabilité ?

Selon le système de VAE, l'orientation et le conseil incombent au gouvernement et aux prestataires publics et/ou privés (autorités et institutions concernées chargées de la validation).

Étapes clés pour faire concorder les référentiels d'emploi et les référentiels de certification :

- Pour les systèmes existants : vérifier par une analyse si les certifications délivrées par la VAE se réfèrent à des référentiels identiques ou équivalents à ceux de l'éducation et de la formation formelles.
- Pour les nouveaux systèmes : lors de la conception du système, veiller à l'équivalence entre les référentiels utilisés pour la VAE et ceux de l'éducation et la formation formelles.
- Mettre l'accent sur les référentiels basés sur les compétences et les acquis.
- Mettre en place des mécanismes permettant les remontées d'information afin d'examiner et de revoir les référentiels utilisés pour la VAE.

4.2.2 Exemple : référentiel métier pour un maçon⁴²

Fonctions principales : pose de briques, de parpaings, de pierres, de carreaux de construction et d'autres matériaux employés en maçonnerie pour construire ou réparer des murs, des sols, des cloisons, des fondations et autres structures, en utilisant des liants tels que le ciment, le coulis, le plâtre, les résines, etc. et des produits tels que le sable, le gravier, etc.

Cadre de travail : bâtiments civils et industriels et chantiers de construction.

Structure hiérarchique : travail sous la supervision d'un chef de chantier

Modalités d'exécution des tâches : a) le travail peut être effectué à l'extérieur ou à l'intérieur, sur un chantier de construction où les ouvriers peuvent être exposés au bruit, à la poussière et aux intempéries ; b) le travail exige un effort physique, le respect des horaires, la volonté de respecter les consignes d'utilisation de tout équipement de protection prescrit pour éviter les accidents et de suivre les méthodes indiquées pour un chantier donné.

42. Organisation internationale du travail (OIT). 2020. *Faciliter la validation des compétences des travailleurs migrants : Guide des prestataires de services de l'emploi* (Genève, Suisse).



Facultatif : une expérience professionnelle dans le secteur ou un certificat délivré par une école de construction et de bâtiment est un atout.

Compétences relationnelles :

- exactitude
- dextérité
- aptitude au travail physique difficile
- attitude positive à l'égard du travail en équipe et à la coopération.

Compétences nécessaires pour réaliser des travaux de construction :

- savoir lire les plans et comprendre les symboles utilisés
- savoir interpréter le chantier spécifique afin de définir les modalités, la forme, les dimensions et les mesures des travaux de construction
- savoir planifier et prévoir les tâches conformément au calendrier du projet
- savoir définir les caractéristiques techniques des matériaux de construction et connaître leur utilisation en fonction des travaux à effectuer
- savoir effectuer des travaux de maçonnerie et de plâtrage
- savoir démolir, ouvrir ou fermer des cloisons
- savoir monter des échafaudages simples et des plates-formes mobiles
- évacuer les gravats produits sur le site.

Connaissance des aspects suivants :

- la diversité des caractéristiques des matériaux de construction
- les réglementations environnementales aux niveaux européen, national et régional sur le traitement des déchets civils et industriels
- les différentes étapes du processus de construction
- des connaissances sur la technologie des matériaux de construction
- le béton
- le dessin technique de base
- les règles de sécurité applicables dans le bâtiment.

Compétences :

- appliquer les techniques de montage d'échafaudages
- appliquer les techniques de montage d'échafaudages en bois
- utiliser les outils pour les travaux de construction (perceuse, burin, pistolet pneumatique, etc.)
- utiliser les équipements de protection individuels
- appliquer les techniques pour le plâtrage d'intérieur
- appliquer les techniques anti-effondrement
- appliquer les techniques de finition des surfaces requises par le cahier des charges
- appliquer les techniques de construction avec des éléments préfabriqués, des structures en treillis et linéaires, des structures de traction, des cloisons

- savoir utiliser les outils nécessaires aux travaux de construction
- savoir entretenir les équipements et outils utilisés en construction
- appliquer les procédures de sécurité relatives aux chantiers de construction.

4.3 Stratégies visant à renforcer les capacités des professionnels de la VAE⁴³

Pour relever le défi des capacités des professionnels de la VAE, deux conditions préalables sont nécessaires : des structures institutionnelles clarifiées (lien avec le dispositif cadre institutionnel vu dans les éléments de base) et des mandats adaptés accompagnés de ressources suffisantes (financières et humaines). Le tableau 4.2 précise les principales connaissances et compétences requises des évaluateurs.

Les **principales stratégies** portent sur les aspects suivants :

- Évaluer le nombre et déterminer les profils requis pour l'ensemble des professionnels de la VAE (conseillers, évaluateurs, animateurs, certificateurs, professionnels chargés des recours en appel, etc.).
- Définir le mandat et les capacités des autorités chargées de la validation afin de garantir un effectif et des capacités suffisants (lien vers la section 2.3 : Cadre institutionnel).
- Veiller à disposer d'un nombre suffisant de professionnels de la VAE, selon l'évaluation des besoins.
- Développer une stratégie de renforcement des capacités des professionnels de la VAE (préparation générale à leurs différents rôles et formation continue).
- Renforcer et confirmer les connaissances et compétences des professionnels de la VAE (préparation, formation, certification, etc.).

À qui incombe cette responsabilité ?

Selon le système de VAE, la structure institutionnelle en place et les rôles qui ont été attribués, cette responsabilité incombe :

- au **gouvernement** (ministère compétent et budget correspondant) et/ou
- à **l'autorité chargée de la validation** (institutions publiques ou privées, selon le système)..

Dans les systèmes où ils participent aussi à la VAE, notamment par leur rôle dans l'évaluation des compétences, les employeurs ou les associations d'employeurs doivent également veiller aux capacités des professionnels concernés (par exemple évaluateurs) dans leur entreprise, leur métier ou leur secteur.

Étapes clés pour disposer de professionnels de la VAE compétents et qualifiés en VAE :

- Établir une base de données des professionnels potentiels, en précisant leur spécialisation (orientation, évaluation) et leur niveau de compétence et d'expérience.
- Définir les critères de sélection des professionnels de la VAE selon les différents niveaux de mise en pratique de la VAE.
- Identifier les professionnels de la VAE qui répondent aux critères.
- Évaluer les besoins en formation des professionnels potentiels.

43. Légèrement adapté des lignes directrices de la Communauté de développement de l'Afrique australe (CDAA) *Guidelines for recognition of prior learning (RPL) in the Southern African Development Community (SADC)* (Gaborone, Botswana), en tenant compte des travaux de Braňka, J. 2016a. *Strengthening skills recognition systems: Recommendations for key stakeholders* (Genève, Suisse, Organisation internationale du travail).



- Préparer et mettre en place des programmes de formation pour les professionnels potentiels en fonction de leurs besoins.
- Former les différents professionnels aux processus de VAE et aux méthodes d'évaluation mises en place.
- Identifier les secteurs professionnels stratégiques pour la VAE (pilotes).
- Accréditer les professionnels de la VAE (au niveau de l'autorité chargée de la validation, y compris capacités nécessaires en certification et encadrement).
- Développer une base de données pour les professionnels de la VAE enregistrés et agréés.
- Prévoir des mécanismes de partage de l'expérience entre professionnels (réseau).

SUJET DE RÉFLEXION

Comment les capacités des professionnels de la VAE dans votre pays et dans votre secteur éducatif ou économique sont-elles prises en compte ? Disposez-vous d'un nombre suffisant de professionnels ?

4.3.1 Exemples : renforcement des capacités des évaluateurs

Le travail d'un **évaluateur** consiste à rechercher les acquis d'un candidat, à en étudier et vérifier les justificatifs par rapport à des référentiels spécifiques et à se former une opinion sur le degré auquel il y satisfait. Les évaluateurs doivent donc parfaitement comprendre les référentiels et les méthodes d'évaluation qui conviennent pour jauger les justificatifs par rapport à ces référentiels.

En Europe, les **évaluateurs** sont généralement tenus d'avoir un certain nombre d'années d'expérience dans leur domaine ; la durée couramment demandée est de cinq ans et les évaluateurs peuvent être des professionnels récemment retraités, des cadres supérieurs dans leur domaine, des experts du monde universitaire, des partenaires sociaux ou des enseignants du domaine, ayant une expérience directe du secteur éducatif ou du métier auquel la VAE est appliquée. Une formation au processus de validation est également requise.⁴⁴

44. Adapté de Cedefop, 2015: 34.

Tableau A.1: Principales connaissances et compétences des évaluateurs

Principales connaissances et compétences des évaluateurs
<ul style="list-style-type: none"> • Connaître le processus de validation (validité et fiabilité) • Posséder une expérience dans le domaine concerné • N'avoir aucun intérêt personnel lié aux résultats de la validation (pour en garantir l'impartialité et éviter les conflits d'intérêts) • Connaître les différentes méthodes d'évaluation • Être capable de créer un climat de confiance et un environnement psychologique adapté pour les candidats • S'engager à expliquer la concordance entre les acquis du candidat d'une part et les critères des référentiels de validation de l'autre (au travers de systèmes d'accompagnement) • Suivre une formation sur les processus d'évaluation et de validation et connaître les dispositifs d'assurance qualité • Agir conformément à un code de bonne conduite

Certains pays ont élaboré des certifications et des programmes de formation formels pour les évaluateurs, comme le montre le tableau 4.3.

Tableau A.2: Mesures de qualification pour les évaluateurs en VAE – exemples⁴⁵

Pays	Qualifications des évaluateurs
Afrique du Sud	Les évaluateurs doivent être « agréés » et formés et répondre a minima aux critères de la SAQA pour effectuer des évaluations dans des secteurs spécifiques. En outre, ils doivent posséder une certification d'un niveau plus élevé que celui à évaluer, selon le cadre national des certifications (Werquin, 2010b). Les praticiens de la VAE sont également formés dans les universités d'État.
Australie	Élaboration d'un support de formation pour les évaluateurs, intitulé <i>Informal learning: Learning from experience</i> (L'apprentissage informel : apprendre par l'expérience), qui comprend des outils d'évaluation et des études de cas (Vickers, 2014).
Manitoba, Canada	Le <i>Red River College</i> propose deux niveaux de formation au système PLAR : une introduction sur 40 heures et un cours avancé de 40 heures (Werquin, 2010b).
Maurice	Les animateurs en VAE reçoivent une formation qui met l'accent sur les différentes compétences requises et sur leur rôle dans l'orientation du candidat. Cette formation souligne notamment le besoin de réflexion dans l'animation, l'écoute active, l'absence de critique négative, etc., ce afin que l'animateur puisse amener les candidats à cerner ce qu'ils savent (connaissances), ce qu'ils savent faire (compétences), ce qu'ils sont capables de prouver (justificatifs) et à les rassembler dans un portefeuille de compétences.
Norvège	Organisation de cours et de séminaires annuels pour les évaluateurs et de mentorat pour les évaluateurs débutants. À l'issue de leur formation, les centres d'évaluation enregistrent les évaluateurs (Christensen, 2013).
Slovénie	Le Centre national d'évaluation forme des évaluateurs en VAE grâce à un financement provenant des frais d'inscription des participants (Werquin, 2010b).
Tanzanie	Les évaluateurs doivent être agréés par le biais d'une formation en trois étapes. L'agrément n'est valable que trois ans et peut être retiré en cas de performance insatisfaisante. Les prestations des évaluateurs sont régulièrement suivies par les animateurs (voir l'exemple ci-dessous pour en savoir plus).

45. Source : Aggarwal (2015: encadré 10).



4.4 Stratégies pour garantir l'assurance qualité

Les **principales stratégies** d'assurance qualité sont les suivantes :

1. Mettre en place un dispositif d'assurance qualité pour la VAE avec normes de qualité
2. Faire agréer les prestataires de services
3. Veiller au respect de l'assurance qualité par des contrôles.

Ces stratégies doivent reposer sur :

- **une stratégie de qualité pour la VAE** qui définit des mesures et des mécanismes d'assurance qualité (critères) et les procédures associées
- **des dispositifs ou mécanismes d'assurance qualité établis**, avec critères et codes de qualité applicables aux outils et méthodes d'orientation, de conseil et d'évaluation des candidats

Dresser le bilan des effets de la VAE et le rendre public sont deux actions liées au suivi et à l'évaluation (voir l'UF 6), qui font également partie de l'assurance qualité. De plus, elles créent et renforcent la crédibilité de la VAE ainsi que la confiance qui lui est accordée.

Pour donner crédibilité et cohérence à la certification obtenue par la VAE, les pays définissent des mécanismes d'assurance qualité, qui associent plusieurs des stratégies décrites dans cette unité. Les plus fréquemment utilisées sont les suivantes :

- l'établissement de critères et de codes de qualité communs
- la disponibilité de professionnels compétents en matière de VAE
- la collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et autres acteurs
- l'élaboration d'outils et de méthodologies d'évaluation
- l'homologation des centres de VAE
- l'harmonisation des évaluations
- l'organisation d'un dispositif de suivi et d'évaluation (voir l'UF 6)
- la réalisation d'audits indépendants de l'ensemble du processus
- la diffusion des résultats (Aggarwal, 2015 : 10).

À qui incombe cette responsabilité ?

En fonction du système en place et du dispositif institutionnel, la responsabilité de l'assurance qualité incombe au gouvernement (ministère compétent) qui en établit le dispositif global, notamment par un système d'agrément pour les prestataires de services de validation. En son nom, l'autorité (ou les autorités) de validation (institutions publiques ou privées, selon le système) est chargée de la mise en œuvre et du suivi de l'assurance qualité en matière d'orientation, d'évaluation, de certification, etc.

Principales mesures visant à garantir l'assurance qualité :

- Développer de bons outils et méthodes d'évaluation (reposant sur une stratégie de qualité).
- Établir des codes et des normes de qualité.
- Collaborer avec les acteurs concernés (gouvernement, employeurs, autorités chargées de la formation, prestataires de services et leurs organismes).
- Mettre en place un système d'agrément pour les autorités chargées de la validation.

- Dans le cadre des campagnes et des actions de sensibilisation sur la VAE, tirer parti des informations sur la qualité, l'orientation et le conseil, ainsi que sur les méthodes d'évaluation.
- Faire respecter l'assurance qualité et mener des audits indépendants du processus.
- Surveiller et évaluer la qualité ; démontrer les résultats obtenus grâce à la VAE.
- Diffuser les résultats et informer le grand public sur la VAE.

RENVOIS

Des exemples d'assurance qualité aux Pays-Bas et en Tanzanie figurent dans l'UF 2. L'exemple concernant le renforcement des capacités des professionnels de la VAE en Tanzanie, au point 4.3, est également étroitement lié à l'assurance qualité..

SUJET DE RÉFLEXION

Comment veille-t-on à la qualité de la VAE dans votre pays ou secteur ? Quels en sont les méthodes et les mécanismes spécifiques ? Ont-ils eu un impact positif sur la perception et la confiance accordées à la VAE ?

4.4.2 Exemples : assurance qualité

Travail en groupe :

- Analyser le système d'assurance qualité de l'Afrique du Sud. Expliquez les « ingrédients » du système à vos collègues.

EXEMPLE

L'assurance qualité dans le système d'évaluation en Afrique du Sud

Le système d'évaluation est composé des processus et procédures suivants :

Première étape : agrément des partenaires chargés de la qualité de l'évaluation

Deuxième étape : accréditation des centres d'évaluation

Troisième étape : supervision des partenaires chargés de la qualité de l'évaluation

Quatrième étape : assurance qualité de l'évaluation externe globale en :

- harmonisant les questions d'examen
- harmonisant les évaluations internes
- vérifiant le mode de réalisation des évaluations
- harmonisant les évaluations externes.

Le processus d'évaluation proprement dit

La validation des acquis métiers passe par une évaluation externe, normalisée au plan national, en préalable à la certification. Lors de cette étape, les apprenants qui ont atteint les niveaux de compétence requis dans chaque volet du programme d'étude ou de formation (curriculum) réinvestissent leurs connaissances et apportent la preuve de leur compétence professionnelle appliquée dans différents contextes.

Pour être admis à passer l'évaluation externe, le candidat doit d'abord réussir les volets de la certification portant sur les connaissances, la pratique et le lieu de travail. Un minimum de 20 % des crédits exigés doit être obtenu dans chacun des 3 volets (connaissances, compétences pratiques et expérience professionnelle). Les 40 % restants peuvent s'ajouter à l'un ou l'autre des volets pour répondre à l'objectif de la certification.



Les modes d'évaluation sont :

Évaluation écrite	Évaluation de tâches pratiques
Des surveillants téléchargent les documents d'examen ou les épreuves sur ordinateur. Les copies sont corrigées en externe ou automatiquement par ordinateur. Convient à des certifications qui nécessitent beaucoup de connaissances théoriques et concernent un grand nombre d'inscrits. Il est nécessaire d'avoir des sites agréés décentralisés.	Des évaluateurs agréés évaluent la réalisation des tâches pratiques dans un cadre de travail simulé et interrogent les candidats sur leurs actions. Convient à des certifications qui comportent une base importante de compétences pratiques et concernent un grand nombre d'inscrits. Il est nécessaire d'avoir des sites agréés décentralisés.
Évaluation d'un projet et/ou d'une mission	Évaluation de la performance sur le lieu de travail
Un jury d'évaluateurs et autres experts praticiens évalue un rapport rédigé sur un projet ou une mission et pose des questions. Convient à des certifications qui comportent en quantités égales des compétences pratiques et une expérience ou des connaissances professionnelles et concernent un nombre plus restreint d'inscrits. Il est nécessaire d'avoir des sites agréés décentralisés.	Des évaluateurs agréés en évaluation sur le lieu de travail examinent les performances sur le lieu de travail en observant la prestation et/ou en questionnant le candidat, selon des critères spécifiques. Convient aux certifications qui nécessitent une longue expérience professionnelle en milieu spécialisé et comportent un nombre variable d'inscrits. Il est nécessaire d'avoir accès à des sites de travail agréés.

Le Conseil de la qualité des métiers et des professions délivre deux types de certifications :

- les certifications professionnelles : pour ceux dont les compétences sont confirmées par rapport à une certification professionnelle (plus de 120 crédits) ou une certification partielle (25-119 crédits) ;
- les certifications de métiers manuels : pour les métiers inscrits au Registre national des apprenants, mais sans certifications professionnelles associées.

EXEMPLE

ChileValora – accréditation des centres de VAE, le système national de certification des référentiels de compétence professionnelle au Chili – réalise l'assurance qualité des certifications, y compris celles de la VAE. Il agréé les centres chargés de l'évaluation et de la certification des référentiels de compétence professionnelle ; ce sont tous des entités juridiques privées intervenant dans et pour le système public. Une législation stricte définit les conditions d'agrément de ces centres. Leur fonction est d'évaluer et de certifier les candidats qui le demandent, selon des profils métiers établis et par une méthodologie et des critères de qualité fixés par ChileValora. Les centres sont spécialisés dans différents secteurs (y compris les universités). Pour la transparence du système, les centres doivent s'inscrire sur une plateforme électronique, en précisant les services qu'ils offrent dans des secteurs spécifiques. La plateforme explique aussi la procédure pour faire acte de candidature.

À ce jour (septembre 2017), il y a 34 centres agréés et plus de 700 évaluateurs qualifiés au Chili. La méthodologie de formation des évaluateurs est fixée par ChileValora, qui les évalue. Les évaluateurs certifiés sont formés pour observer, poser les bonnes questions et fournir les outils, la méthodologie et la grille nécessaires à l'évaluation. Une formation complémentaire leur est donnée tous les deux ans afin de maintenir la qualité de l'évaluation.

Document à distribuer pour l'UF 5

5.3 Constitution d'un portefeuille de compétences

Travail en groupe : préparez le dossier pour le profil du candidat attribué à votre groupe.

1. Pensez au profil du candidat qui vous a été donné.
2. Servez-vous des informations ci-dessous pour vous guider et discutez.
3. Cette la liste de toutes les informations à inclure (avec des intitulés et quelques détails pour les rendre compréhensibles) dans l'ordre dans lequel elles devraient apparaître dans le dossier.

Il est important d'encourager le candidat et de l'aider à rassembler les justificatifs et à préparer des documents utiles. Voici quelques exemples de justificatifs possibles.

Dossier	Autres documents
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Une description du parcours éducatif et des objectifs de carrière <input type="checkbox"/> Liste des connaissances et compétences acquises <input type="checkbox"/> Chronologie des principales étapes d'acquisition de compétences <input type="checkbox"/> Documents officiels ou non, certificats obtenus, formations maison ou de fournisseurs, ateliers, séminaires, cours de secourisme, de sauvetage en mer, etc. <input type="checkbox"/> Curriculum vitae 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Agréments obtenus, par exemple cariste, autorisation de travailler auprès d'enfants, etc. <input type="checkbox"/> Photographies ou DVD de travaux réalisés <input type="checkbox"/> Exemples de travaux, comme dessins techniques, plans de sites où l'on a travaillé, séance de mise au courant du cadre de travail <input type="checkbox"/> Adhésion à des associations en rapport avec le domaine concerné <input type="checkbox"/> Évaluations de la performance <input type="checkbox"/> Lettres ou références d'employeurs ou de superviseurs passés <input type="checkbox"/> Tout autre document montrant une expérience du domaine concerné

Voici quelques conseils pour vous aider à préparer le portefeuille de compétences :

- Tenez compte des **antécédents professionnels (potentiels) du candidat**, indiquez les lieux où il a occupé un emploi, rémunéré ou non, et les tâches qu'il y a effectuées.
- Quels pourraient être les **postes tenus par le candidat et ses responsabilités**, s'il est actuellement employé.
- Envisagez de **contacter le lieu de travail actuel du candidat ou son ancien lieu de travail**, pour vérifier ses compétences auprès d'une personne qui travaille ou a travaillé avec lui.
- Envisagez de **contacter des groupes communautaires ou des organisations bénévoles pour confirmer le travail** effectué par le candidat.
- Voyez si le **candidat a eu l'occasion de suivre une formation interne** dispensée par le personnel ou les fournisseurs de son secteur d'activité ou service. Si un **certificat de participation** lui a été délivré, on peut l'ajouter.



Documents à distribuer pour l'UF 6

6.1 Informations pour le suivi et l'évaluation du système à recueillir sur les candidats

Ce qu'on aimerait savoir	Informations à recueillir (indicateurs)
Les participants à la VAE trouvent-ils un emploi plus vite et plus facilement ?	
Les participants à la VAE trouvent-ils un emploi dans lequel ils peuvent tirer parti des compétences validées ?	
La VAE ouvre-t-elle de nouveaux débouchés en termes de carrière ou de formation pour le participant ?	
La VAE a-t-elle eu un effet sur la rémunération ? Les candidats aux compétences validées sont-ils mieux payés que ceux qui n'en ont pas ?	
Les participants se servent-ils des certifications reçues de la VAE et à quelle fin ?	
La VAE a-t-elle aidé le participant à trouver un emploi dans le secteur formel ou à lancer une entreprise ?	

6.2 Informations pour le suivi et l'évaluation du système à recueillir sur les employeurs

Ce qu'on aimerait savoir	Informations à recueillir (indicateurs)
La VAE a-t-elle accéléré le processus de recrutement ? A-t-elle permis de mieux faire concorder les compétences et les postes disponibles ?	
La productivité des employés a-t-elle augmenté ? Sont-ils plus efficaces dans leur travail ? Assument-ils des tâches plus difficiles ?	
La VAE améliore-t-elle le respect des consignes de sécurité et autres règles du lieu de travail ? Le nombre d'accidents a-t-il diminué (grâce à la VAE) ?	



Les départs ont-ils diminué et le taux de fidélisation a-t-il augmenté du fait de la VAE ?	
Combien d'employeurs recrutent sur certifications obtenues par la VAE et quelle valeur leur donnent-ils ?	
Les certifications obtenues par la VAE sont-elles utilisées ou demandées par les conseillers d'orientation professionnelle et pour faire concorder les emplois et les compétences ?	

6.3 Informations pour le suivi et l'évaluation à recueillir sur les prestataires de formation

Ce qu'on aimerait savoir	Informations à recueillir (indicateurs)
La VAE a-t-elle augmenté la demande de formation tout au long de la vie, de façon générale ?	
La formation et les services dispensés ont-ils amélioré les chances de réussite à la VAE ? Ces services ont-ils été considérés utiles ?	
La VAE a-t-elle fait évoluer l'offre des établissements de formation ? Les cours correspondant à des métiers et compétences proposés en VAE sont-ils plus demandés ?	
La demande en formations correspondant à des compétences recherchées par les employeurs a-t-elle augmenté ?	
Comment les services d'orientation et de conseil sont-ils bien perçus et utilisés ?	

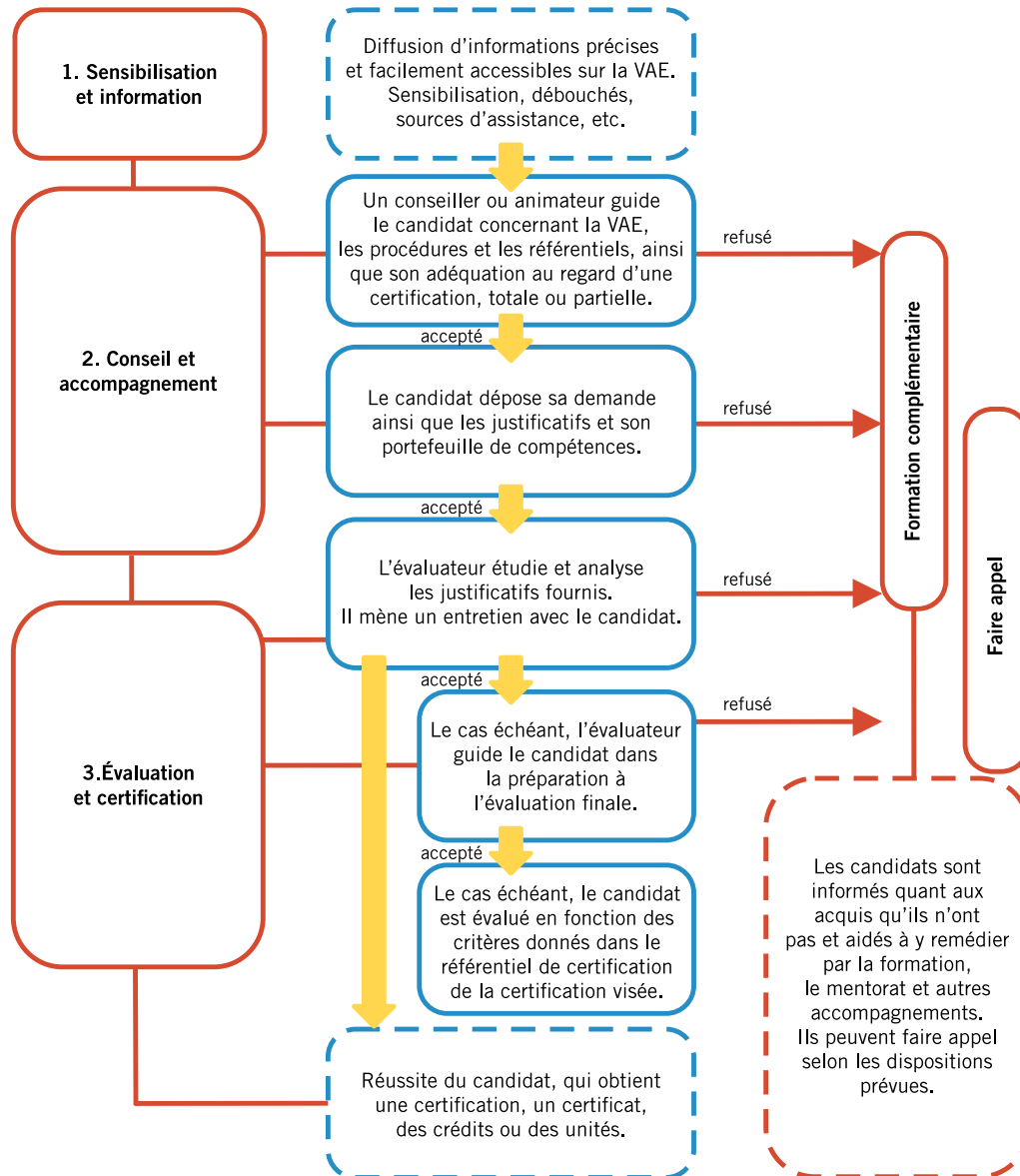
Documents à distribuer : Synthèse et conclusion

Et maintenant, que faisons-nous ? Plan d'action personnel

L'objectif de cet exercice est double :

- réfléchir sur le système de VAE de votre pays, où il se situe en termes de champ d'application, de progrès, d'obstacles et ;
- identifier ce qu'il faut faire pour progresser et ce que vous pouvez faire pour faire avancer les choses.

Voici le processus type détaillé (étapes).



Tâche A :

- Indiquez où se situe votre pays dans le processus (point 1).
- Demandez-vous où vous souhaitez voir votre pays dans un an (point 2).
- Faites maintenant la liste des mesures spécifiques à prendre pour passer du point 1 au point 2.

Tâche B : à titre personnel

Fixez-vous des objectifs et élaborer une stratégie pour les atteindre. Fixez un calendrier (immédiatement, dans 3 mois, 6 mois, 1 an) et détaillez les activités.

Plus la stratégie est détaillée, plus il est facile d'avancer du point 1 au point 2.

1. Calendrier : immédiatement

- Qu'allez-vous faire pour aider le système de VAE de votre pays à passer du point 1 au point 2 à votre retour après cet atelier ?
- Quels sont les autres acteurs clés avec lesquels vous allez travailler ?
- Comment allez-vous travailler avec eux ?

2. Échéance à 3 mois

- Qu'allez-vous faire pour aider le système de VAE de votre pays à passer du point 1 au point 2 au cours des trois prochains mois ?
- Quels sont les autres acteurs clés avec lesquels vous allez travailler ?
- Comment allez-vous travailler avec eux ?

3. Échéance à 6 mois

4. Échéance à 1 an.

Remplissez le tableau ci-dessous (sur papier ou sur votre ordinateur). N'oubliez pas qu'il ne s'agit pas seulement du processus, mais aussi de ce que VOUS allez faire, soit votre plan d'action personnel pour la VAE de votre pays. Faites preuve d'audace mais aussi de réalisme quant à votre rôle et à vos attentes.

Calendrier et stratégie : Mon plan d'action personnel

Calendrier	Quoi ?	Avec qui ?	Comment ?	But !
Immédiatement				
3 mois				
6 mois				
1 an				

Après la formation, revoyez votre plan d'action, faites-en le suivi à des moments précis, communiquez-le éventuellement (en tout ou partie) à d'autres acteurs et prenez l'engagement de le mettre en œuvre.



ANNEXE 3 : FORMULAIRE D'AVIS SUR LA FORMATION

Validation des acquis (VAE) – Atelier de formation de l'OIT

Date et lieu :

Formateur(s) :

Votre avis global sur la formation :

Médiocre	Passable	Satisfaisante	Bonne	Excellente
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Dans quelle mesure le contenu de la formation était-il pertinent pour vous ?

Non pertinent	Pertinent	Tout à fait pertinent
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Veuillez évaluer votre niveau général de connaissances sur le sujet avant la formation :

Aucune				Expert
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

En comparant vos connaissances avant et après la formation, dans quelle mesure avez-vous appris des choses ?
Veuillez l'indiquer en évaluant votre niveau de compétences/ connaissances avant et après la formation.

Thèmes/Unités de formation	Avant					Après				
Note	Faible		Élevé			Faible		Élevé		
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(UF 1) Qu'est-ce que la VAE et pourquoi est-elle importante ?										
(UF 2) Comment construire un système de VAE : présentation des éléments de base										
(UF 3) Participation des parties prenantes : Qui est concerné par la VAE et de quelle manière ?										
(UF 4) Quels sont les écueils liés à la mise en œuvre des systèmes de VAE ? Comment les surmonter ?										
(UF 5) Quels sont les éléments clés des méthodologies d'évaluation des candidats ?										
(UF 6) Comment savoir si le système fonctionne ?										

Quelles observations, réflexions ou idées issues de la formation allez-vous essayer d'appliquer dans votre travail ?

.....

.....

.....

Veuillez donner votre avis sur les méthodes et la structure de la formation en marquant d'un x la note correspondante

	1 Médiocre	2 Passable	3 Satisfaisant	4 Bon	5 Excellent
Durée globale de la formation					
Logistique et organisation					
Interaction entre les participants					
Activités de groupe					
Pertinence des méthodes utilisées (échanges interactifs, travail de groupe, études de cas, etc.)					
Équilibre entre théorie et exemples concrets					
Temps accordé pour les discussions					
Animation par le(s) expert(s)/formateur(s)					

Autres remarques :

.....

.....

.....



Veillez évaluer la prestation du formateur. Indiquez votre réponse aux questions ci-dessous en marquant d'un x la note correspondante

Formateur	1 Médiocre	2 Passable	3 Satisfaisant	4 Bon	5 Excellent
A une connaissance approfondie du sujet					
Était bien préparé et prêt à dispenser son enseignement					
Utilise efficacement les aides visuelles et les documents à distribuer					
A permis une bonne interaction entre les participants					
A donné des explications claires et concises					

Vous a-t-il manqué quelque chose ou y a-t-il quelque chose que vous souhaiteriez voir dans les prochaines formations ? Avez-vous d'autres remarques à ajouter ?

.....

.....

.....

Bibliographie

- Aggarwal, A. 2015. *Recognition of prior learning: Key success factors and the building blocks of an effective system* (1st edn) (Geneva, Switzerland, International Labour Organization).
- Allgoo, K. 2013. "Mauritius: The Mauritian model of Recognition of Prior Learning (RPL)". M. Singh and R. Duvekot (eds), *Linking Recognition Practices and National Qualifications Framework. International benchmarking of experiences and strategies for the recognition, validation and accreditation of non-formal and informal learning*, 2013, UIL, pp. 55-63 (Hamburg).
- Amankrah, J. 2015. *Labour market outcomes of the apprenticeship system in Ghana* (unpublished).
- Bowman, K; Clayton, B; Bateman, A; Knight, B; Thomson, P; Hargreaves, J; Blom, K; Enders, M. 2003. *Recognition of prior learning in the vocational education and training sector* (Adelaide, NCVER).
- Brandstetter, G.; Luomi-Messerer, K. (2010). *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2010. Country report: Austria*. European Commission, DG Education and Culture, in cooperation with CEDEFOP. London: GHK Consulting.
- Braňka, J. 2016a. *Strengthening skills recognition systems: Recommendations for key stakeholders* (Geneva, Switzerland, International Labour Organization).
- Braňka, J. 2016b. *Understanding the potential impact of skills recognition systems on labour markets: Research report* (Geneva, Switzerland, International Labour Organization).
- CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training). 2008. *European Inventory on Validation: 2007/2008 Update*. Available at: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory/european-inventory-20072008>. Accessed on 06 February 2018.
- CEDEFOP. 2009. *European guidelines for validating non-formal and informal learning* (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities).
- CEDEFOP. 2014. *The validation challenge: How close is Europe to recognising all learning?* (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities).
- CEDEFOP. 2015. *European guidelines for validating non-formal and informal learning* (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities).
- CEDEFOP. 2017a. *European inventory on validation of non-formal and informal learning – 2016 update. Synthesis report* (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities).
- CEDEFOP. 2017b. *Funding validation. A thematic report for the 2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning* (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities).
- Christensen, H. 2013. "Norway: Linking validation of prior learning to the formal system", in M. Singh; R. Duvekot (eds), 2013, pp. 175-83.
- Council of the European Union. 2012. *Council Recommendation on the validation of non-formal and informal learning (2012/C 398/01)* (Brussels).
- Damesin, R; Fayolle, J; Felrui, N. 2012. *Players, practices and challenges, in NFIL and its validation in Europe*. Available at: https://www.etuc.org/IMG/pdf/EN_-_NFIL_Rapport_de_Synthese_FINAL.pdf. Accessed on 13 February 2018.



- DEFT. 2016. *Recognition of prior learning. Evaluation of five pilot initiatives* (New Delhi, India).
- DGET. 2014. *RPL for construction workers*. Available at: www.sdi.gov.in. Accessed on 22 December 2014.
- Duvekot, R. 2015. *How informal and non-formal learning is recognised in Europe Netherlands – country report* (Gütersloh, Germany, Bertelsmann Stiftung).
- Dyson, C; Keating, J. 2005. *Recognition of prior learning; Polciy and practice for skills learned at work* (Geneva, International Labour Office).
- European Commission; Cedefop; ICF International. 2014. *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014. Final synthesis report*. Available at: <http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2014/87244.pdf>. Accessed on 07 February 2018.
- Federal Ministry of Education, Arts and Culture (Government of Austria). (2011). *Consultation questions on UNESCO guidelines for recognising all forms of learning with a focus on non-formal and informal learning*. BMUKK, in Co-operation with 3s Unternehmensberatung Ltd (Vienna).
- Government of India. 2016. *Guidelines on Recognition of Prior Learning under PMKVY*.
- MSDE (Ministry of Skill Development and Entrepreneurship). 2015. *National Policy on Skill Development and Entrepreneurship*.
- International Labour Organization (ILO). 2016a. *(Draft) Case studies on good practices in skills development and technical and vocational education and training (TVET)* (Geneva, Switzerland).
- ILO. 2016b. *Decent work for migrant domestic workers: Moving the agenda forward* (Geneva, Switzerland).
- ILO. 2017. *How to facilitate the recognition of skills of migrant workers. Guide for employment services providers* (Geneva, Switzerland).
- ILO Regional Office for Arab States. 2015. *Manual on skills testing and certification: Jordan* (Beirut, Lebanon).
- International Training Centre of the ILO (ITC-ILO). 2006. *Glossary of key terms on learning and training for work* (Geneva, Switzerland).
- Leite, E. 2015. Skills mismatch & recognition in BRICS: Case of Brazil (unpublished).
- Maher, K.; Davies, L.; Harris, R.; Short, T. 2010. *Scoping the potential of skills recognition in rail: Final report, March 2010* (CRC for Rail Innovation Education and Training Programme, Brisbane).
- Mathou, C. 2016. *Belgium-French: 2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning. Country Report*. Cedefop.
- Paulet, M. 2013. "France: The validation of acquired experience (VAE)", in M. Singh; R. Duvekot (eds), *Linking Recognition Practices and National Qualifications Framework. International benchmarking of experiences and strategies for the recognition, validation and accreditation of non-formal and informal learning*, 2013, Hamburg, UIL, pp. 163-8.
- Peersman, G.; Guijt, I.; Hearn, S.; Pasanen, T.; Buffardi, A. 2016. *When and how to develop an impact-oriented monitoring and evaluation system* (Methods Lab publication, Overseas Development Institute, London).
- Quality Assurance Agency for Higher Education (QAA). No date. Available at: <http://www.enhancementthemes.ac.uk/resources/toolkit/recognition-of-prior-learning-toolkit/c1-integrating-rpl-into-programmes/c1-5-consider-alternative-assessment-methods>. Accessed on 02 February 2018.

- Quality Council for Trades and Occupations (QCTO). 2016. *Policy for the implementation of Recognition of Prior Learning (RPL)* (Pretoria, South Africa).
- Recotillet, I.; Werquin, P. 2009. "APEL pathways: A passport to employment?", *European Journal of Vocational Training*, Vol. 48, Issue 2009/3.
- Singh, M. 2015. *Global perspectives on recognising non-formal and informal learning. Why recognition matters* (Springer Open Access).
- Singh, R.H.; Silva, P.S.; Hare, P.; Thompson, K.-A. 2014. *Monitoring the implementation and results of the CARIFORUM–EU EPA agreement. Final report* (Brussels, Belgium).
- South African Development Community (SADC) *Guidelines for recognition of prior learning (RPL) in the Southern African Development Community (SADC)* (Gaborone, Botswana).
- UNESCO Institute for Lifelong Learning et al., 2015. *Global inventory of regional and national qualifications frameworks. Volume II: National and regional cases* (Hamburg, Germany).
- Vargas, F. 2004. *Key competencies and lifelong learning* (Montevideo, ILO/Cinterfor).
- Velciu, M. 2014. "Recognition of prior learning by competencies' validation in selected European countries", in *Contemporary Readings in Law and Social Justice*, Vol. 6, N. 1, pp 217-22.
- Vickers, A. 2014. "Recognition of prior learning (RPL): A snapshot from Australia", in *Book of abstracts, National recognition of prior learning conference*, SAQA (Pretoria), pp. 31-2.
- Vocational Education and Training Agency (VETA). 2014. *Guidelines for recognition of prior learning assessment (PLAR) in Tanzania* (Dar es Salaam, Tanzania).
- Werquin, P. 2008. "Recognition of non-formal and informal learning in OECD countries: A very good idea in jeopardy", *Lifelong Learning in Europe*, Vol. 3.
- Werquin, P. 2010a. *Recognising non-formal and informal learning: Outcomes, policies and practices* (Paris, France, OECD Publishing).
- Werquin, P. 2010b. *Recognition of non-formal and informal learning: Country practices* (Paris, France, OECD Publishing).
- Werquin, P. 2012. "The missing link to connect education and employment: Recognition of non-formal and informal learning outcomes", *Journal of Education and Work*, Vol. 25, No. 3, July, pp. 259–278.
- Werquin, P. 2017. *Synthesis report. Situation analysis and proposed guidelines for RPL in Malawi* (Lilongwe, Malawi).
- Yang, J. 2015. *Recognition, validation and accreditation of non-formal and informal learning in UNESCO member states* (Hamburg, Germany, UNESCO Institute for Lifelong Learning).

**International Labour Office
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
Switzerland**

**Skills and Employability Branch (SKILLS)
empskills@ilo.org
www.ilo.org/skills**