



Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Manuel pour praticien·ne·s



Support implementation of the African Continental Qualifications Framework (ACQF-II)

www.acqf.africa

Ce **manuel sur la validation des acquis de l'expérience pour les praticien-ne-s** a été élaboré dans le cadre du plan de mise en œuvre du projet "Appui à la mise en œuvre du cadre continental africain des certifications" (ACQF-II).

Les points de vue et les opinions exprimés dans ce document relèvent de la responsabilité des auteur-e-s et ne doivent en aucun cas être attribués aux institutions auxquelles ils sont affiliés, ni à la Commission de l'Union africaine et à l'institution chargée de la mise en œuvre du projet – la Fondation européenne pour la formation.

Nous remercions les institutions et les expert-e-s qui ont exprimé leurs points de vue, commentaires et recommandations au cours du processus de consultation, et qui ont soutenu l'équipe des auteur-e-s dans l'accomplissement de cette mission.

Les commentaires et les informations complémentaires peuvent être envoyés à Eduarda Castel-Branco (ecb@etf.europa.eu).

Auteur principal : Patrick Werquin

Contributions à des chapitres et sections : Eduarda Castel-Branco (ETF) et Stanley Maindi

Relecture : Eduarda Castel-Branco, Stanley Maindi, Olavo Correia et James Mwewa

Support technique : Zalán Tamás Jakab (PPMi)

06 août 2024

Table des matières

| | |
|---|----|
| Table des matières..... | 3 |
| Abréviations | 6 |
| 1. Introduction et contexte..... | 7 |
| 1.1. Contexte – La VAE est au cœur de l'ACQF II..... | 7 |
| 1.2. Un manuel pour un public large – Vers une définition étendue de la notion de praticien..... | 7 |
| 1.3. Les lignes directrices en bref : champ d'application et structure du manuel..... | 8 |
| 1.4. Comment utiliser ce manuel pour accéder immédiatement aux informations clefs..... | 9 |
| 2. La VAE dans l'apprentissage tout au long de la vie ?..... | 11 |
| 2.1. Quelques rappels..... | 12 |
| 2.1.1. Clarification conceptuelle | 12 |
| 2.1.2. Qu'est-ce que la VAE ? – Définitions | 14 |
| 2.1.3. L'offre – C'est-à-dire le système de VAE mis en place par un pays | 17 |
| 2.1.4. La demande – C'est-à-dire le parcours VAE du candidat | 19 |
| 2.1.5. Ce qu'est et ce que n'est pas la VAE – Questions fréquentes | 19 |
| 2.1.6. La VAE – Un outil de politique | 21 |
| 2.1.7. La VAE et le paradigme de la double valeur | 24 |
| 2.1.8. La VAE, un mécanisme puissant pour promouvoir l'ATLV | 24 |
| 2.1.9. La VAE, un puissant mécanisme d'innovation | 24 |
| 2.1.10. La VAE dans l'enseignement supérieur..... | 25 |
| 2.1.11. La VAE pour les certifications menant à une profession réglementée..... | 30 |
| 2.2. Assurance qualité en matière de VAE..... | 32 |
| 2.2.1. La VAE - Un cas particulier en matière d'assurance qualité..... | 32 |
| 2.2.2. Cas particuliers importants et solutions | 34 |
| 2.2.3. La VAE – La rencontre d'un système et d'un individu..... | 35 |
| 2.2.4. ... avec un niveau intermédiaire : le réseau des centres de VAE | 35 |
| 2.2.5. Risques associés à l'assurance qualité dans le contexte de la VAE..... | 36 |
| 2.2.6. L'assurance qualité ne se limite pas au suivi et à l'évaluation | 37 |
| 2.2.7. L'assurance qualité ne se limite pas à l'élaboration de lignes directrices..... | 37 |
| 2.2.8. Objectif général et objectifs spécifiques de l'assurance qualité en matière de VAE | 38 |
| 2.2.9. Agrément/habilitation ou accréditation | 40 |
| 2.2.10. Recommandations – Octroi d'un agrément puis accréditation..... | 43 |
| 2.2.11. Autres recommandations | 44 |
| 3. Théories de l'éducation et de la formation et VAE | 45 |
| 3.1. Fondements théoriques et liens avec la VAE..... | 46 |
| 3.1.1. Instruction, éducation et formation tout au long de la vie ou apprentissage tout au long de la vie | 46 |

| | | |
|---------|--|----|
| 3.1.2. | Théorie constructiviste | 48 |
| 3.1.3. | Théorie de l'apprentissage expérientiel..... | 49 |
| 3.1.4. | Théorie de l'apprentissage situé (en contexte)..... | 50 |
| 3.1.5. | Théorie de l'apprentissage des adultes (Andragogie)..... | 52 |
| 3.1.6. | Théorie de l'apprentissage transformateur | 53 |
| 3.1.7. | Équité et justice sociale | 54 |
| 3.1.8. | Théorie du capital humain | 54 |
| 3.2. | Implications et applications pratiques des fondements théoriques de la VAE | 55 |
| 3.2.1. | La VAE favorise l'apprentissage tout au long de la vie | 56 |
| 3.2.2. | Théorie constructiviste | 56 |
| 3.2.3. | Théorie de l'apprentissage expérientiel..... | 56 |
| 3.2.4. | Théorie de l'apprentissage situé | 57 |
| 3.2.5. | Théorie de l'apprentissage des adultes | 57 |
| 3.2.6. | Théorie de l'apprentissage transformateur | 57 |
| 3.2.7. | Équité et justice sociale | 57 |
| 3.2.8. | Théorie du capital humain | 57 |
| 3.3. | Conclusion | 58 |
| 4. | Comment mettre en œuvre la VAE..... | 59 |
| 4.1. | Règles pour les praticiens de la VAE | 60 |
| 4.1.1. | Des conseils devraient être fournis aux individus et aux candidats potentiels à la VAE | 60 |
| 4.1.2. | La VAE doit être centrée sur l'individu/le candidat | 60 |
| 4.1.3. | L'évaluation de la VAE doit être équitable | 61 |
| 4.1.4. | Respecter la vie privée de l'individu/candidat..... | 61 |
| 4.1.5. | Tenir compte des questions d'égalité, d'inclusion et de diversité | 61 |
| 4.1.6. | La VAE doit être accessible | 61 |
| 4.1.7. | La VAE doit être flexible | 62 |
| 4.1.8. | Évaluer les acquis d'apprentissage et pas seulement la durée de l'expérience | 62 |
| 4.1.9. | Proposer une évaluation transparente, valide, fiable, équitable et authentique | 62 |
| 4.1.10. | Reconnaître que les acquis d'apprentissage acquis dans des contextes non formels et informels ont la même valeur que les acquis d'apprentissage acquis dans des contextes formels..... | 63 |
| 4.1.11. | Toujours expliquer les décisions des évaluateurs VAE..... | 63 |
| 4.1.12. | Impliquer une évaluation formelle des plaintes..... | 63 |
| 4.1.13. | Proposer des alternatives aux candidats qui échouent..... | 64 |
| 4.1.14. | Il existe un programme de suivi et évaluation interne et externe..... | 64 |
| 4.1.15. | La VAE doit être conforme à toute législation statutaire..... | 64 |
| 4.1.16. | Le processus de VAE devrait faire l'objet d'une assurance qualité | 65 |
| 4.1.17. | Soutien post-VAE | 65 |
| 4.2. | Veiller à ce que les lignes directrices soient appliquées | 65 |
| 4.3. | Exemples de bonnes pratiques dans le domaine de l'assurance qualité | 65 |

| | | |
|-------------|---|-----|
| 4.4. | Parcours d'évaluation individuelle - Le cœur du travail des praticiens de la VAE | 66 |
| 4.5. | Structures institutionnelles et de gouvernance de la VAE | 66 |
| 4.6. | VAE étape par étape - Raison d'être, parties prenantes, explications et exemples | 67 |
| 4.6.1. | Informations et conseils initiaux..... | 68 |
| 4.6.2. | Enregistrement administratif..... | 78 |
| 4.6.3. | Examen des candidatures et éligibilité | 83 |
| 4.6.4. | Préparation de l'évaluation finale | 88 |
| 4.6.5. | Évaluation finale des acquis d'apprentissage | 94 |
| 4.6.6. | Certification (des acquis d'apprentissage) | 99 |
| 4.7. | Assurance qualité pour les pilotes - Liste de contrôle..... | 103 |
| 5. | Études de cas dans les pays africains | 104 |
| 5.1. | Cap-Vert | 104 |
| 5.1.1. | Lien entre le RVCC et le CNC du Cap-Vert..... | 104 |
| 5.1.2. | Organisation et mise en œuvre de la RVCC | 104 |
| 5.1.3. | Enseignement supérieur..... | 108 |
| 5.1.4. | Base juridique, politique et technique de la RVCC au Cap-Vert | 108 |
| 5.2. | La VAE dans le contexte des États membres de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC)..... | 109 |
| 5.2.1. | Dans le cadre de la SADC | 109 |
| 5.2.2. | Au niveau régional | 109 |
| 5.2.3. | Au niveau national | 110 |
| 5.2.4. | Cas nationaux dans le contexte de la SADC..... | 111 |
| 6. | Conclusions | 125 |
| 7. | Références bibliographiques | 127 |
| Annexe..... | | 130 |
| | Glossaire des termes clefs..... | 130 |

Abréviations

| | |
|------|---|
| ACQF | Cadre continental africain des certifications |
| ATLV | Apprentissage tout au long de la vie |
| UA | Union africaine |
| CNQ | Catalogue national des certifications |
| DUC | Coût unitaire différencié de l'évaluation des acquis |
| ETF | <i>European Training Foundation</i> (Fondation européenne pour la formation) |
| CE | Commission européenne |
| UE | Union européenne |
| TIC | Technologies de l'information et de la communication |
| OIT | Organisation internationale du travail |
| KNQA | <i>Kenya National Certifications Authority</i> (Autorité nationale des certifications du Kenya) |
| S&E | Suivi et évaluation |
| MQA | <i>Mauritius Qualifications Authority</i> (Autorité mauricienne des certifications) |
| CNC | Cadre national des certifications |
| NQS | Système national des certifications |
| AQ | Assurance qualité |
| VAE | Validation des acquis de l'expérience |
| RVCC | Reconnaissance, validation et certification des compétences |
| SAQA | <i>South African Qualifications Authority</i> (Autorité sud-africaine des certifications) |
| SQA | <i>Seychelles Qualifications Authority</i> (Autorité des certifications des Seychelles) |
| EFTP | Enseignement et formation techniques et professionnels |
| EFP | Enseignement et formation professionnels |
| ZAQA | <i>Zambia Qualifications Authority</i> (Autorité des certifications de la Zambie) |

1. Introduction et contexte

Ce manuel à l'intention des praticien·ne·s¹ de la validation des acquis de l'expérience (VAE) s'appuie sur des expériences, connaissances et pratiques internationales et africaines. Il associe un contexte conceptuel et théorique lisible et pertinent à des conseils pratiques sur les processus, étapes et composantes techniques de la mise en œuvre de la VAE. En outre, ce manuel présente des exemples concrets de pratiques de VAE dans sept pays africains. Elles sont utiles pour toute institution et tout pays du continent intéressés par un parangonnage et par le développement d'un système de VAE.

La VAE ne fonctionne pas de manière isolée. Elle fait partie de l'écosystème plus large de l'apprentissage tout au long de la vie (ATLV). À ce titre, elle interagit étroitement avec le cadre national des certifications (CNC) et avec le système d'accumulation et de transfert de crédits (SATC). En outre, la VAE est étroitement liée à de nouveaux concepts et pratiques tels que les micro-certificats pour l'ATLV et l'employabilité.

1.1. Contexte – La VAE est au cœur de l'ACQF II

Le résultat 3.3 du projet « Soutenir la mise en œuvre du Cadre continental africain des certifications (ACQF-II) » est centré sur une campagne de VAE, et ce manuel est l'un de ses éléments contributifs. Ce manuel guide les praticiens de la VAE afin que le parcours des candidats à la VAE tout au long du processus de VAE soit le plus fluide possible, conduisant à des résultats positifs pour les candidats, et leur permettant de bénéficier au mieux de leur certification nouvellement acquise par la suite (ou de crédits ou autre²).

La VAE est clairement abordée dans le document de politique de l'ACQF, le champ d'application de l'ACQF étant un « méta-cadre complet et inclusif, soutenant une vision holistique et systémique de l'apprentissage, des certifications et des certificats » et « orienté vers l'apprentissage tout au long de la vie et soutenant la parité d'estime de tous les acquis d'apprentissage, quel que soit le contexte d'apprentissage – formel, non formel et/ou informel – et à tous les niveaux de l'éducation et de la formation ». Il s'agit en fait de l'une des principales activités à mettre en œuvre dans le cadre de l'ACQF II, qui vise à « soutenir la VAE par le biais de l'élaboration de lignes directrices et d'approches communes, d'un inventaire actualisé des systèmes de VAE sur le continent, d'une vaste campagne d'information et d'un soutien aux pays, et d'un soutien à la digitalisation des certifications ». Pour ce faire, il est nécessaire de disposer d'équipes bien formées de praticiens de la VAE.

Ce manuel fournit des lignes directrices et des éléments techniques nécessaires au développement ou renforcement des capacités des praticiens de la VAE. L'ACQF II soutient une VAE de qualité et accessible, en tant qu'élément clef des politiques d'ATLV et que mécanisme d'équité et d'inclusion sociale. Ces lignes directrices visent à garantir la réalisation de ces objectifs.

Dans le contexte de l'ACQF II, la VAE est considérée comme une option possible pour obtenir une certification quel que soit le niveau du cadre national des certifications (CNC) d'un pays, c'est-à-dire depuis les niveaux purement professionnels (dans l'enseignement secondaire ou au tout début de l'enseignement supérieur) jusqu'aux niveaux supérieurs, correspondant aux certifications délivrées par ou dans les établissements de l'enseignement supérieur (EES).

1.2. Un manuel pour un public large – Vers une définition étendue de la notion de praticien

Ce manuel prend résolument le parti de proposer un outil qui serait utile à la plupart des professionnels confrontés d'une manière ou d'une autre à la VAE. C'est pourquoi la définition du terme « praticien » est

¹ Pour ne pas alourdir le texte, la graphie masculin/féminin ne sera pas gardée dans le reste de ce manuel. Toutefois, tous les termes doivent être entendus au féminin comme au masculin (par exemple candidat·es et candidats, professionnelles et professionnels, apprenantes et apprenants, enseignantes et enseignants).

² Pour simplifier l'exposé, il est supposé que le principal résultat potentiel d'un processus de VAE est l'obtention d'une certification. Néanmoins, ce n'est pas nécessairement le cas ; et la suite de ce manuel montrera comment et pourquoi.

volontairement peu restrictive. Elle inclut tous les professionnels dont la profession ou les activités sont liées à la VAE.

Il concerne donc tous les professionnels spécialisés dans le domaine de l'acquisition d'acquis d'apprentissage dans des contextes qui ne sont pas nécessairement formels, ainsi que dans la validation et la reconnaissance de ces acquis. Il peut s'agir de conseillers d'orientation professionnelle, d'éducateurs, de formateurs, de psychologues (de l'éducation ou du travail), de professionnels des ressources humaines, de responsables de l'éducation et de la formation en entreprise et, bien entendu, de prestataires de VAE, de conseillers en VAE, de vérificateurs ou d'évaluateurs.

Ces professionnels peuvent exercer dans les institutions ou lieux de travail suivants qui fournissent des services de VAE : ministères, organismes de réglementation, institutions délivrant des certifications, centres d'évaluation de la VAE, lieux de travail, industrie, organisations de travailleurs, organismes professionnels, partenaires de développement, entre autres.

Le rôle de ces praticiens comprend la sensibilisation et la publicité sur la VAE, le conseil et la facilitation des candidats potentiels à la VAE, le développement du portefeuille de compétences, le développement des outils d'évaluation, l'évaluation des candidats à la VAE, la vérification du processus d'évaluation, la délivrance d'une certification aux candidats à la VAE ayant réussi, le traitement des cas d'appel, l'enregistrement des résultats de la VAE dans la base de données nationale des certifications et le suivi après l'évaluation par VAE.

Dans certains cas, les praticiens de la VAE, en collaboration avec l'industrie ou les organismes professionnels concernés, peuvent également être impliqués dans l'élaboration de référentiels métiers qui n'existent pas ou ne sont pas en phase avec le contexte de la VAE, et qui doivent donc être adaptées pour être adoptées.

Ce manuel part du principe que tous ces professionnels de la VAE doivent avoir une bonne compréhension de ce qu'est la VAE et de la meilleure façon de créer une publicité et une sensibilisation, de conseiller et de faciliter, d'évaluer, de valider et de reconnaître les acquis d'apprentissage acquis dans des contextes formels, non formels et/ou informels.

Ce manuel définit les exigences minimales à remplir pour pouvoir devenir un praticien de la VAE. Il s'agit notamment d'avoir une connaissance complète et actuelle des pratiques du secteur et de l'emploi visé par la certification, d'avoir suivi la formation pédagogique des praticiens de la VAE, d'avoir au moins trois ans d'expérience dans le secteur d'activité et la profession, de comprendre les cadres de certifications et d'être accrédité/habilité par l'autorité compétente en tant que praticien de la VAE.

1.3. Les lignes directrices en bref : champ d'application et structure du manuel

Il est clair que ce document est conçu comme un manuel destiné à tous les praticiens du VAE. Par conséquent, ce manuel est vaste par essence. Il contient différents éléments permettant à tous les praticiens de trouver ce dont ils ont besoin au moment où ils en ont besoin. Il est structuré de la manière suivante : x



Les rappels rapides sur l'objectif de la VAE permettent de planter le décor de la VAE afin que les recommandations aux praticiens de la VAE, plus loin dans ce manuel, apparaissent plus compréhensibles par rapport à l'objet et à l'objectif de la VAE.

La section sur l'assurance qualité est jugée essentielle ici car les praticiens de la VAE sont les gardiens de la qualité de l'ensemble du processus, de l'information initiale à la validation et à la certification des acquis d'apprentissage et à la délivrance d'une certification. Les praticiens de la VAE doivent donc être pleinement conscients des questions relatives à la qualité. C'est la condition sine qua non pour protéger la VAE contre ses détracteurs et garantir sa pérennité dans le temps.

La description de la procédure de VAE, étape par étape, pour les candidats à la VAE est le fil conducteur qui permet aux praticiens de la VAE d'organiser leur travail au quotidien. Elle correspond au moment où les praticiens VAE sont effectivement en contact avec les candidats VAE. C'est là que ce manuel entre dans les détails afin de fournir aux praticiens de la VAE des lignes directrices claires concernant la VAE en pratique, et l'évaluation par VAE en particulier.

1.4. Comment utiliser ce manuel pour accéder immédiatement aux informations clefs

Ce manuel est conçu comme un guide complet à l'usage des praticiens de la VAE. Il fournit des connaissances solides sur les fondements théoriques de la VAE ainsi que des listes de contrôle (*checklists*) et des suggestions pratiques pour la mise en œuvre de la VAE. Il peut être lu d'un bout à l'autre pour une compréhension complète ou être consulté directement par section pour obtenir des informations spécifiques, en fonction d'un besoin particulier. Chaque section principale (2 à 4) est structurée de manière à permettre une compréhension claire de ses objectifs, des points clefs à retenir et des ressources supplémentaires si nécessaire. Les redondances sont volontaires pour permettre aux praticiens de trouver les informations pertinentes là où elles sont nécessaires sans avoir à lire l'ensemble du manuel dans l'ordre des sections.

Outre le résumé, l'introduction, la conclusion, la bibliographie et les annexes, ce manuel propose trois grandes sections, avec des sous-sections, pour permettre au lecteur d'accéder rapidement aux informations clefs, comme indiqué dans le tableau 0.

Tableau 0 : Contenu des sections clefs

| Sections | Contenu |
|--|---|
| 2.1 Rappels rapides | Cette section présente les concepts fondamentaux et les définitions relatifs à la VAE. Elle explique les termes et concepts clefs, fournit des définitions et des exemples, décrit la configuration requise pour la VAE, détaille les étapes par lesquelles passe un individu dans le processus de VAE, clarifie les idées fausses les plus courantes, aborde-la VAE en tant qu'outil stratégique pour la politique et explique le double avantage de la VAE. |
| 2.2 Assurance qualité en matière de VAE | Cette section souligne l'importance de l'assurance qualité dans le processus de VAE. Elle se concentre sur l'assurance qualité dans le contexte de la VAE, aborde des scénarii uniques et leurs solutions, décrit l'interaction entre le système de VAE et les candidats individuels, examine le rôle des centres de VAE, explore les défis liés à l'assurance qualité, clarifie la portée de l'assurance qualité au-delà du simple contrôle, décrit les objectifs de l'assurance qualité, examine l'importance de l'accréditation des centres de VAE, fournit des recommandations pour un agrément et une accréditation efficaces, et offre des conseils supplémentaires pour maintenir l'assurance qualité. |

| | |
|---|--|
| <p>3.1 Fondements théoriques et liens avec la VAE</p> | <p>Cette section explique les théories éducatives qui sous-tendent les pratiques d'apprentissage tout au long de la vie. Elle aborde les principes de l'apprentissage tout au long de la vie, la théorie de l'apprentissage constructiviste, le modèle d'apprentissage expérientiel, l'apprentissage situé, les principes de l'apprentissage des adultes, l'apprentissage transformateur, l'équité et la justice sociale dans l'apprentissage, la théorie du capital humain et sa pertinence pour la VAE.</p> |
| <p>3.2 Implications et applications pratiques des fondements théoriques de la VAE</p> | <p>Cette section fait le lien entre la théorie et la pratique dans le contexte de l'apprentissage tout au long de la vie. Elle met en évidence les implications pratiques de la théorie de l'apprentissage tout au long de la vie et examine les applications pratiques de la théorie constructiviste, de la théorie de l'apprentissage expérientiel, de la théorie de l'apprentissage situé, de la théorie de l'apprentissage des adultes, de la théorie de l'apprentissage transformateur, de la théorie de l'équité et de la justice sociale et de la théorie du capital humain.</p> |
| <p>4.1 Règles applicables aux praticiens du VAE/ Obligations et responsabilités du praticien du VAE</p> | <p>Cette section énumère les principes et les lignes directrices à l'intention des praticiens de la VAE. Elle souligne l'importance de l'orientation initiale, met l'accent sur une approche personnalisée de la VAE, traite de l'équité dans l'évaluation, souligne l'importance du respect de la vie privée, promeut l'inclusivité dans la VAE, garantit que les processus de VAE sont accessibles et adaptables, se concentre sur l'évaluation basée sur les résultats, garantit que les évaluations répondent à des normes élevées, valorise l'apprentissage dans différents contextes, garantit la transparence dans la prise de décision, fournit des mécanismes de traitement des plaintes, propose des parcours pour les candidats non retenus, souligne l'importance du suivi et de l'évaluation, et garantit la conformité avec les exigences légales.</p> |
| <p>4.2 Veiller à l'application des lignes directrices/critères d'évaluation</p> | <p>Cette section se concentre sur la mise en œuvre des lignes directrices. Elle souligne l'importance de respecter les protocoles établis et de veiller à ce que tous les processus et pratiques de la VAE s'alignent sur les lignes directrices recommandées afin de maintenir la cohérence, la qualité et l'équité de toutes les évaluations et interactions.</p> |
| <p>4.3 Exemples de bonnes pratiques dans le domaine de l'assurance qualité</p> | <p>Cette section présente les meilleures pratiques pour maintenir la qualité des processus de la VAE. Elle donne un aperçu des stratégies et des méthodes utilisées avec succès dans divers contextes pour garantir que les évaluations soient équitables, fiables et valides, renforçant ainsi la crédibilité et l'efficacité globales du système de VAE.</p> |
| <p>4.4 Parcours d'évaluation individuelle - Le cœur du travail des praticiens du VAE / Phase d'évaluation du VAE</p> | <p>Cette section décrit le processus d'évaluation individuelle. Elle décrit les étapes de l'évaluation des acquis d'apprentissage d'un individu, depuis la demande initiale jusqu'à la délivrance de la certification, en insistant sur la nécessité d'un processus approfondi, équitable et transparent qui reflète avec précision les acquis d'apprentissage et les réalisations du candidat, évalués par rapport aux normes prescrites.</p> |
| <p>4.5 VAE étape par étape - Raison d'être, parties prenantes, explications et exemples/ Le processus VAE</p> | <p>Cette section présente de manière détaillée le processus de la VAE. Elle explique la raison d'être de chaque étape, identifie les principaux acteurs impliqués et fournit des explications détaillées et des exemples pour chaque étape du processus de la VAE, y compris l'information et l'orientation initiales, l'enregistrement administratif, la sélection et l'éligibilité des candidatures, la préparation de l'évaluation finale, l'évaluation finale des acquis d'apprentissage, la certification des acquis d'apprentissage et la documentation des acquis des candidats dans la base de données des certifications nationales.</p> |

2. La VAE dans l'apprentissage tout au long de la vie ?

Encadré 1. Principaux points à retenir de la section 2

Cette section permet de comprendre les aspects fondamentaux de la VAE et de s'assurer que les praticiens sont bien outillés pour mettre en œuvre un processus de VAE de manière efficace :

Concepts fondamentaux et définitions : cette section initiale explique les termes et concepts clés liés à la VAE, afin de permettre une compréhension claire de ce qu'implique la VAE et de son importance dans l'ATLV.

Clarification conceptuelle : cette section clarifie différents concepts, en veillant à ce que les praticiens comprennent le périmètre de la VAE, y compris son application et les types d'acquis d'apprentissage qu'elle permet de valider et de reconnaître.

Définitions et exemples de VAE : cette section fournit des définitions spécifiques de la VAE et illustre ces définitions par des exemples concrets, ce qui permet aux praticiens de saisir plus facilement les aspects pratiques de la VAE.

Structure institutionnelle requise pour la VAE : cette section décrit les dispositions institutionnelles nécessaires à une mise en œuvre efficace de la VAE, y compris les rôles des différentes parties prenantes et les prérequis structurels.

Les étapes du processus de VAE : cette section détaille les étapes par lesquelles passe un candidat dans le processus de VAE, depuis la demande initiale jusqu'à la certification finale, fournissant ainsi une feuille de route aux praticiens.

Idées reçues sur la VAE : cette section aborde et clarifie les idées reçues sur la VAE, contribuant ainsi à dissiper les mythes et à garantir une bonne compréhension du processus.

La VAE en tant qu'outil politique stratégique : cette section examine comment la VAE peut être utilisée stratégiquement en tant qu'outil de politique pour améliorer la formation et le développement de la main-d'œuvre, en soulignant ses avantages sociétaux plus larges.

Le paradigme de la double valeur : cette section explique le double avantage de la VAE, en montrant comment la VAE sert à la fois le système éducatif et le marché du travail en reconnaissant tous les acquis d'apprentissage.

La VAE dans l'enseignement supérieur : cette section couvre l'application de la VAE dans l'enseignement supérieur, en détaillant comment les universités peuvent intégrer la VAE dans leurs systèmes pour reconnaître les acquis d'apprentissages non traditionnels.

La VAE pour les professions réglementées : cette section aborde les défis et les solutions spécifiques liés à la mise en œuvre de la VAE pour les certifications menant à des professions réglementées, en veillant à ce que les praticiens comprennent les considérations supplémentaires nécessaires dans ces contextes.

Cette section est quelque peu générique. Elle vise à fournir des informations générales sur l'écosystème du VAE, plutôt que de se concentrer uniquement sur le processus de VAE. L'examen d'un processus possible de VAE sera présenté plus loin dans ce manuel. Cette section a plutôt pour but de planter le décor afin que le lecteur comprenne l'analyse et les recommandations formulées plus loin dans ce manuel.

2.1. Quelques rappels

2.1.1. Clarification conceptuelle

Pour que les praticiens comprennent vraiment quel sera leur rôle dans le système de VAE, cette section rappelle certains concepts clefs, tels qu'ils sont généralement compris dans les espaces internationaux.

La **validation des acquis de l'expérience** – ou validation/reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels, assez souvent¹ – est désormais tout en haut de l'ordre du jour politique dans de nombreux pays. VAE est un nom générique qui a l'avantage d'être compris dans la plupart des pays francophones, mais il existe en fait de nombreux systèmes d'évaluation, de validation et de reconnaissance des acquis d'apprentissage non formel et informel (ACQF², Cedefop, Commission européenne et ICF, 2019 ; OCDE, 2010). Ils portent des noms différents – par exemple, la reconnaissance des acquis et des compétences au Québec, la validation des acquis de l'expérience professionnelle au Maroc – mais ils renvoient tous à la même idée : tous les acquis d'apprentissage ont une valeur, quel que soit le contexte dans lequel ils ont été acquis, et il convient de les valoriser et donc de les rendre visibles.

Les objectifs spécifiques peuvent varier, mais l'objectif général des systèmes de VAE est similaire dans la plupart des pays, en particulier en Afrique : doter les individus qui ont des acquis d'apprentissage de documents qui les rendent visibles et leur donnent une valeur dans la société, et en particulier sur le marché du travail. La reconnaissance par les acteurs du marché du travail est en effet l'objectif le plus important, de sorte que les diplômés de la VAE³ voient leur employabilité augmentée. La VAE augmente en effet l'employabilité car les candidats retenus – les diplômés de la VAE – n'ont pas à fournir de preuves limitées à chaque fois qu'ils veulent être embauchés pour un emploi, être promus ou qu'on leur fasse confiance pour prouver qu'ils possèdent les acquis d'apprentissage qu'ils prétendent détenir.

Reconnaissance des certifications et reconnaissance des acquis d'apprentissage

Dans le contexte des systèmes de certification (ACQF⁴ ; OCDE, 2007) et de la délivrance de certifications, la « reconnaissance » a deux significations assez différentes, bien que liées.

1 La « **reconnaissance d'une certification** » est l'acceptation du fait que cette certification particulière est valable sur le marché du travail et/ou dans le système formel d'ATLV. En d'autres termes, il s'agit de l'acceptation par les principales parties prenantes du marché du travail et du système formel d'ATLV que les détenteurs de cette certification possèdent effectivement les acquis d'apprentissage décrits par la certification. Une partie prenante typique dans ce contexte est un recruteur, par exemple un employeur qui recrute de nouveaux travailleurs. Il est donc essentiel qu'il reconnaisse la certification de tout candidat à l'emploi qui postule dans son entreprise afin qu'il soit embauché au niveau de responsabilité, d'autonomie et de salaire qu'il mérite, pour ne citer que quelques paramètres d'un emploi qui sont associés à la certification.



¹ Il existe de nombreux noms dans le monde. Voir la campagne VAE de l'ACQF II.

² <https://acqf.africa/resources/recognition-of-prior-learning>

³ Le terme « diplômés de la VAE » est un raccourci pour désigner les candidats à la VAE qui ont réussi l'évaluation de la VAE et qui ont donc obtenu une certification. Néanmoins, la certification elle-même n'est pas spécifique et correspond généralement, et à juste titre, à la certification délivrée dans le cadre du système formel d'éducation et de formation.

⁴ <https://acqf.africa/resources/policy-guidelines/acqf-policy-document-upon-validation-by-au-member-states-en-fr-pt>

2 La « reconnaissance des acquis d'apprentissage » est le processus par lequel ce que les apprenants ont acquis dans n'importe quel domaine – par exemple, le travail privé, professionnel ou bénévole – est évalué et validé pour permettre l'octroi de crédits et/ou d'une certification complète.

Comme c'est désormais clair, ces deux significations du terme "reconnaissance" ne sont pas spécifiques au contexte de la VAE. En ce qui concerne la reconnaissance des certifications, tous les opérateurs d'EFTP cherchent à obtenir une reconnaissance maximale des certifications qu'ils délivrent, de la part des employeurs et de la société en général. Il y a clairement un effet de réputation en la matière, et les prestataires établis de longue date bénéficient clairement d'une meilleure réputation. En tout état de cause, la pleine reconnaissance des certifications délivrées est souvent un paramètre essentiel pour recevoir des subventions et attirer des apprenants. Elle n'est pas non plus spécifique lorsqu'il s'agit de la reconnaissance des acquis d'apprentissage, car c'est ce que font tous les opérateurs d'enseignement et de formation, y compris donc ceux d'EFTP, lorsqu'ils évaluent leurs apprenants dans le but, entre autres, de leur délivrer une certification.

Là encore, les problèmes de reconnaissance ne sont pas spécifiques au contexte de la VAE, mais tout est un peu plus complexe avec la VAE, comme le montre la section suivante.

La reconnaissance dans le contexte de la VAE

Ces deux acceptions du terme « reconnaissance » sont particulièrement pertinentes dans le contexte de la VAE, car la reconnaissance dans les deux sens – reconnaissance des certifications et reconnaissance des acquis d'apprentissage – est essentielle au bon fonctionnement de tout système de VAE (OIT, 2015 ; OCDE, 2010). De plus, ces deux types de reconnaissance s'obtiennent par des voies assez différentes.

La reconnaissance des acquis d'apprentissage est un processus technique et il peut ainsi être considéré comme relativement facile. Dans une large mesure, la reconnaissance des acquis d'apprentissage se résume à l'évaluation et à la validation des acquis d'apprentissage. L'évaluation est effectuée par des évaluateurs et conduit à la validation – ou non – des acquis d'apprentissage en vue de l'obtention de crédits et/ou d'une certification partielle ou complète. La reconnaissance des acquis d'apprentissage nécessite une évaluation avec, par exemple, des méthodes d'évaluation telles que la démonstration, la simulation, l'observation, le portefeuille de compétences, les examens écrits, les tests et/ou les entretiens. Elle nécessite également des référentiels de certification ou d'évaluation, afin d'établir des critères clairs concernant la manière dont les candidats seront évalués. Enfin, il faut des évaluateurs et une formation adéquate de ces évaluateurs, car l'évaluation des acquis d'apprentissages non formels et informels est très différente de l'évaluation des acquis d'apprentissages à l'issue d'un cours pour lequel le programme d'études est clairement identifié. Cette différence essentielle justifie à elle seule l'élaboration de ce manuel.

La reconnaissance des certifications dans le contexte de la VAE est, au contraire, assez complexe car il s'agit d'un processus sociétal. Il faut beaucoup d'efforts pour qu'une société accepte qu'une certification délivrée dans le cadre de la VAE soit une véritable preuve de connaissances et de compétences. La reconnaissance des certifications obtenues dans le cadre du système de VAE nécessite, entre autres, l'implication précoce des acteurs et autres parties prenantes clefs du marché du travail et des systèmes d'ATLV et de certifications. Il s'agit d'une première étape essentielle pour créer un sentiment d'appropriation parmi les principaux utilisateurs des certifications, c'est-à-dire les employeurs, les opérateurs d'EFTP et les autres prestataires d'éducation et de formation (par exemple, les établissements d'enseignement supérieur si la VAE est disponible dans l'enseignement supérieur). En fait, les résultats de recherche montrent qu'il y a plus de détracteurs – ou du moins de parties prenantes sceptiques – que de partisans de la VAE si cette implication précoce n'est pas organisée afin de créer un engagement et de garantir que toutes les parties prenantes acceptent les

certifications obtenues dans le cadre du système de VAE en tant que preuve de connaissances et de compétences.

La plupart des pays ont opté pour des systèmes de VAE dans lesquels les certifications délivrées sont exactement les mêmes que celles délivrées dans le cadre du système formel d'éducation et de formation. Cependant, il existe toujours des moyens d'identifier que les individus ont obtenu leurs certifications après un processus de VAE, par exemple, l'âge de l'individu, l'absence d'opérateur de formation lié à la certification dans le CV. Il est clair que le manque de reconnaissance sociétale, et donc d'acceptation des certifications obtenues dans le cadre du système de VAE en tant que preuve authentique de connaissances et de compétences, peut mettre en péril l'ensemble du système de VAE. Pour éviter cet écueil, le processus de VAE devrait être organisé avec un système d'assurance qualité convaincant, pour garantir l'appropriation par tous.

Comprendre les deux sens de la reconnaissance : Pourquoi est-ce important ?

Il est essentiel de comprendre les deux sens du terme « reconnaissance », car la mise en place d'un système de VAE techniquement solide et convaincant – avec une évaluation robuste, des certifications ou des référentiels d'évaluation valides, des professionnels de la VAE correctement formés – n'est pertinente que si la société est prête à accepter que les documents délivrés aux candidats ayant réussi leur VAE – par exemple, les dispenses, les crédits ou les certifications – soient reconnues par la société.

Il est essentiel que les employeurs, tous les acteurs du marché du travail tels que les recruteurs, les opérateurs d'EFTP, les établissements d'enseignement supérieur, la famille et les pairs acceptent ces récompenses comme preuve de connaissances et de compétences.

2.1.2. Qu'est-ce que la VAE ? – Définitions

Vue d'ensemble – La VAE est faite pour l'Afrique et l'Afrique est faite pour la VAE

Il est largement admis que les individus apprennent partout et tout le temps, bien au-delà des frontières des contextes d'apprentissage formels exemplifiés par l'école, l'université et le centre d'EFTP. Néanmoins, un travail commun et un consensus sont nécessaires quant à la meilleure façon de rendre visibles les acquis d'apprentissages correspondants, s'il y en a. Les acquis d'apprentissages acquis en dehors des contextes formels, dans la vie de tous les jours en quelque sorte, sont en effet très peu documentés. Pour tirer parti de ces apprentissages réalisés dans des contextes autres que formels – qu'ils soient non formels et/ou informels – il faut qu'ils soient visibles et donc que les acquis d'apprentissage correspondants soient connus. Cela nécessite l'implication de tous les acteurs et autres parties prenantes clefs.

Ce manuel vise donc à aider les décideurs, les acteurs et les autres parties prenantes à mieux comprendre ce qu'est la VAE et à utiliser les outils existants pour que ces acquis d'apprentissage soient non seulement connus, mais aussi largement reconnus dans toute la société et, en particulier, sur le marché du travail.

Ce manuel se concentre sur les acquis d'apprentissage obtenus dans des contextes d'apprentissage non formels et informels et ne traite pas de la reconnaissance des certifications elles-mêmes lorsque transférés d'un contexte à un autre, par exemple pour les migrants se déplaçant d'un pays à l'autre. Ce sujet constitue une question à part entière. Néanmoins, il est également vrai que ce qui est proposé dans le contexte de l'ACQF II présente également un intérêt pour les migrants, car il est parfois plus rapide et plus facile d'évaluer les acquis d'apprentissage des nouveaux arrivants que d'essayer de retrouver les certifications et certificats qu'ils ont acquis dans leur pays d'origine.

Ce travail entrepris dans le cadre de l'ACQF II est prometteur car la VAE est faite pour l'Afrique et l'Afrique est faite pour la VAE, et ce manuel démontrera pourquoi. Tout d'abord, il est évident que les connaissances et les compétences sont nombreuses en Afrique, mais que très peu d'entre elles sont

documentées, et encore moins reconnues, par une certification typiquement. Un autre fait est que les taux de chômage sont élevés en Afrique, et que la lutte contre le chômage au niveau individuel consiste à rendre les demandeurs d'emploi plus employables. L'employabilité étant souvent liée à la possession d'un document (certification ou autre) décrivant les connaissances et les compétences détenues par les demandeurs d'emploi, toute voie d'accès à la certification contribue à renforcer l'employabilité et à réduire les taux de chômage. Enfin, l'Afrique est confrontée au problème du travail non décent. Là encore, la possession d'une certification est le meilleur moyen d'accéder à un travail décent, et donc à un salaire décent.

Définition abrégée de la VAE

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un processus par lequel tous les acquis d'apprentissage d'un candidat sont évalués par rapport à un référentiel prédéfini, et un document est délivré aux candidats retenus.

Définition complète de la VAE

La VAE est un processus par lequel un ensemble consistant d'acquis d'apprentissages, quelle que soit la manière dont ils ont été acquis (c'est-à-dire de manière formelle, non formelle et/ou informelle), sont valorisés par l'attribution d'un document officiellement reconnu indiquant clairement ce que le candidat sait et est capable de faire (une certification typiquement, mais pas nécessairement¹), et la mesure dans laquelle le candidat les maîtrise (niveau) ; après un processus d'évaluation approfondi avec assurance de la qualité par rapport à un référentiel prédéfini [de préférence largement acceptées] qui fournissent un ensemble de critères et une norme pour l'évaluation de ces acquis d'apprentissage.

Définition de la VAE – Fixer le décor

La VAE est un processus qui permet de rendre visibles les acquis d'apprentissage s'ils sont cohérents avec un objectif clairement identifié – par exemple, une certification, des crédits en vue d'une certification, une dispense des prérequis académiques pour l'accès aux études – de sorte que ces acquis puissent être utilisés par le titulaire.

La VAE est donc avant tout un processus d'évaluation. Il vise à identifier, documenter et valider les acquis d'apprentissages antérieurs pertinents accumulés tout au long de la vie (qu'ils soient formels, non formels et/ou informels), dans le but de reconnaître les acquis par rapport à un référentiel donné.

La VAE est une approche sectorielle

Les acquis d'apprentissage doivent être cohérents les uns par rapport aux autres afin de pouvoir être raisonnablement groupés pour constituer les éléments de base permettant de caractériser une compétence ou un ensemble de compétences, de sorte que le candidat puisse s'orienter vers le marché du travail (profession) ou vers un apprentissage plus approfondi (une autre certification que la certification délivrée dans le cadre de la VAE). Dans un processus de VAE, les acquis d'apprentissage ne peuvent pas être pris isolément mais sont évalués globalement. Un candidat qui présenterait des acquis d'apprentissage provenant de plusieurs expériences dans des domaines différents et sans lien entre eux ne réussirait probablement pas. Par exemple, les candidats qui ont une expérience en mécanique automobile et en cuisine peuvent avoir des difficultés à utiliser la VAE pour fusionner ces deux expériences en vue de l'obtention d'une certification.

¹ La question de savoir ce qui doit être accordé aux candidats à la VAE qui ont réussi sera abordée plus loin dans le document. Il s'agit d'une question épineuse. Dans un souci de concision et sans perdre de sa généralité, nous supposons pour l'instant que les candidats à la VAE cherchent à obtenir une certification lorsqu'ils s'inscrivent à un processus de VAE.

La VAE consiste donc principalement à accepter l'idée que tous les êtres humains apprennent partout et tout le temps et que les acquis d'apprentissage correspondants ont de la valeur et devraient être pris en compte. Il s'agit d'une approche générale qui consiste à accepter que tous les acquis d'apprentissage doivent être pris en compte plutôt qu'une méthode unique. Une fois que les parties prenantes s'accordent sur ce principe général, l'organisation concrète de la VAE devient extrêmement facile.

La VAE est un processus

La VAE est un processus, et il faut toujours garder cela à l'esprit lorsque l'on organise la VAE en pratique.

Par exemple, cela peut prendre du temps et le système doit s'adapter au rythme des demandeurs qui sont des adultes.

Certains demandeurs peuvent trouver cette procédure trop longue.

Comme il s'agit d'un processus, cela signifie qu'un accompagnement est fourni avant et après l'engagement dans la VAE.

La VAE peut avoir plusieurs noms différents

Les différents noms que l'on peut trouver dans les différents pays sont les suivants :

- *Recognition of Prior Learning, RPL (international)*
- *Reconhecimento de competências adquiridas, RCA (Mozambique)*
- *Recognition of current competences, RCC (Lesotho)*
- *Prior Learning Assessment and Recognition, PLAR (Canada)*
- *Accreditation of Prior Experiential Learning, APEL (Angleterre)*
- *Accreditation of Prior Learning or Experience (Irlande)*
- *Recognition of Acquired Skills, RAS (Belgique néerlandophone)*
- *Reconnaissance des acquis et des compétences, RAC (Québec)*
- *Recognition of Non-formal and Informal Learning Outcomes, RNFIL (OECD, 2010)*
- *Reconnaissance, Validation et Certification des compétences, RVCC (Portugal)*
- *Validation des acquis de l'expérience, VAE (France)*
- *Validation des acquis de l'expérience professionnelle, VAEP (Maroc)*
- *Validation of Non-formal and Informal Learning, VNFIL (Azerbaïdjan)*
- *Review/assessment of actual competences, realkompetansevurdering, Norvège*

Le terme VAE est largement utilisée dans le monde francophone (RPL dans le monde anglophone), parce qu'elle est parfaitement comprise partout, même en présence de variations locales.

Le glossaire minimal

Il n'est pas nécessaire de disposer d'une définition internationalement acceptée de chacun des termes clefs. Néanmoins, pour une bonne compréhension des idées, des concepts et des méthodes proposés ici, il peut être utile de disposer d'une définition pour chacun des termes suivants ¹ :

- ✓ Validation
- ✓ Reconnaissance
- ✓ Évaluation

¹ Seule une définition abrégée de certains termes clefs sera fournie dans le texte. Un glossaire complet sera fourni en annexe.

- ✓ Acquis d'apprentissage
- ✓ Apprentissage formel
- ✓ Apprentissage non formel
- ✓ Apprentissage informel
- ✓ Cadre national des certifications
- ✓ Système national de certifications
- ✓ Crédits
- ✓ Certification
- ✓ Qualification
- ✓ Compétence
- ✓ Orientation professionnelle

2.1.3. L'offre – C'est-à-dire le système de VAE mis en place par un pays

Les différentes mesures qu'un gouvernement doit prendre pour mettre en place un système de VAE peuvent être les suivantes :

- 1** Identifier la question stratégique ou le besoin qui nécessite l'élaboration de la politique en matière de VAE, ainsi que l'énoncé de l'objectif ou de la justification.
- Élaborer le cadre juridique et politique de la VAE en veillant à la participation des parties prenantes, à la validation, à la publication et à l'affichage. **2**
- 3** Intégrer le cadre politique de la VAE dans les politiques d'éducation et de formation existantes, par exemple le CNC s'il existe, les politiques sociales, économiques et de l'emploi.
- Élaborer des lignes directrices pour la mise en œuvre de la VAE **4**
- 5** Établir une politique/stratégie de communication, informer sur les objectifs et les avantages, et atteindre les parties prenantes les plus nécessaires, qu'il s'agisse d'individus, d'employeurs ou d'organisations.
- Préparer, créer ou adapter des outils, des ressources, du matériel et des processus (par exemple, des brochures d'information, le manuel de l'évaluateur ou des procédures d'orientation, des brochures destinées aux candidats, des procédures et des outils d'évaluation, des référentiels d'évaluation). **6**
- 7** Mener une campagne de publicité et de sensibilisation sur la VAE
- Organiser le dialogue social, influencer les parties prenantes et susciter un sentiment d'appropriation (pour un engagement plus poussé à accepter les certifications qui seront délivrées aux futurs candidats à la VAE). **8**
- 9** Concevoir les structures institutionnelles/de gouvernance pour la VAE

Établir un cadre d'assurance qualité pour la VAE 10

11 Élaborer un cadre de suivi et d'évaluation

Établir un modèle de financement durable pour la VAE 12

13 Réaliser une enquête pour déterminer les secteurs de l'économie et les professions susceptibles de faire l'objet d'une VAE.

Former le personnel et les praticiens de la VAE, les responsables de l'orientation et les évaluateurs en premier lieu 14

15 Développer un cadre d'évaluation et de certification

Développer des outils et des méthodes d'évaluation de la VAE 16

17 Organiser des projets pilotes [verticaux] pour le cadre politique et les instruments, soit ciblés sur un secteur, soit holistiques, en fonction des besoins prioritaires.

Identifier les lacunes en matière de compétences et former les candidats à la VAE qui n'ont pas été retenus et qui ont besoin d'un apprentissage supplémentaire pour satisfaire aux référentiels de certification. 18

19 Compiler les résultats du suivi et de l'évaluation des projets pilotes

Affiner la politique et les instruments de VAE sur la base des résultats de l'exercice pilote. 20

21 Organiser le débat entre les principales parties prenantes pour améliorer le système VAE

Exécuter la mise en œuvre/le déploiement de masse 22

23 Assurer le suivi des candidats retenus après l'évaluation VAE

Réaliser une analyse d'impact 24

25 Réviser la politique après la période de révision convenue, par exemple 5 ans, pour s'aligner sur les besoins dynamiques du marché du travail et de la société.

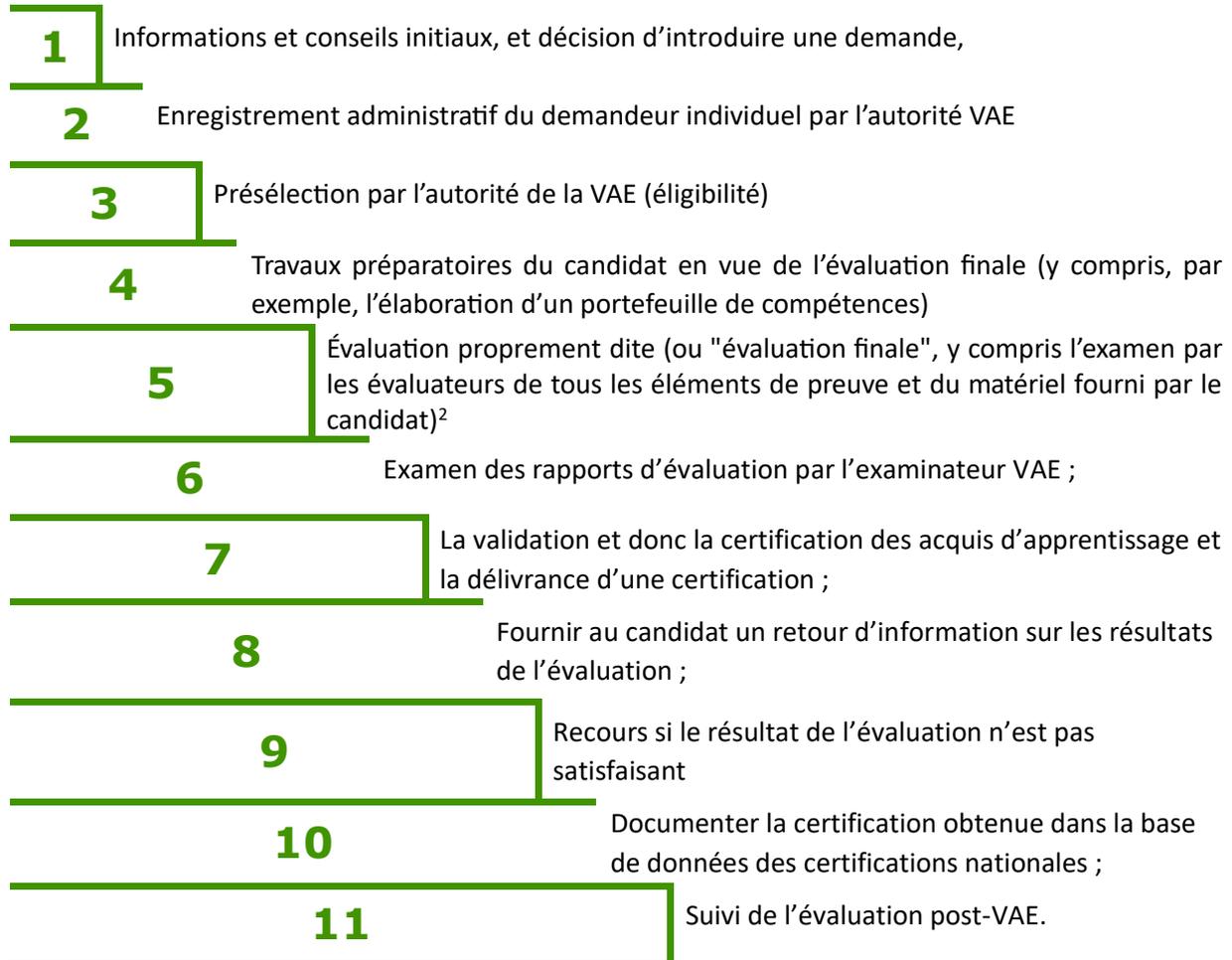
Toutes les étapes n'ont pas la même importance et ne sont pas toutes nécessaires. Cette liste est conçue comme un aide-mémoire à l'intention des décideurs politiques. Certaines étapes prennent plus de temps que d'autres. Enfin, certaines sont d'une importance capitale pour le succès de la VAE. Par exemple, la préparation d'équipes bien formées à la VAE est la clef du succès. D'où, là encore, le rôle crucial de ce manuel.

Ces différentes étapes de l'action publique ne doivent pas être confondues avec le parcours que les demandeurs individuels doivent suivre lorsqu'ils s'engagent dans la VAE. La première (« l'offre ») ne sera pas abordée ici. La seconde (« la demande ») concerne le parcours individuel que les demandeurs

de VAE (ou candidats) doivent suivre. C'est le cœur de ce manuel, car c'est le moment où les praticiens de la VAE et les candidats à la VAE sont en contact.

2.1.4. La demande – C'est-à-dire le parcours VAE du candidat

Lorsque le système est en place (l'offre), il peut inviter des candidats (la demande) à s'engager. Les différentes étapes par lesquelles passe un candidat lorsqu'il s'engage dans la VAE peuvent être résumées en onze étapes de durée inégale¹ :



Certaines de ces étapes peuvent être organisées en parallèle, par exemple les « travaux préparatoires à l'évaluation finale » par le demandeur et l'« examen des éléments de preuve fournis par le demandeur ».

Là encore, il ne s'agit que d'un résumé pratique, destiné à la communication avec le grand public et les décideurs de haut niveau. Pour bien comprendre le processus individuel de VAE, il est conseillé de le décomposer selon les principes décrits à la Section 4 (Les lignes directrices en détail).

2.1.5. Ce qu'est et ce que n'est pas la VAE – Questions fréquentes

Il est clair que le paysage de la VAE n'est pas compliqué (parce que toutes les parties prenantes ont des intérêts communs, que ce qui doit être fait est assez simple, que les différentes options offertes

¹ Voir la section 4 pour plus de détails.

² L'ensemble du processus concerne l'évaluation, mais il est commode d'appeler cette étape particulière "évaluation", car c'est là que tout se joue. Par souci de clarté, ce manuel appellera cette étape "évaluation finale".

par la VAE ont des implications claires), mais il est quelque peu complexe (parce que les objectifs possibles sont nombreux, que les termes et les concepts peuvent être utilisés d'une manière légèrement différente du langage courant, que certains concepts supportent mal la traduction dans une autre langue).

Cette section clarifie donc ce que l'expérience montre comme étant les questions les plus fréquemment posées. Pour faciliter la lecture, ces questions sont abordées côte à côte, en indiquant sur la même ligne ce qu'est la VAE et ce qu'elle n'est pas (Tableau 1).

Tableau 1. Ce qu'est la VAE... et ce qu'elle n'est pas

| La VAE est... | La VAE n'est pas... |
|--|---|
| La VAE est une approche coordonnée et intégrée de l'éducation, de l'emploi et des politiques sociales. | La VAE n'est pas une initiative isolée |
| La VAE est <u>moins coûteuse</u> que les alternatives d'éducation et de formation formelles, car elle rend visible ce que les candidats à la VAE savent déjà ou peuvent faire. | La VAE n'est pas <u>gratuite</u> et n'est pas nécessairement bon marché. |
| La VAE concerne les acquis d'apprentissages déjà possédés et les compétences déjà acquises. | La VAE n'est ni de l'éducation ni de la formation, pas directement. |
| Dans les systèmes les plus efficaces, la VAE va de pair avec le système <u>formel d'éducation et de formation</u> (par exemple, pour le positionnement des futurs apprenants, pour le partage des procédures d'évaluation, pour le partage des référentiels de certification, pour la préparation d'un personnel compétent, en particulier des évaluateurs). | La VAE <u>n'est pas un concurrent</u> du système formel d'éducation et de formation. |
| L'évaluation de la VAE vise à déterminer si les candidats possèdent <u>déjà</u> les acquis d'apprentissage requis (sont compétents), ce qui ne peut être déterminé qu'au moyen d'un processus d'évaluation approfondi et dont la qualité est garantie, basé sur une <u>évaluation authentique</u> (c'est-à-dire une évaluation réelle des candidats en train de faire ou d'expliquer ce sur quoi ils sont évalués, par opposition à une évaluation n'ayant rien à voir avec la certification visée). | La VAE n'évalue pas le processus d'acquisition des compétences ni le contexte d'apprentissage. |
| La VAE évalue les acquis d'apprentissage, ce qui est conforme aux approches <u>modernes</u> : ce qui compte, c'est ce que les gens savent et peuvent faire. | La VAE n'évalue pas le <u>temps</u> d'apprentissage ni l' <u>expérience</u> d'une personne (une personne peut apprendre ou travailler pendant dix ans sans pour autant posséder les acquis d'apprentissage requis). |
| La VAE consiste à délivrer une certification à des personnes qui possèdent les acquis d'apprentissage <u>requis</u> et qui ont besoin d'une certification. | La VAE ne délivre des certifications qu'aux personnes qui possèdent les acquis d'apprentissage requis. |

| | |
|---|---|
| Elle leur offre la <u>possibilité</u> de faire évaluer, valider et reconnaître leurs acquis d'apprentissage et, éventuellement, de recevoir une certification. | La VAE ne consiste pas à fournir des certifications à <u>tous</u> les individus, indépendamment de ce qu'ils savent et peuvent faire. |
| La VAE vise à créer un système plus <u>équitable</u> en offrant une seconde chance de certification aux personnes possédant des acquis d'apprentissage non encore reconnus. | La VAE ne consiste pas à accorder des certifications, des crédits ou des exemptions <u>non mérités</u> . |
| La VAE consiste à évaluer et à reconnaître les acquis d'apprentissage qu'une personne possède déjà. La VAE est une deuxième chance de certification. | La VAE n'est <u>pas</u> une seconde chance d'éducation et de formation. |
| La VAE peut informer les candidats et les évaluateurs sur les acquis d'apprentissage <u>supplémentaires</u> dont un candidat a besoin pour satisfaire aux exigences d'une certification (par exemple, les acquis d'apprentissage nécessaires correspondant à la phase de préparation de l'évaluation : patience, capacité de travail, sens de l'organisation, mise en perspective). | La VAE ne <u>crée pas</u> les acquis d'apprentissage qui sont évalués. |

2.1.6. La VAE – Un outil de politique

La VAE offre un continuum d'options – Flexibilité

La majeure partie des apprentissages dans la vie d'un individu a lieu dans des contextes non formels et informels, que ce soit au travail, à la maison ou dans le cadre d'activités liées au bénévolat ou même aux loisirs. En fait, dans de nombreux pays où le taux d'abandon scolaire est élevé, la plupart des jeunes adultes n'acquièrent des acquis d'apprentissage que de manière non formelle et informelle.

L'apprentissage informel, par exemple, est le mode le plus courant d'acquisition de connaissances et de compétences en Afrique. Cependant, en l'absence de certification attestant de ces connaissances et compétences acquises dans des contextes non formels et/ou informels, ils sont fortement désavantagés lorsqu'il s'agit de trouver un emploi décent, d'émigrer vers d'autres régions ou d'accéder à la formation continue.

Les décideurs politiques et les chercheurs ont pris conscience de la capacité de la VAE à doter les individus de certifications reconnues, reflétant véritablement leurs connaissances et compétences. La VAE est donc désormais considérée comme un outil de politique et figure en tête des priorités dans de nombreux pays à travers le monde.

La VAE est un outil de politique également parce qu'elle est flexible. Les décideurs politiques peuvent l'utiliser pour répondre à leurs besoins, car la VAE a la capacité de :

- ✓ Fournir des solutions crédibles – financièrement et techniquement – pour répondre aux enjeux et problèmes clefs dans le domaine des politiques publiques : par exemple, les emplois décents par l'amélioration de la certification individuelle, le climat des affaires par l'amélioration du niveau général de certification de la population, le chômage par l'amélioration de l'employabilité individuelle, les revenus des travailleurs pauvres, la productivité des entreprises, la mobilité professionnelle et géographique.
- ✓ S'inscrivent parfaitement dans le cadre général de l'ATLV, étant donné que tout ce qui est

acquis dans des contextes non formels et informels l'est tout au long de la vie.

- ✓ Compléter le système formel d'éducation et de formation et en combler les lacunes.
- ✓ Partager des concepts clefs (par exemple, les acquis d'apprentissage, la transparence) avec d'autres outils politiques modernes tels que les cadres des certifications et les systèmes d'accumulation et de transfert de crédits.
- ✓ Être flexible en ce qui concerne ses résultats (d'un simple certificat à des crédits ou à une certification complète). Il est également flexible dans la mesure où le processus d'évaluation peut recommander une formation complémentaire, dans le système formel, ou une expérience supplémentaire.
- ✓ Faire preuve de souplesse aussi en ce qui concerne les groupes de population ciblés et, par conséquent, la manière dont les besoins individuels et collectifs sont pris en compte (par exemple, les chômeurs, les migrants, les rapatriés, les demandeurs d'emploi, les personnes économiquement inactives).
- ✓ Faire preuve de souplesse enfin quant à la manière dont il est organisé (par exemple, il existe de nombreuses options pour évaluer les participants, parce que la VAE doit rester centrée sur le candidat).
- ✓ Contribuer à repenser les systèmes d'éducation et de formation (programmes d'études basés sur les compétences, assurance de la qualité, modularisation de l'offre de formation).
- ✓ Proposer des solutions réelles et efficaces pour promouvoir l'équité et l'inclusion sociale.
- ✓ Être une approche rentable pour améliorer la distribution des certifications au sein d'une entreprise, d'une région ou d'un pays.
- ✓ Proposer des solutions à tous les niveaux de gouvernance : du niveau très local au niveau national, et du niveau micro au niveau macro.

La VAE et les CNC sont des approches voisines

Les discussions sur l'organisation de la VAE et l'établissement d'un CNC sont centrales dans le contexte de l'ACQF. Les deux approches ont de nombreux points communs et peuvent donc être examinées ensemble.

La VAE et les CNC ont en commun le concept d'acquis d'apprentissage. En outre, ils apportent tous deux de la transparence aux certifications, aux connaissances et aux compétences. Ils favorisent tous deux l'accès et l'équité, et il est très probable que l'un n'ira pas sans l'autre dans de nombreux pays. Ces points communs expliquent probablement la tentative d'aborder les deux en même temps.

Le cadre des certifications classifie et classe les certifications attribuées après une évaluation des acquis ; le système de VAE vise à évaluer ces acquis. L'établissement d'un cadre de certification facilite donc grandement la mise en place d'un système de VAE.

La reconnaissance de l'apprentissage antérieur est donc l'un des outils utilisés pour mettre en œuvre les cadres nationaux de certification.

À qui s'adresse la VAE ? Le principal groupe cible

La VAE vise à reconnaître les acquis d'apprentissage qui n'ont pas encore été validés et/ou reconnus. Le groupe cible typique des systèmes de VAE est donc le groupe d'individus qui ont obtenu des acquis d'apprentissage, indépendamment de la manière, du lieu et du moment, qui n'ont pas encore été formellement reconnus, ou alors lorsque la certification correspondante n'existe pas. Dans ce dernier cas, la question est de savoir si le pays a la possibilité de créer une certification qui ne serait proposée que dans le cadre du système de VAE.

Seuls certains pays ont une limite d'âge minimum explicite (par exemple, 17 ans en Tanzanie). La plupart des pays n'imposent pas de limite d'âge dans leur réglementation en matière de VAE. Néanmoins, la plupart des pays imposent une expérience pertinente en rapport avec la certification visée. Cela signifie que les personnes très jeunes sont quelque peu exclues parce qu'elles ne peuvent pas démontrer qu'elles ont l'expérience nécessaire.

VAE – Plusieurs aboutissements possibles

Dans les systèmes les plus avancés, la VAE peut conduire à l'attribution d'une certification complète aux candidats retenus, mais ce n'est pas obligatoirement le cas. Il existe de nombreuses alternatives et le principe de la VAE, qui consiste à reconnaître que tout acquis d'apprentissage peut avoir une valeur, est toujours respecté. La valeur peut être accordée par l'attribution directe d'une certification (c'est-à-dire sans apprentissage formel supplémentaire) aux candidats retenus, et les autres options sont les suivantes :



Dispense des prérequis académiques pour accéder au système formel d'éducation et de formation et reprendre des études dans le système formel d'ATLV, par exemple pour accéder à l'enseignement supérieur sans diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire.



Exemption de tout ou partie du programme d'études dans le cadre d'un programme formel.



Crédits pour l'obtention d'une certification, d'une validation partielle ou d'une micro-certification.



Certificat de compétences sur le marché du travail, valable dans une région, un secteur d'activité, voire une entreprise ; donc valable de manière limitée, souvent sur la base d'un accord bilatéral entre l'organisme de certification et un secteur ou une organisation patronale (par exemple, pour postuler un emploi dans un secteur d'activité ou une région donnés).



Tout document indiquant ce que le propriétaire sait et est capable de faire (compétences).

Ces options ne s'excluent pas mutuellement et c'est une décision clef pour les pays de s'assurer qu'ils contrôlent leur système de VAE. C'est également la raison pour laquelle le système VAE est un outil de politique, puisqu'il permet aux pays d'agir là où ils ont le plus besoin de changement dans leur système.

Comme indiqué précédemment, pour les besoins de ce manuel, il est supposé que l'obtention d'une certification complète soit l'objectif ultime de tous les candidats. Ce manuel est rédigé en conséquence, mais le lecteur – c'est-à-dire le décideur – doit garder à l'esprit que toutes les options sont toujours possibles. Il est même concevable que le système soit amélioré petit à petit. Il serait tout à fait pertinent de commencer un système de VAE avec seulement quelques caractéristiques et de l'améliorer au fur et à mesure que l'expertise et la confiance grandissent dans le pays.

2.1.7. La VAE et le paradigme de la double valeur

Lorsqu'elle conduit à l'obtention d'une certification complète (par opposition à une simple dispense de prérequis académiques pour l'accès au système formel d'éducation et de formation, par exemple), la VAE peut être considérée comme apportant deux séries d'avantages aux diplômés de la VAE.

Une certification délivrée à l'issue d'un processus de VAE permet aux diplômés de VAE d'utiliser cette certification :

- dans le système formel d'éducation et de formation, pour étudier et atteindre un niveau de certification plus élevé, et/ou
- sur le marché du travail, pour une promotion professionnelle sur le même lieu de travail ou pour changer d'emploi.

Dans les deux cas, cette certification amène estime de soi ou reconnaissance sociétale.

2.1.8. La VAE, un mécanisme puissant pour promouvoir l'ATLV

La VAE est généralement considérée comme un mécanisme puissant de promotion de l'apprentissage tout au long de la vie (ATLV). En effet, elle possède une double valeur, comme mentionné ci-dessus, et constitue donc un tremplin pour intégrer, ou réintégrer, le système formel d'éducation et de formation.

En outre, la VAE est propice à l'ATLV, car elle donne confiance aux apprenants individuels :

- Il s'agit d'une approche positive : le système de VAE vise à mettre en avant ce que les candidats individuels savent et peuvent faire.
- Il s'agit d'une seconde chance de certification et les adultes connaissent généralement la valeur (sociétale) d'une certification, au-delà de la valeur sur le seul marché du travail en quelque sorte.

2.1.9. La VAE, un puissant mécanisme d'innovation

La VAE relie directement les acteurs du marché du travail – généralement les employeurs – et les systèmes d'EFTP et d'enseignement supérieur (ES) par le biais de l'évaluation. En effet, les professionnels ainsi que les acteurs de l'EFTP et de l'ES sont souvent impliqués dans la préparation de l'évaluation (par exemple, pour élaborer des référentiels de certification) et/ou dans l'évaluation elle-même des candidats à la VAE. Par ailleurs, le contexte d'apprentissage est industriel ou professionnel, ce qui signifie que les candidats à la VAE apprennent sur le tas et sont soumis aux référentiels métiers en vigueur sur le marché du travail. Par conséquent, le lien entre les attentes du marché du travail et la possession de certaines connaissances et compétences est directement établi. Dans cette mesure, l'approche de la VAE a le potentiel de se répercuter sur les systèmes d'EFTP et d'enseignement supérieur et d'apporter des innovations dans la manière dont les systèmes formels d'EFTP et d'enseignement supérieur sont organisés. La VAE est un puissant moteur d'innovation.

En outre, l'approche par VAE apporte des innovations dans les systèmes d'EFTP et d'ES également dans la manière dont elle organise et contrôle l'identification, l'évaluation et la certification des acquis d'apprentissages (par exemple, en utilisant des portefeuilles de compétences modernes/flexibles, en mobilisant les référentiels métiers pour réécrire les référentiels de certification).

La VAE apporte un nouveau paradigme et offre un grand potentiel pour repenser les systèmes formels d'éducation et de formation, dans tous leurs sous-secteurs.

2.1.10. La VAE dans l'enseignement supérieur

Il y a plusieurs raisons d'envisager le développement de la VAE dans le contexte de l'enseignement supérieur.

L'accès inclusif



La VAE est un outil puissant pour promouvoir l'accès inclusif à l'enseignement supérieur en offrant des opportunités aux personnes qui n'ont peut-être pas de certifications mais qui possèdent une expérience, des connaissances et des compétences pertinentes. Les critères d'admission traditionnels reposent souvent sur des prérequis académiques formels, ce qui peut exclure de nombreuses personnes compétentes et expérimentées de l'enseignement supérieur. En reconnaissant et en valorisant les acquis d'apprentissages antérieurs, les établissements peuvent ouvrir leurs portes à un plus large éventail de candidats, y compris les apprenants adultes, les professionnels en activité et les personnes issues de contextes d'apprentissage non traditionnels.

Par exemple, une personne qui a acquis une expérience et une expertise considérables en matière de gestion de projets au fil des années de travail dans ce domaine, mais qui n'a pas de certification officielle, peut être admise dans un programme certifiant pertinent sur la base des acquis d'apprentissage qu'elle a démontrés. Cette approche permet non seulement de diversifier la population étudiante, mais aussi d'enrichir l'environnement d'apprentissage en apportant des perspectives et des expériences variées.

Elle augmentera également la taille du groupe d'étudiants potentiels de l'enseignement supérieur en l'ouvrant à la quasi-totalité de la population adulte. L'accès inclusif par le biais de la VAE contribue donc à combler le fossé entre l'éducation formelle et l'expérience pratique, rendant l'enseignement supérieur plus accessible à un public plus large.

L'apprentissage tout au long de la vie



La VAE soutient le concept d'apprentissage tout au long de la vie (ATLV) en reconnaissant que l'apprentissage est un processus continu qui se déroule tout au long de la vie d'un individu et pas seulement dans des contextes formels d'apprentissage. Cette reconnaissance encourage les individus à s'engager dans la formation permanente et le développement professionnel, sachant que leurs expériences antérieures et leurs acquis d'apprentissages non formels et informels seront reconnus. Par exemple, les professionnels qui participent à des ateliers, à des programmes de formation ou qui apprennent par eux-mêmes pour se tenir au courant des avancées du secteur peuvent voir ces expériences d'apprentissage reconnues et créditées en vue de l'obtention d'une certification de l'enseignement supérieur.

Cela motive non seulement les individus à poursuivre leur développement personnel et professionnel, mais garantit également que leurs acquis d'apprentissage sont officiellement reconnus, ce qui peut conduire à une progression de carrière et à un épanouissement personnel.

En encourageant l'ATLV, la VAE contribue à créer une main-d'œuvre plus dynamique et plus adaptable, capable de répondre aux exigences changeantes de l'économie moderne. Il favorise

également une culture d'amélioration continue et d'acquisition de connaissances, ce qui est bénéfique à la fois pour les individus et pour la société dans son ensemble.

Utilisation des compétences



La VAE permet aux établissements d'enseignement supérieur d'utiliser efficacement les acquis d'apprentissage que les apprenants possèdent déjà et de réduire les redondances dans le processus d'apprentissage. Lorsque les étudiants s'inscrivent à un programme menant à une certification de l'enseignement supérieur avec une expérience et des acquis d'apprentissage antérieurs significatifs, les systèmes éducatifs traditionnels leur demandent souvent de répéter des cours sur des thèmes qu'ils maîtrisent déjà. Cela peut conduire à la frustration et au désengagement. Grâce à la VAE, ces [futurs] étudiants peuvent recevoir des crédits pour leurs acquis d'apprentissage existants, ce qui leur permet de se concentrer sur l'acquisition d'acquis d'apprentissage nouveaux et plus avancés.

Par exemple, un professionnel expérimenté des technologies de l'information et de la communication (TIC) peut sauter les cours d'introduction à l'informatique et passer directement à des sujets plus spécialisés et plus avancés. Cela permet non seulement de rendre le parcours éducatif plus pertinent et plus attrayant pour l'étudiant, mais aussi d'optimiser l'utilisation des ressources éducatives. En reconnaissant et en utilisant les acquis d'apprentissages antérieurs, les établissements peuvent concevoir des parcours d'apprentissage plus adaptés et plus efficaces, ce qui améliore en fin de compte l'expérience éducative globale et les résultats des étudiants.

Développement de la population active



La VAE joue un rôle crucial dans le développement de la main-d'œuvre en permettant aux individus de se perfectionner ou de se recycler dans l'enseignement supérieur sur la base de leurs acquis d'apprentissage. Sur le marché du travail actuel, qui évolue rapidement et constamment, la capacité à s'adapter et à acquérir de nouvelles connaissances et compétences est essentielle à la réussite professionnelle. La VAE facilite cette démarche en permettant aux travailleurs de tirer parti de leurs acquis d'apprentissage antérieurs pour acquérir de nouvelles certifications académiques de manière plus efficace.

Par exemple, un employé de l'industrie manufacturière qui a acquis des compétences techniques sur le lieu de travail peut utiliser la VAE pour obtenir des crédits en vue de l'obtention d'un diplôme d'ingénieur, augmentant ainsi son niveau de certification et améliorant ses perspectives de carrière. Cela ne profite pas seulement à l'individu, mais permet également de combler les lacunes en matière de compétences de la main-d'œuvre, aidant ainsi les employeurs à répondre aux exigences d'une économie compétitive. En outre, les initiatives de développement de la main-d'œuvre soutenues par la VAE peuvent être stratégiquement alignées sur les besoins de l'industrie, ce qui garantit que l'enseignement dispensé est pertinent et directement applicable aux défis du monde réel. Cet alignement améliore l'employabilité des diplômés et contribue à former une main-d'œuvre plus compétente et plus polyvalente.

Équité et justice sociale



Des pays, dans le monde entier, utilisent la VAE dans les systèmes d'enseignement supérieur pour promouvoir l'équité et la justice sociale en offrant des possibilités d'éducation aux groupes marginalisés qui ont pu être exclus des systèmes d'éducation formelle. De nombreux individus, y compris ceux issus de milieux défavorisés, de minorités ou ceux dont l'éducation a été interrompue, possèdent des connaissances et des compétences importantes acquises au cours de leur vie et de leur expérience professionnelle. Les parcours éducatifs traditionnels ne reconnaissent souvent pas ces expériences d'apprentissages non formels et informels, ce qui perpétue les inégalités sociales. La VAE contribue à faire tomber ces

barrières en validant et en accréditant les acquis d'apprentissage obtenus en dehors des contextes formels.

Par exemple, les communautés de Premières Nations qui possèdent de riches connaissances culturelles et des compétences pratiques peuvent faire reconnaître ces expériences en tant que crédits académiques. Cette reconnaissance responsabilise les individus, améliore leurs perspectives d'éducation et de carrière et favorise la mobilité sociale. En mettant en œuvre la VAE, les établissements d'enseignement supérieur peuvent contribuer à une société plus juste et plus équitable, en veillant à ce que tous les individus aient la possibilité de réaliser leurs aspirations éducatives et professionnelles, quel que soit leur milieu d'origine.

En fait, la VAE est déjà utilisée dans le monde entier dans le système d'enseignement supérieur. C'est ainsi que la VAE est mise en œuvre dans la pratique :

Évaluation des acquis de l'expérience



Il existe différentes méthodes d'évaluation des acquis. Le choix de la méthode d'évaluation est déterminé par le type de candidat et le contexte d'apprentissage de chaque candidat. Certaines des méthodes d'évaluation les plus couramment utilisées sont présentées ci-dessous.

Évaluation d'un portefeuille de compétences

L'évaluation du portefeuille de compétences est une méthode globale utilisée par les établissements d'enseignement supérieur pour évaluer les acquis d'apprentissage. Les futurs étudiants constituent un portfolio qui comprend généralement un CV détaillé, des exemples de travaux, des descriptions de projets, des certificats professionnels et/ou des témoignages d'employeurs ou de collègues, et fournissent leur propre évaluation de leurs acquis d'apprentissage (réflexion). Ce portfolio est conçu pour fournir une représentation complète des connaissances et des compétences du candidat acquises dans des contextes qui ne sont pas formels.

Par exemple, un professionnel qui a travaillé dans le domaine du marketing pendant plusieurs années peut inclure des rapports de campagne, des commentaires de clients et des certificats de cours de courte durée. Le portfolio est ensuite examiné par le corps enseignant ou par une équipe d'évaluation VAE spécialisée, qui évalue les preuves par rapport aux acquis d'apprentissage de cours ou de programmes spécifiques. Ce processus permet aux étudiants d'obtenir des crédits pour les acquis d'apprentissage qu'ils possèdent déjà, réduisant ainsi le temps et le coût nécessaires à l'obtention d'une certification d'enseignement supérieur (diplôme). En reconnaissant officiellement l'expérience pratique et tous les acquis d'apprentissage des futurs étudiants, l'évaluation du portfolio favorise une approche plus inclusive et plus équitable de l'enseignement supérieur.

Transfert de crédits



Le transfert de crédits par le biais de la VAE permet aux étudiants d'utiliser leurs acquis d'apprentissage antérieurs pour obtenir des crédits académiques dans le cadre d'un programme d'enseignement supérieur. Ce système est particulièrement avantageux pour les étudiants qui ont obtenu des certifications professionnelles, une formation professionnelle ou même des parties d'autres programmes d'enseignement supérieur en rapport avec leur domaine d'études actuel.

Par exemple, un vétéran de l'armée possédant une vaste expérience de la logistique et de la gestion de la chaîne d'approvisionnement cherche à obtenir une licence en administration des affaires. Tout au long de sa carrière militaire, il a suivi divers programmes de formation agréés et a accumulé des années d'expérience pratique dans la gestion de chaînes d'approvisionnement complexes, la

supervision de processus d'achat et la coordination d'opérations logistiques à grande échelle. Reconnaissant la pertinence de cette expérience, l'université évalue les acquis du vétéran par rapport au programme d'études en administration des affaires. À l'issue d'un processus d'évaluation approfondi, comprenant l'examen des relevés de notes militaires, des certificats et d'un dossier détaillé des réalisations professionnelles, l'établissement détermine que les connaissances et les compétences de l'ancien combattant sont équivalentes à plusieurs cours fondamentaux du programme diplômant, tels que "Introduction à la gestion de la chaîne d'approvisionnement", "Gestion des opérations" et "Gestion des achats et des contrats". En conséquence, l'ancien combattant se voit accorder des crédits universitaires pour ces cours, ce qui lui permet de contourner ces matières et de se concentrer sur des sujets plus avancés et des cours facultatifs dans le cadre du programme. Ce transfert de crédits ne reconnaît pas seulement la valeur des acquis de l'ancien combattant, mais accélère également son parcours vers l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur. Il réduit la redondance en veillant à ce qu'ils n'aient pas à réapprendre des concepts qu'ils maîtrisent déjà, ce qui rend leur parcours éducatif plus efficace et plus pertinent. Cette approche favorise également la transition des vétérans vers la vie civile en tirant parti de leur expérience militaire pour leur permettre de progresser sur le plan académique et professionnel dans le domaine des affaires. Grâce au transfert de crédits, l'université démontre son engagement à reconnaître la diversité des parcours d'apprentissage et à faciliter l'intégration des professionnels expérimentés dans l'enseignement supérieur.

Examens initiaux de contrôle



Les examens de remise en question constituent un moyen pratique et efficace pour les étudiants actuels de l'enseignement supérieur de démontrer leurs compétences dans des domaines spécifiques et d'obtenir des crédits académiques sans assister à des cours réguliers. Ces examens sont conçus pour tester les connaissances et les compétences que les étudiants ont acquises par le biais de leur expérience professionnelle, de l'auto-apprentissage ou de l'apprentissage dans des contextes qui ne sont pas nécessairement formels.

Par exemple, un développeur de logiciels ayant une grande expérience de la programmation peut se présenter à un examen d'évaluation pour passer les cours d'introduction d'un programme d'études en informatique. Ces examens couvrent généralement les concepts clefs, les théories et les applications pratiques de la matière, garantissant que les étudiants ont une compréhension globale comparable à celle des étudiants qui ont suivi le cours de manière traditionnelle. L'utilisation d'examens de contrôle permet aux établissements de valider les acquis d'apprentissage des étudiants d'une manière formelle et standardisée. Il offre également une voie flexible permettant aux apprenants de progresser dans leur formation à leur propre rythme, rendant l'enseignement supérieur plus accessible et s'adaptant à divers styles et expériences d'apprentissage.

Entretiens et évaluation des acquis d'apprentissage



Les entretiens et les évaluations sont des approches personnalisées utilisées par les établissements d'enseignement supérieur pour évaluer les acquis des futurs étudiants. Ces méthodes impliquent une interaction directe entre le candidat et les évaluateurs, qui peuvent être des membres du corps enseignant, des experts industriels ou des coordinateurs VAE.

Par exemple, dans un programme de soins infirmiers, un candidat ayant des années d'expérience en tant qu'aide-soignant peut passer une série d'entretiens et d'évaluations pratiques pour démontrer ses connaissances et compétences cliniques¹. Au cours de l'entretien, les évaluateurs posent des

¹ Dans certains pays, les professions réglementées - telles que les professions de santé en France - ne sont pas ouvertes à la VAE. L'argument avancé est qu'il n'y a aucun moyen pour les individus d'acquérir de l'expérience dans la pratique de la santé puisque l'autorisation d'exercer est soumise à des exigences strictes.

questions ciblées pour évaluer la compréhension des concepts théoriques, les applications pratiques et les capacités de résolution de problèmes du candidat. L'évaluation des acquis d'apprentissage peut impliquer des simulations, des démonstrations pratiques ou des études de cas où les candidats démontrent leur expertise dans des scénarios du monde réel. Cette approche fournit une évaluation holistique des capacités du candidat, garantissant que ses acquis d'apprentissage antérieurs répondent aux normes requises pour l'obtention d'un statut avancé dans le programme. En reconnaissant la profondeur et l'étendue de l'expérience d'un candidat, les entretiens et les évaluations facilitent sa transition vers l'enseignement supérieur, en reconnaissant et en valorisant son expertise pratique.

Apprentissage complémentaire



La formation d'appoint est une approche stratégique utilisée par les établissements d'enseignement supérieur pour combler les lacunes en matière d'acquis d'apprentissage identifiées au cours du processus d'évaluation de la VAE. Cette méthode est particulièrement utile pour les candidats dont les acquis d'apprentissage antérieurs sont substantiels mais pas entièrement alignés sur les exigences du programme de certification de l'enseignement supérieur souhaité.

Par exemple, un ingénieur d'un autre pays peut avoir une expérience et une formation significatives, mais certaines normes locales ou connaissances techniques spécifiques peuvent manquer. La formation d'appoint comprend des cours ou des modules sur mesure axés sur ces domaines spécifiques, permettant au candidat de satisfaire aux normes académiques et professionnelles exigées par l'institution. Cette formation peut être dispensée sous différentes formes, notamment des cours en ligne, des ateliers ou des programmes intensifs de courte durée. L'objectif est de s'assurer que le candidat est parfaitement préparé à s'intégrer dans le programme d'enseignement supérieur et à réussir sur le plan académique. La formation d'appoint soutient donc l'inclusivité et l'adaptabilité de l'enseignement supérieur, en permettant aux étudiants d'origines diverses de tirer parti de leurs acquis antérieurs tout en comblant les lacunes de leurs acquis d'apprentissage actuels.

Accords de coopération



Les accords d'articulation sont des partenariats formels entre les établissements d'enseignement supérieur et d'autres organisations, telles que les employeurs, les organismes industriels ou les opérateurs de formation, afin de reconnaître les acquis d'apprentissage et de faciliter la transition vers les programmes de certification de l'enseignement supérieur. Ces accords décrivent les conditions spécifiques dans lesquelles les crédits, ou les équivalences, sont accordés sur la base des expériences d'apprentissage antérieures des candidats. Par exemple, un Collège communautaire (« community collège ») peut avoir un accord d'articulation avec une université locale, permettant aux étudiants qui terminent un programme professionnel dans le domaine de la santé de transférer des crédits vers une licence en soins infirmiers. Ces accords sont souvent le fruit d'une collaboration, garantissant que le programme d'études et les acquis d'apprentissage des programmes de formation correspondent à ceux de l'établissement d'enseignement supérieur. Les accords d'articulation offrent aux étudiants des parcours clairs et structurés, réduisant l'incertitude et simplifiant le processus de transfert de crédits. Ils renforcent également la pertinence et l'applicabilité de l'enseignement supérieur en reconnaissant et en intégrant les connaissances et les compétences pratiques acquises dans le cadre de la formation professionnelle.

Politiques d'admission flexible



Les politiques d'admission flexibles dans l'enseignement supérieur sont conçues pour accueillir un large éventail de candidats en tenant compte de leur apprentissage et de leur expérience antérieure, parallèlement aux certifications académiques traditionnelles. Ces politiques reconnaissent que des acquis d'apprentissage précieux peuvent être acquis par des voies diverses, y compris l'expérience professionnelle, l'apprentissage non formel et informel et le développement personnel.

Par exemple, un programme de maîtrise en administration publique peut accepter des candidats sur la base d'une combinaison d'expérience professionnelle, de cours antérieurs et d'un portefeuille de projets pertinents, plutôt que sur la seule base d'un diplôme de premier cycle. Ces politiques impliquent généralement un processus d'examen complet au cours duquel les réalisations et le potentiel du candidat sont évalués de manière globale. Il peut s'agir d'entretiens, de déclarations personnelles et de recommandations, en plus de l'évaluation des acquis d'apprentissage. En adoptant des politiques d'admission flexibles, les établissements d'enseignement supérieur peuvent attirer un corps étudiant diversifié, puiser dans un réservoir de talents plus large et promouvoir l'inclusion. Ces politiques aident également les apprenants non traditionnels à accéder à l'enseignement supérieur, ce qui leur permet d'améliorer leur carrière et de contribuer à leur domaine d'activité en s'appuyant sur des bases académiques solides.

2.1.11. La VAE pour les certifications menant à une profession réglementée

La VAE est censée être une approche adaptée à tous les secteurs - qu'il s'agisse de l'EFPP ou de l'enseignement supérieur - et à toutes sortes de contextes. Cependant, de nombreux pays ont décidé d'exclure les certifications menant à des professions réglementées, généralement dans le secteur de la santé. Les problèmes sont nombreux :

Exigences strictes en matière de certification

Les professions réglementées exigent souvent des individus qu'ils satisfassent à des référentiels de certification et d'autorisation spécifiques afin de garantir qu'ils possèdent les connaissances et les compétences nécessaires pour exercer leurs fonctions de manière sûre et efficace. Ces normes sont généralement élevées et non négociables, compte tenu de l'impact potentiel sur la santé, la sécurité et le bien-être du public. Cette rigidité peut compliquer la validation et la reconnaissance des acquis d'apprentissages antérieurs qui peuvent ne pas correspondre parfaitement aux référentiels de certification formelles, ce qui complique le processus de VAE.

Normalisation et cohérence

La cohérence des évaluations de la VAE est essentielle pour maintenir la confiance et la crédibilité dans le processus de certification. Cela s'applique encore plus aux professions réglementées. Dans ce cas, il peut être difficile de parvenir à une normalisation entre les différents établissements et les différentes régions. Les variations dans les référentiels de certification, les critères d'évaluation, les méthodes et les jugements des évaluateurs peuvent entraîner des incohérences qui nuisent à l'équité et à la fiabilité de la VAE, ce qui en fait une question litigieuse pour les organismes de réglementation qui exigent l'uniformité pour faire respecter les référentiels métiers.

Complexité de la cartographie des compétences

La mise en correspondance des acquis d'apprentissage antérieur avec les connaissances et compétences spécifiques requises dans une profession réglementée implique un processus détaillé et souvent complexe. Cette tâche nécessite une compréhension approfondie des exigences de certification formelles et des expériences antérieures de l'individu. Les évaluateurs doivent être en

mesure de traduire des expériences d'apprentissage diverses et non formelles en critères énumérés dans les référentiels de certification, ce qui peut s'avérer particulièrement difficile lorsque ces expériences varient considérablement en termes de portée et de pertinence.

Preuves de l'existence d'acquis d'apprentissage

Prouver l'existence des acquis d'apprentissage en rapport avec les professions réglementées nécessite souvent une expérience pratique et concrète en plus des connaissances théoriques. La collecte, la vérification et l'évaluation des preuves de l'expérience pratique antérieure et des acquis d'apprentissage correspondants peuvent s'avérer difficiles. La nature des preuves requises peut varier, y compris les échantillons de travail, les références, les évaluations des performances et autres, ce qui met en péril la cohérence du processus d'évaluation.

Acceptation par les ordres

Même lorsque les établissements d'enseignement reconnaissent les acquis d'apprentissage par le biais de la VAE, les organismes de réglementation régissant les professions peuvent avoir des exigences supplémentaires ou différentes. Ces organismes peuvent être sceptiques à l'égard des évaluations de VAE ou ne pas les accepter comme équivalentes à des certifications formelles¹, ce qui constitue un obstacle pour les personnes cherchant à obtenir une certification ou une autorisation d'exercer par le biais de la VAE.

Délais et coûts

Le processus de VAE peut être à la fois long et coûteux dans le contexte des professions réglementées. Les candidats peuvent être amenés à rassembler des documents détaillés et à subir de multiples évaluations, tandis que les organismes d'évaluation doivent investir dans du personnel hautement qualifié et des systèmes d'évaluation robustes. Dans les professions réglementées, où les enjeux sont élevés, la minutie peut signifier que le coût est un facteur dissuasif important pour la mise en place d'un système de VAE.

L'adhésion des parties prenantes

Obtenir le soutien et la confiance de toutes les parties prenantes - y compris les employeurs, les associations professionnelles et les candidats potentiels à la VAE - peut s'avérer difficile. Certaines parties prenantes peuvent avoir des réserves quant à la validité et à la fiabilité de la VAE, craignant qu'elle ne dilue les référentiels métiers. D'autres peuvent manquer de connaissance ou de compréhension du processus, ce qui entraîne une réticence ou une résistance à son adoption et à sa mise en œuvre.

Développement professionnel continu

De nombreuses professions réglementées exigent des praticiens qu'ils s'engagent dans un développement professionnel continu pour maintenir leur certification. Les processus de VAE doivent non seulement reconnaître les acquis d'apprentissage antérieur, mais aussi intégrer les exigences de l'apprentissage continu. Cet aspect dynamique ajoute une nouvelle couche de complexité, car le cadre de la VAE doit être adaptable et capable d'évaluer à la fois les connaissances et les compétences initiales et les activités de développement professionnel continu.

¹ Il n'y a rien de plus formel qu'une certification, et l'adjectif formel est donc redondant. Néanmoins, il est conservé dans ce manuel lorsqu'il est nécessaire de souligner le caractère formel de la certification.

Obstacles politiques et juridiques

Les lois et réglementations existantes régissant de nombreuses professions réglementées peuvent ne pas être conçues pour s'adapter aux processus de VAE. Les cadres législatifs et politiques doivent souvent être mis à jour pour reconnaître et soutenir la VAE, ce qui peut être un processus lent et difficile. Sans politiques de soutien, les initiatives de VAE peuvent se heurter à des obstacles juridiques et bureaucratiques importants, ce qui limite leur efficacité et leur portée.

Assurance qualité

Il est essentiel de garantir des normes d'assurance qualité élevées dans les évaluations de la VAE, en particulier dans les professions réglementées où la confiance et la sécurité du public sont primordiales. Tout compromis dans la qualité des évaluations de la VAE peut conduire à s'interroger sur les acquis d'apprentissage réels des personnes qui ont obtenu une certification à l'issue d'un processus de VAE. Par conséquent, des mécanismes d'assurance qualité rigoureux doivent être mis en place pour contrôler et évaluer en permanence le processus de VAE, afin de s'assurer qu'il répond aux normes rigoureuses attendues par les organismes de réglementation et le public, ce qui peut constituer un facteur de dissuasion important pour les professions réglementées.

2.2. Assurance qualité en matière de VAE

Dans le cadre de ce manuel, l'assurance qualité est une méthode et un processus, dont la réalité peut être vérifiée, qui permet l'évaluation des acquis d'apprentissage des candidats à la VAE avec un pourcentage raisonnable de correspondance entre les référentiels de certification/évaluation utilisées et la réalité de leurs acquis. Le processus de VAE dont la qualité est assurée doit répondre à un ensemble de conditions clairement identifiées afin que les résultats du processus de VAE - typiquement, l'attribution ou non d'une certification après l'évaluation de la VAE - soient cohérents avec les acquis d'apprentissage réellement possédés par le candidat.

L'absence d'assurance qualité n'empêchera pas le processus de VAE de se dérouler et d'être mené à bien, mais personne ne peut garantir que les candidats retenus (c'est-à-dire les diplômés de la VAE) possèdent tous les acquis d'apprentissage correspondant à la certification - les référentiels de certification pour être précis - qu'ils viennent de recevoir, et que les candidats non retenus n'en possèdent pas.

L'assurance qualité n'est pas seulement une question de qualité, afin que les pays africains et leur population puissent tirer le meilleur parti de leur système de VAE, mais aussi une question d'équité, afin que tous les candidats soient évalués de la même manière dans chaque pays africain.

Il faut des années pour instaurer la confiance dans un système de VAE. Il suffit de quelques mois pour que le manque de qualité détruise cette confiance. Il est donc primordial que les praticiens de la VAE comprennent les enjeux de l'assurance qualité.

2.2.1. La VAE - Un cas particulier en matière d'assurance qualité

La VAE est un cas particulier dans le monde des certifications, et donc dans le travail d'assurance qualité, car le processus d'acquisition des acquis d'apprentissage - c'est-à-dire la manière dont les acquis d'apprentissage ont été obtenus, le processus d'entrée en quelque sorte - n'est pas connu. Presque par définition de la VAE - qui est avant tout une évaluation des acquis d'apprentissage - le processus d'acquisition des acquis d'apprentissage n'est pas nécessairement quelque chose que les évaluateurs devraient connaître. Bien sûr, les évaluateurs demandent souvent aux candidats où et comment ils ont acquis tels ou tels acquis d'apprentissage ou une compétence particulière, mais ce sont les acquis d'apprentissage possédés au moment de l'évaluation qui importent, et non le processus d'entrée.

En pratique, cela signifie qu'il n'est pas possible d'appliquer l'assurance qualité au processus de saisie, qui est de loin le processus le plus long par rapport à l'évaluation, et qui aurait offert de nombreuses possibilités d'appliquer des règles d'assurance qualité. Dans le domaine de la VAE, il n'est pas possible d'appliquer l'assurance qualité, par exemple, à la formation des enseignants, au niveau de certification requis des enseignants, aux établissements d'enseignement et de formation (par exemple, équipement, outils), au processus d'élaboration des programmes et/ou au matériel pédagogique utilisé pour acquérir les acquis d'apprentissage évalués ; tous ces éléments étant liés au processus d'entrée, c'est-à-dire à la manière dont les candidats à la VAE ont acquis leurs acquis d'apprentissage.

En d'autres termes, la seule véritable occasion de mettre en place une procédure d'assurance qualité se situe au moment de l'évaluation des candidats à la VAE, qui est au cœur de l'approche. Il s'agit à la fois de la principale occasion de rencontre entre les praticiens de la VAE et le candidat et du moment important pour prendre la décision de valider et de reconnaître les acquis d'apprentissage du candidat. Bien entendu, la durée de l'évaluation peut être très large et inclure l'information et l'orientation ainsi que le processus de certification. On parle de temps d'évaluation pour le distinguer du processus d'apprentissage qui a lieu avant et qui est hors de portée des professionnels de la VAE.

En général, il est très important de comprendre qu'il n'est pas possible d'évaluer les candidats dans le système de VAE de la même manière que les élèves des écoles, les étudiants de l'université, les apprenants du centre d'EFTP ou les apprenants du système formel d'éducation et de formation en général. Les méthodes d'évaluation sont les mêmes et doivent se référer exactement aux mêmes référentiels de certification/d'évaluation, mais elles sont différentes. Par exemple, les tests écrits ne sont ni efficaces ni efficaces dans l'approche de la VAE, en particulier pour les candidats à la VAE ayant des problèmes d'alphabétisation dans la langue de l'évaluation. Il est donc tout aussi illusoire de vouloir établir un système d'assurance qualité identique à celui qui existe dans le système formel d'éducation et de formation.

Cette proximité entre les systèmes d'éducation/formation et de VAE, pourtant différents, est intéressante à amplifier pour que les praticiens saisissent l'essence de la VAE. Le système formel d'éducation et de formation et le système de VAE sont frères et sœurs parce qu'il n'y a pas de différence fondamentale entre l'évaluation des acquis d'apprentissage des élèves et des étudiants dans le système formel d'éducation et de formation et les acquis d'apprentissage des candidats dans le système de VAE. Dans les deux cas, il s'agit de vérifier que les acquis d'apprentissage des candidats à la certification correspondent aux référentiels de certification/d'évaluation correspondantes. La procédure peut être aléatoire à la fois dans le système de VAE et dans le système formel d'éducation et de formation. En d'autres termes, il n'est pas nécessaire d'évaluer tous les acquis d'apprentissage attendus dans les deux cas. Il est possible d'évaluer une sélection de acquis d'apprentissage et de déduire de ce type d'échantillon aléatoire que le candidat possède les acquis d'apprentissage décrits dans le référentiel de certification. Dans la pratique, les apprenants qui visent une certification ne sont jamais évalués de manière approfondie pour tous les acquis d'apprentissage possibles (à quelques exceptions près, comme les pilotes d'avion ou les professions liées à la santé, parce que de nombreuses vies sont en jeu dans les deux cas et que les acquis d'apprentissage doivent être solides et complets).

Dans les deux cas, l'évaluation vise toujours à vérifier que le candidat a le potentiel pour devenir rapidement un bon professionnel, en acceptant que le professionnalisme s'acquiert avec l'expérience. C'est vrai dans le système formel d'éducation et de formation, et c'est également vrai dans le système de VAE. À titre d'exemple, les personnes qui viennent d'obtenir un permis de conduire ne peuvent pas être de bons conducteurs. Ce n'est qu'après des années d'expérience que les compétences de conduite deviennent solides.

Globalement, le message clef est que **seule l'évaluation change avec la VAE, les référentiels de certification/évaluation doivent être les mêmes**. Utiliser les mêmes normes que pour l'éducation et la formation formelles est le seul moyen de convaincre les parties prenantes potentiellement peu au

fait de ce qu'est la VAE que les candidats à la VAE qui réussissent doivent être tenus en égale estime que les diplômés de l'éducation et de la formation formelles.

2.2.2. Cas particuliers importants et solutions

Deux cas spécifiques - très susceptibles d'apparaître dans un avenir proche - doivent être portés à l'attention des praticiens de la VAE.

Premièrement, si les certifications/référentiels d'évaluation n'existent pas dans le système formel d'éducation et de formation et s'il s'agit de certifications dont un pays décide ou estime qu'elles devraient être accessibles aux individus par le biais de la VAE, des référentiels de certification/évaluation peuvent être élaborés à cet effet, uniquement pour les certifications délivrées dans le cadre du système de VAE. Cette situation se présente par exemple lorsque des certifications qui n'existent pas dans le système formel d'éducation et de formation sont pourtant potentiellement demandées sur le marché du travail et correspondent à un niveau élevé d'employabilité (par exemple, les opérateurs de centres d'appel sont des professionnels très recherchés, mais peu de pays disposent d'une disposition permettant de délivrer ces certifications dans le système formel d'éducation et de formation ; il en va de même pour de nombreuses professions vertes liées à des activités de recyclage).

Il est même possible que la VAE se répercute sur le système formel d'éducation et de formation, de sorte que ces certifications soient également préparées dans le système formel d'éducation et de formation. Cela signifierait qu'après les référentiels de certification, les programmes d'études seraient élaborés sur la base des enseignements tirés de l'approche VAE. Cela placerait les professionnels de la VAE au cœur de la réforme du système formel d'éducation et de formation, le système d'EFTP en général, mais pas seulement.

Le deuxième cas particulier est un sous-cas du premier. Il peut en effet arriver qu'un poste particulier sur le marché du travail exige que les candidats à ce poste possèdent des connaissances et des compétences spécifiques ainsi que le certificat correspondant, même si ce certificat n'existe pas parce qu'il ne s'agit pas d'une certification complète (par exemple, agent d'accueil et de vestiaire). Cela se produit de plus en plus souvent lorsque les employeurs n'ont pas besoin de toutes les connaissances et compétences liées à une certification (par exemple, mécanicien automobile est une profession qui peut être décomposée en opérateur diesel, opérateur de moteur à gaz, opérateur d'organe de direction et quelques autres sous-professions en quelque sorte). En d'autres termes, il peut arriver qu'un niveau élevé d'employabilité ne soit associé qu'à certains éléments d'une certification, et que la recherche d'un emploi ne nécessite pas une certification complète, mais certains de ses éléments, pour autant qu'ils soient certifiés par un organisme compétent.

Dans ce cas particulier, les Micro-certifications offrent une solution crédible dans la mesure où :

- Ils permettent l'évaluation, la validation, la reconnaissance et la délivrance d'un certificat avec un niveau élevé d'assurance qualité.
- Ils peuvent facilement être enregistrés dans le cadre national des certifications, de sorte qu'ils font partie du système national des certifications en tant que fraction des certifications.

Cette approche permettrait aux individus d'acquérir une certification complète en accumulant des Micro-certifications sur plusieurs années, jusqu'à une décennie. Cela correspondrait à la véritable signification de l'apprentissage tout au long de la vie.

Dans le contexte de la VAE, il s'agit d'une approche extrêmement prometteuse, car elle permettrait d'alléger la pression sur les épaules des candidats potentiels à la VAE qui abandonnent souvent au cours du processus d'évaluation de la VAE en raison du lourd investissement que représente la préparation de l'évaluation de la VAE en vue d'une certification complète. Les candidats potentiels

pourraient très bien organiser leur VAE sur plusieurs sessions et rester employables entre chaque session puisqu'ils recevraient des Micro-certifications après chaque session d'évaluation.

Cette approche suppose que deux conditions soient remplies :

- Les employeurs acceptent les Micro-certifications comme preuves de connaissances et de compétences et acceptent d'embaucher les détenteurs de Micro-certifications même s'ils n'ont pas de certification complète.
- Les certifications dans l'éducation et la formation formelles et/ou dans le système de VAE sont décomposées en Micro-certifications, c'est-à-dire en blocs de compétences organisés de manière pertinente et dotés de normes - des "normes de Micro-certifications" en quelque sorte - afin de rendre l'évaluation possible.

2.2.3. La VAE – La rencontre d'un système et d'un individu...

Comme suggéré ci-dessus, la VAE est la rencontre d'un individu (la demande) et d'un système (l'offre). Pour que l'individu soit informé de l'existence de la VAE et qu'il en fasse éventuellement la demande, il faut qu'il y ait une offre. Il doit y avoir un système opérationnel avec, par exemple, une stratégie de communication, un système d'évaluation des acquis d'apprentissage et un système de validation et de certification de ces acquis d'apprentissage ; et donc reconnaître qu'il existe réellement des acquis d'apprentissage antérieurs.

L'assurance qualité se concentre uniquement sur l'offre, c'est-à-dire, encore une fois, sur ce que le pays met en œuvre - l'organisme de VAE, au nom du ministère de l'éducation ou du ministère du travail, ou des deux - pour que les individus puissent obtenir la reconnaissance de tous leurs acquis d'apprentissage, quel que soit le contexte dans lequel ils ont été acquis, et la certification (ou la certification partielle, ou la micro-certification) correspondante.

2.2.4. ... avec un niveau intermédiaire : le réseau des centres de VAE

En fait, au-delà de l'organisme de VAE/du ministère responsable et des candidats individuels, le paysage comporte un troisième niveau : les centres de VAE ou, souvent, les futurs centres de VAE qui doivent être créés. L'organisme de VAE est en effet en mesure de réglementer, et il ne doit le faire qu'à bon escient. En d'autres termes, il est fortement recommandé qu'il délègue d'autres opérations de VAE. Cela n'est pas toujours facile à faire lorsqu'un pays est en phase d'élaboration ou même en phase pilote, mais cela deviendra évident lorsqu'il sera généralisé à l'ensemble du pays - le processus de mise à l'échelle est inévitable pour des raisons d'équité et d'efficacité - et à tous les secteurs de l'éducation et à toutes les industries. Assurer l'organisation de la VAE dans les meilleures conditions de qualité sur l'ensemble du territoire pour toute la population nécessite la délégation des opérations de VAE, que ce soit à des centres dédiés (uniquement VAE) ou à des centres hybrides (TEVT et VAE). Ce travail d'identification et d'accréditation des centres reste à faire dans de nombreux pays africains, et il est essentiel de le faire avec l'assurance qualité comme objectif spécifique permanent.

En outre, les critères d'assurance qualité prévoient que l'opérateur et le régulateur ne soient pas les mêmes afin d'éviter les conflits d'intérêts et d'empêcher l'organisme de VAE d'être juge et partie lors de la prise de décisions clefs qui impliquent l'ensemble du système de VAE et toutes ses parties prenantes, pour les années à venir. Encore une fois, il est important de garder à l'esprit qu'il faut des années pour établir la confiance dans la VAE, et qu'il ne faut que quelques mois avant que le manque de qualité ne la détruise.

La mise en place de centres de VAE dans l'ensemble d'un pays nécessite une préparation homogène des praticiens de la VAE afin que les décisions concernant l'évaluation de la VAE soient cohérentes dans l'ensemble du pays et donc équitables.

2.2.5. Risques associés à l'assurance qualité dans le contexte de la VAE

Un choix difficile entre certitude et complexité – Un pragmatisme nécessaire

La mise en place d'un système d'assurance qualité dans le cadre de la VAE relève de la bonne gouvernance. La question qui se pose à tout organisme de VAE est de décider du niveau d'assurance à mettre en place. Si le niveau d'assurance est trop élevé, c'est-à-dire si les lignes directrices imposent des conditions trop strictes, le système d'assurance qualité est contre-productif. En effet, si le système d'assurance qualité impose trop de restrictions, le système est surchargé et le risque est grand que les règles soient contournées par les opérateurs et les praticiens.

Il y a un arbitrage à faire et un compromis à atteindre entre des règles fortes et des règles légères. Les règles fortes, décrites en particulier dans les lignes directrices à venir, seront presque certainement et immédiatement contournées. Les règles légères peuvent ne pas suffire à garantir le niveau de qualité souhaité. La décision concernant le niveau de qualité souhaité et les règles à mettre en œuvre incombe à l'organisme de VAE du pays, et le présent rapport vise à fournir des conseils - c'est-à-dire des options possibles - à cet effet. Le fait est que des règles trop strictes seront plus systématiquement contournées.

On peut penser que des règles strictes garantissent une meilleure qualité, mais elles présentent plusieurs inconvénients :

- Moins d'organisations - c'est-à-dire de fournisseurs de VAE - seront agréées et/ou accréditées parce qu'elles seront moins nombreuses à se porter candidates, car certaines s'auto-sélectionneront, ou/et parce qu'elles seront moins nombreuses à répondre aux critères énumérés dans des règles strictes.
- Des règles strictes conduisent inévitablement à des risques plus élevés de contournement des règles et, en fin de compte, à une baisse de la qualité. En effet, il vaut la peine d'investir de l'énergie dans la recherche de moyens de contourner les règles lorsque celles-ci sont si strictes que le gain potentiel - en termes de charge administrative, par exemple, et donc de coût - est élevé. À l'inverse, lorsque les règles sont légères, il ne vaut pas la peine d'investir de l'énergie pour tenter de les contourner.

Dans l'ensemble, des règles strictes peuvent conduire à une qualité moindre que des règles légères, car les règles légères sont pleinement mises en œuvre, alors que les règles plus strictes sont plus susceptibles d'être partiellement contournées. Un autre avantage des règles légères est qu'elles sont moins difficiles à mettre en œuvre, car les opérateurs de VAE sélectionnés sont plus enclins à les respecter intégralement. Les règles strictes sont coûteuses parce que les coûts d'application sont plus élevés et que l'application est plus nécessaire. Par conséquent, le coût du contrôle de l'application adéquate des règles correspond à des règles moins strictes plutôt qu'à des règles plus strictes.

L'un des objectifs spécifiques du système d'assurance qualité proposé, que les praticiens de la VAE sont avant tout chargés de mettre en œuvre, est donc de trouver un équilibre entre l'établissement d'un bon niveau d'assurance qualité sans restrictions excessives pour les parties prenantes de la VAE, y compris les gestionnaires du système de VAE, les candidats individuels et les évaluateurs. Par exemple, si tous les évaluateurs de la VAE doivent être titulaires d'un doctorat dans un domaine lié à la VAE et avoir trente ans d'expérience dans le domaine de l'évaluation dans l'industrie concernée, il y a peu de chances que des évaluateurs soient disponibles de sitôt. Un autre exemple est tiré de la réalité : certains pays exigent que, pour postuler à une certification donnée par le biais de la VAE, le candidat possède déjà une certification au niveau immédiatement inférieur à¹, ce qui empêche l'accès à de nombreux candidats potentiels qui peuvent très bien avoir le niveau de la maîtrise sans posséder

¹ Par exemple, pour postuler à un master par le biais de la VAE, les candidats doivent déjà être titulaires d'une licence.

de licence, ce qui constitue une perte de talents pour le pays. Cela est également contraire à l'idée même de la VAE, qui stipule que quiconque possède les acquis d'apprentissage correspondant à une certification donnée devrait se voir attribuer cette certification après une évaluation appropriée, quoi qu'il arrive.

2.2.6. L'assurance qualité ne se limite pas au suivi et à l'évaluation

Contrairement aux idées reçues, l'assurance qualité d'une part et le suivi et l'évaluation d'autre part sont des concepts différents. Le suivi et l'évaluation permettent de collecter des données (suivi) et d'en déduire des éléments en termes de mise en œuvre de l'action (généralement en termes de pertinence, d'efficacité, d'efficacités, de cohérence, de durabilité et d'impact ; OCDE-CAD¹, 1991 et 2019). Il s'agit d'une évaluation, et l'évaluation a besoin de données. En d'autres termes, le suivi et l'évaluation sont utilisés pour contrôler la qualité, mais il s'agit de concepts différents. Ils ne créent pas de qualité, par exemple, si les enseignements tirés du suivi et de l'évaluation ne sont pas utilisés pour alimenter le système de VAE.

L'assurance qualité fait en effet référence à ce qui doit être mis en œuvre pour garantir que les acquis d'apprentissage des candidats à la VAE sont identifiés, validés et reconnus au niveau de précision que le pays s'est fixé.

Par exemple, les évaluateurs du VAE à tel ou tel niveau doivent avoir telle ou telle expérience et telles ou telles certifications. Toujours par exemple, le panel d'évaluateurs doit comprendre un professionnel du domaine, un enseignant/formateur du domaine et un expert en matière de VAE ; le responsable de l'orientation ne peut pas faire partie des évaluateurs. Toutes ces conditions d'assurance qualité sont généralement testées au cours de la phase pilote et doivent être précisées lors de la préparation.

Le suivi et l'évaluation sont donc nécessaires pour confirmer que le système de VAE et son processus sont en place pour garantir que le système de VAE répond aux normes de qualité attendues.

2.2.7. L'assurance qualité ne se limite pas à l'élaboration de lignes directrices

Une autre confusion réside dans la différence entre les lignes directrices et l'assurance qualité. L'élaboration de lignes directrices fait partie des procédures permettant d'atteindre un niveau de qualité élevé, mais elle ne suffit pas. Il faut des procédures sur le terrain pour assurer cette qualité, c'est-à-dire des procédures qui garantissent que ce que disent les lignes directrices est appliqué sur le terrain, dans la réalité.

Les lignes directrices permettent aux parties prenantes de la VAE - et aux opérateurs en premier lieu - de comprendre ce qu'est la VAE et comment la réaliser au niveau de qualité attendu, mais l'élaboration de lignes directrices ne suffira pas à atteindre un niveau de qualité élevé. Elles sont également essentielles pour les praticiens de la VAE.

Par exemple, les lignes directrices expliquent généralement comment les évaluateurs doivent être recrutés et/ou formés. Elles donnent des critères (par exemple, le niveau de certification des évaluateurs, la connaissance du sujet, l'expérience). Si ces critères ne sont pas respectés, la qualité ne peut être garantie. De même, les lignes directrices précisent généralement les modalités d'évaluation des candidats (procédures, référentiels de certification, etc.). Là encore, l'objectif est que la méthode d'évaluation soit effectivement mise en œuvre et utilisée de manière identique dans tout le pays, par exemple, et/ou par tous les évaluateurs.

¹ Comité d'aide au développement (CAD) de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

2.2.8. Objectif général et objectifs spécifiques de l'assurance qualité en matière de VAE

A ce stade du document, il est utile de faire le point sur les déclarations, commentaires et suggestions ci-dessus et de vérifier où ils mènent les pays africains en termes pratiques concernant ce qui doit être fait pour organiser le système d'assurance qualité en matière de VAE et développer des activités de renforcement des capacités pour les praticiens de la VAE.

Objectif général de l'assurance qualité en matière de VAE

L'objectif général est de doter le pays d'un système de VAE offrant un niveau de qualité élevé. L'assurance qualité dans le contexte de la VAE consiste à s'assurer que :

- Les candidats à la VAE qui réussissent (les "diplômés VAE") possèdent effectivement les acquis d'apprentissage qu'ils prétendent posséder, quelle que soit la manière dont ils les ont acquis et l'endroit où ils les ont acquis.
- Les candidats à la VAE qui ont échoué ne possèdent pas les acquis d'apprentissage correspondant à la certification qu'ils visaient.

La première partie de l'objectif est acceptée partout dans le contexte de la VAE. La seconde est systématiquement oubliée, et il est important pour tout pays souhaitant être convaincant quant à son système de VAE de s'assurer que les deux aspects de cet objectif général sont vrais.

Cet objectif général se décline en plusieurs objectifs spécifiques.

Objectifs spécifiques de l'assurance qualité en matière de VAE

Les objectifs spécifiques sont les suivants

- ✓ Élaborer des règles de sélection et de suivi des opérateurs VAE.
- ✓ Décider du bon niveau de règles, à mi-chemin entre des règles strictes et des règles légères.
- ✓ Construire une plateforme numérique pour les candidatures, pour le processus d'orientation et peut-être, le cas échéant, pour certains éléments de l'évaluation (en particulier dans le cas d'une évaluation collective).
- ✓ Organiser le processus décisionnel pour que l'organisme de VAE prenne des décisions clés, notamment en ce qui concerne le processus séquentiel allant de l'autorisation (basée sur les données) à l'accréditation (basée sur les résultats, avec certains éléments du processus d'autorisation concernant le processus de VAE), et en ce qui concerne le rôle de la plateforme numérique.
- ✓ Élaborer des lignes directrices pour les opérateurs de VAE (règles détaillées et explications) et diffuser ces règles parmi les praticiens de VAE.
- ✓ Identifier et sélectionner les opérateurs potentiels de VAE.
- ✓ Faire respecter les règles.
- ✓ Embaucher des praticiens du VAE et renforcer les capacités.

Plate-forme numérique – Une option convaincante

La mise en place d'une plate-forme numérique se situe entre l'objectif général et les objectifs spécifiques. Elle ne peut pas être l'objectif général de l'assurance qualité en matière de VAE, mais elle est plus qu'un objectif spécifique. La numérisation du système de VAE, ou d'une partie de celui-ci, offre plusieurs possibilités :

- ✓ Il accélérera le processus, du moins en ce qui concerne les informations initiales, l'inscription et certaines autres étapes du processus de VAE (par exemple, l'information sur la prochaine session d'évaluation).
- ✓ Il permettra de centraliser le processus et de collecter les mêmes données pour tous les candidats potentiels et réels à la VAE, afin de gérer l'évaluation et à des fins de recherche.
- ✓ Il aidera les candidats à créer, vérifier et modifier leur profil.
- ✓ Il permettra aux candidats potentiels des régions éloignées de bénéficier d'un accès aux mêmes informations.
- ✓ Il permettra d'organiser une pré-évaluation, par exemple pour l'éligibilité (le droit de devenir un candidat VAE).
- ✓ Il pourrait permettre de collecter les frais d'inscription au processus VAE et de fournir toutes les preuves officielles de paiement.
- ✓ Il permettra de conserver une trace de l'ensemble de la procédure et de ses résultats (octroi ou non d'une certification et procédure d'appel).
- ✓ Il apportera de la neutralité et donc de l'équité à l'évaluation de la VAE pour une évaluation objective.
- ✓ Il apportera transparence, comparabilité et confiance, ce qui renforcera la réputation du système VAE.
- ✓ Promouvoir la transparence, la comparabilité et la confiance dans les certifications proposées
- ✓ Il connectera/intégrera toutes les plateformes numériques de toutes les institutions qui opèrent dans le domaine de la VAE sous les auspices de l'organisme VAE. Il permettra de consolider les données et donc d'améliorer la gouvernance du système VAE.
- ✓ A terme, la plateforme numérique permettra d'organiser les évaluations écrites, s'il y en a (par exemple, si l'enseignement supérieur met en place un système de VAE), et de les adapter à chacun des candidats (par exemple, niveau, secteurs, certification visée).
- ✓ A terme, la plateforme numérique permettra d'organiser les évaluations écrites, s'il y en a (par exemple, si l'enseignement supérieur met en place un système de VAE), et de les adapter à chacun des candidats (par exemple, niveau, secteurs, certification visée).
- ✓ Toujours à long terme, la plateforme numérique peut aider à distribuer des subventions aux demandeurs de VAE qui remplissent les conditions requises. Les options sont fournies par les

subventions pour l'apprentissage tout au long de la vie ou les comptes individuels d'apprentissage.

- ✓ Une plateforme numérique peut être le lieu d'achat d'une formation de pointe pour les candidats à la VAE qui ont échoué la première fois, mais qui n'ont pas satisfait à tous les critères des référentiels de certification au point que quelques modules les aideraient à réussir la deuxième fois.
- ✓ Une plateforme numérique peut également permettre aux employeurs d'être informés du contenu d'une certification spécifique obtenue grâce à la VAE. Les certifications pourraient être assorties d'un code QR qui renverrait directement à la base de données des certifications associée à la plateforme numérique.

Cependant, une plateforme numérique ne devrait jamais être la seule option pour les candidats à la VAE, car certains d'entre eux peuvent être analphabètes sur le plan numérique, voire analphabètes dans la langue de l'évaluation.

L'assurance qualité en pratique – Options pour la publication de règles et la préfiguration des lignes directrices pour les opérateurs de VAE

Afin de garantir la crédibilité, la cohérence et la fiabilité du système de VAE, il est important de disposer d'une assurance qualité adéquate à tous les stades du processus de VAE ; en admettant à nouveau que la VAE est une évaluation, et donc qu'elle inclut toutes les étapes identifiées, y compris l'orientation en général. Les aspects de l'assurance qualité de chaque étape du processus de VAE doivent être intégrés dans les lignes directrices de VAE. Ces aspects concernent la communication, l'orientation, le conseil, la facilitation et le soutien, l'évaluation à proprement parler (modalités), le renforcement des capacités et le recrutement des praticiens de la RA (par exemple, les responsables de l'orientation et les évaluateurs), ainsi que les professionnels du suivi et de l'évaluation.

2.2.9. Agrément/habilitation ou accréditation

Agrément/habilitation (« Licensing »)

L'assurance qualité mise en place par un pays peut être basée sur les intrants ou sur les résultats. Si le pays opte pour un système basé sur les intrants, un établissement peut être qualifié de centre de VAE s'il répond aux critères généraux suivants, sans ordre particulier :

- ✓ Les locaux de l'établissement doivent être modernes et adaptés à l'accueil des candidats à la VAE.
- ✓ Si l'établissement possède plusieurs bâtiments/adresses, la demande doit indiquer clairement où les candidats à la VAE seront reçus et évalués en pratique.
- ✓ L'institution doit disposer d'un personnel approprié en termes de quantité et de qualité ; l'expérience peut remplacer la certification.
- ✓ L'établissement désigne un membre de son personnel comme référent VAE dans l'établissement, et en particulier comme point de contact pour l'organisme VAE afin d'obtenir des informations concernant la VAE dans l'établissement.
- ✓ Tout le personnel impliqué dans le système VAE doit suivre et recevoir une formation appropriée et un développement professionnel continu pour les fonctions qu'il exerce, avec

des mises à jour régulières.

- ✓ L'institution doit avoir fait ses preuves en matière d'évaluation des acquis d'apprentissage par rapport à des normes prédéfinies. L'expérience en matière d'enseignement et/ou de formation peut compléter une expérience trop légère en matière d'évaluation, mais elle ne peut pas la remplacer.
- ✓ L'établissement doit avoir fait ses preuves en matière d'orientation des apprenants individuels.
- ✓ L'établissement s'engage à ne fournir que des conseils sans forcer aucun candidat potentiel à s'engager dans un processus de VAE. La décision finale de postuler appartient à l'individu, après une phase d'information, d'orientation et de conseil de bonne qualité. Tout cela est transparent et rendu public.
- ✓ L'institution doit clairement désigner un lieu physique - un bureau, un stand - où les candidats potentiels peuvent chercher des informations initiales.
- ✓ Le site web de l'établissement doit fournir des informations claires sur la VAE, les possibilités qu'elle offre et les modalités de candidature d'une manière claire et accessible (par exemple, dans un langage simple, sans jargon).
- ✓ L'institution doit nommer un référent dans le domaine de la psychologie avec une référence ou une certification dans l'orientation professionnelle (c'est-à-dire l'orientation scolaire et professionnelle). Le référent ne doit pas nécessairement être un membre du personnel, mais il doit être disponible à court terme (moins d'une semaine dans des circonstances normales, en dehors des périodes de fêtes par exemple).
- ✓ L'établissement est en mesure d'expliquer - en termes clairs, concis et significatifs - comment il va mener à bien les différentes étapes du processus de VAE, en particulier en ce qui concerne l'orientation, la préparation à l'évaluation et l'évaluation proprement dite. En particulier, il doit être en mesure d'expliquer les outils qu'il utilisera et fournira à ses évaluateurs (par exemple, un manuel, une liste de contrôle comprenant un ensemble clair de critères d'évaluation, un manuel sur l'éthique du travail).
- ✓ En particulier, l'établissement doit être en mesure de démontrer qu'il organisera le processus d'évaluation de telle sorte que : il évalue les acquis d'apprentissage, et pas seulement la durée de l'expérience ; il propose une évaluation transparente, valide, fiable, équitable et authentique ; il reconnaît les acquis d'apprentissage obtenus dans des contextes non formels et informels comme ayant la même valeur que les acquis d'apprentissage obtenus dans des contextes formels ; il explique toujours les décisions des évaluateurs ; il implique une évaluation formelle des plaintes sommatives (appel) ; il propose des alternatives aux candidats ayant échoué, telles qu'un apprentissage supplémentaire, afin qu'ils répondent aux référentiels de certification la prochaine fois qu'ils postuleront pour une certification par le biais de la VAE.
- ✓ L'établissement doit communiquer clairement sur les calendriers d'évaluation. Il doit être transparent sur le fait que l'évaluation est organisée tout au long de l'année ou lors de sessions d'évaluation deux ou trois fois par an. Dans ce dernier cas, les dates doivent être

publiées bien à l'avance (6 mois).

- ✓ Les processus d'évaluation doivent être contrôlés, révisés, évalués et réexaminés régulièrement si nécessaire pour refléter les changements dans les besoins satisfaits, les objectifs atteints et l'état de l'art en matière d'évaluation.
- ✓ L'établissement doit être familiarisé avec les programmes d'études fondés sur les acquis d'apprentissage (par opposition aux programmes d'études fondés sur les intrants), de sorte que le VAE s'inscrive dans son approche globale de l'enseignement et de l'apprentissage.
- ✓ L'institution doit être familiarisée avec le concept de Micro-certifications, afin d'être prête à les délivrer si le pays décide de suivre cette voie.
- ✓ L'établissement doit être en mesure de proposer une formation complémentaire à un coût raisonnable, directement ou par le biais d'un partenariat avec d'autres établissements, pour les candidats ayant échoué à la VAE qui sont sur le point d'atteindre le référentiel de certification et qui méritent une seconde chance à court terme, sans que le candidat ayant échoué n'ait à s'inscrire à un programme complet.
- ✓ L'établissement doit s'engager à ce que l'évaluation de la VAE soit basée sur les référentiels de certification pour la certification visée (déjà existantes ou développées pour le système de VAE).
- ✓ L'établissement doit s'engager à ne pas organiser de processus de VAE pour d'autres certifications que celles pour lesquelles il a obtenu le droit de mettre en œuvre la VAE auprès de l'organisme de VAE (le régulateur).
- ✓ L'établissement est conscient de l'importance de l'auto-évaluation et est capable de l'organiser régulièrement afin de tirer des enseignements de ses pratiques et d'améliorer son processus de VAE. L'établissement peut faire appel à un évaluateur externe indépendant pour l'aider dans ce processus.
- ✓ L'établissement doit être en mesure de démontrer par écrit qu'il est centré sur le candidat, équitable, respectueux de la vie privée des candidats, capable de prendre en compte les questions d'égalité et de diversité, accessible (pour les candidats handicapés) et flexible.
- ✓ L'établissement dispose d'un réseau pertinent d'entreprises, en particulier dans les secteurs industriels pour lesquels il a reçu une délégation de l'organisme VAE pour gérer la VAE.
- ✓ L'institution a toujours respecté la législation statutaire.
- ✓ L'institution doit démontrer clairement son intention d'appliquer les lignes directrices qui lui seront fournies. Elle doit s'engager à demander et à obtenir régulièrement les lignes directrices révisées (calendrier à fournir) et à appliquer les nouvelles lignes directrices chaque fois qu'une nouvelle version est publiée.
- ✓ L'établissement doit préciser son intention de fusionner les processus d'assurance qualité pour la VAE avec les processus d'assurance qualité de l'établissement (après le passage à l'échelle).

- ✓ Un processus interne parfois appelé "modération" ou "vérification" (en substance, une seconde vérification des décisions prises) doit garantir que toute évaluation est juste et cohérente et que ce qui a été accordé est juste et comparable à ce qui a été accordé dans des situations similaires. Ce processus peut être aléatoire - par exemple, un sur dix, ou plus - afin de minimiser les dépenses et la charge administrative.
- ✓ Les conseillers d'orientation ne peuvent pas être des évaluateurs, et les évaluateurs ne peuvent pas être des conseillers d'orientation, car l'évaluation doit être totalement neutre. Si le demandeur et l'évaluateur se connaissent, le processus d'évaluation ne peut pas être neutre.
- ✓ Maintenir une base de données sur les demandes anonymes de VAE et les décisions finales en termes de certification accordées aux demandeurs de VAE afin de comparer des demandes similaires pour en assurer la cohérence. Cette base de données doit utiliser un format fourni par l'organisme de VAE afin que la cohérence des décisions de VAE puisse être vérifiée dans l'ensemble du pays et au fil du temps.
- ✓ L'institution s'engage à signaler immédiatement à l'organisme VAE toute fraude ou tout autre comportement répréhensible.
- ✓ Les politiques, procédures et critères appliqués à l'évaluation de la VAE, y compris les possibilités d'appel, doivent être entièrement divulgués et mis à la disposition de toutes les parties impliquées dans le processus d'évaluation, en particulier sur le site Internet de l'établissement.

Il s'agit d'une liste non exhaustive basée sur un travail de terrain approfondi dans de nombreux pays. Elle est destinée à guider l'organisme de VAE dans son processus de prise de décision. Cette liste doit être considérée comme un menu à partir duquel il est possible de choisir ce qui convient au contexte du pays.

Accréditation

Si le pays opte pour un système basé sur les résultats (accréditation), les critères pour les institutions candidates pourraient être les suivants :

- L'établissement recueille des données socio-économiques concernant les candidats à la VAE pendant qu'ils sont dans le processus de VAE.
- L'institution recueille des données concernant la position des anciens candidats à la VAE sur le marché du travail depuis la fin du processus de VAE jusqu'à 18 mois après celui-ci.
- Les critères exacts seront fournis dans les lignes directrices et seront très probablement différents selon l'industrie, le secteur de l'éducation, la région et le niveau de certification, mais ce qui comptera, c'est la différence entre le groupe de traitement (diplômés de la VAE) et le groupe de contrôle (candidats à la VAE qui n'ont pas été retenus). La décision clef à cet égard devrait être prise par l'organisme de VAE (le régulateur) en fonction d'éléments d'information contextuels.

2.2.10. Recommandations – Octroi d'un agrément puis accréditation

Les recommandations suivantes peuvent aider le pays à organiser son processus décisionnel :

- Il convient de faire preuve d'une certaine souplesse dans la manière dont les établissements candidats organisent l'ensemble du processus d'évaluation, de l'information initiale à la cérémonie. Ce qui importe à nouveau, ce sont les référentiels de certification qui sont utilisées et qui devraient être fournies aux opérateurs par l'organisme de VAE, mais le processus d'évaluation lui-même devrait être flexible parce qu'il doit varier en fonction du niveau de certification, de l'industrie et du secteur de l'éducation.
- L'approche basée sur les données (licence) est recommandée pour les nouveaux demandeurs.
- Une approche hybride est recommandée à partir du premier renouvellement. Elle consisterait en une approche fondée sur les résultats, basée sur les performances des candidats à la VAE par rapport à la certification qu'ils ont obtenue, complétée par certains éléments du processus d'octroi de licences.
- Ces éléments, issus du processus initial d'octroi de licences, devraient être sélectionnés en coordination avec l'organisme de VAE et le ministère compétent. Néanmoins, il est recommandé de conserver les éléments clefs du processus, tels que la manière dont les orientations sont données.

2.2.11. Autres recommandations

Il est vivement conseillé aux opérateurs sélectionnés de se familiariser avec l'assurance qualité. Ils devraient être invités à expliquer dans leur dossier de candidature comment ils prévoient de mettre en œuvre un système d'assurance qualité répondant aux questions suivantes :

- Faisons-nous ce que nous devons faire ? Il s'agit, par exemple, de ce que la loi ou la politique nationale impose à tous les établissements pratiquant la VAE.
- Faisons-nous ce que nous avons prévu de faire ? La stratégie a-t-elle été mise en œuvre ?
- Faisons-nous en sorte qu'il fonctionne bien ? Il s'agit de normes de qualité.
- Qu'est-il prévu pour vérifier son bon fonctionnement (par exemple, des indicateurs) ? Dans le cas contraire, existe-t-il une solution possible ?
- Qu'est-ce qui est prévu pour l'amélioration continue ?
- Si l'opérateur de VAE organise une auto-évaluation, il disposera d'éléments sur ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. En outre, il est toujours possible d'organiser une évaluation externe, ce qui permettrait de confronter l'évaluation d'une personne extérieure au point de vue de l'établissement.

Le système d'assurance qualité permet d'explicitier les attentes de l'institution, ici l'opérateur VAE. Il s'agit également d'un outil d'auto-évaluation par rapport à ces attentes. En d'autres termes, une recommandation forte serait d'inciter les praticiens de la VAE à s'ouvrir à une culture de l'assurance qualité.

3. Théories de l'éducation et de la formation et VAE

Encadré 2. Principaux points à retenir de la Section 3

Cette section offre une compréhension complète des théories éducatives qui sous-tendent la VAE et de leurs implications et applications pratiques. Elle offre aux praticiens des connaissances qui sous-tendent la VAE :

Éducation et formation tout au long de la vie : Cette section met l'accent sur les principes de l'apprentissage tout au long de la vie, en soulignant l'importance de l'éducation continue et du développement des compétences tout au long de la vie d'un individu. Cette section explique comment la VAE soutient l'apprentissage tout au long de la vie en validant et en reconnaissant tous les acquis d'apprentissage, y compris ceux de l'apprentissage non formel et informel.

Théorie de l'apprentissage constructiviste : elle décrit la théorie de l'apprentissage constructiviste, qui postule que les apprenants construisent leurs connaissances à travers leurs expériences.

Théorie de l'apprentissage par l'expérience : elle explique la théorie de l'apprentissage par l'expérience, qui met également l'accent sur l'apprentissage par l'expérience.

Théorie de l'apprentissage en situation : elle traite de la théorie de l'apprentissage en situation, qui affirme que l'apprentissage se produit dans un contexte spécifique et qu'il s'agit souvent d'un processus social.

Théorie de l'apprentissage des adultes (Andragogie) : Elle se concentre sur les principes de l'apprentissage des adultes, également connus sous le nom d'andragogie. Cette section met en évidence les caractéristiques uniques des apprenants adultes et la manière dont la VAE peut être adaptée pour répondre à leurs besoins, en reconnaissant les connaissances et les compétences qu'ils ont acquises au cours de leur vie et de leurs expériences professionnelles.

Théorie de l'apprentissage transformateur : il explore la théorie de l'apprentissage transformateur, qui implique un changement profond et structurel des prémisses de base de la pensée, des sentiments et des actions.

L'équité et la justice sociale : Elle aborde les questions d'équité et de justice sociale dans l'apprentissage. Cette section souligne le rôle de la VAE dans la promotion de l'inclusion et de l'équité, en veillant à ce que tous les apprenants, quelle que soit leur origine, aient accès à la reconnaissance formelle de leurs connaissances et de leurs compétences.

Théorie du capital humain : cette section traite de la théorie du capital humain, qui considère l'éducation et la formation comme des investissements qui augmentent la valeur économique d'un individu. Cette section fait le lien entre cette théorie et la VAE en expliquant comment la reconnaissance des acquis d'apprentissages antérieurs peut accroître l'employabilité et les opportunités économiques des individus.

Implications pratiques pour la VAE : cette section établit un lien entre les fondements théoriques et les applications pratiques de la VAE. Cette section fournit des exemples concrets de la manière dont les théories peuvent être appliquées à l'évaluation et à la reconnaissance des acquis d'apprentissage, en offrant des conseils aux praticiens de la VAE sur la mise en œuvre de ces concepts.

L'ensemble de ce manuel propose une base pour mener le processus de réflexion dans les pays désireux de renforcer les capacités de leurs praticiens de la VAE. Il traite de la VAE dans la pratique et de l'apprentissage de la VAE. Il est donc de nature plutôt générale et d'une portée plutôt large, afin

que les pays puissent décider de leurs principaux sujets d'intérêt et mettre en œuvre les propositions qu'ils jugent pertinentes pour leur pays.

Dans cette mesure, il contient des éléments pratiques et théoriques. Maintenant que la section précédente a clairement établi la nature de la VAE, cette section propose une réflexion sur les fondements conceptuels de la VAE. En particulier, cette section propose les liens possibles entre les théories de l'éducation et de l'apprentissage et la VAE.

3.1. Fondements théoriques et liens avec la VAE



Les fondements théoriques de la VAE peuvent être retracés dans plusieurs théories de l'éducation et de l'apprentissage. Ces théories identifient les différentes manières dont les individus acquièrent des connaissances et des compétences. Elles permettent de faire facilement le lien avec la VAE dans la mesure où elles proposent que l'apprentissage se produise dans toutes sortes de contextes, non seulement formels (par exemple l'école, l'université ou les centres d'EFTP), mais aussi non formels et informels (par exemple le lieu de travail, la sphère privée ou les activités de bénévolat). Ils indiquent clairement que les expériences acquises sur le lieu de travail, dans la communauté, dans la famille et dans la vie personnelle en général ont le potentiel de conduire à des acquis d'apprentissage. La beauté de la VAE vient, entre autres, du fait qu'elle reconnaît que les individus apprennent partout et tout le temps, et que les acquis d'apprentissage correspondants devraient être valorisés sur le marché du travail et dans la vie en général. Ce manuel traite de la valorisation de ces acquis d'apprentissage en général, et donc de la manière de les rendre visibles, de les évaluer et de les reconnaître.

Le reste de cette section, en particulier, est une tentative d'identification des concepts les plus utiles pour introduire la VAE, et de leurs liens avec les théories existantes en matière d'éducation et d'apprentissage. Plusieurs écoles de pensée s'orientent clairement vers la VAE d'une manière ou d'une autre. La VAE est le fruit naturel de ces concepts et théories pionniers.

3.1.1. Instruction, éducation et formation tout au long de la vie ou apprentissage tout au long de la vie



L'apprentissage tout au long de la vie est au cœur des approches modernes d'analyse et de promotion de l'investissement individuel dans l'acquisition de connaissances et de compétences. Il s'agit d'un concept qui met l'accent sur le caractère continu de l'apprentissage tout au long de la vie (Candy, 1991). Le rapport de l'Unesco de Faure et al. (1972) contient déjà la plupart des idées qui seront plus tard rassemblées et développées sous le terme d'"ATLV". En particulier, l'introduction du concept d'apprentissage tout au long de la vie et la reconnaissance du fait que l'apprentissage peut avoir lieu dans des contextes informels ouvrent la voie à la VAE. En effet, Faure (1972) prône l'intégration selon laquelle l'apprentissage devrait être intégré dans tous les aspects de la vie et ne pas être confiné à des contextes d'apprentissage formels.

Il est difficile de retracer avec certitude l'origine de l'apprentissage tout au long de la vie. Néanmoins, Yeaxlee (1929) représente une première approche intéressante et assez complète du concept d'apprentissage tout au long de la vie et de ses implications pour l'éducation. Il a souligné la nécessité d'une éducation continue tout au long de la vie et l'importance d'intégrer l'éducation - l'apprentissage - dans tous les aspects de la vie.

Une autre contribution précoce importante est celle de Lindeman (1926). Considéré comme un ouvrage fondateur dans le domaine de l'éducation des adultes, il souligne l'importance de l'apprentissage par l'expérience et le rôle de l'éducation des adultes dans le développement personnel et social. Lindeman (1926) défend la valeur de l'éducation des adultes et de l'apprentissage tout au

long de la vie, en soulignant que l'éducation doit être un processus permanent et qu'elle doit être davantage liée aux expériences de la vie réelle des adultes.

Ces premiers travaux ont ouvert la voie à des développements ultérieurs dans ce domaine, notamment le rapport Faure de 1972, qui a fait progresser l'idée de l'apprentissage tout au long de la vie en tant que principe fondamental de la politique et de la pratique de l'éducation, développé ultérieurement par l'Unesco (Delors, 1996) ou par l'OCDE (1996). L'apprentissage tout au long de la vie reconnaît que l'éducation ne se limite pas à l'enfance ou à la salle de classe, mais qu'elle s'étend à toutes les étapes de la vie et dans différents contextes, qu'elle soit formelle ou non formelle, c'est-à-dire non formelle ou informelle.

Par conséquent, la VAE est intrinsèquement liée aux principes de l'apprentissage tout au long de la vie. En effet, en fournissant un mécanisme d'évaluation, de validation et de reconnaissance des acquis d'apprentissage qui se produisent en dehors des contextes d'apprentissage formels, la VAE soutient l'idée que l'apprentissage est un processus continu. Elle valide l'acquisition continue de connaissances et de compétences, indépendamment du moment, du lieu ou de la manière dont elle se produit (Candy, 1991).

L'un des aspects clefs de l'apprentissage tout au long de la vie, qui est pertinent pour la VAE en tant qu'outil de politique, est sa flexibilité car, comme nous l'avons vu plus haut, l'apprentissage peut avoir lieu dans différents contextes. En théorie - certains pays ont des approches restreintes - la VAE reflète cette flexibilité en validant et en reconnaissant les acquis d'apprentissage d'un large éventail d'expériences.

L'apprentissage tout au long de la vie est également lié à la VAE dans la mesure où il souligne l'importance du développement personnel et professionnel. La VAE y contribue en offrant aux individus la possibilité d'obtenir une reconnaissance formelle de tous leurs acquis d'apprentissage par le biais d'une certification ou, entre autres, de crédits pour l'obtention d'une certification, d'exemptions pour l'accès à l'éducation et à la formation formelles, d'un raccourcissement du programme d'études. À son tour, le résultat de la VAE pour les candidats retenus - généralement une certification - peut améliorer leurs perspectives de carrière et leur développement personnel. En outre, en validant les acquis d'apprentissage antérieur, la VAE peut réduire le temps et le coût nécessaires à l'obtention des certifications, ce qui permet aux individus de s'engager plus facilement dans l'apprentissage tout au long de la vie.

Enfin, l'apprentissage tout au long de la vie promeut l'idée que l'apprentissage doit être pertinent et applicable à la vie et aux objectifs de l'individu. Compte tenu de la manière dont les processus de VAE sont organisés et mis en œuvre, la VAE s'aligne sur ce principe en reconnaissant les acquis d'apprentissage qui sont pertinents pour le projet d'un individu, projet personnel ou, plus souvent, projet professionnel. Il est également cohérent avec le fait que la VAE est connue pour augmenter la motivation et le niveau d'engagement dans la poursuite de l'apprentissage, formel ou non, et/ou sur le marché du travail, car les individus voient plus clairement les avantages qu'ils tirent des connaissances et des compétences.

L'éducation et la formation tout au long de la vie et la VAE ont des fondements communs parce qu'elles sont par essence globales et inclusives et qu'elles reconnaissent la valeur de l'apprentissage partout et tout au long de la vie. Ils encouragent tous deux l'acquisition permanente de connaissances et de compétences. Ils valident tous deux les diverses manières dont les individus apprennent tout au long de leur vie, en promouvant le développement personnel et professionnel et en encourageant une culture de l'apprentissage continu.

3.1.2. Théorie constructiviste



La théorie constructiviste, avancée par des théoriciens de l'éducation tels que Piaget (1952) et Vygotsky (1978), avance que les apprenants construisent leur propre compréhension et connaissance du monde par le biais d'expériences et de réflexions sur ces expériences. Elle met l'accent sur le fait que l'apprentissage est un processus actif et contextualisé de construction de connaissances plutôt que d'acquisition de

celles-ci.

Ceci est pertinent pour la VAE car les principes constructivistes sont essentiels pour reconnaître que les individus acquièrent des connaissances et des compétences à travers diverses expériences. Contrairement à l'éducation traditionnelle, qui se concentre souvent sur la transmission de corpus de connaissances fixes de l'enseignant à l'étudiant, la VAE reconnaît que l'apprentissage peut avoir lieu dans des contextes variés et selon des modalités différentes. Cette approche reconnaît que chaque individu a un parcours d'apprentissage unique. La VAE repose sur des fondements liés à l'hypothèse constructiviste selon laquelle les connaissances sont construites dans des contextes personnels et sociaux.

L'accent mis par Piaget sur les stades de développement et par Vygotsky sur l'interaction sociale et la zone de développement proximal¹ souligne l'importance du contexte et de l'engagement social dans l'apprentissage (Piaget, 1952 ; Vygotsky, 1978). Dans le processus de VAE, cela se traduit par la reconnaissance de l'apprentissage qui se produit dans des contextes sociaux et culturels, tels que l'apprentissage sur le lieu de travail, le service communautaire ou les responsabilités familiales. Ces expériences fournissent un apprentissage riche et contextualisé qui est très pertinent pour la vie et le travail d'un individu. Tous les processus de VAE impliquent un engagement actif de la part des candidats, leur demandant de réfléchir à leurs expériences et de formuler leurs acquis d'apprentissage dans un format structuré. Cela correspond à la vision constructiviste selon laquelle les apprenants construisent activement leurs connaissances. Par exemple, la compilation des documents² pour justifier les acquis d'apprentissage - c'est-à-dire le portefeuille de compétences - à l'intention des évaluateurs de la VAE est une activité constructiviste, car elle implique l'identification des expériences pertinentes, la réflexion sur ce qui a été appris et la démonstration de la manière dont cet apprentissage répond à des critères ou à des résultats spécifiques. Les portefeuilles de compétences pertinents sont ceux qui vont au-delà d'une simple collection passive d'éléments de preuve tels que le contrat de travail ou les certificats d'assiduité. Enfin, l'aspect social de la théorie constructiviste se reflète dans la reconnaissance de l'apprentissage collaboratif par la VAE. L'apprentissage qui se produit par l'interaction avec des pairs, des mentors et des collègues est valorisé et validé dans l'approche VAE, principalement parce qu'il stimule la qualité des acquis d'apprentissage et contribue à créer des compétences transversales et transférables (par exemple, le travail d'équipe). Cette reconnaissance soutient l'idée que la connaissance est co-construite par le biais de processus et d'interactions sociales.

La VAE s'appuie sur certains principes constructivistes car elle offre une approche flexible et inclusive de la reconnaissance des acquis d'apprentissage. Elle valide la diversité et l'individualisation des modes d'acquisition des connaissances et des compétences, en soutenant l'apprentissage tout au long de la vie et le développement personnel et professionnel.

¹ La zone de développement proximal se situe entre ce que les apprenants peuvent faire sans aide et ce qu'ils peuvent faire avec des conseils ou en collaboration avec des pairs plus compétents.

² Documents réels, mais aussi "sons", "vidéos", "images".

3.1.3. Théorie de l'apprentissage expérientiel



Parmi les différentes approches du constructivisme, la théorie de l'apprentissage expérientiel est particulièrement pertinente pour fournir un fondement théorique à la VAE. La théorie de l'apprentissage expérientiel part de l'hypothèse que l'apprentissage est un processus dynamique dans lequel les connaissances et les compétences sont créées par la transformation de l'expérience (Kolb, 1984). Le modèle est une sorte de cycle qui comprend quatre étapes distinctes :

- Expérience concrète,
- Observation réflexive,
- Conceptualisation abstraite, et
- Expérimentation active.

Ce processus cyclique souligne l'importance de la réflexion sur les expériences. Celles-ci permettent de dégager des idées et des théories, qui peuvent être testées dans un nouveau contexte, ce qui permet d'affiner continuellement sa compréhension et ses compétences.

Dans le contexte de la VAE, la théorie de l'apprentissage expérientiel est donc particulièrement pertinente car elle reconnaît qu'un apprentissage important se produit en dehors des contextes d'apprentissage formels. Les individus acquièrent des connaissances et des compétences précieuses par le biais d'expériences qui se déroulent le plus souvent sur le lieu de travail, dans la communauté et/ou dans la sphère privée (Kolb, 1984). La théorie de l'apprentissage expérientiel et la VAE coïncident pour reconnaître la valeur de ces expériences pour la première, et la valeur des acquis d'apprentissage correspondants pour la seconde. La VAE est une extension naturelle de la théorie de l'apprentissage par l'expérience puisque les nombreux processus différents de VAE visent à valider cet apprentissage en reconnaissant les acquis d'apprentissage découlant de ces connaissances et compétences pratiques acquises par l'expérience.

La première étape de la théorie de l'apprentissage par l'expérience, l'expérience concrète, implique de s'engager dans une activité ou un événement spécifique. Par exemple, un professionnel peut développer des compétences en gestion de projet en gérant des projets pendant des années dans le cadre de son travail. Dans le processus de VAE, cette étape est reconnue par la documentation de ces expériences pratiques comme preuve de l'apprentissage.

La deuxième étape, l'observation réflexive, consiste à examiner rétrospectivement ces expériences et à les analyser. Il s'agit d'une étape cruciale dans le processus de VAE, car il est souvent demandé aux individus de réfléchir à leurs expériences passées, d'identifier les connaissances et les compétences qu'ils ont acquises et la manière dont ils les ont appliquées dans différents contextes. Les portefeuilles de compétences pertinents mettent l'accent sur ce processus réflexif, car les candidats à la VAE doivent démontrer qu'ils ont identifié leurs acquis d'apprentissage et pourquoi ils sont essentiels à la réussite du processus de VAE. Par conséquent, les portefeuilles de compétences purement descriptifs ne sont pas adaptés au processus de VAE.

La troisième étape, la conceptualisation abstraite, consiste à développer une compréhension générale de la question en jeu. Il s'agit également d'une étape cruciale dans le processus de VAE car elle consiste à identifier les connaissances et les compétences acquises par l'expérience pratique et leur potentiel à correspondre à des acquis d'apprentissage formels, tels que décrits dans les certifications ou les référentiels d'évaluation. Une bonne partie du travail des candidats à la VAE, au cours du processus de VAE, consiste à articuler tous leurs acquis d'apprentissage - qu'ils aient été acquis dans des contextes formels ou non - avec les critères requis pour les certifications formelles ou des résultats

similaires (par exemple, des crédits pour une certification, des exemptions pour l'accès, le raccourcissement d'un programme d'études).

La quatrième et dernière étape de la théorie de l'apprentissage expérientiel, l'expérimentation active, implique l'application de ces nouvelles connaissances et compétences dans de nouvelles situations. Là encore, cela est cohérent avec l'approche de la VAE qui procède à l'évaluation finale en demandant aux candidats à la VAE de prouver leurs connaissances et leurs compétences lors d'une évaluation finale - souvent pratique - telle que des observations sur le lieu de travail, des simulations d'un lieu de travail, des tests, des entretiens, des études de cas, ou un mélange de tous ces éléments.

La théorie de l'apprentissage par l'expérience est une théorie candidate naturelle pour fournir une base théorique solide à l'approche VAE car elle propose de prendre en compte tous les types d'activités d'apprentissage, qu'elles se déroulent dans un contexte formel ou non. Il n'est pas recommandé d'utiliser le terme "apprentissage par l'expérience" dans ce contexte, car il peut prêter à confusion. En effet, ce n'est pas une caractéristique de l'approche d'apprentissage qui conduit à la VAE : plusieurs systèmes d'apprentissage très formels contiennent une grande partie d'apprentissage par l'expérience, par exemple le système d'apprentissage en alternance.

Néanmoins, la théorie de l'apprentissage expérientiel rappelle fortement et naturellement la VAE parce qu'elle a en commun de mettre l'accent sur tous les types de contextes d'apprentissage et sur l'importance de la réflexion et de la documentation de tous les acquis d'apprentissage. Elle fournit un cadre permettant de comprendre comment les acquis d'apprentissage acquis dans tous les contextes, formels ou non, peuvent être formellement évalués, validés et reconnus, aidant ainsi les individus à obtenir une certification ou des résultats similaires.

3.1.4. Théorie de l'apprentissage situé (en contexte)



L'apprentissage situé a été développé par Lave et Wenger (1991). Il s'agit d'une autre théorie importante pertinente pour la VAE. Cette théorie met l'accent sur le fait que l'apprentissage a lieu dans le contexte même où il est appliqué. Elle souligne également que l'apprentissage est profondément ancré dans les activités sociales et culturelles, et il est clair à présent que ce point de vue est plutôt consensuel.

Lave et Wenger affirment que l'apprentissage est intrinsèquement lié au contexte et à la culture dans lesquels il se produit. Plutôt que de considérer l'apprentissage comme la simple acquisition de connaissances abstraites, l'apprentissage situé met l'accent sur la participation aux pratiques sociales et à la communauté de pratique. Cette théorie souligne l'importance des contextes authentiques dans les processus d'apprentissage, affirmant que l'apprentissage est un processus social qui se produit par la participation à des activités au sein de communautés spécifiques. Elle repose sur plusieurs concepts clefs :

- Participation périphérique légitime : Lave et Wenger décrivent comment les nouveaux arrivants dans une communauté commencent par participer à des tâches simples et peu risquées (participation périphérique) et prennent progressivement en charge des tâches plus complexes et centrales à mesure qu'ils deviennent plus compétents (participation légitime). Ce processus facilite l'apprentissage par une implication croissante dans les pratiques de la communauté.
- Communautés de pratique : Groupes de personnes qui partagent une préoccupation, un ensemble de problèmes ou une passion pour un sujet, et qui approfondissent leurs connaissances et leur expertise en interagissant de manière continue. Ces groupes d'individus s'engagent dans un processus d'apprentissage collectif dans un domaine partagé. Les membres d'une communauté de pratique partagent des ressources, des expériences, des

récits et des outils, améliorant ainsi leurs connaissances et leurs compétences grâce à un engagement mutuel.

- L'interaction sociale : L'apprentissage est un processus social qui se produit par la participation à des activités sociales et culturelles, plutôt que par la réception passive de connaissances abstraites.

Le lien avec la VAE se manifeste à différents niveaux. Il apparaît en relation avec le fait que l'apprentissage est contextualisé. La théorie de l'apprentissage situé souligne l'importance du contexte dans le processus d'apprentissage. L'apprentissage est plus efficace lorsqu'il a lieu dans le même contexte que celui dans lequel il sera appliqué, d'où l'accent mis sur l'apprentissage sur le lieu de travail dans de nombreux systèmes d'apprentissage formels. La VAE s'inscrit dans cette logique en reconnaissant l'apprentissage qui se produit dans des contextes réels, tels que les lieux de travail, les activités communautaires et les expériences de vie personnelles, et en validant et reconnaissant les acquis d'apprentissage correspondants. Cette reconnaissance soutient l'idée qu'un apprentissage significatif se produit dans des contextes authentiques plutôt que dans le seul cadre de l'éducation formelle.

Le lien avec la VAE est également évident en ce qui concerne la pertinence sociale et culturelle. L'accent mis par Lave et Wenger sur l'interaction sociale et le contexte culturel dans l'apprentissage correspond bien aux principes de la VAE. La VAE prend en compte les diverses dimensions sociales et culturelles de l'apprentissage, reconnaissant que les expériences d'apprentissage sont façonnées par les environnements et les communautés dans lesquels elles se déroulent. En validant l'apprentissage informel et non formel qui a lieu au sein de différentes communautés de pratique, la VAE respecte et valorise les divers parcours d'apprentissage.

Enfin, la VAE s'aligne sur la théorie de l'apprentissage situé en ce qui concerne la participation périphérique légitime. Ce concept soutient directement le processus de VAE puisque les individus commencent souvent leur parcours d'apprentissage dans des rôles périphériques, évoluant progressivement vers des postes plus centraux et plus responsables au fur et à mesure qu'ils acquièrent de l'expertise. La VAE reconnaît cette progression en validant les acquis d'apprentissage acquis au cours des différentes étapes de l'implication dans les pratiques professionnelles ou communautaires, et à la fin de ce processus d'apprentissage. Cette acquisition progressive de connaissances et de compétences peut être considérée comme un aspect fondamental de l'apprentissage situé et de la VAE.

Dans la pratique, la théorie de l'apprentissage situé et la VAE s'harmonisent assez bien lorsqu'un portefeuille de compétences est utilisé au cours du processus d'évaluation de la VAE, puisque les principes de l'apprentissage situé incluent les portefeuilles et les récits réflexifs, c'est-à-dire la collecte de preuves d'expériences d'apprentissage et la réflexion sur la manière dont ces expériences contribuent à la compétence globale. Il existe également une concordance intéressante entre l'apprentissage situé et la VAE puisque les pairs et les mentors sont souvent impliqués dans le processus d'évaluation de la VAE, et que les pairs et les mentors se trouvent dans ce qui est décrit comme la communauté de pratique dans la théorie de l'apprentissage situé. Cet aspect est essentiel pour le processus d'évaluation de la VAE, car il permet de garantir une évaluation contextuelle des acquis d'apprentissage du candidat à la VAE.

La théorie de l'apprentissage situé enrichit la compréhension de la VAE en soulignant l'importance du contexte, de l'interaction sociale et de la participation à des communautés de pratique. Elle souligne que l'apprentissage est un processus dynamique et social, profondément ancré dans les expériences pratiques et les contextes culturels. En validant et en reconnaissant ces expériences d'apprentissage situées, la VAE favorise une approche plus inclusive et plus complète de la reconnaissance des diverses voies d'apprentissage. En intégrant ces connaissances théoriques, la VAE peut être conçue et mise en œuvre plus efficacement pour soutenir la nature diverse et dynamique de l'apprentissage dans des contextes réels.

3.1.5. Théorie de l'apprentissage des adultes (Andragogie)



Knowles (1973) traite de ce qui est une composante, et une composante seulement, de l'apprentissage tout au long de la vie : l'apprentissage des adultes, ou andragogie. Le terme "andragogie" a été inventé par l'éducateur allemand Alexander Kapp en 1833, qui voulait décrire la théorie éducative de l'enseignement aux adultes, en l'opposant à la pédagogie, qui se concentre sur l'éducation des enfants. Le concept a ensuite été popularisé et développé par Malcolm Knowles (1973), qui a élaboré une théorie de l'apprentissage des adultes basée sur des principes andragogiques. Sa théorie de l'apprentissage des adultes met l'accent sur le fait que les adultes sont des apprenants autodirigés, riches d'expériences qu'ils apportent au processus d'apprentissage. Elle repose sur plusieurs principes clefs :

- Les adultes ont besoin de savoir pourquoi ils doivent apprendre,
- Ils sont motivés pour apprendre des choses qui sont immédiatement pertinentes pour leur vie professionnelle ou personnelle,
- Ils apportent un riche réservoir d'expériences qui servent de ressources pour l'apprentissage, et
- Ils sont autonomes dans leur apprentissage.

La VAE s'aligne étroitement sur ces principes dans la mesure où elle fournit un cadre pour l'évaluation, la validation et la reconnaissance de tous les acquis d'apprentissage, même ceux provenant d'une expérience dans des contextes qui ne sont pas formels (non formels et informels). Le principe fondamental de la théorie de l'apprentissage des adultes est que les adultes ont besoin de comprendre la pertinence de ce qu'ils apprennent. Et précisément, les processus de VAE aident les candidats à articuler et à valider la pertinence de leurs acquis d'apprentissage antérieurs en les mettant en correspondance avec des certifications formelles et des connaissances et compétences clairement identifiées. Cette pertinence est démontrée lors de l'évaluation finale du processus de VAE, qui doit être authentique. Les évaluateurs de la VAE doivent évaluer les candidats par rapport à la signification de leurs acquis d'apprentissage et de leurs projets, qu'ils soient professionnels ou personnels.

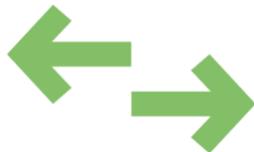
Le concept d'apprentissage autodirigé est au cœur de la théorie de l'apprentissage des adultes et de la VAE. Dans le cadre de la VAE, les individus prennent la responsabilité d'identifier, de documenter et de réfléchir aux résultats de leur apprentissage antérieur. Ce processus exige un degré élevé d'auto-direction et de motivation, car les apprenants doivent compiler des preuves, réfléchir à leurs expériences et expliquer comment leurs acquis d'apprentissage répondent à des critères spécifiques, souvent énumérés dans des référentiels de certification. Cela correspond au point de vue de Knowles selon lequel les apprenants adultes sont autodirigés et capables de gérer leurs propres processus d'apprentissage (Knowles, 1973).

La théorie de l'apprentissage des adultes souligne également l'importance de s'appuyer sur les riches expériences des apprenants adultes. La VAE valorise explicitement ces expériences, reconnaissant que l'apprentissage se produit dans une variété de contextes au-delà de l'éducation et de la formation formelles. L'expérience professionnelle d'un individu, son travail bénévole ou ses projets personnels peuvent tous être considérés comme des sources valables d'apprentissage. En validant les acquis d'apprentissage potentiels issus de ces expériences, la VAE reconnaît la valeur des connaissances et des compétences que les adultes ont acquises tout au long de leur vie. Enfin, l'éducation et la formation des adultes soulignent que les adultes sont motivés pour apprendre afin d'acquérir des connaissances et des compétences qui ont une pertinence immédiate pour leur vie et leur travail. La VAE va dans ce sens en fournissant une reconnaissance formelle des connaissances et des compétences qui sont directement applicables à la carrière ou aux objectifs personnels d'un individu.

Cette pertinence immédiate peut renforcer la motivation et l'engagement, car les individus voient les avantages tangibles de la validation et de la reconnaissance de leur apprentissage.

En s'alignant sur les principes de la théorie de l'apprentissage des adultes (andragogie), la VAE fournit un cadre pour valider et reconnaître les expériences d'apprentissage diverses et riches des apprenants adultes. Elle soutient l'apprentissage autodirigé, valorise les connaissances expérientielles et renforce la pertinence et l'applicabilité de l'apprentissage dans des contextes de la vie réelle.

3.1.6. Théorie de l'apprentissage transformateur



La théorie de l'apprentissage transformateur, élaborée par Mezirow (1991), postule que l'apprentissage transformateur implique de faire l'expérience d'un changement profond et structurel des prémisses de base de la pensée, des sentiments et des actions. Ce type d'apprentissage commence souvent par un dilemme désorientant - une expérience qui remet en question les perspectives existantes et suscite une réflexion critique.

La VAE est étroitement liée aux principes de l'apprentissage transformateur. L'un des aspects clefs de l'apprentissage transformateur est en effet la réflexion critique sur les hypothèses et les croyances ; et les processus de VAE exigent souvent des individus qu'ils s'engagent dans une pratique réflexive, en examinant leurs expériences passées et en articulant ce qu'ils ont appris. Cette réflexion est une composante essentielle de la VAE, car elle aide les individus à identifier et à formuler les connaissances et les compétences qu'ils ont acquises grâce à leurs expériences.

L'apprentissage transformateur implique un changement de perspective, conduisant à une compréhension plus inclusive, plus discriminante et plus intégrative de ses expériences. La VAE soutient ce changement en validant et en reconnaissant l'apprentissage significatif qui résulte d'expériences transformatrices. Par exemple, une personne qui a connu un changement de carrière majeur ou qui a développé de nouvelles compétences grâce à des expériences personnelles stimulantes peut potentiellement voir les acquis d'apprentissage correspondants officiellement reconnus par le biais de la VAE.

Le concept de dilemmes désorientant dans l'apprentissage transformateur s'aligne sur la reconnaissance de l'apprentissage par l'expérience dans le cadre de la VAE. De nombreuses personnes cherchant à obtenir une VAE ont vécu des expériences qui remettent en question leurs connaissances et compétences existantes, les incitant à apprendre et à s'adapter. Tout processus de VAE valide les acquis d'apprentissage correspondants en reconnaissant la profondeur et l'impact des expériences transformatrices, en fournissant une reconnaissance formelle des connaissances et des compétences nouvellement acquises.

L'apprentissage transformateur souligne également l'importance du dialogue et du discours dans le processus d'apprentissage. La VAE implique souvent des discussions avec les responsables de l'orientation et, avant tout, avec les évaluateurs de la VAE afin de valider les expériences d'apprentissage et d'y réfléchir. Ce dialogue aide les candidats à formuler leurs acquis d'apprentissage et à comprendre leur pertinence et leur applicabilité, soutenant ainsi le processus d'apprentissage transformatif.

3.1.7. Équité et justice sociale



L'équité et la justice sociale sont des concepts fondamentaux qui soulignent l'importance de garantir l'égalité d'accès aux opportunités éducatives et professionnelles et de reconnaître les diverses formes d'apprentissage et les origines culturelles des individus (Fraser, 1997). Ces principes sont essentiels pour créer des sociétés inclusives et équitables où chacun a la possibilité de réussir.

La VAE favorise l'équité et la justice sociale en fournissant un mécanisme de validation et de reconnaissance des acquis d'apprentissage acquis en dehors des contextes d'apprentissage traditionnels. Cette reconnaissance est particulièrement importante pour les individus issus de groupes marginalisés ou sous-représentés qui n'ont peut-être pas eu accès à l'éducation formelle, ou pas assez longtemps. En reconnaissant la valeur des diverses expériences d'apprentissage et en donnant de l'importance à tous les acquis d'apprentissage, la VAE contribue à offrir des chances égales à tous les individus afin d'obtenir des diplômes et d'améliorer leur statut socio-économique.

L'un des principes fondamentaux de l'équité est la reconnaissance de la diversité. La VAE soutient ce principe en valorisant les expériences et les parcours d'apprentissage uniques des individus. Par exemple, une personne qui a développé des compétences de leadership en participant à la vie de la communauté ou en assumant des responsabilités familiales peut voir ces compétences officiellement reconnues par le biais de la VAE. Cette validation reconnaît la richesse et la diversité des formes d'apprentissage qui se produisent dans différents contextes culturels et sociaux.

L'inclusion est un autre aspect clef de l'équité et de la justice sociale. La VAE promeut des pratiques inclusives en reconnaissant les acquis d'apprentissage des personnes qui ont pu être exclues des parcours éducatifs traditionnels. Il s'agit notamment de reconnaître les connaissances et les compétences des travailleurs des secteurs informels ou non traditionnels, de valider les acquis d'apprentissage des immigrants et des réfugiés, et de reconnaître l'apprentissage des personnes handicapées.

En reconnaissant officiellement tous les acquis d'apprentissage par l'expérience, la VAE renforce la visibilité et la valeur des diverses formes de connaissances et de compétences. Cette reconnaissance soutient la justice sociale en validant les contributions de tous les individus, indépendamment de leur origine ou de leur situation. Elle responsabilise les individus en renforçant leur estime de soi et leur confiance, en leur fournissant les références nécessaires pour accéder à l'éducation, à la formation et à l'emploi.

La VAE est l'approche la plus inclusive que l'on puisse trouver dans le domaine de l'ATLV. Son alignement sur les principes d'équité et de justice sociale contribue à créer une société plus inclusive et plus juste. Elle reconnaît et valorise les diverses expériences d'apprentissage des individus, en promouvant l'égalité d'accès aux opportunités éducatives et professionnelles et en soutenant la mobilité sociale et l'autonomie individuelle.

3.1.8. Théorie du capital humain



La théorie du capital humain (Becker, 1993), qui considère l'éducation et la formation comme des investissements dans le capital humain qui améliorent la productivité et la valeur économique d'un individu, fournit un cadre utile pour comprendre les implications économiques de la VAE. Cette théorie n'est pas la plus convaincante pour parler de l'éducation et de la formation en général, mais elle a une certaine valeur normative pour envisager l'EFR d'un point de vue économique.

Selon Becker (1993), les connaissances et les compétences augmentent la valeur d'un individu sur le marché du travail, contribuant ainsi à la croissance économique et à la productivité.

La VAE soutient la théorie du capital humain en fournissant une reconnaissance formelle des connaissances et des compétences acquises par l'expérience, quel que soit le contexte, formel ou non. Cette reconnaissance renforce l'employabilité et le potentiel économique des individus, puisqu'ils peuvent obtenir des certifications qui valident tous leurs acquis d'apprentissage.

Le concept d'investissement dans l'éducation est au cœur de la théorie du capital humain. Il peut être étendu sans perte de généralité à l'investissement dans l'apprentissage. En validant et en reconnaissant tous les acquis d'apprentissage antérieur, la VAE encourage les individus à investir dans leurs propres connaissances et compétences. Cet investissement peut prendre n'importe quelle forme, y compris l'auto-apprentissage et tous les types d'apprentissage non formel et informel. En réduisant le temps et le coût nécessaires à l'obtention de certifications ou de résultats similaires, la VAE permet aux individus de continuer à investir dans leur développement personnel et professionnel en faisant le lien entre l'apprentissage non formel et informel et l'éducation et la formation formelles.

Le développement de la main-d'œuvre est un autre aspect clef de la théorie du capital humain. La VAE soutient le développement d'une main-d'œuvre qualifiée en validant et en reconnaissant tous les acquis d'apprentissage des individus. Cette reconnaissance peut aider les employeurs à identifier et à utiliser plus efficacement les connaissances et les compétences de leurs employés, en améliorant la productivité et l'innovation. Les employeurs peuvent adopter une approche VAE pour évaluer les connaissances et les compétences de leurs employés et identifier les domaines de formation et de développement supplémentaires, et/ou organiser une meilleure adéquation entre l'emploi et la formation.

Enfin, la théorie du capital humain identifie le capital humain générique et le capital humain spécifique. Le premier peut être acquis dans de nombreux contextes d'apprentissage - y compris formel, dans le système d'éducation et de formation en général - et est apprécié par toutes les entreprises. Il est transférable et il est peu probable que les entreprises paient pour l'acquisition de ce capital humain par leurs employés. Au contraire, le capital humain spécifique n'est utile qu'à un petit nombre d'entreprises et il est probable qu'il ne puisse être acquis que sur le lieu de travail, par le biais de l'apprentissage non formel et informel. La VAE a le potentiel de mettre un nom sur les connaissances et les compétences correspondantes et de les rendre visibles. La distinction entre le capital humain générique et le capital humain spécifique n'est plus aussi pertinente aujourd'hui, mais elle constitue un fondement théorique intéressant pour considérer la VAE comme un processus permettant de rendre le marché du travail plus fluide.

Dans l'ensemble, la VAE renforce la valeur économique des connaissances et des compétences et contribue donc à la croissance économique et à la productivité. Elle aide les individus à acquérir les certifications nécessaires pour accéder à de meilleures opportunités d'emploi, contribuant ainsi à leur bien-être économique et réduisant les déficits de compétences sur le marché du travail. L'interprétation possible de la VAE par rapport à la théorie du capital humain met en évidence ses avantages économiques et son rôle dans le développement de la main-d'œuvre.

3.2. Implications et applications pratiques des fondements théoriques de la VAE



L'idée de la VAE est liée à divers concepts et théories qui soulignent la valeur de l'apprentissage expérientiel, contextuel et tout au long de la vie. La compréhension de ces fondements théoriques permet de construire des justifications plus solides afin que la VAE puisse être mise en œuvre plus efficacement pour valider diverses expériences d'apprentissage, promouvoir l'équité, soutenir l'apprentissage tout au long de la vie et améliorer les opportunités économiques. Ces théories fournissent un cadre complet pour comprendre comment la VAE soutient le développement personnel et professionnel, favorise une éducation inclusive et équitable et contribue au développement économique.

En outre, ces fondements théoriques ont des implications et des applications pratiques. En incorporant ces connaissances théoriques dans des applications pratiques, la VAE peut également être mise en œuvre de manière plus efficace. En effet, la mise en œuvre de la VAE implique de traduire les connaissances théoriques en processus pratiques pouvant être appliqués dans des contextes éducatifs et professionnels. Chaque fondement théorique a le potentiel d'informer la mise en œuvre réelle.

3.2.1. La VAE favorise l'apprentissage tout au long de la vie

La VAE encourage la reprise ou la poursuite de l'apprentissage en validant les acquis d'apprentissage informel et non formel parce que :

- Les individus acquièrent une estime de soi,
- Les individus acquièrent de la confiance,
- Les individus n'ont pas à réapprendre ce qu'ils savent déjà,
- Les individus voient le potentiel de l'apprentissage supplémentaire,
- Les individus réalisent qu'il n'est pas vrai que l'apprentissage supplémentaire et les certifications supérieures, y compris l'apprentissage dans les établissements d'enseignement supérieur, ne sont pas pour eux,
- Toutes les autres parties prenantes réalisent le potentiel des individus et contribuent à la mise en œuvre de systèmes d'ATLV,
- La flexibilité des parcours d'apprentissage est propice à la VAE car les multiples points d'entrée et de sortie des programmes éducatifs permettent d'organiser des activités d'apprentissage complémentaires.

La VAE est une composante de l'ATLV et en est également un puissant promoteur.

3.2.2. Théorie constructiviste

L'apprentissage collaboratif doit être encouragé pour les raisons suivantes

- Les projets de groupe, les évaluations par les pairs et les discussions valident l'apprentissage social et la construction des connaissances.
- Les évaluations contextuelles, c'est-à-dire les évaluations intégrées dans des scénarios de la vie réelle, comme l'observation et les simulations, permettent aux apprenants de démontrer leurs connaissances et compétences pratiques.

3.2.3. Théorie de l'apprentissage expérientiel

La théorie de l'apprentissage par l'expérience a des implications pour la VAE, car les éléments suivants devraient faire partie du processus de VAE :

- Portefeuilles de compétences : Les candidats à la VAE doivent être invités à documenter leurs expériences, leurs réflexions et leurs connaissances appliquées. Il peut s'agir d'échantillons de travaux, de rapports de projets et de journaux de réflexion.
- Pratique réflexive : Des activités de réflexion structurées aident les candidats à la VAE à analyser de manière critique leurs expériences et à les relier aux connaissances et à l'acquisition de compétences supplémentaires.

3.2.4. Théorie de l'apprentissage situé

La théorie de l'apprentissage situé a des implications pour la VAE car les éléments suivants devraient faire partie du processus de VAE :

- Communauté de pratique : Impliquer les pairs et les mentors dans le processus d'évaluation VAE pour valider l'apprentissage dans des contextes authentiques.
- Activités d'apprentissage contextuelles : Concevoir des activités situées dans l'environnement professionnel ou communautaire des apprenants, telles que des évaluations en cours d'emploi.

3.2.5. Théorie de l'apprentissage des adultes

La théorie de l'apprentissage chez l'adulte a des implications pour la VAE, car les éléments suivants devraient faire partie du processus de VAE :

- Outils d'auto-évaluation : Utilisation d'outils permettant aux candidats à la VAE d'évaluer leurs propres acquis d'apprentissage et d'identifier les domaines dans lesquels ils doivent progresser.
- Pertinence et contexte : Personnaliser les processus de VAE pour les aligner sur les objectifs personnels et professionnels des apprenants.

3.2.6. Théorie de l'apprentissage transformateur

La théorie de l'apprentissage transformateur a des implications pour la VAE car les éléments suivants devraient faire partie du processus de VAE :

- Réflexion critique : Activités qui encouragent les apprenants à réfléchir sur leurs expériences et à transformer leurs perspectives.
- Processus dialogiques : Faciliter les discussions et les sessions de mentorat pour favoriser une meilleure compréhension.

3.2.7. Équité et justice sociale

L'équité et la justice sociale ont des implications pour la VAE car les éléments suivants devraient faire partie du processus de VAE :

- Pratiques inclusives : Développer des politiques qui reconnaissent la diversité des expériences d'apprentissage et garantissent des critères d'évaluation équitables.
- L'accessibilité : Fournir des services de soutien pour garantir que tous les apprenants, y compris les groupes marginalisés, aient accès à la VAE.

3.2.8. Théorie du capital humain

La théorie du capital humain a des implications pour la VAE car les éléments suivants devraient faire partie du processus de VAE :

- Alignement sur les normes industrielles : Veiller à ce que les évaluations de la VAE correspondent aux exigences professionnelles et aux normes industrielles lorsque la VAE est véritablement axée sur le marché du travail et l'employabilité.
- Incitations économiques : Proposer des incitations financières et des programmes de reconnaissance des employeurs pour encourager la participation à la VAE.

3.3. Conclusion

Les fondements théoriques mobilisés montrent que la VAE permet des parcours d'apprentissage plus personnalisés et plus flexibles, car :

- Il n'y a pas de conditions initiales, en particulier en ce qui concerne le statut socio-économique des parents ou de la famille, pour entrer dans le processus de VAE,
- La VAE reconnaît la valeur de toutes les origines et de toutes les expériences des apprenants,
- La VAE est totalement inclusive.

La VAE est également un puissant promoteur de l'équité d'accès pour tous, car elle améliore l'accès à l'éducation et aux certifications pour les personnes qui n'ont peut-être pas eu l'occasion de s'engager dans l'éducation formelle, ou pas assez longtemps.

Dans l'ensemble, cette section visait à fournir les fondements théoriques potentiels de la VAE, car la mise en œuvre de la VAE implique de traduire les connaissances théoriques en processus pratiques.

4. Comment mettre en œuvre la VAE

Encadré 3. Principaux points à retenir de la section 4

Cette section met en évidence les lignes directrices et les meilleures pratiques que les praticiens du droit de la concurrence doivent suivre pour garantir un processus de droit de la concurrence efficace, équitable et inclusif :

Règles pour les praticiens VAE : cette section décrit les principes et les lignes directrices que les praticiens VAE doivent suivre pour garantir un processus de la VAE équitable, transparent et efficace. Elle souligne l'importance des caractéristiques décrites dans le reste de la section, telles que l'orientation initiale, les approches personnalisées, l'équité, le respect de la vie privée, l'inclusion, l'accessibilité et la flexibilité dans le processus de la VAE.

Des conseils devraient être fournis aux individus et aux candidats potentiels à la VAE : les praticiens doivent offrir des conseils clairs et complets aux personnes intéressées par la VAE, en s'assurant qu'elles comprennent le processus, les avantages et les exigences. Cela les aide à prendre des décisions éclairées et les prépare à l'évaluation.

La VAE doit être centrée sur le candidat : le processus de VAE doit être adapté aux besoins et à la situation de chaque candidat, en reconnaissant ses expériences d'apprentissage uniques et en lui apportant un soutien personnalisé tout au long du processus.

L'évaluation de la VAE doit être équitable : l'équité de l'évaluation est cruciale. Les praticiens doivent s'assurer que toutes les évaluations soient menées de manière objective et cohérente, en utilisant des méthodes valides et fiables pour évaluer les acquis d'apprentissage du candidat.

Respecter la vie privée du candidat : il est essentiel de protéger la vie privée et la confidentialité des demandeurs. Les praticiens doivent traiter toutes les informations personnelles et les preuves fournies par les demandeurs avec le plus grand soin et la plus grande sécurité.

Prendre en compte les questions d'égalité, d'inclusion et de diversité : les processus de la VAE doivent promouvoir l'égalité et l'inclusion, en veillant à ce que tous les individus, quelle que soit leur origine, aient les mêmes chances de voir leurs acquis d'apprentissage validés et reconnus.

La VAE doit être accessible et flexible : le processus de la VAE doit être conçu pour être accessible et flexible, et s'adapter aux divers besoins et emplois du temps des candidats. Il s'agit notamment de proposer différents modes d'évaluation et de soutien.

Évaluer les acquis d'apprentissage et pas seulement la durée de l'expérience : l'évaluation de la VAE doit se concentrer sur les acquis d'apprentissage obtenus plutôt que sur le temps passé à acquérir ces résultats. Cela permet de s'assurer que l'évaluation reflète correctement les acquis d'apprentissage du candidat.

Proposer une évaluation transparente, valide, fiable, équitable et authentique : les méthodes et les critères d'évaluation doivent être transparents, afin que les candidats comprennent ce qui est évalué et comment. L'évaluation doit être valide, fiable, équitable et authentique, et refléter les véritables acquis d'apprentissage des candidats.

Exemples de bonnes pratiques dans le domaine de l'assurance qualité : cette section fournit des exemples de bonnes pratiques en matière d'assurance qualité dans le cadre du processus de la VAE. Elle donne un aperçu des stratégies et des méthodes utilisées avec succès dans divers

contextes pour garantir que les évaluations de la VAE soient équitables, fiables et valides, renforçant ainsi la crédibilité et l'efficacité globales du système de VAE.

La VAE devrait être liée aux référentiels métiers et aux CNC afin de garantir la qualité et la pertinence des certifications délivrées.

Des lignes directrices pourraient être établies sur la base de l'approche de l'assurance qualité décrite à la Section 2. Ce travail devrait être réalisé en consultation avec les parties prenantes du VAE. C'est une condition nécessaire à la pertinence des lignes directrices et le seul moyen simple de s'assurer qu'elles sont effectivement mises en œuvre par les praticiens impliqués dans le système de VAE, plutôt que d'être considérées comme imposées de l'extérieur. Il est en effet nécessaire de créer un sentiment d'appropriation parmi les parties prenantes.

4.1. Règles pour les praticiens de la VAE

Néanmoins, et c'est le rôle de ce manuel, cette section propose une liste possible de règles qui méritent d'être prises en compte lors de l'organisation de la discussion entre les parties prenantes en vue de l'élaboration des lignes directrices et de la conception d'un système de VAE.

4.1.1. Des conseils devraient être fournis aux individus et aux candidats potentiels à la VAE

Les praticiens doivent fournir aux candidats des informations claires et complètes sur le processus de VAE, en aidant les individus à comprendre comment leurs acquis d'apprentissage antérieur peuvent être évalués, validés et reconnus. Il s'agit notamment d'aider les candidats potentiels à identifier et à formuler leurs expériences et apprentissages pertinents, en veillant à ce qu'ils soient conscients des résultats et avantages potentiels de la VAE. Il est important d'aider les individus à rassembler la documentation et les preuves nécessaires à leurs demandes, en leur offrant des conseils sur la manière de présenter efficacement leurs acquis d'apprentissage.

Les praticiens doivent aider les candidats à comprendre les critères sur la base desquels leurs acquis d'apprentissage seront évalués, en les aidant à se préparer aux évaluations ou aux entretiens. En encourageant les candidats à réfléchir à leurs besoins en matière d'apprentissage et de développement, un soutien et un retour d'information continus doivent être disponibles tout au long du processus de VAE.

Les conseillers d'orientation ne doivent jamais être impliqués dans l'évaluation finale.

4.1.2. La VAE doit être centrée sur l'individu/le candidat

Les praticiens de la VAE doivent donner la priorité aux besoins et à la situation de chaque candidat, en adoptant une approche personnalisée pour soutenir le parcours d'apprentissage unique de chaque candidat. Ils doivent faire preuve de souplesse et de réactivité face à la diversité des origines des candidats, en veillant à ce que le processus de VAE soit inclusif et accessible à tous les individus.

Les praticiens doivent écouter activement les expériences et les aspirations des candidats, en respectant et en valorisant les différentes manières dont les individus ont acquis leurs connaissances et leurs compétences. Les méthodes d'évaluation doivent être adaptées aux circonstances individuelles de chaque candidat, en fournissant des encouragements et une motivation adaptés à chacun d'entre eux.

Les praticiens doivent établir une relation de confiance et de soutien avec les candidats, en veillant à ce qu'ils se sentent valorisés et respectés tout au long du processus.

4.1.3. L'évaluation de la VAE doit être équitable

Les praticiens de la VAE doivent appliquer des critères cohérents et objectifs à toutes les évaluations, en veillant à la transparence du processus d'évaluation afin de préserver l'équité. Ils doivent éviter tout parti pris ou préjugé susceptible d'influencer leur jugement, et traiter tous les candidats avec égalité et impartialité.

Les praticiens doivent offrir à tous les individus les mêmes opportunités de démontrer leurs acquis d'apprentissage, en veillant à ce que le processus de VAE ne désavantage aucun candidat. L'équité implique de fournir un retour d'information clair et constructif à tous les candidats, les praticiens étant responsables de leurs décisions et ouverts à un examen minutieux. En veillant à ce que la procédure d'appel, le cas échéant, soit accessible et équitable, les praticiens doivent continuellement revoir et améliorer leurs pratiques afin de maintenir l'équité.

4.1.4. Respecter la vie privée de l'individu/candidat

Les praticiens doivent respecter les lois et réglementations relatives à la protection des données concernant les informations des candidats, en veillant à ce que toutes les données personnelles soient stockées en toute sécurité et ne soient accessibles qu'au personnel autorisé. Ils doivent informer les candidats de la manière dont leurs données seront utilisées et protégées, et obtenir leur consentement explicite avant de partager leurs informations. Les praticiens doivent veiller à ce que les informations relatives aux demandeurs restent confidentielles à tout moment, en traitant toute la documentation et les preuves avec le plus grand soin.

Ils doivent respecter le droit à la vie privée des candidats lors des entretiens et des évaluations, en veillant à ce que toute discussion sur l'apprentissage et les expériences des candidats se déroule en privé. Les praticiens doivent permettre aux candidats d'accéder à leurs propres données sur demande, en garantissant la transparence des politiques et des pratiques en matière de protection de la vie privée.

4.1.5. Tenir compte des questions d'égalité, d'inclusion et de diversité

Les praticiens doivent être conscients de la diversité des origines des candidats et y être sensibles, en veillant à ce que le processus de VAE soit inclusif et accessible à tous les individus. Ils doivent promouvoir activement l'égalité et la diversité dans leurs pratiques, en reconnaissant et en valorisant les différentes manières dont les individus acquièrent des acquis d'apprentissage.

Les praticiens doivent éviter toute forme de discrimination dans le processus d'évaluation, en veillant à ce que les méthodes d'évaluation ne désavantagent aucun groupe particulier. Ils doivent être formés à la compétence culturelle et aux pratiques d'intégration, en apportant leur soutien et en procédant à des ajustements pour les candidats handicapés.

Les praticiens doivent s'assurer que tous les candidats ont les mêmes chances de réussir, en promouvant une culture du respect et de l'inclusion dans le processus de VAE.

4.1.6. La VAE doit être accessible

Les praticiens de la VAE doivent veiller à ce que leurs services soient facilement accessibles à tous les candidats potentiels, en fournissant des informations sous différents formats pour répondre à différents besoins. Ils doivent proposer des services de soutien, tels que la traduction ou l'interprétation, si nécessaire, et rendre leurs locaux accessibles aux personnes ayant des problèmes de mobilité.

Les praticiens doivent utiliser un langage clair et simple dans toutes leurs communications et proposer des horaires de rendez-vous flexibles pour s'adapter à l'emploi du temps des demandeurs, même si

cela implique de n'organiser des sessions d'évaluation qu'une seule fois dans l'année. Ils doivent veiller à ce que les services en ligne soient conviviaux et accessibles, et fournir une assistance technologique si les candidats sont confrontés à des problèmes de culture numérique.

Les praticiens doivent s'assurer que les demandeurs savent comment accéder aux services d'aide, en améliorant continuellement les pratiques d'accessibilité.

4.1.7. La VAE doit être flexible

Les praticiens de la VAE doivent adapter leurs méthodes pour répondre aux besoins individuels des candidats, en étant ouverts à l'utilisation de différents types de preuves pour l'évaluation. Ils doivent tenir compte des différents styles et expériences d'apprentissage, en proposant différentes méthodes d'évaluation en fonction des points forts des candidats (par exemple, pas de tests écrits pour les candidats ayant un faible niveau d'alphabétisation).

Les praticiens doivent être prêts à adapter les délais aux circonstances des demandeurs, en proposant d'autres moyens de soumettre des preuves au cours du processus préparatoire, par exemple en ligne ou en personne. Ils doivent faire preuve de souplesse dans la programmation des évaluations et des réunions, et réagir rapidement à tout changement dans la situation des demandeurs.

Les praticiens doivent continuellement chercher à obtenir des informations en retour pour améliorer la flexibilité, en adoptant une approche souple pour améliorer l'expérience des candidats en matière de VAE.

4.1.8. Évaluer les acquis d'apprentissage et pas seulement la durée de l'expérience

Les praticiens doivent se concentrer sur les connaissances et les compétences réelles acquises par les candidats, en veillant à ce que les évaluations soient basées sur les acquis d'apprentissage plutôt que sur le temps consacré à l'apprentissage. Ils doivent utiliser les normes existantes ou développer des critères clairs pour évaluer les acquis d'apprentissage, en utilisant des méthodes d'évaluation authentiques qui reflètent les tâches de la vie réelle.

Les praticiens doivent éviter les hypothèses basées sur la durée des expériences des candidats, en reconnaissant qu'un apprentissage précieux peut avoir lieu pendant des périodes courtes et intenses, et qu'il s'agit d'une caractéristique personnelle. Ils doivent fournir des exemples de la manière de démontrer les acquis d'apprentissage, en offrant des conseils sur la compilation des preuves qui démontrent les acquis d'apprentissage.

Les praticiens devraient utiliser une variété d'outils d'évaluation pour saisir tous les aspects de l'apprentissage, en veillant à ce que les évaluations soient justes et valides dans l'évaluation des acquis d'apprentissage.

4.1.9. Proposer une évaluation transparente, valide, fiable, équitable et authentique

Les praticiens doivent s'assurer que le processus d'évaluation est clairement expliqué aux candidats à la VAE, en leur fournissant des informations détaillées sur les critères et les méthodes d'évaluation. Ils doivent s'assurer que toutes les évaluations sont menées de manière cohérente, en utilisant des outils d'évaluation fiables et valides.

Les praticiens doivent veiller à ce que les évaluations soient fondées sur des preuves objectives, en fournissant aux candidats un retour d'information constructif sur leurs performances. Ils doivent maintenir la transparence tout au long du processus d'évaluation, en révisant et en améliorant continuellement leurs pratiques d'évaluation. Garantir l'authenticité des évaluations est essentiel pour maintenir la crédibilité, les praticiens devant s'assurer que le processus d'évaluation est équitable pour tous les candidats.

4.1.10. Reconnaître que les acquis d'apprentissage acquis dans des contextes non formels et informels ont la même valeur que les acquis d'apprentissage acquis dans des contextes formels.

Les praticiens devraient valoriser toutes les expériences d'apprentissage, quel que soit l'endroit où elles ont eu lieu, en reconnaissant les diverses manières dont les individus acquièrent des acquis d'apprentissage. Ils doivent veiller à ce que les acquis d'apprentissage non formel et informel soient évalués au même titre que les acquis d'apprentissage formel, en utilisant des méthodes d'évaluation inclusives qui tiennent compte de tous les types d'apprentissage.

Les praticiens devraient fournir des conseils sur la documentation de l'apprentissage non formel et informel, en veillant à ce que les évaluations soient justes et impartiales. Ils doivent sensibiliser les parties prenantes à la valeur de l'apprentissage non formel et informel, en encourageant la reconnaissance des divers parcours d'apprentissage.

Les praticiens devraient continuellement mettre à jour leurs connaissances sur l'apprentissage non formel et informel, en veillant à ce que tous les acquis d'apprentissage soient valorisés de la même manière afin de promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie.

4.1.11. Toujours expliquer les décisions des évaluateurs VAE

Les praticiens doivent s'assurer que la justification des décisions d'évaluation est clairement communiquée aux candidats. Ils doivent fournir un retour d'information détaillé qui aide les candidats à comprendre les forces et les faiblesses de leur dossier, qu'il y ait ou non une possibilité d'appel. Cette transparence renforce la confiance dans le processus de VAE et aide les candidats à se sentir respectés et valorisés. Expliquer les décisions de manière approfondie permet également aux candidats d'apprendre et de s'améliorer, et éventuellement de retenter leur chance en cas d'échec.

Les praticiens doivent utiliser un langage clair et simple dans leurs explications afin de s'assurer que tous les candidats comprennent. Ils doivent être prêts à répondre à toute question que les candidats pourraient avoir sur les résultats de l'évaluation. Fournir des explications détaillées peut également contribuer à atténuer tout sentiment de frustration ou de confusion.

Les praticiens doivent documenter leurs décisions et les raisons qui les ont motivées afin de pouvoir s'y référer ultérieurement. Cette pratique d'explication approfondie favorise l'équité et la responsabilité dans le processus de VAE. Veiller à ce que les candidats reçoivent un retour d'information complet favorise leur apprentissage et leur développement continu.

4.1.12. Impliquer une évaluation formelle des plaintes

Les praticiens doivent disposer d'une procédure claire et structurée pour traiter les plaintes concernant les évaluations. Cette procédure doit être communiquée à tous les candidats au début du processus de VAE. Les praticiens doivent s'assurer que la procédure de réclamation est équitable, transparente et facilement accessible. Ils doivent traiter toutes les plaintes avec sérieux et urgence, en apportant des réponses rapides. Un examen impartial de la plainte doit être effectué pour garantir l'équité.

Les praticiens doivent tenir des registres détaillés de toutes les plaintes et de leurs résolutions. Les candidats doivent être informés de leur droit de faire appel des décisions, si le pays le permet, et des étapes à suivre pour ce faire. Fournir des directives claires sur la manière de déposer une plainte contribue à maintenir l'intégrité du processus de VAE.

Les praticiens doivent utiliser le retour d'information des plaintes pour améliorer leurs pratiques d'évaluation. La mise en place d'une procédure de réclamation solide renforce la confiance dans le système de VAE et soutient les droits des candidats.

4.1.13. Proposer des alternatives aux candidats qui échouent

Les praticiens doivent fournir un retour d'information constructif et des alternatives aux candidats dont la demande de VAE a été rejetée ou à ceux qui ont échoué à l'évaluation finale. Ils doivent aider les candidats à comprendre les raisons de leur rejet ou de leur échec et les mesures qu'ils peuvent prendre par la suite. Proposer des certifications ou des modules temporaires peut aider les candidats à obtenir les acquis d'apprentissage supplémentaires nécessaires pour satisfaire aux normes ciblées.

Les praticiens doivent fournir des conseils sur les cours, les programmes de formation ou les autres possibilités d'apprentissage. Ce soutien aide les candidats à rester motivés et à poursuivre leur parcours d'apprentissage. Les professionnels doivent adopter une attitude positive et encourageante pour aider les demandeurs à surmonter les difficultés. Le fait d'indiquer clairement aux candidats la voie à suivre pour atteindre leurs objectifs témoigne de leur engagement à réussir.

Les praticiens doivent suivre les demandeurs pour contrôler leurs progrès et leur offrir un soutien supplémentaire si nécessaire. Il est essentiel de veiller à ce que les candidats aient accès aux ressources et aux services de soutien. Aider les candidats à trouver des alternatives les maintient engagés dans le processus d'apprentissage et augmente leurs chances de réussite.

4.1.14. Il existe un programme de suivi et évaluation interne et externe

Les praticiens doivent procéder à des évaluations internes et externes pour garantir la qualité et l'efficacité du processus de VAE. Les évaluations internes impliquent une auto-évaluation et une amélioration continue basée sur le retour d'information et les résultats.

Les praticiens doivent régulièrement revoir leurs pratiques et procéder aux ajustements nécessaires pour maintenir des normes élevées. Les évaluations externes offrent un point de vue objectif et permettent d'identifier les domaines à améliorer qui pourraient être négligés en interne.

Les praticiens doivent accueillir les audits et les évaluations externes comme des opportunités de croissance et d'amélioration. La combinaison des évaluations internes et externes permet de créer un cadre d'assurance qualité complet.

Les praticiens doivent documenter les résultats des deux types d'évaluation et élaborer des plans d'action pour résoudre les problèmes éventuels. Le partage des meilleures pratiques et l'apprentissage auprès d'autres établissements peuvent contribuer à améliorer l'ensemble du processus de VAE.

Les praticiens doivent s'assurer que les résultats de l'évaluation sont communiqués à toutes les parties prenantes afin de maintenir la transparence. L'évaluation et l'amélioration continues sont essentielles pour maintenir la crédibilité et l'efficacité du système de VAE.

4.1.15. La VAE doit être conforme à toute législation statutaire

Les praticiens doivent s'assurer que leurs pratiques sont conformes à toutes les lois et exigences réglementaires pertinentes. Ils doivent se tenir informés de toute modification de la législation ou de la réglementation ayant un impact sur le processus de VAE. Le respect de la législation permet de protéger les droits des candidats et de maintenir l'intégrité du système de VAE.

Les praticiens doivent intégrer les exigences légales dans leurs politiques et procédures. Ils doivent fournir une formation et des ressources pour s'assurer que tous les membres du personnel comprennent et respectent les directives légales.

Les praticiens doivent procéder à des examens réguliers pour s'assurer qu'ils respectent la législation en vigueur. Ils doivent être prêts à apporter les ajustements nécessaires à leurs pratiques en réponse aux changements juridiques.

Les praticiens doivent demander un avis juridique en cas de doute sur les questions de conformité. Le maintien de la conformité avec la législation statutaire favorise la confiance dans le processus de VAE. Les praticiens doivent documenter tous les efforts de mise en conformité et faire preuve de transparence quant à leur engagement à respecter la législation.

Il s'agit d'une liste non exhaustive basée sur un travail de terrain approfondi dans de nombreux pays. Elle est destinée à guider le travail du groupe qui sera chargé d'élaborer les lignes directrices finales - c'est-à-dire contextualisées à chaque pays africain - mais elle n'est qu'indicative.

4.1.16. Le processus de VAE devrait faire l'objet d'une assurance qualité

Incorporer l'assurance qualité dans le processus de VAE afin d'assurer l'efficacité et l'amélioration continue du processus de VAE, ainsi que la confiance et la crédibilité du système de VAE.

4.1.17. Soutien post-VAE

Effectuer un suivi après l'évaluation VAE et fournir un retour d'information à tous les acteurs clés qui ont participé à l'évaluation VAE à des fins d'amélioration continue du processus. Il s'agit notamment des candidats pour les aider à réaliser leur plein potentiel, des praticiens de la VAE, des institutions (coordinateurs VAE) pour assurer la qualité de l'ensemble du processus d'évaluation, et des employeurs (managers) pour se préparer efficacement à l'évaluation VAE et tirer le meilleur parti des résultats de la VAE en tant que stratégie de gestion des talents. Enfin, réaliser des études de suivi pour déterminer l'impact de la VAE.

4.2. Veiller à ce que les lignes directrices soient appliquées

L'assurance qualité permet de poser les questions suivantes :

- Faisons-nous ce que nous devons faire ? Il s'agit, par exemple, de ce que la loi ou la politique nationale nous impose.
- Faisons-nous ce que nous avons prévu de faire ? La stratégie a-t-elle été mise en œuvre ? Elle peut être autonome par rapport à la loi, car le système de VAE peut avoir ses propres orientations.
- Faisons-nous en sorte qu'il fonctionne bien ? Il s'agit de normes de qualité.
- Qu'est-il prévu de faire pour vérifier son bon fonctionnement (par exemple, des indicateurs) ? Que faire en cas de remédiation possible ?

Le système d'assurance qualité explicite les attentes. Il constitue également un outil d'auto-analyse pour les centres de VAE (lorsque le système de VAE est étendu à toutes les régions d'un pays donné), en fonction de ces attentes.

En pratique, une évaluation interne permettra d'étudier ce qui fonctionne ou ne fonctionne pas. Dans le cas d'une évaluation externe, ce résultat est comparé à l'avis du centre VAE.

C'est-à-dire qu'après la validation de ces documents, le travail de terrain suivant doit commencer : le travail de co-construction des moyens de vérification de l'application des lignes directrices.

4.3. Exemples de bonnes pratiques dans le domaine de l'assurance qualité

Les pratiques suivantes se sont avérées convaincantes uniquement pour l'assurance de la qualité :

- ✓ Dans la mesure du possible, la meilleure pratique consisterait à intégrer les processus

d'assurance qualité pour la VAE dans les processus et procédures d'assurance qualité standard du centre de VAE (après le passage à l'échelle).

- ✓ Un processus interne d'assurance qualité parfois appelé "modération" ou "vérification" (en substance, une seconde vérification des décisions prises) doit garantir que toute évaluation est juste et cohérente (c'est-à-dire que ce qui a été accordé est juste et comparable à ce qui a été accordé dans des situations similaires). Ce processus peut être aléatoire afin de minimiser les dépenses.
- ✓ Les conseillers d'orientation ne peuvent pas être des évaluateurs, et inversement, car l'évaluation doit être totalement neutre. Si le demandeur et l'évaluateur se connaissent, le processus d'évaluation ne peut pas être neutre.
- ✓ Maintenir une base de données rassemblant les données relatives aux demandes de VAE et aux décisions finales en termes de certification accordées aux demandeurs de VAE afin de comparer des demandes similaires et d'assurer la cohérence.
- ✓ Élaborer une liste de contrôle comprenant un ensemble clair de critères que les évaluateurs et les modérateurs de la VAE peuvent utiliser lors de l'évaluation de nouvelles demandes.
- ✓ Demander aux candidats de préparer un portefeuille de compétences qui soit utile aux évaluateurs de la VAE et qui puisse être utilisé au cours du parcours du candidat lors de l'évaluation. L'inclusion de tout document écrit par le candidat peut aider à confirmer l'authenticité du portfolio, ainsi qu'à identifier les acquis d'apprentissage et les compétences du candidat.

4.4. Parcours d'évaluation individuelle - Le cœur du travail des praticiens de la VAE

A ce stade, afin de fournir des éléments concrets à toutes les parties prenantes du système de VAE dans leur pays, il est proposé de suggérer des éléments concrets pour organiser le parcours de chaque demandeur de VAE (Tableau 2). A ce stade, il ne s'agit évidemment que d'un menu, dans lequel les pays intéressés peuvent sélectionner les étapes qui leur conviennent, et la prochaine version de ce manuel développera chaque étape pour que les praticiens du VAE aient une vision complète de leur rôle, de leurs responsabilités et de leurs devoirs.

Il existe des menus plus compliqués, mais ils ne se sont pas révélés plus efficaces.

Il existe également des menus moins complexes, mais ils omettent souvent des étapes clés telles que l'orientation.

4.5. Structures institutionnelles et de gouvernance de la VAE

Mettre en place des structures de gouvernance appropriées pour une mise en œuvre efficace de la VAE, recruter et/ou déployer une direction qualifiée, compétente et expérimentée pour mettre en œuvre le processus de VAE.

Tableau 2. Parcours d'évaluation individuelle – Un Menu

- Accueillir les apprenants (candidats potentiels)
- Information et orientation du demandeur potentiel (complète, avec des informations sur les avantages, le processus et sa durée potentielle)

| | |
|--|--|
| <p><i>Informations et conseils initiaux</i></p>  | <ul style="list-style-type: none"> • Identification des éléments de preuve pour étayer la demande de candidature (en partie avec les praticiens de la VAE) • Décision de l'individu de présenter sa candidature |
| <ul style="list-style-type: none"> • Mise à disposition du formulaire administratif • Orientation 1 (légère) • Remise du formulaire administratif par le demandeur • Délai d'attente (décision d'acceptation de la demande par les praticiens de la VAE) | <p><i>Enregistrement administratif</i></p>  |
| <p><i>Sélection et éligibilité des candidatures</i></p>  | <ul style="list-style-type: none"> • Orientation 2 (intermédiaire, y compris des conseils sur la collecte d'éléments de preuve) • Transfert du portefeuille d'éligibilité • Entretien d'éligibilité • Temps d'attente (décision d'envoyer le candidat à l'évaluation par les praticiens VAE) |
| <ul style="list-style-type: none"> • Comprendre en quoi consiste l'évaluation finale • Élaborer un portefeuille de compétences et/ou documenter les acquis d'apprentissage | <p><i>Préparation de l'évaluation finale</i></p>  |
| <p><i>Évaluation finale (des acquis d'apprentissage)</i></p>  | <ul style="list-style-type: none"> • Orientation 3 (complète, notamment en ce qui concerne la préparation à l'évaluation) • Remise du portfolio des acquis d'apprentissage [auto-analysés]. • Temps d'attente (Analyse du portefeuille de compétences par le(s) évaluateur(s)) • Délai d'attente (convocation envoyée aux candidats) • Évaluation complémentaire (voir encadré 11) • Entretien avec le panel d'évaluateurs |
| <ul style="list-style-type: none"> • Temps d'attente (validation des acquis d'apprentissage) • Temps d'attente (fabrication et estampillage de la certification) - Enregistrement du résultat • Délivrance d'une certification aux candidats retenus. • Expliquer les raisons de l'échec aux candidats non retenus. • Suggestions pour la poursuite de la pratique ou de l'éducation et de la formation formelles (apprentissage complémentaire). | <p><i>Certification (des acquis d'apprentissage)</i></p>  |

4.6. VAE étape par étape - Raison d'être, parties prenantes, explications et exemples

Cette section vise à fournir à tous les praticiens une liste de contrôle de ce qui pourrait ou devrait être fait dans la pratique, avec un niveau de détail assez élevé afin de fournir un outil pratique à tous les praticiens. Il ne s'agit pas seulement d'une description détaillée du parcours du demandeur individuel,

qui figure à la section 4.4. Compte tenu de la définition assez large du terme "praticien" adoptée pour ce manuel, il s'agit d'une liste de contrôle destinée à tous les praticiens, qui traite donc à la fois des aspects liés à l'offre et à la demande (Sections 2.1.3 et 2.1.4).

4.6.1. Informations et conseils initiaux

Phase 1 en bref : informer, motiver, instaurer la confiance envers la VAE et fournir des conseils initiaux (tableau 3).

Raison d'être - Quel est l'objet de cette phase ? Que se passe-t-il au cours de cette phase ?



La phase initiale d'information et d'orientation est essentielle dans le processus de VAE car elle pose les bases de l'ensemble du parcours de VAE. La phase 1 vise à fournir aux candidats potentiels une compréhension claire de ce qu'implique la VAE, des avantages qu'elle offre et du fonctionnement de la procédure. Elle répond également à toutes les préoccupations ou idées fausses que les candidats peuvent avoir, garantissant ainsi qu'ils sont bien préparés et confiants pour passer aux phases suivantes.

La phase 1 est conçue pour établir une base solide pour le processus de VAE en veillant à ce que les candidats soient bien informés, motivés et préparés de manière adéquate pour s'engager dans leur parcours de VAE. Cette phase s'attaque aux obstacles potentiels et définit des attentes claires, contribuant ainsi à la réussite et à l'efficacité globales de la procédure de VAE.

Qui sont les acteurs clefs et que doit-on attendre d'eux ?



Dans la phase 1 du processus de VAE, les acteurs clefs sont les praticiens du VAE et les candidats. Les praticiens du VAE sont censés fournir des informations claires et complètes sur le processus de VAE, y compris ses avantages, ses étapes et ses exigences. Ils jouent un rôle crucial en guidant les candidats à travers les étapes initiales, en leur offrant des conseils et un soutien personnalisés. Les praticiens doivent s'assurer que les candidats comprennent ce qu'implique la VAE, comment

elle peut être bénéfique pour leur développement personnel et professionnel, et ce que l'on attend d'eux tout au long du processus. Il leur incombe de dissiper les doutes, de répondre aux préoccupations les plus courantes et de dissiper les mythes concernant la VAE. Si les praticiens créent un environnement accueillant et informatif, les candidats se sentent en confiance et motivés pour poursuivre leur parcours de VAE. Il est prouvé que la qualité de l'accueil et des informations fournies au premier point de contact est un facteur prédictif important de l'inscription.

Les candidats, quant à eux, sont censés s'engager activement dans les informations et les conseils fournis par les praticiens. Ils doivent comprendre le processus de VAE, y compris les types de preuves requises et la manière de les rassembler. Les candidats doivent tirer parti des ressources et du soutien proposés, tels que les ateliers, les outils d'auto-évaluation et les sessions individuelles. Il est essentiel que les candidats soient proactifs dans la préparation de la procédure de VAE, la collecte des preuves initiales pertinentes et la participation aux sessions d'orientation. Les candidats peuvent naviguer plus efficacement dans la phase initiale, établissant une base solide pour leur parcours de VAE, s'ils restent engagés.

Quels sont les avantages de cette phase : pour le système de VAE, pour la participation, pour les candidats ?



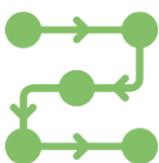
La phase 1 du processus VAE offre des avantages significatifs pour le système VAE, l'adoption du programme et les candidats eux-mêmes.

Pour le système VAE, la phase 1 garantit que l'ensemble du processus démarre sur des bases solides. En fournissant des informations et des conseils initiaux complets, le système peut réduire les malentendus et les erreurs à un stade ultérieur du processus, ainsi que les taux d'abandon. Cette phase contribue à rationaliser le processus, à le rendre plus efficace et à réduire la charge administrative qui pèse sur les praticiens. Une communication claire et des demandeurs bien préparés permettent de réduire les retards et de faciliter les transitions entre les phases suivantes de la VAE, ce qui renforce l'efficacité et la crédibilité globales du système de VAE.

La phase 1 est également cruciale pour la participation, car la VAE doit attirer et retenir les candidats. En présentant clairement les avantages de la VAE et en démystifiant le processus, on crée les conditions pour qu'un plus grand nombre d'individus envisagent et poursuivent la VAE. Des conseils initiaux efficaces réduisent l'appréhension et la confusion des candidats potentiels, augmentant ainsi les taux de participation. Lorsque les candidats considèrent le processus comme accessible et favorable, ils sont plus susceptibles de s'y engager, ce qui se traduit par des taux de participation et d'achèvement plus élevés.

Pour les candidats, la phase 1 apporte une clarté et une confiance essentielles. Ils acquièrent une compréhension approfondie de ce qu'implique la VAE, y compris les avantages et les exigences. Cette phase initiale les aide à comprendre l'intérêt de faire reconnaître officiellement leurs acquis d'apprentissage et leurs expériences. Grâce à l'accès aux ressources, aux outils d'auto-évaluation et aux conseils personnalisés, les candidats sont mieux préparés à réussir le processus de VAE. Ils se sentent soutenus et motivés, sachant à quoi s'attendre et comment naviguer efficacement dans le processus, ce qui améliore leur expérience globale et leurs chances de réussite. Toute la phase 1 consiste à instaurer la confiance.

Principales étapes, tâches et outils



Par souci de clarté et de simplicité, cette section est présentée sous forme de tableau. Il s'agit d'une liste de contrôle conçue pour tous les pays et tous les praticiens. Par conséquent, certains points peuvent ne pas être pertinents dans tous les contextes. Il s'agit d'un outil d'orientation pour tous les praticiens afin qu'ils n'oublient aucune étape clef, plutôt qu'une liste prescrite d'actions.

En outre, toutes les étapes décrites dans la phase 1 (tableau 3) ne seront pas réellement réalisées au cours de la phase 1. La phase 1 consiste à expliquer l'ensemble du processus aux demandeurs potentiels, d'où le sentiment d'une surcharge d'étapes.

Tableau 3. Phase 1 du processus VAE : Informations et conseils initiaux détaillés

| Étapes de la phase 1 | Description | Point clef | Point clef | Approche alternative | Facteurs d'entrave | Outils et astuces |
|----------------------|------------------------------------|--|--|--|---|---|
| 1.1. Introdu | Expliquer le VAE et l'éligibilité. | VAE : "La VAE permet aux individus d'obtenir une | Admissibilité : "La VAE est accessible à toute | Au lieu de réunions individuelles, organisez des | Le manque de connaissance ou de compréhension | Utiliser un langage clair et simple et des exemples |

| | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|
| <p>ction à la VAE</p> | | <p>reconnaissance formelle des connaissances et des compétences qu'ils possèdent, quelle que soit la manière dont elles ont été acquises, en particulier en dehors des contextes d'apprentissage formels.</p> <p>Par exemple, si vous avez géré des projets dans le cadre de votre travail ou dans une organisation à but non lucratif, la VAE peut reconnaître ces compétences en gestion de projet pour l'obtention d'une certification".</p> | <p>personne ayant acquis des connaissances et des compétences pertinentes, que ce soit par le biais du travail, du bénévolat ou d'expériences de vie.</p> <p>Par exemple, un chef cuisinier qui a des années d'expérience mais qui n'a pas de certification formelle peut demander à bénéficier de la VAE pour obtenir un certificat en arts culinaires.</p> | <p>ateliers de groupe pour expliquer le VAE et les critères d'éligibilité. Cela permet d'économiser du temps et des ressources tout en offrant aux demandeurs un soutien par les pairs.</p> | <p>n de la VAE parmi les candidats potentiels, ce qui peut entraîner une faible participation.</p> | <p>concrets pour expliquer le VAE. Créez des aides visuelles ou des vidéos attrayantes pour rendre le concept plus accessible.</p> <p>Par exemple, évitez le terme "acquis d'apprentissage" ou tout autre jargon ou mot effrayant lors de la première discussion (par exemple, évaluation, examen, salle de classe).</p> |
| <p>1.2. Avantages de la VAE</p> | <p>Discuter de la croissance personnelle et professionnelle, de l'avancement de la carrière et de l'efficacité en termes de coûts et de temps.</p> | <p>Croissance personnelle et professionnelle : "La VAE vous aide à valider vos compétences, vous donne un sentiment de réussite et renforce votre confiance en vous. Imaginez que vous receviez un diplôme reconnaissant votre expertise en gestion des TIC après des années de travail sur le terrain, ou à la maison, sans certification formelle.</p> | <p>Avancement de la carrière : "Avec la VAE, vous pouvez prétendre à des postes plus élevés ou à un salaire décent.</p> <p>Par exemple, un ouvrier du bâtiment expérimenté pourrait utiliser la VAE pour se qualifier en tant que chef de chantier".</p> <p>Efficacité en termes de coûts et de temps : "La VAE peut vous faire gagner du temps et de</p> | <p>Fournir une plateforme en ligne où les candidats peuvent interagir avec des praticiens de la VAE et des pairs, partager des expériences réussies et demander des conseils. Il pourrait s'agir de forums, de webinaires et de témoignages vidéo.</p> | <p>Les candidats peuvent se sentir dépassés par le processus ou douter de leurs propres connaissances et compétences, ce qui les fait hésiter à demander la VAE.</p> | <p>Fournir des témoignages de candidats à la VAE qui ont réussi afin d'inspirer confiance. Organiser des séances de motivation avec ces candidats pour qu'ils partagent leurs expériences.</p> <p>Soyez positif à l'égard des connaissances et des compétences des candidats potentiels.</p> <p>Insister sur le fait que la VAE concerne ce que les gens ont, et non</p> |

| | | | | | | |
|---|--|---|--|--|--|---|
| | | | l'argent en réduisant la nécessité de répéter l'apprentissage. Par exemple, un travailleur de la santé peut sauter certains modules d'un cours d'infirmière en prouvant ses connaissances et ses compétences grâce à la VAE. | | | leurs inconvénients . |
| 1.3. Vue d'ensemble du processus VAE | Fournir une vue d'ensemble et un calendrier étape par étape. | Étapes de la VAE : "Le processus de VAE comporte plusieurs étapes" et les expliquer en termes simples. Par exemple, vous commencez par rencontrer un conseiller VAE pour discuter de vos expériences, puis vous rassemblez des preuves telles que des échantillons de travail ou des références, qui sont ensuite évaluées par un évaluateur". | Délai : "La procédure de VAE prend généralement entre 3 et 6 mois, en fonction de la complexité de votre demande et de la quantité de preuves que vous fournissez. Le délai est plus long pour les diplômés de l'enseignement supérieur (jusqu'à 18 mois). Mais attention, tout cela se fait à temps partiel". | Créer des guides en ligne détaillés et des didacticiels vidéo qui guident les candidats à travers chaque étape de la procédure de VAE. Ces ressources peuvent être consultées à tout moment, ce qui permet d'apprendre à son rythme. | La complexité de la procédure de VAE et la longueur des délais peuvent décourager les candidats d'entamer ou de terminer la procédure. | Décomposer le processus de VAE en tâches et étapes plus petites et plus faciles à gérer. Utiliser des outils de gestion de projet pour aider les candidats à suivre leurs progrès. Utiliser des outils sur un smartphone, ce qui est assez courant de nos jours. |
| 1.4. Rôles et responsabilités | Définir les rôles du demandeur et du praticien. | Rôle du candidat : "En tant que candidat, vous devrez participer activement en fournissant des preuves détaillées de vos | Rôle du praticien : "Notre rôle est de vous guider et de vous soutenir tout au long du processus de VAE, en vous aidant à comprendre | Développer un portail en ligne où les demandeurs peuvent suivre leurs progrès, télécharger des preuves et communiquer avec les praticiens. Ce | Les demandeurs peuvent ne pas comprendre clairement leurs responsabilités ou ne pas se sentir soutenus, ce | Élaborer des descriptions de rôle et des lignes directrices détaillées. Organiser des sessions de formation pour les candidats afin |

| | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|---|
| | | <p>connaissances et de vos compétences.</p> <p>Par exemple, vous pouvez être amené à soumettre des rapports de projet, des sons ou des vidéos, des photographies de votre travail ou des témoignages d'employeurs".</p> | <p>quelles sont les preuves nécessaires et comment les présenter.</p> <p>Nous évaluerons également vos preuves par rapport aux normes requises.</p> | <p>portail peut également envoyer des rappels et des mises à jour pour maintenir l'engagement des candidats.</p> | <p>qui est source de confusion et de retards.</p> <p>Il se peut qu'ils se sentent déjà dépassés par les événements.</p> | <p>de définir clairement leurs responsabilités et le rôle de soutien du praticien.</p> <p>Utilisez le rythme approprié pour chaque candidat.</p> |
| <p>1.5. Évaluation initiale, pour l'éligibilité et l'identification de la certification cible</p> | <p>Réaliser un audit des connaissances et des compétences et fournir des outils d'auto-évaluation.</p> | <p>Audit des connaissances et des compétences : "Nous commencerons par un audit des connaissances et des compétences afin de déterminer vos connaissances et compétences existantes. Par exemple, si vous postulez pour une VAE dans le domaine de l'éducation de la petite enfance, nous examinerons votre expérience en matière de garde d'enfants, de planification des cours et de développement de l'enfant".</p> | <p>Outils d'auto-évaluation : "Vous pouvez utiliser notre outil d'auto-évaluation pour évaluer vos propres connaissances et compétences. Par exemple, vous pouvez évaluer votre maîtrise de différents logiciels si vous cherchez à obtenir une VAE dans le domaine de l'assistance TIC".</p> | <p>Utilisez des outils d'auto-évaluation numériques qui fonctionnent automatiquement et correspondent les connaissances et les compétences des candidats aux certifications potentielles. Cela permet de rationaliser le processus d'évaluation initiale et de fournir un retour d'information immédiat.</p> | <p>Difficulté à s'auto-évaluer en raison d'un manque de confiance ou d'une incapacité à identifier et à articuler leurs connaissances, leurs compétences et leurs expériences.</p> | <p>Proposer des sessions individuelles pour aider les candidats à s'auto-évaluer. Fournir des exemples sur la manière de documenter efficacement les connaissances, les compétences et les expériences.</p> |
| <p>1.6. Exigences en matière de preuves pour l'évaluation finale</p> | <p>Expliquer les types de preuves et la manière de les collecter.</p> | <p>Types de preuves : "Les preuves acceptables comprennent des échantillons de travail, des certificats, des descriptions de poste et des essais de réflexion. Par exemple, un</p> | <p>Collecte des preuves : "Lorsque vous recueillez des preuves, veillez à ce qu'elles soient bien organisées et clairement présentées. Par exemple, si vous</p> | <p>Fournir en ligne des modèles et des exemples de présentation de preuves de haute qualité. Encourager les candidats à participer à des ateliers virtuels sur la collecte et la</p> | <p>Les demandeurs peuvent éprouver des difficultés à rassembler et à présenter des preuves appropriées, en particulier s'ils manquent de documentatio</p> | <p>Créer des listes de contrôle et des modèles pour la collecte de preuves. Proposer des ateliers ou des tutoriels en ligne sur la manière de recueillir et de</p> |

| | | | | | | |
|---|--|---|--|---|--|--|
| | | graphiste peut soumettre un portfolio de son travail et des commentaires de ses clients. | fournissez un rapport de projet, incluez une introduction, les objectifs, votre rôle, les résultats et tous les documents à l'appui". | présentation efficaces des preuves. | n, s'ils ont une expérience informelle ou s'ils ont des problèmes avec les documents écrits. | présenter les preuves. Accepter tout type de preuve, bien au-delà des documents écrits. |
| 1.7. Soutien et ressources | Informez sur les services de soutien et fournissez des ressources documentaires. | Services de soutien : "Nous proposons des ateliers et des séances de mentorat pour vous aider tout au long du processus de VAE. Par exemple, vous pouvez participer à un atelier sur la manière de documenter la maçonnerie ou de rédiger des essais de réflexion efficaces. | Ressources documentaires : "Accédez à nos guides, modèles et exemples de réussite en matière de VAE sur notre site web. Par exemple, vous pouvez télécharger des exemples de photographies ou un modèle pour documenter votre expérience professionnelle et la faire correspondre aux critères de certification". | Proposez des heures de bureau virtuelles où les candidats peuvent venir poser des questions. En outre, créez une section FAQ sur le site web pour répondre aux questions les plus courantes et fournir des réponses claires. | Accès limité aux services et ressources de soutien, en particulier pour les demandeurs vivant dans des régions éloignées ou disposant d'un accès limité à l'internet. | Développez un centre de ressources avec du matériel d'assistance facilement accessible. Utilisez plusieurs canaux (courriel, chat, appels vidéo) pour fournir une assistance continue. Maximiser l'utilisation du smartphone et minimiser la communication et les preuves écrites |
| 1.8. Répondre aux préoccupations | Répondez aux questions les plus courantes et dissipez les mythes. | Questions courantes : "Les candidats s'interrogent souvent sur la confidentialité de leurs preuves et se demandent si leur employeur sera au courant. Soyez assurés que tous les documents soumis sont strictement confidentiels et ne sont utilisés qu'à des fins d'évaluation". | Briser les mythes : "Certains pensent que la VAE est une option plus facile, mais elle exige de démontrer le même niveau de connaissances et de compétences que l'apprentissage traditionnel. Par exemple, vous devez faire preuve de | Créer sur le site web une section destinée à briser les mythes, dans laquelle les idées fausses les plus répandues sur le VAE sont abordées au moyen d'articles, de vidéos et d'infographies. Utilisez des études de cas réels pour illustrer ces points. | La prévalence de mythes et d'idées fausses sur la VAE peut dissuader les candidats de suivre cette voie ou provoquer une anxiété inutile. Lutter contre le "ce n'est pas pour moi". | Utiliser des sessions interactives de questions-réponses pour répondre aux mythes et aux inquiétudes les plus courantes. Mettre régulièrement à jour une section FAQ sur le site web. Envoyer régulièrement des SMS rassurants ou de rappel. |

| | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|
| | | | connaissances approfondies et de compétences pratiques, tout comme dans d'autres processus de certification". | | | |
| 1.9. Session d'orientation initiale | Proposer un accompagnement personnalisé et élaborer un plan d'action. | Conseils personnalisés : "Lors de votre première session, nous discuterons de vos antécédents, de vos objectifs de carrière et du processus de VAE adapté à vos besoins. Par exemple, si vous êtes mécanicien automobile ou directeur d'un établissement hôtelier, nous identifierons les certifications spécifiques à cibler, leur niveau et les preuves pertinentes dont vous avez besoin". | Plan d'action : "Nous élaborerons un plan d'action décrivant les mesures à prendre, le soutien disponible et les principales étapes. Par exemple, votre plan d'action peut inclure la participation à un atelier de développement de portfolio et la soumission de preuves dans un délai de deux mois". | Développer un outil de planification d'action en ligne qui aide les candidats à fixer des objectifs, à suivre leurs progrès et à recevoir des rappels automatiques. Cet outil peut être intégré au portail de soumission des preuves. | Les candidats peuvent ne pas avoir accès à des conseils personnalisés ou éprouver des difficultés à suivre un plan d'action sans un soutien continu. Ils peuvent ne pas avoir accès à l'internet. | Planifiez des sessions de suivi régulières et faites des rappels. Utilisez des outils numériques pour aider les candidats à fixer leurs objectifs et à en assurer le suivi. Permettre des approches plus traditionnelles pour ceux qui ne sont pas connectés. |
| 1.10. Suivi | Planifiez des contrôles réguliers et demandez un retour d'information. | Contrôles réguliers : "Nous prévoyons des rencontres régulières pour suivre vos progrès et vous apporter un soutien continu. Par exemple, nous examinerons les ébauches de vos preuves et nous vous donnerons notre avis pour nous assurer qu'elles répondent aux | Retour d'information : "Nous apprécions vos commentaires sur le processus d'information et d'orientation initial afin d'améliorer nos services. Après votre évaluation VAE, nous vous demanderons de répondre à une enquête | Mettre en place une boucle de retour d'information par le biais d'enquêtes en ligne et de groupes de discussion virtuels. Utilisez ce retour d'information pour améliorer en permanence le processus de VAE et résoudre les problèmes auxquels les candidats | L'absence de suivi régulier et de retour d'information peut conduire les candidats à se sentir abandonnés ou à perdre la motivation nécessaire pour mener à bien le processus de VAE. | Mettez en place un système de retour d'information afin d'améliorer continuellement le processus. Utilisez le renforcement positif et célébrez les petites étapes pour maintenir la motivation des candidats. |

| | | critères d'évaluation". | sur votre expérience." | peuvent être confrontés. | | |
|---|---|---|--|---|---|---|
| 1.11. Consultation initiale | Planifier une consultation initiale pour discuter des objectifs du candidat et de son état de préparation à la VAE. | "Lors de la première consultation, nous discuterons de vos objectifs de carrière, de vos expériences antérieures et de la manière dont VAE peut vous aider à atteindre vos objectifs. | "Nous évaluerons si vous êtes prêt pour la VAE et nous vous donnerons un aperçu du processus, y compris les délais et les attentes". | Proposer des consultations virtuelles pour les candidats qui ne peuvent pas se présenter en personne. | Les candidats peuvent avoir des doutes sur leur aptitude à la VAE, ce qui les fait hésiter à prendre rendez-vous pour une consultation. | Fournir une liste de contrôle des éléments à préparer avant la consultation pour aider les candidats à se sentir plus confiants et mieux préparés. |
| 1.12. Développement du portefeuille | Aider les candidats à élaborer un portefeuille de compétences complet et réfléchi. | "Nous vous guiderons dans la création d'un portfolio comprenant des échantillons de travail, des certificats et des essais de réflexion. | "Votre portfolio doit mettre en valeur vos connaissances et vos aptitudes, en fournissant des preuves détaillées de vos compétences. | Proposer des ateliers de développement de portfolio en ligne pour aider les candidats à comprendre les exigences et les meilleures pratiques. | Les candidats peuvent éprouver des difficultés à organiser et à présenter leurs preuves de manière efficace. | Fournir des modèles et des exemples de portefeuilles bien organisés. Offrir un soutien individuel pour relever des défis spécifiques. Accepter toutes sortes de preuves (y compris les sons, les vidéos, les images) |
| 1.13. Préparation de l'évaluation finale | Préparer les candidats à la procédure d'évaluation finale. | "Nous vous fournirons des informations détaillées sur les critères d'évaluation et sur ce à quoi vous pouvez vous attendre pendant l'évaluation. | "Les évaluations fictives peuvent vous aider à comprendre le type de questions et de tâches que vous devrez accomplir. | Créer une série de vidéos pédagogiques qui expliquent le processus d'évaluation et donnent des conseils pour réussir. | Les candidats peuvent se sentir anxieux face au processus d'évaluation et ne pas savoir comment se préparer. | Procéder à des évaluations pratiques et fournir un retour d'information constructif pour renforcer la confiance et la préparation. Insister sur le fait que l'évaluation finale est effectuée par des professionnels parlant à un professionnel, |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|--|---|
| | | | | | | et non par des enseignants parlant à un élève. |
| 1.14. Soutien après l'évaluation | Fournir un soutien et des conseils après l'évaluation. | "Nous examinerons avec vous les résultats de votre évaluation et discuterons des domaines à améliorer ou des mesures à prendre. | "Si des preuves supplémentaires sont nécessaires, nous vous indiquerons comment les recueillir et les présenter. | Proposer des consultations de suivi par appel vidéo pour examiner les résultats de l'évaluation et les prochaines étapes. | Les candidats peuvent se sentir découragés par leurs résultats d'évaluation et incertains quant aux prochaines étapes. | Offrir un renforcement positif et des conseils clairs sur la manière de combler les lacunes identifiées au cours de l'évaluation. |
| 1.15. Amélioration continue | Encourager l'amélioration continue et le développement professionnel. | "Nous vous fournirons des ressources et des recommandations pour la poursuite de votre apprentissage et de votre développement. | "Des séances régulières de contrôle et de retour d'information vous aideront à continuer à vous améliorer et à atteindre vos objectifs de carrière. | Créer une communauté en ligne où les candidats peuvent partager leurs progrès, leurs défis et leurs réussites. | Les candidats peuvent perdre leur motivation une fois la procédure initiale de VAE achevée. | Célébrez les étapes et les réalisations, et offrez des possibilités d'engagement et de développement. |

Auto-évaluation et réflexivité

Afin d'aider les praticiens, une courte auto-évaluation est proposée pour les aider à réfléchir à leur compréhension de cette phase. Au-delà de l'auto-évaluation, cette liste pourrait également être utilisée pour engager le dialogue avec les pairs. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses, et la plupart des questions ont des réponses multiples qui dépendent du contexte :

- ✓ Vous avez été intégré à une équipe d'experts chargée de conseiller votre gouvernement sur l'élaboration imminente de politiques et de lignes directrices relatives à la validation et à la reconnaissance de l'apprentissage. Discutez brièvement des caractéristiques ou principes clés à prendre en compte dans les domaines suivants : Politique ou reconnaissance des acquis d'apprentissage vs. reconnaissance de la certification.

Cette question vise à encourager la pensée critique et les compétences pratiques en matière d'élaboration de politiques chez les praticiens.

- ✓ Définir les modes de validation et de reconnaissance de l'apprentissage dans vos propres mots.

Il s'agit d'encourager les praticiens à réfléchir aux différentes approches de la validation et de la reconnaissance des acquis d'apprentissage, afin d'améliorer leur compréhension du processus.

- ✓ Comment expliqueriez-vous le concept de VAE à un candidat potentiel qui ne le connaît pas ?

Cette question encourage les praticiens à réfléchir à la manière de communiquer le concept fondamental de VAE d'une manière claire et accessible.

- ✓ Quelles stratégies utiliseriez-vous pour mettre en évidence les avantages de la VAE auprès des candidats afin de les motiver à s'engager dans le processus ?
Cette question incite les praticiens à réfléchir à des moyens efficaces de faire connaître les avantages de la VAE, tels que l'avancement de la carrière et le développement personnel.
- ✓ Comment pouvez-vous vous assurer que les informations et les conseils que vous fournissez sont inclusifs et accessibles à tous les candidats potentiels, quels que soient leurs antécédents ou leur niveau d'éducation ?
Cette question encourage la réflexion sur l'inclusion et l'accessibilité dans la phase d'orientation initiale.
- ✓ Quelles sont les idées fausses les plus courantes sur la VAE que vous avez rencontrées, ou auxquelles vous pouvez penser, et comment y répondez-vous ?
Cette question aide les praticiens à identifier et à réfléchir à la manière de corriger les malentendus courants sur la VAE.
- ✓ Comment adapteriez-vous les outils d'évaluation initiale aux besoins et aux antécédents des différents candidats ?
Cette question incite à envisager l'adaptation et la personnalisation du processus d'évaluation afin de tenir compte des différents profils de candidats.
- ✓ Quel rôle joue la session d'orientation initiale pour donner le ton à l'ensemble du processus de VAE, et comment rendre cette session la plus efficace possible ?
Cette question porte sur l'importance de la première interaction avec les candidats et sur la manière de la rendre percutante, mais pas trop impressionnante.
- ✓ Comment pouvez-vous vous assurer que les candidats comprennent parfaitement les types de preuves requises et la manière de les collecter et de les présenter efficacement ?
Cette question encourage les stratégies de communication claire et de soutien en ce qui concerne la collecte de preuves.
- ✓ De quelle manière les sessions de suivi et le soutien continu peuvent-ils améliorer le processus de VAE pour les candidats ?
Cette question suscite une réflexion sur l'importance d'un soutien et d'un suivi continus tout au long du processus de VAE.
- ✓ Comment tirer parti de la technologie pour améliorer la phase initiale d'information et d'orientation du processus de VAE ?
Cette question incite à réfléchir à l'intégration d'outils et de ressources numériques pour améliorer l'orientation fournie, en particulier les smartphones.
- ✓ Réfléchissez à une occasion où vous avez guidé avec succès un candidat dans la phase initiale de la procédure de VAE, le cas échéant. Quels sont les facteurs clés qui ont contribué à cette réussite ?
Cette question permet aux praticiens de s'appuyer sur leurs propres expériences pour identifier les meilleures pratiques et les stratégies réussies.

- ✓ Expliquez le rôle des autorités compétentes en matière de reconnaissance et des établissements d'enseignement impliqués dans la reconnaissance des certifications, en vous référant à votre pays.
Il s'agit d'aider les praticiens à prendre en compte les responsabilités et contributions spécifiques des différentes entités dans le processus de VAE.
- ✓ L'apprentissage réalisé dans un cadre non formel et informel ne devrait pas avoir le même statut que l'apprentissage formel. Argumentez pour ou contre cette affirmation.
- ✓ Cette question encourage les praticiens à évaluer de manière critique la valeur relative des différents types d'apprentissage, ce qui favorise une meilleure compréhension des principes qui sous-tendent la VAE.
- ✓ Discutez du contenu des différentes phases décrites dans cette section et du rôle des redondances pour garantir la compréhension des principaux messages. Commencez à sélectionner les plus importantes pour votre pays.
Cette question aide les praticiens à visualiser et à comprendre la phase séquentielle et les étapes du processus de VAE, améliorant ainsi leur capacité à guider efficacement les candidats.

4.6.2. Enregistrement administratif

Phase 2 : Identifier les candidats, garantir l'équité de la procédure (tableau 4)

Raison d'être - Quel est l'objet de cette phase ? Que se passe-t-il au cours de cette phase ?

La phase 2 est essentielle pour formaliser la participation du candidat au processus de VAE. Cette phase garantit que tous les documents et informations nécessaires sont disponibles et vérifiables, établissant ainsi une base solide pour les étapes suivantes. Le traitement méticuleux des tâches administratives telles que la soumission de la demande, la vérification des documents, le paiement des droits et la création des dossiers des candidats permet de rationaliser le processus et de réduire les problèmes et les retards potentiels à un stade ultérieur du processus. Cette approche systématique permet non seulement d'établir l'entrée officielle du demandeur dans le processus de VAE, mais aussi de s'assurer que toutes les informations requises sont correctement documentées, ce qui renforce l'efficacité et la fiabilité de l'ensemble du système de VAE.

En outre, cette phase consiste à fournir aux candidats des dossiers d'information complets qui décrivent le processus de VAE, les dates clés et les coordonnées des personnes à contacter. Cette communication proactive garantit que les candidats sont bien informés et préparés pour les étapes à venir, ce qui réduit l'anxiété et augmente l'engagement. Le travail administratif approfondi réalisé au cours de cette phase favorise un environnement clair, structuré et positif pour les candidats, ce qui est crucial pour leur confiance et leur réussite dans le processus de VAE.

Cette phase ne concerne pas l'admissibilité du contenu ni l'évaluation, qui viendront plus tard, mais l'"admissibilité administrative".

Qui sont les acteurs clés et que doit-on attendre d'eux ?

Dans la phase 2, les acteurs clés sont à nouveau les praticiens de la VAE, en particulier ceux qui sont chargés de l'administration du système, et les candidats eux-mêmes. Les praticiens de la VAE sont chargés de guider les candidats à travers les exigences administratives de la procédure de VAE. Ils doivent s'assurer que les formulaires de demande sont correctement remplis, que tous les documents

[administratifs] nécessaires sont soumis et vérifiés, et que les frais sont payés. Les praticiens créent et conservent également des dossiers précis pour chaque candidat, fournissent des dossiers d'information complets et organisent des réunions initiales pour discuter de la procédure de VAE. Leur rôle est essentiel pour s'assurer que les aspects administratifs sont gérés efficacement, et ils doivent assurer une communication claire et continue pour soutenir les candidats tout au long de cette phase.

Les candidats, quant à eux, sont censés s'engager activement dans les exigences administratives du processus de VAE. Il s'agit notamment de remplir et d'envoyer correctement les formulaires de demande, de fournir les documents nécessaires et de payer rapidement les frais requis, le cas échéant. Ils doivent également examiner attentivement les dossiers d'information fournis, afin de se préparer aux étapes suivantes de la procédure de VAE. La participation active et la réponse rapide des candidats sont cruciales, car ces éléments contribuent à un processus administratif fluide et efficace, et préparent le terrain pour une progression réussie tout au long du parcours de VAE.

Quels sont les avantages de cette phase : pour le système de VAE, pour la participation, pour les candidats ?

Pour le système de VAE, la phase 2 garantit un processus administratif structuré et fiable, ce qui est essentiel pour maintenir l'intégrité et l'efficacité de l'ensemble du cadre de VAE. La collecte et la vérification systématiques des informations relatives aux candidats permettent au système de VAE de fonctionner sans heurts, en minimisant les erreurs et les retards. Cette approche organisée renforce la crédibilité du système de VAE et facilite une meilleure gestion et un meilleur suivi des progrès des candidats.

En ce qui concerne la participation, une phase d'inscription administrative claire et bien gérée peut considérablement stimuler la participation. Lorsque les candidats perçoivent le processus comme étant bien organisé et favorable, ils sont plus susceptibles de s'engager et de poursuivre leurs demandes de VAE. Une communication transparente et une gestion efficace des tâches administratives créent une première impression positive, encourageant un plus grand nombre de personnes à envisager et à poursuivre les possibilités de VAE.

Pour les candidats, la phase 2 apporte clarté et soutien, rendant le processus de VAE accessible et gérable. Les candidats bénéficient d'informations et de conseils détaillés qui les aident à comprendre ce qui est requis et comment naviguer dans le processus. Ce soutien réduit l'anxiété et renforce la confiance, garantissant que les candidats sont bien préparés pour les étapes suivantes du parcours VAE. Dans l'ensemble, une phase d'enregistrement administratif efficace améliore l'expérience des candidats, contribuant à une plus grande satisfaction et à des taux de réussite plus élevés dans le processus de VAE.

Principales étapes, tâches et outils

Par souci de clarté et de simplicité, cette section est présentée sous forme de tableau. Il s'agit d'une liste de contrôle conçue pour tous les pays et tous les praticiens. Par conséquent, certains points peuvent ne pas être pertinents dans tous les contextes. Il s'agit d'un outil d'orientation pour tous les praticiens afin qu'ils n'oublient aucune étape clef, plutôt qu'une liste prescrite d'actions.

En outre, toutes les étapes décrites dans la phase 2 (tableau 4) ne seront pas effectives dans tous les pays. Par exemple, certains pays ont décidé que le VAE serait gratuit pour les participants et que, par conséquent, l'étape 2.3 serait annulée.

Tableau 4. Phase 2 du processus VAE : Inscription administrative en détail

| Étapes de la phase 2 | Description | Point clef | Point clef | Approche alternative | Facteurs d'entrave | Outils et astuces |
|----------------------|-------------|------------|------------|----------------------|--------------------|-------------------|
|----------------------|-------------|------------|------------|----------------------|--------------------|-------------------|

| | | | | | | |
|---|--|--|---|---|---|---|
| <p>2.1. Dépôt de la demande</p> | <p>Guider les candidats dans la soumission de leur formulaire de demande de VAE.</p> | <p>Les candidats doivent remplir et soumettre le formulaire de demande de VAE, en fournissant toutes les informations personnelles et professionnelles requises.</p> | <p>S'assurer que le formulaire de demande est soumis en ligne ou en personne au bureau VAE désigné.</p> | <p>Offrir un portail en ligne où les candidats peuvent facilement remplir et soumettre leurs formulaires de candidature.</p> | <p>Les candidats peuvent trouver que le formulaire de demande est compliqué ou qu'il prend du temps.</p> | <p>Fournir des instructions claires et une liste de contrôle des informations requises. Offrir une assistance par SMS, par courrier électronique ou par des lignes d'assistance téléphonique.</p> |
| <p>2.2. Vérification des documents</p> | <p>Vérifier l'authenticité des documents et des références présentés.</p> | <p>Examiner et vérifier les documents soumis par le demandeur, tels que les certificats et les lettres d'expérience professionnelle.</p> | <p>Contactez vos anciens employeurs ou établissements d'enseignement pour confirmer l'authenticité des documents.</p> | <p>Utiliser des outils de vérification numérique pour rationaliser le processus de vérification des documents.</p> | <p>Des réponses tardives de la part de tiers peuvent ralentir le processus de vérification.</p> | <p>Maintenir une base de données des documents et institutions vérifiés afin d'accélérer les vérifications futures.</p> |
| <p>2.3. Paiement des droits</p> | <p>Collecter les frais requis pour la procédure de VAE, le cas échéant.</p> | <p>Informez le candidat de la structure des frais et des méthodes de paiement disponibles pour le processus VAE.</p> | <p>Les candidats doivent payer les frais par virement bancaire, sur le portail de paiement en ligne ou en personne au bureau de la VAE.</p> | <p>Proposer plusieurs options de paiement, y compris des plans de paiement échelonnés, afin de tenir compte des différentes situations financières.</p> | <p>Les candidats peuvent être confrontés à des difficultés liées aux méthodes de paiement ou à des contraintes financières.</p> | <p>Fournir des instructions de paiement détaillées et un soutien aux demandeurs confrontés à des problèmes de paiement.</p> |
| <p>2.4. Confirmation de l'enregistrement</p> | <p>Confirmer l'inscription du candidat au programme VAE.</p> | <p>Envoyer un SMS, un courriel ou une lettre confirmant l'inscription du candidat au programme VAE après vérification de tous les documents et paiement des frais.</p> | <p>Fournir un numéro d'enregistrement et les coordonnées d'une personne à contacter en cas d'assistance supplémentaire.</p> | <p>Automatiser le processus de confirmation grâce à un système en ligne qui envoie une confirmation instantanée lorsque l'inscription est réussie.</p> | <p>Les problèmes techniques ou les retards de traitement peuvent être source de confusion pour les demandeurs.</p> | <p>Veiller à ce que le système d'enregistrement soit fiable et fournir une assistance immédiate en cas de problème.</p> |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|--|
| <p>2.5. Création du dossier du demandeur</p> | <p>Créer et conserver un dossier pour chaque demandeur de VAE.</p> | <p>Saisir les détails du demandeur dans la base de données VAE, y compris les informations personnelles, les documents soumis et l'état du paiement.</p> | <p>Conserver un dossier numérique qui peut être facilement mis à jour et consulté par l'équipe VAE.</p> | <p>Utilisez un système sécurisé basé sur le cloud pour stocker et gérer les dossiers des candidats.</p> | <p>La saisie manuelle des données peut entraîner des erreurs ou la perte d'informations.</p> | <p>Mettre en œuvre des audits réguliers et des sauvegardes de données pour garantir l'exactitude et la sécurité des enregistrements.</p> |
| <p>2.6. Fourniture d'un dossier d'information</p> | <p>Fournir au candidat un dossier d'information décrivant la procédure de VAE.</p> | <p>Fournir aux candidats inscrits un dossier d'information contenant des détails sur la procédure VAE, les dates clés et les coordonnées.</p> | <p>Inclure des lignes directrices sur la manière de se préparer aux étapes suivantes de la procédure de VAE.</p> | <p>Donner accès à un dossier d'information numérique que les candidats peuvent télécharger à partir du portail VAE.</p> | <p>Les candidats peuvent oublier des informations importantes dans le dossier.</p> | <p>Souligner les points clés et les échéances dans le dossier d'information. Utiliser des vidéos envoyées sur smartphone. Effectuer un suivi avec des rappels.</p> |
| <p>2.7. Programmation des réunions initiales</p> | <p>Organiser des réunions initiales avec les candidats pour discuter de la procédure VAE et des prochaines étapes.</p> | <p>Organiser une réunion avec le candidat pour discuter de son parcours de VAE, y compris le processus de collecte des preuves et les critères d'évaluation.</p> | <p>Proposer des réunions en personne ou virtuelles pour répondre aux différentes préférences.</p> | <p>Utilisez un outil de planification en ligne pour permettre aux demandeurs de choisir un moment opportun pour leur entretien.</p> | <p>Les conflits de calendrier ou le manque de disponibilité peuvent retarder le processus.</p> | <p>Proposer des horaires de réunion flexibles et plusieurs canaux de communication pour la programmation.</p> |

Auto-évaluation et réflexivité

Afin d'aider les praticiens, une courte auto-évaluation est proposée pour les aider à réfléchir à leur compréhension de cette phase. Au-delà de l'auto-évaluation, cette liste pourrait également être utilisée pour engager le dialogue avec les pairs. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse, et la plupart des questions ont des réponses multiples qui dépendent du contexte :

- ✓ Expliquez le rôle des autorités administratives compétentes, des autorités de reconnaissance et des établissements d'enseignement impliqués dans le système de VAE, en vous référant à votre pays.

Cette question aide les praticiens à examiner les responsabilités et contributions spécifiques des différentes entités dans le processus d'enregistrement.

- ✓ Quels sont les éléments clefs à inclure dans un formulaire de demande de VAE efficace pour s'assurer que toutes les informations administratives nécessaires sont collectées auprès des candidats ?

Cette question incite les praticiens à réfléchir aux éléments essentiels du formulaire de demande et à la manière de le concevoir pour qu'il soit complet.

- ✓ Comment rationaliser la vérification des documents pour garantir un processus d'enregistrement rapide et efficace sans compromettre la précision ?

Cette question encourage la réflexion sur l'équilibre entre l'efficacité et la précision dans le processus de vérification des documents.

- ✓ Quels sont les défis potentiels auxquels les demandeurs peuvent être confrontés au cours de la procédure de paiement de la redevance, et comment les atténuer ?

Cette question aide les praticiens à prendre en compte les obstacles financiers et à les surmonter pour faciliter l'enregistrement administratif.

- ✓ Comment assurez-vous une communication claire et opportune avec les candidats tout au long de la phase d'enregistrement administratif ?

Cette question porte sur l'importance d'une communication efficace et sur les stratégies permettant de la maintenir tout au long du processus d'enregistrement.

- ✓ Quelles sont les meilleures pratiques pour maintenir et mettre à jour les dossiers des candidats afin de garantir l'exactitude et la confidentialité des données ?

Cette question incite les praticiens à réfléchir à des pratiques de gestion des données qui protègent les informations sur les candidats tout en les tenant à jour.

- ✓ Comment améliorer la fourniture d'un dossier d'information afin de mieux préparer les candidats aux phases ultérieures du processus de VAE ?

Cette question encourage la réflexion sur le contenu et la présentation du dossier d'information afin d'en maximiser l'utilité pour les candidats.

- ✓ Quelles stratégies pouvez-vous mettre en œuvre pour faire en sorte que les premiers entretiens avec les demandeurs soient productifs et répondent à leurs besoins et préoccupations individuels ?

Cette question porte sur la personnalisation des interactions initiales afin de les rendre plus efficaces pour chaque candidat.

- ✓ Réfléchissez à une occasion où vous avez géré avec succès la phase d'inscription administrative d'un candidat, le cas échéant. Quels sont les facteurs clefs qui ont contribué à ce succès ?

Cette question permet aux praticiens de s'inspirer de leurs propres expériences pour identifier les meilleures pratiques et les stratégies réussies en matière de gestion de l'enregistrement.

- ✓ Comment la technologie peut-elle être mise à profit pour améliorer la phase d'enregistrement administratif du processus de VAE ?

Cette question encourage la réflexion sur l'intégration d'outils et de ressources numériques pour améliorer le processus d'inscription.

- ✓ Quelles mesures pouvez-vous prendre pour garantir l'équité et l'accessibilité du processus d'enregistrement administratif pour tous les demandeurs, quelle que soit leur origine ?

Cette question suscite une réflexion sur l'inclusivité et l'accessibilité afin de garantir que tous les candidats puissent naviguer dans le processus d'inscription en douceur.

4.6.3. Examen des candidatures et éligibilité

| |
|---|
| La phase 3 en bref : droit de déposer une demande ; éliminer les demandeurs illégitimes, rester économiquement viable (tableau 5) |
|---|

Raison d'être - Quel est l'objet de cette phase ? Que se passe-t-il au cours de cette phase ?

La phase 3 est essentielle pour garantir que seuls les candidats légitimes poursuivent le processus de VAE. Cette phase implique un examen approfondi de la demande de chaque candidat afin de vérifier l'authenticité et la pertinence des preuves soumises. En procédant à une évaluation détaillée des certifications, de l'expérience professionnelle et des documents justificatifs des candidats, les praticiens s'assurent que les normes et les critères de la procédure de VAE sont respectés. Ce processus de sélection rigoureux contribue à maintenir l'intégrité et la crédibilité du système de VAE, en veillant à ce que seules les personnes qui remplissent les conditions requises soient autorisées à progresser.

En outre, la phase 3 est essentielle pour fournir aux candidats un retour d'information clair sur leur statut d'éligibilité, par rapport au contenu de leurs expériences et aux acquis d'apprentissage correspondants. Cette phase ne se contente pas d'évaluer les documents soumis par les candidats, mais identifie également toute lacune ou exigence supplémentaire nécessaire à l'éligibilité. Ce retour d'information est crucial pour les candidats car il les guide dans les étapes nécessaires pour répondre aux critères s'ils ne sont pas initialement éligibles. En communiquant clairement les résultats de la procédure de sélection et en offrant des conseils sur la manière de remédier aux éventuelles lacunes, les conditions sont réunies pour que cette phase aide les candidats à se préparer minutieusement aux étapes suivantes de la procédure de VAE.

Qui sont les acteurs clefs et que doit-on attendre d'eux ?

En phase 3, les acteurs clefs sont les praticiens de la VAE, en particulier les pré-évaluateurs, et les candidats eux-mêmes. Les praticiens de la VAE sont chargés de procéder à un examen approfondi des candidatures, de vérifier l'authenticité des preuves soumises et de s'assurer que tous les documents sont conformes aux normes établies. Ils doivent méticuleusement recouper les informations, contacter les référents ou les anciens employeurs si nécessaire, et prendre des décisions éclairées quant à l'éligibilité des candidats. Les praticiens sont également chargés de communiquer les résultats du processus de sélection aux candidats, en leur fournissant un retour d'information détaillé et des conseils sur toute exigence supplémentaire nécessaire.

Les candidats, quant à eux, jouent un rôle actif en soumettant des demandes complètes et précises qui comprennent tous les documents nécessaires et les preuves de leurs acquis d'apprentissage et de leurs expériences antérieures. Ils doivent répondre rapidement à toute demande d'information supplémentaire ou de clarification de la part des praticiens. S'ils sont jugés inéligibles, les candidats doivent examiner attentivement les commentaires fournis et prendre les mesures nécessaires pour remédier à toute lacune. Cet engagement proactif garantit que les candidats sont parfaitement préparés et qualifiés pour les étapes suivantes du processus de VAE.

Quels sont les avantages de cette phase : pour le système de VAE, pour la participation, pour les candidats ?

Pour le système de VAE, la phase 3 garantit le maintien de normes élevées et de la crédibilité du processus en vérifiant rigoureusement les preuves fournies par les candidats. Ce processus de sélection approfondi permet d'empêcher les candidats illégitimes d'avancer, ce qui, à son tour, préserve l'intégrité des certifications délivrées à l'issue du processus de VAE. En maintenant ces normes, le système de VAE renforce sa réputation et sa fiabilité, encourageant la confiance des candidats et des parties prenantes du secteur. Cela permet également de minimiser le coût du système de VAE pour un pays, car l'invitation d'un trop grand nombre de candidats illégitimes entraînera nécessairement des coûts supplémentaires.

En ce qui concerne la participation, un processus de sélection initiale clair et équitable peut augmenter la participation en assurant la transparence et la confiance dans le système de VAE. Lorsque les candidats comprennent que la procédure est rigoureuse mais équitable, ils sont plus enclins à postuler, sachant que leurs expériences et les acquis d'apprentissage correspondants seront évalués de manière approfondie et objective. Cela peut attirer un plus grand nombre de candidats désireux d'obtenir une reconnaissance formelle de leurs acquis d'apprentissage.

Pour les candidats, la phase 3 offre des informations cruciales sur leur statut d'éligibilité, les aidant à comprendre où ils en sont dans le processus de VAE. Les commentaires détaillés et les conseils fournis au cours de cette phase peuvent aider les candidats à identifier les domaines qui nécessitent des améliorations ou des documents supplémentaires, ce qui rend le processus plus transparent et plus favorable. Ces conseils garantissent que les candidats sont bien préparés et éligibles, ce qui augmente leurs chances de réussite dans l'obtention de la certification VAE. La clarté et l'orientation fournies au cours de cette phase permettent aux candidats de prendre les mesures nécessaires pour satisfaire aux normes requises, ce qui améliore leur expérience globale et les résultats du processus de VAE.

Principales étapes, tâches et outils

Par souci de clarté et de simplicité, cette section est présentée sous forme de tableau. Il s'agit d'une liste de contrôle conçue pour tous les pays et tous les praticiens. Par conséquent, certains points peuvent ne pas être pertinents dans tous les contextes. Il s'agit d'un outil d'orientation permettant à tous les praticiens de n'oublier aucune étape clef, et non d'une liste prescrite d'actions.

Il est primordial de comprendre que la réussite de la phase d'admissibilité ne donne aux candidats à la VAE que le droit de postuler. Il ne s'agit en aucun cas d'un indicateur de réussite au processus d'évaluation final.

Tableau 5. Phase 3 du processus VAE : Sélection des candidatures et éligibilité en détail

| Étapes de la phase 3 | Description | Point clef | Point clef | Approche alternative | Facteurs d'entrave | Outils et astuces |
|----------------------------|--|---|---|--|--|--|
| 3.1. Examen initial | Effectuer une vérification préliminaire de la demande pour s'assurer qu'elle est complète et correcte. | Assurez-vous que tous les champs obligatoires du formulaire de demande sont remplis et que tous les documents | Contactez le demandeur s'il manque des informations ou des documents dans la demande. | Mettre en place un système automatisé qui signale les demandes incomplètes pour qu'elles fassent | Les demandes incomplètes peuvent retarder le processus de sélection. | Fournir une liste de contrôle des documents et informations requis aux demandeurs avant qu'ils ne soumettent leur demande. |

| | | | | | | |
|---|---|--|---|---|--|---|
| | | nécessaires sont joints. | | l'objet d'un suivi. | | |
| 3.2. Examen détaillé de la demande | Procéder à un examen approfondi du dossier du demandeur. | Examinez en profondeur l'expérience professionnelle du candidat, ses certifications existantes et d'autres détails pertinents. | Recouper les informations fournies avec les preuves jointes. | Utiliser une plateforme numérique pour rationaliser le processus d'examen et permettre un examen collaboratif par plusieurs praticiens. | Les examens manuels peuvent prendre beaucoup de temps et être sujets à des erreurs humaines. | Élaborer un modèle d'examen standardisé pour garantir la cohérence et l'exhaustivité. |
| 3.3. Vérification des critères d'éligibilité | Vérifier que le demandeur remplit les critères d'éligibilité établis pour le VAE. | Comparer les certifications et l'expérience du candidat aux critères d'éligibilité de la VAE. | Documenter les domaines dans lesquels le demandeur ne satisfait pas aux critères et préparer des recommandations. | Créer une matrice d'éligibilité claire qui simplifie le processus de comparaison. | Les ambiguïtés des critères d'éligibilité peuvent conduire à des décisions incohérentes. | Mettre à jour et clarifier régulièrement les critères d'éligibilité afin qu'ils soient simples et sans ambiguïté. |
| 3.4. Vérification des preuves | Veiller à ce que toutes les preuves soumises soient fidèles et pertinentes. | Vérifier les certificats, les échantillons de travail et les autres preuves fournies par le candidat. | Contactez les personnes de référence ou les employeurs précédents pour confirmer l'authenticité des preuves fournies. | Utiliser des outils de vérification numérique et des services tiers pour valider les documents. | La vérification peut être retardée si les tiers ne réagissent pas. | Établir des relations avec des vérificateurs tiers communs afin d'obtenir des réponses plus rapides. |
| 3.5. Entretien avec le candidat | Organiser un entretien avec le demandeur pour mieux évaluer son éligibilité. | Organiser un entretien avec le candidat pour discuter de sa candidature et lever toute incertitude. | L'entretien permet d'évaluer les capacités de communication et l'étendue des connaissances du candidat. | Proposer des entretiens en personne ou virtuels pour répondre aux préférences des candidats. | Les conflits d'horaire peuvent retarder le processus d'entretien. | Prévoyez des créneaux horaires flexibles pour les entretiens et envoyez des rappels pour garantir une participation en temps voulu. Dans les cas complexes, invitez un évaluateur à procéder à une pré-évaluation du candidat potentiel. |
| 3.6. Prise de décision | Prendre une décision finale sur l'éligibilité | Examiner toutes les informations recueillies et | Documenter les raisons de la décision et les | Utiliser un comité de décision pour garantir | La partialité ou l'absence de consensus peut affecter | Établir des lignes directrices claires en |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|---|--|
| | du candidat à la VAE. | prendre une décision concernant l'éligibilité du demandeur. | conditions qui s'appliquent. | l'impartialité et l'équité. | la qualité des décisions. | matière de prise de décision et faire appel à plusieurs évaluateurs pour limiter les préjugés. |
| 3.7. Retour d'informa tion au demandeur | Fournir au demandeur un retour d'information sur sa demande et sur la décision. | Informez le demandeur de la décision et lui fournissez des informations détaillées sur sa demande. | Proposez des suggestions d'amélioration ou des voies alternatives si la candidature n'est pas retenue. | Utilisez des SMS, des courriels ou des lettres personnalisés pour fournir un retour d'information constructif et encourageant. | Les commentaires négatifs peuvent décourager les candidats. | Formulez le retour d'information de manière positive et donnez des conseils clairs et réalisables en vue d'une amélioration. |
| 3.8 Suivi de l'évaluati on post- VAE | | | | | | |

Auto-évaluation et réflexivité

Afin d'aider les praticiens, une courte auto-évaluation est proposée pour les aider à réfléchir à leur compréhension de cette phase. Au-delà de l'auto-évaluation, cette liste pourrait également être utilisée pour engager le dialogue avec les pairs. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse, et la plupart des questions ont des réponses multiples qui dépendent du contexte :

- ✓ Quels critères utilisez-vous pour déterminer si l'enregistrement administratif des candidats au processus de VAE est valide ? Comment vous assurez-vous que ces critères sont équitables et inclusifs ?

Cette question encourage les praticiens à réfléchir à l'équité et à l'inclusivité de leurs critères d'éligibilité.

- ✓ Décrivez une occasion où vous avez dû examiner une demande de VAE, le cas échéant. Quelles difficultés avez-vous rencontrées et comment les avez-vous surmontées ?

Cette question aide les praticiens à réfléchir à l'application dans le monde réel de leurs processus de sélection et de leur approche de la résolution des problèmes.

- ✓ Comment vérifiez-vous l'authenticité et l'exactitude des preuves fournies par les candidats lors de la présélection des candidatures ?

Cette question incite les praticiens à envisager des méthodes pour garantir la fiabilité des preuves soumises.

- ✓ Quelles mesures prenez-vous pour communiquer les résultats de la sélection administrative aux candidats, et comment vous assurez-vous que cette communication est claire et positive ?

Cette question porte sur l'importance d'une communication efficace avec les demandeurs concernant leur enregistrement administratif.

- ✓ Comment gérez-vous les cas où les demandeurs ne remplissent pas les critères administratifs ? Quel soutien ou quels conseils leur offrez-vous ?

Cette question encourage les praticiens à réfléchir à la manière dont ils soutiennent les candidats qui ne sont pas initialement éligibles d'un point de vue administratif.

- ✓ Selon vous, quelles sont les raisons les plus courantes pour lesquelles les demandeurs sont considérés comme administrativement inéligibles à la VAE, et comment ces raisons peuvent-elles être traitées dans la phase initiale d'information et d'orientation ?

Cette question aide les praticiens à identifier les obstacles courants à l'éligibilité et à envisager des mesures préventives.

- ✓ Réfléchissez au rôle du personnel administratif dans le processus de sélection des candidatures. Comment leurs connaissances et leurs compétences peuvent-elles être renforcées pour améliorer l'efficacité et l'efficacité de cette phase ?

Cette question porte sur l'amélioration continue des procédures administratives et de la formation du personnel.

- ✓ Comment vous assurez-vous que le processus de sélection des candidatures est transparent et que les candidats comprennent les critères et les procédures impliqués ?

Cette question encourage la transparence et une communication claire tout au long du processus de sélection.

- ✓ Quel rôle la technologie joue-t-elle dans votre processus de sélection des candidatures et comment peut-elle être exploitée pour améliorer l'efficacité et la précision ?

Cette question incite à envisager l'utilisation d'outils et de systèmes numériques pour améliorer le processus de sélection.

- ✓ Discutez de l'importance du retour d'information des candidats concernant le processus de sélection des candidatures. Comment recueillez-vous et utilisez-vous ce retour d'information pour apporter des améliorations ?

Cette question met en évidence la valeur du retour d'information des candidats pour affiner et améliorer le processus de sélection.

- ✓ Quelles stratégies utilisez-vous pour traiter un grand nombre de demandes tout en maintenant la qualité du processus de sélection ?

Cette question porte sur la gestion de la charge de travail et la garantie de l'intégrité du processus de contrôle sous pression.

- ✓ Réfléchissez à un cas réel ou fictif où la candidature d'un demandeur a été jugée inéligible dans un premier temps, mais a été acceptée par la suite après un examen plus approfondi. Quels sont les facteurs clés qui ont conduit à ce changement ?

Cette question aide les praticiens à prendre en compte l'importance des processus de révision et de réexamen approfondis.

- ✓ Quelles mesures prenez-vous pour aider les candidats à comprendre et à remplir les conditions d'éligibilité ?

Cette question porte sur la fourniture d'une orientation et d'un soutien clairs aux candidats tout au long de la phase d'éligibilité.

- ✓ Comment communiquez-vous avec les candidats dont le dossier est incomplet ou qui ont besoin d'informations complémentaires ? Quelles sont les procédures de suivi mises en place ?

Cette question suscite une réflexion sur les stratégies de communication et les procédures de suivi pour s'assurer que les demandes sont complètes.

- ✓ De quelle manière la procédure de sélection des candidatures peut-elle être améliorée afin de la rendre plus efficace et plus conviviale pour les candidats et les praticiens ?

Cette question encourage la réflexion sur l'amélioration des processus et l'expérience des utilisateurs.

- ✓ Quels mécanismes de retour d'information avez-vous mis en place pour recueillir les commentaires des candidats sur le processus de sélection des candidatures, et comment utilisez-vous ce retour d'information pour apporter des améliorations ?

Cette question souligne l'importance des boucles de rétroaction et de l'amélioration continue.

- ✓ Comment concilier la nécessité d'un examen approfondi des candidatures et la nécessité de les traiter dans les meilleurs délais ?

Cette question porte sur la recherche d'un juste équilibre entre la rigueur et l'efficacité du processus de filtrage.

4.6.4. Préparation de l'évaluation finale

La phase 4 en bref : mettre toutes les chances de son côté pour une évaluation réussie (tableau 6)

Raison d'être - Quel est l'objet de cette phase ? Que se passe-t-il au cours de cette phase ?



La phase 4 est cruciale pour garantir que le processus d'évaluation est complet, équitable et conforme aux normes requises, par exemple les référentiels de certification, les référentiels d'évaluation ou les référentiels métiers. Cette phase implique une planification détaillée et la préparation d'outils et de méthodes d'évaluation afin d'évaluer avec précision les acquis d'apprentissage des candidats. En sélectionnant soigneusement les méthodes d'évaluation appropriées, en élaborant des grilles d'évaluation et en préparant le matériel d'évaluation, les praticiens s'assurent que le processus d'évaluation est structuré et objectif. Cette préparation méticuleuse est essentielle pour maintenir l'intégrité et la crédibilité du processus de VAE, car elle garantit que les évaluations finales sont complètes et reflètent les véritables capacités des candidats. Elle garantit également la fiabilité d'un centre d'évaluation à l'autre.

En outre, cette phase inclut les évaluateurs afin de s'assurer qu'ils sont bien équipés pour mener les évaluations de manière cohérente et équitable. Les évaluateurs doivent être familiarisés avec les critères, les outils et les procédures d'évaluation afin de fournir une évaluation précise des acquis d'apprentissage des candidats. Ils doivent disposer de tous les outils d'évaluation (par exemple, les grilles d'évaluation) ou d'une évaluation partielle antérieure des candidats (par exemple, un portefeuille de compétences ou des tests écrits, le cas échéant). Cette phase implique également de préparer les candidats en leur fournissant des informations claires sur le processus d'évaluation, ce à

quoi ils doivent s'attendre et comment se préparer au mieux. En définissant des attentes claires et en offrant des conseils, cette phase est plus à même de réduire l'anxiété et d'améliorer les performances des candidats lors de l'évaluation, ce qui permet d'obtenir des résultats plus précis et plus équitables.

Qui sont les acteurs clefs et que doit-on attendre d'eux ?



Au cours de la phase 4, les acteurs clefs sont les praticiens de la VAE, en particulier les évaluateurs, et les candidats eux-mêmes. Les praticiens de la VAE sont responsables de la conception et de la préparation des outils et méthodes d'évaluation finaux. Ils doivent s'assurer que les critères d'évaluation sont clairement définis et que les outils sont capables de mesurer avec précision les acquis d'apprentissage des candidats. Des sessions de formation doivent être organisées pour les évaluateurs, afin de s'assurer qu'ils comprennent comment appliquer les critères d'évaluation de manière cohérente et équitable. En outre, les praticiens fournissent aux candidats des informations et des ressources détaillées pour les aider à se préparer à l'évaluation finale.

Les évaluateurs jouent un rôle essentiel dans cette phase, car ils sont chargés de mener l'évaluation finale lors de la phase suivante. Ils doivent appliquer les critères d'évaluation de manière objective et cohérente afin d'évaluer avec précision les performances des candidats. Les évaluateurs doivent être bien formés et familiarisés avec les outils et les méthodes d'évaluation afin de garantir la fiabilité des résultats. Les candidats, quant à eux, doivent s'engager activement dans le processus de préparation. Ils doivent examiner les documents fournis, demander des éclaircissements si nécessaire et s'entraîner aux connaissances et aux compétences qui seront évaluées. Leur implication proactive dans cette phase est cruciale pour leur réussite à l'évaluation finale.

Quels sont les avantages de cette phase : pour le système de VAE, pour la participation, pour les candidats ?



Pour le système de VAE, la phase 4 garantit que le processus d'évaluation est bien organisé, valide, équitable, fiable et authentique. En préparant minutieusement les outils d'évaluation et en formant les évaluateurs, le système de VAE peut maintenir des normes élevées et garantir que les évaluations finales reflètent fidèlement les acquis d'apprentissage des candidats. Cette phase contribue également à renforcer la crédibilité et la confiance dans le processus de VAE, car les parties prenantes peuvent être sûres de l'intégrité et de l'exactitude des évaluations.

En ce qui concerne la participation, un processus d'évaluation bien préparé et transparent peut encourager davantage de candidats à participer au processus de VAE. Lorsque les candidats savent que les évaluations sont équitables, objectives et bien structurées, ils sont plus enclins à s'engager dans le processus. Une communication et des conseils clairs au cours de cette phase contribuent également à réduire l'anxiété et à renforcer la confiance, ce qui rend le processus de VAE plus accessible et attrayant pour les candidats potentiels.

Pour les candidats, la phase 4 fournit des conseils et un soutien clairs pour les aider à se préparer efficacement à l'évaluation finale. S'ils comprennent les critères d'évaluation et ce à quoi ils peuvent s'attendre, les candidats peuvent concentrer leurs efforts de préparation et améliorer leurs chances de réussite. Cette phase aide également les candidats à prendre confiance en leurs capacités et à réduire leur anxiété, ce qui se traduit par de meilleures performances lors de l'évaluation. Dans l'ensemble, la préparation minutieuse et le soutien apportés au cours de cette phase améliorent

l'expérience des candidats et augmentent les chances de réussite. La qualité de cette phase est essentielle pour minimiser les taux d'abandon souvent observés juste avant l'évaluation finale.

Principales étapes, tâches et outils



Par souci de clarté et de simplicité, cette section est présentée sous forme de tableau. Il s'agit d'une liste de contrôle conçue pour tous les pays et tous les praticiens. Par conséquent, certains points peuvent ne pas être pertinents dans tous les contextes. Il s'agit d'un outil d'orientation permettant à tous les praticiens de n'oublier aucune étape clef et non d'une liste prescrite d'actions.

Tableau 6. Phase 4 du processus VAE : Préparation détaillée de l'évaluation finale

| Étapes de la phase 4 | Description | Point clef | Point clef | Approche alternative | Facteurs d'entrave | Outils et astuces |
|---|---|---|---|---|---|--|
| 4.1. Planification de l'évaluation | Élaborer un plan détaillé pour le processus d'évaluation finale. | Décrire les objectifs, les critères et le calendrier de l'évaluation finale. | Identifier les principales étapes et échéances afin de garantir le bon déroulement du processus d'évaluation. | Utiliser un logiciel de gestion de projet pour planifier et suivre les activités d'évaluation. | L'absence d'un plan clair, notamment en ce qui concerne le calendrier, peut être source de confusion et de retards. | Créer un modèle de plan d'évaluation détaillé qui peut être personnalisé pour chaque candidat. |
| 4.2. Sélection des méthodes d'évaluation | Choisir les méthodes d'évaluation appropriées en fonction des acquis d'apprentissage et des preuves fournies par le candidat, ainsi que de la pratique du pays. | Choisir parmi des méthodes telles que les démonstrations pratiques, les tests écrits ou les entretiens. | S'assurer que les méthodes choisies correspondent aux acquis d'apprentissage évalués. | Utilisez une combinaison de méthodes d'évaluation pour obtenir une vue d'ensemble des acquis d'apprentissage du candidat. | Le choix de méthodes inappropriées peut conduire à des résultats d'évaluation inexacts. | Examiner et mettre à jour régulièrement les méthodes d'évaluation pour s'assurer qu'elles sont pertinentes et efficaces. Informez les évaluateurs sur les méthodes d'évaluation alternatives afin de confirmer l'évaluation initiale. |
| 4.3. Préparation | Élaborer et préparer les outils et le | Créer des rubriques d'évaluation, | Veiller à ce que tous les outils | Utiliser des outils et des plateformes | Des outils mal préparés peuvent | Tester les outils d'évaluation |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|--|---|--|
| des outils d'évaluation | matériel nécessaires à l'évaluation. | des questionnaires et des listes de contrôle adaptés au domaine du candidat et aux compétences des évaluateurs. | soient validés et testés en termes de fiabilité. | numériques pour rationaliser la préparation et l'administration des évaluations. | compromettre la qualité de l'évaluation. | auprès d'un petit groupe de candidats avant de les mettre en œuvre. |
| 4.4. Formation des évaluateurs | Former les évaluateurs au processus, aux outils et aux critères d'évaluation. | Organiser des sessions de formation pour s'assurer que les évaluateurs comprennent les critères et les méthodes d'évaluation. | Fournir aux évaluateurs un manuel décrivant le processus d'évaluation et leurs responsabilités. | Proposer des modules de formation en ligne que les évaluateurs peuvent suivre à leur rythme. | Une formation incohérente peut entraîner une variabilité de la qualité de l'évaluation. | Normaliser la formation des évaluateurs et prévoir des cours de recyclage réguliers. Ne surchargez pas les évaluateurs invités avec des documents écrits. |
| 4.5. Préparation du candidat | Préparer les candidats à l'évaluation finale. | Fournir aux candidats des informations détaillées sur le processus d'évaluation et sur ce à quoi ils peuvent s'attendre. | Proposer des ateliers ou des séances individuelles pour aider les candidats à préparer leurs activités d'évaluation des preuves et des pratiques. | Créer des ressources en ligne, telles que des vidéos et des guides, pour aider les candidats à se préparer à l'évaluation. | Les candidats peuvent se sentir anxieux ou mal préparés à l'évaluation. | Fournir une communication claire et encourageante et proposer des évaluations pratiques pour renforcer la confiance. Lutter contre les abandons de dernière minute. |
| 4.6. Programmation de l'évaluation | Convenez d'une date, d'une heure et d'un lieu appropriés pour l'évaluation. | Coordonner avec les demandeurs et les évaluateurs la programmation de l'évaluation à un moment opportun. | Veiller à ce que l'environnement d'évaluation soit préparé et équipé de tout le matériel nécessaire. | Utiliser des outils de planification en ligne pour rationaliser la coordination des rendez-vous d'évaluation. | Les conflits d'horaires peuvent entraîner des retards et des désagréments. | Proposez des options de programmation flexibles et envoyez des rappels à toutes les parties concernées. |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 4.7. Briefing préalable à l'évaluation | Organisez une séance d'information pour vous assurer que les candidats et les évaluateurs sont prêts. | Organiser une séance d'information pour passer en revue le plan, les critères et les procédures d'évaluation. | Répondez aux questions de dernière minute et donnez les dernières instructions. | Utilisez des plates-formes de réunion virtuelle pour organiser la réunion d'information s'il n'est pas possible d'organiser des réunions en personne. | Des changements de dernière minute ou des malentendus peuvent perturber l'évaluation. | Préparez une liste de contrôle pour la réunion d'information afin de vous assurer que tous les points importants sont couverts. |
|---|---|---|---|---|---|---|

Auto-évaluation et réflexivité

Afin d'aider les praticiens, une courte auto-évaluation est proposée pour les aider à réfléchir à leur compréhension de cette phase. Au-delà de l'auto-évaluation, cette liste pourrait également être utilisée pour engager le dialogue avec les pairs. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse, et la plupart des questions ont des réponses multiples qui dépendent du contexte :

- ✓ Comment déterminer les méthodes d'évaluation les plus appropriées pour les différents types d'acquis d'apprentissage ?

Cette question encourage les praticiens à réfléchir à la sélection des méthodes d'évaluation en fonction de la nature des acquis d'apprentissage évalués.

- ✓ Quelles mesures prenez-vous pour garantir que les critères d'évaluation sont clairs et transparents pour tous les candidats ?

Cette question porte sur l'importance d'une communication claire et de la transparence dans le processus d'évaluation.

- ✓ Comment impliquez-vous les candidats dans la préparation de l'évaluation finale afin de vous assurer qu'elle est juste et pertinente par rapport à leurs expériences ?

Cette question incite les praticiens à réfléchir aux moyens d'impliquer les candidats dans le processus de préparation de l'évaluation.

- ✓ Réfléchissez à une occasion où vous avez dû adapter le processus d'évaluation pour tenir compte des besoins particuliers d'un candidat, le cas échéant. Quelles difficultés avez-vous rencontrées et comment les avez-vous surmontées ?

Cette question aide les praticiens à réfléchir à l'application concrète de leurs compétences en matière d'adaptation des évaluations.

- ✓ Quelles stratégies utilisez-vous pour vous assurer que l'évaluation finale est complète et couvre tous les acquis d'apprentissage nécessaires ?

Cette question encourage une approche approfondie de la conception d'évaluations à la fois complètes et ciblées.

- ✓ Comment donnez-vous un retour d'information aux candidats pendant la phase de préparation afin de les aider à s'améliorer et à réussir l'évaluation finale ?

Cette question porte sur le rôle du retour d'information constructif dans la préparation des candidats à leur évaluation.

- ✓ Quelles mesures prenez-vous pour garantir la validité et la fiabilité des résultats de l'évaluation finale ?
Cette question suscite une réflexion sur l'assurance qualité et l'intégrité du processus d'évaluation.
- ✓ De quelle manière la technologie peut-elle être utilisée pour améliorer la préparation et l'administration de l'évaluation finale ?
Cette question encourage la réflexion sur l'intégration d'outils numériques pour améliorer le processus d'évaluation.
- ✓ Comment vous assurez-vous que l'environnement d'évaluation est favorable et propice à ce que les candidats donnent le meilleur d'eux-mêmes ?
Cette question porte sur la création d'un environnement optimal pour les candidats pendant l'évaluation.
- ✓ Discutez de l'importance de l'amélioration continue dans le processus d'évaluation. Comment recueillez-vous et utilisez-vous le retour d'information pour améliorer les évaluations futures ?
Cette question souligne l'importance des boucles de rétroaction et de l'amélioration continue du processus d'évaluation.
- ✓ Comment garantissez-vous l'alignement entre les acquis d'apprentissage évalués et les normes ou cadres de certification ?
Cette question incite à réfléchir à la pertinence des évaluations et à leur alignement sur les normes externes.
- ✓ Quel rôle les parties prenantes, telles que les employeurs ou les experts du secteur, jouent-elles dans la préparation de l'évaluation finale ? Comment intégrez-vous leur contribution ?
Cette question encourage à envisager l'implication des parties prenantes externes dans le processus d'évaluation, en particulier les employeurs.
- ✓ Comment concilier la nécessité d'une évaluation rigoureuse et celle de rendre le processus accessible et gérable pour les candidats ?
Cette question porte sur la recherche d'un juste équilibre entre une évaluation approfondie et l'accessibilité des candidats.
- ✓ Quelles stratégies utilisez-vous pour garantir que le processus d'évaluation est exempt de préjugés et que tous les candidats sont évalués de manière équitable ?
Cette question suscite une réflexion sur l'équité et l'impartialité dans le processus d'évaluation.
- ✓ Comment préparez-vous les candidats qui peuvent être anxieux ou manquer de confiance dans le processus d'évaluation ? Quels mécanismes de soutien proposez-vous ?
Cette question porte sur le soutien à apporter aux candidats qui peuvent être anxieux ou manquer de confiance en eux.
- ✓ Comment vous assurez-vous que les outils et les méthodes d'évaluation sont régulièrement mis à jour afin de refléter les meilleures pratiques et les avancées technologiques actuelles ?
Cette question encourage l'examen et la mise à jour continus des outils et des méthodes

d'évaluation.

- ✓ Quelle formation et quel soutien offrez-vous aux évaluateurs pour garantir qu'ils sont parfaitement préparés et compétents pour mener les évaluations finales ?

Cette question porte sur la formation et le développement des évaluateurs.

- ✓ Réfléchissez au rôle des évaluations par les pairs dans le processus VAE. Comment intégrez-vous le retour d'information des pairs dans la préparation de l'évaluation finale ?

Cette question incite à réfléchir à la valeur et à l'intégration du retour d'information des pairs dans le processus d'évaluation.

- ✓ Comment gérez-vous les divergences ou les litiges qui surviennent au cours du processus d'évaluation ? Quelles sont les procédures en place pour résoudre ces problèmes ?

Cette question porte sur la résolution des conflits et les procédures de traitement des litiges dans le processus d'évaluation, peut-être sur les besoins d'une procédure d'appel.

- ✓ De quelle manière la phase de préparation peut-elle être adaptée pour répondre aux besoins des candidats issus de milieux culturels et éducatifs différents ?

Cette question encourage la réflexion sur l'inclusion et sur la manière d'adapter la préparation de l'évaluation à la diversité des candidats.

4.6.5. Évaluation finale des acquis d'apprentissage

Phase 5 en bref : cœur du processus, évaluation finale (tableau 7)

Raison d'être - Quel est l'objet de cette phase ? Que se passe-t-il au cours de cette phase ?

La phase 5 est au cœur du processus de VAE. Elle est essentielle pour déterminer si les candidats ont démontré les acquis d'apprentissage requis pour une reconnaissance formelle. Cette phase implique la réalisation d'évaluations complètes afin d'évaluer les acquis d'apprentissage des candidats par rapport à des critères établis. L'évaluation finale sert de mesure définitive pour déterminer si les candidats satisfont aux normes nécessaires à la certification de leurs acquis d'apprentissage en vue de l'obtention de la certification visée (ou de toute autre récompense). Il est essentiel de veiller à ce que ces évaluations soient approfondies, objectives et conformes aux normes sélectionnées pour maintenir l'intégrité et la crédibilité du processus de VAE. Des évaluations précises et équitables valident les acquis d'apprentissage des candidats et garantissent que seuls ceux qui satisfont aux normes se voient accorder la reconnaissance.

En outre, la phase 5 donne aux candidats l'occasion de démontrer leurs capacités dans un environnement structuré et favorable. Cette phase comprend des démonstrations pratiques, des tests écrits et/ou d'autres méthodes d'évaluation adaptées aux domaines et aux expériences des candidats (décidées lors de la phase précédente). En proposant un éventail de méthodes d'évaluation, les praticiens peuvent obtenir une vue d'ensemble des acquis d'apprentissage des candidats. Cette évaluation complète permet non seulement de confirmer que le candidat est prêt à obtenir la certification de ses acquis d'apprentissage, mais aussi de mettre en évidence les domaines dans lesquels un développement supplémentaire pourrait être nécessaire. La phase d'évaluation finale est une étape cruciale pour garantir que le processus de VAE est rigoureux, équitable et qu'il reflète les véritables acquis d'apprentissage.

Qui sont les acteurs clefs et que doit-on attendre d'eux ?

Dans la phase 5, les acteurs clefs comprennent également les praticiens de la VAE, et principalement les évaluateurs, ainsi que les candidats. Les praticiens de la VAE sont responsables de l'organisation et de la supervision du processus d'évaluation. Ils veillent à ce que les évaluations soient menées conformément aux critères et aux normes établis. Les praticiens doivent se coordonner avec les candidats et les évaluateurs invités pour planifier les évaluations, fournir le matériel et les outils nécessaires, et résoudre les problèmes logistiques. Ils veillent également à ce que l'environnement d'évaluation soit propice à une évaluation juste et objective des acquis d'apprentissage des candidats.

Les évaluateurs jouent un rôle central dans cette phase, car ils sont chargés de mener les évaluations et d'évaluer les performances des candidats. Ils doivent appliquer les critères d'évaluation de manière cohérente et objective afin de garantir des résultats précis et équitables. Les évaluateurs doivent être bien formés et familiarisés avec les outils et les méthodes d'évaluation afin de fournir une évaluation fiable. Les candidats, quant à eux, sont censés participer activement aux évaluations, en démontrant leurs acquis d'apprentissage. Ils doivent se préparer minutieusement et s'engager dans le processus d'évaluation afin de présenter efficacement leurs acquis d'apprentissage. Leur performance au cours de cette phase est cruciale pour déterminer leur éligibilité à une certification.

Quels sont les avantages de cette phase : pour le système de VAE, pour la participation, pour les candidats ?

Pour le système de VAE, la phase 5 garantit que le processus d'évaluation est rigoureux et objectif, et qu'il maintient des référentiels de certification élevés. En menant des évaluations approfondies et équitables, le système de VAE peut valider les acquis d'apprentissage des candidats avec précision. Cette phase contribue également à maintenir la crédibilité et l'intégrité du processus de VAE, en veillant à ce que seuls les candidats qualifiés soient reconnus. Un processus d'évaluation finale solide renforce également la réputation du système de VAE, en instaurant la confiance entre les parties prenantes.

En ce qui concerne la participation, un processus d'évaluation finale clair et équitable peut encourager davantage de candidats à s'engager dans le système de VAE. Lorsque les candidats constatent que les évaluations sont bien organisées, objectives et conformes aux normes (par exemple, les normes industrielles), ils sont plus enclins à participer. Une communication transparente et un soutien au cours de cette phase contribuent également à réduire l'anxiété et à renforcer la confiance, ce qui rend le processus de VAE plus accessible et attrayant pour les candidats potentiels.

Pour les candidats, la phase 5 est l'occasion de démontrer leurs acquis dans un environnement structuré. Cette phase présente des critères et des attentes clairs, aidant les candidats à se préparer efficacement et à donner le meilleur d'eux-mêmes. La réussite de l'évaluation finale conduit à la reconnaissance formelle des acquis d'apprentissage, ce qui peut améliorer leurs perspectives de carrière et leur développement personnel. Le processus d'évaluation approfondi et positif aide également les candidats à identifier les domaines dans lesquels ils doivent se perfectionner, ce qui contribue à leur amélioration continue et à leur progression professionnelle.

Principales étapes, tâches et outils

Par souci de clarté et de simplicité, cette section est présentée sous forme de tableau. Il s'agit d'une liste de contrôle conçue pour tous les pays et tous les praticiens. Par conséquent, certains points peuvent ne pas être pertinents dans tous les contextes. Il s'agit d'un outil d'orientation pour tous les praticiens afin qu'ils n'oublient aucune étape clef, plutôt qu'une liste prescrite d'actions.

Tableau 7. Phase 5 du processus VAE : Évaluation détaillée des acquis d'apprentissage

| Étapes de la phase 5 | Description | Point clef | Point clef | Approche alternative | Facteurs d'entrave | Outils et astuces |
|---|---|---|---|--|--|---|
| 5.1. Réalisation de l'évaluation | Exécuter les activités d'évaluation prévues. | Organisez des démonstrations pratiques au cours desquelles les candidats présentent leurs compétences dans le cadre d'un scénario réel. | Administrer des tests écrits pour évaluer les connaissances théoriques. | Utiliser des plateformes d'évaluation en ligne pour permettre aux candidats éloignés de participer à l'évaluation. | Les problèmes techniques ou l'anxiété des candidats peuvent affecter les performances. | Veillez à ce que tous les équipements techniques soient testés à l'avance et créez un environnement calme afin d'apaiser les nerfs des candidats. |
| 5.2. Évaluer les preuves | Évaluer les preuves soumises par rapport aux critères (par exemple, les référentiels de certification). | Examiner les échantillons de travail, les portfolios et les autres documents soumis pour vérifier les acquis d'apprentissage. | Recouper les preuves avec les critères d'évaluation pour s'assurer que toutes les exigences sont satisfaites. | Utiliser une grille d'évaluation pour standardiser le processus d'évaluation et garantir la cohérence. | La subjectivité peut conduire à des évaluations biaisées. | Former les évaluateurs à l'utilisation des grilles d'évaluation et organiser des sessions d'étalonnage pour aligner les référentiels d'évaluation. |
| 5.3. Notation et classement | Attribuer des scores ou des notes sur la base des résultats de l'évaluation. | Utilisez un système de notation pour attribuer des points à chaque résultat d'apprentissage démontré par le candidat. | Convertir les résultats en grades ou en niveaux de réussite. | Mettre en place un système de double notation dans lequel deux évaluateurs notent indépendamment les évaluations. | Des incohérences dans la notation peuvent affecter l'équité de l'évaluation. | Établir des lignes directrices claires en matière de notation et organiser régulièrement des réunions d'évaluateurs pour discuter des normes de notation. Conservez les notes pour établir un relevé de notes. |
| 5.4. Retour d'information sur l'évaluation | Fournir aux candidats un retour d'information détaillé sur leurs | Préparer un retour d'information écrit soulignant les points forts et | Discutez du retour d'information avec le candidat lors d'une réunion de | Utilisez un formulaire de retour d'information pour vous assurer que tous les points importants sont | Les commentaires négatifs peuvent décourager les candidats. | Formulez le retour d'information de manière constructive, en mettant l'accent sur les aspects |

| | | | | | | |
|---|--|---|--|--|--|---|
| | performances. | les points à améliorer. | post-évaluation. | systématiquement couverts. | | positifs et en formulant des suggestions d'amélioration réalisables. |
| 5.5. Documentati on et archivage | Tenir des registres précis du processus d'évaluation et de ses résultats. | Enregistrer les notes, les commentaires et les résultats de l'évaluation dans une base de données centrale. | Veiller à ce que toute la documentation soit conservée en toute sécurité et facilement accessible pour toute référence ultérieure. | Utiliser des systèmes d'archivage numérique pour organiser et stocker les données d'évaluation. | Une mauvaise documentation peut entraîner la perte d'informations importantes. | Mettre en œuvre des audits et des sauvegardes réguliers afin de préserver l'intégrité des dossiers d'évaluation. |
| 5.6. Décision | Décider de la réussite ou de l'échec du candidat à l'issue de l'évaluation finale. | Expliquer aux candidats retenus les points à améliorer. | Expliquer la raison de l'échec aux candidats non retenus. | Retardez la discussion sur la décision finale afin d'éviter les réactions inattendues. | Un manque de clarté dans la communication peut créer des tensions. | Établir un protocole assez formel pour informer les candidats. |
| 5.7. Procédure de recours | Mettre en place une procédure permettant aux demandeurs de faire appel des décisions d'évaluation. | Informers les demandeurs de leur droit de recours et des étapes à suivre. | Examiner la demande de recours et procéder à une nouvelle évaluation si nécessaire. | Mettre en place un comité d'appel indépendant chargé d'examiner les recours et de statuer sur ceux-ci. | Les recours peuvent prendre du temps et nécessiter des ressources importantes. | Rationaliser la procédure de recours en établissant des lignes directrices et des délais clairs afin d'assurer un traitement efficace. Accepter le recours uniquement pour des questions techniques, sans rapport avec la décision finale. |

Auto-évaluation et réflexivité

Afin d'aider les praticiens, une courte auto-évaluation est proposée pour les aider à réfléchir à leur compréhension de cette phase. Au-delà de l'auto-évaluation, cette liste pourrait également être utilisée pour engager le dialogue avec les pairs. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse, et la plupart des questions ont des réponses multiples qui dépendent du contexte :

- ✓ Quelles méthodes utilisez-vous pour vous assurer que l'évaluation finale est complète et qu'elle

reflète fidèlement les acquis d'apprentissage des candidats ?

Cette question encourage les praticiens à réfléchir à la manière de créer un processus d'évaluation complet et précis.

- ✓ Quelles méthodes utilisez-vous pour garantir que l'évaluation finale est transparente pour les candidats ?

Cette question encourage les praticiens à réfléchir à la manière de créer les meilleures conditions possibles pour une transparence totale du processus d'évaluation.

- ✓ Comment traitez-vous les divergences ou les différends qui surviennent au cours de l'évaluation finale ?

Cette question porte sur la résolution des conflits et le maintien de l'équité au cours du processus d'évaluation.

- ✓ Quelles stratégies utilisez-vous pour fournir un retour d'information constructif aux candidats après l'évaluation finale ?

Cette question incite les praticiens à réfléchir à la manière d'offrir un retour d'information utile qui peut aider les candidats à comprendre leurs performances et les domaines dans lesquels ils peuvent s'améliorer.

- ✓ Comment garantissez-vous la cohérence et la fiabilité des résultats de l'évaluation entre les différents évaluateurs, candidats et régions ?

Cette question encourage la réflexion sur la normalisation et la fiabilité du processus d'évaluation.

- ✓ Comment garantissez-vous l'équité et l'authenticité du processus d'évaluation ?

Cette question encourage la réflexion sur les fondements du processus d'évaluation.

- ✓ Quel rôle les outils et technologies numériques jouent-ils dans le processus d'évaluation finale ? Comment peuvent-ils être utilisés pour améliorer l'évaluation ? Sont-ils réalistes ?

Cette question porte sur l'intégration de la technologie pour améliorer le processus d'évaluation.

- ✓ Comment impliquez-vous les parties prenantes externes, telles que les experts du secteur ou les employeurs, dans le processus d'évaluation finale ?

Cette question incite à considérer la validation externe et la pertinence de l'évaluation par rapport aux normes du monde réel.

- ✓ Réfléchissez à une situation où un candidat n'a pas atteint les résultats attendus lors de l'évaluation finale. Comment avez-vous géré cette situation et quel soutien avez-vous apporté au candidat ?

Cette question aide les praticiens à réfléchir au soutien à apporter aux candidats qui ont des difficultés et à s'assurer qu'ils ont la possibilité de s'améliorer.

- ✓ Quelles mesures prenez-vous pour garantir que l'environnement de l'évaluation finale est propice à ce que les candidats donnent le meilleur d'eux-mêmes ?

Cette question porte sur la création d'un environnement d'évaluation optimal qui favorise la réussite des candidats.

- ✓ Comment garantissez-vous la transparence et la clarté des critères et du processus d'évaluation pour les candidats ?

Cette question encourage les praticiens à réfléchir à une communication claire et à la transparence dans le processus d'évaluation.

- ✓ Quelles pratiques d'amélioration continue mettez-vous en œuvre pour améliorer le processus d'évaluation finale au fil du temps ?

Cette question suscite une réflexion sur les améliorations et les mises à jour continues du processus d'évaluation afin d'en maintenir l'efficacité et la pertinence.

4.6.6. Certification (des acquis d'apprentissage)

| |
|--|
| Phase 6 en bref : Décision et attribution d'une certification (ou de toute autre récompense) aux candidats retenus (tableau 8) |
|--|

Raison d'être - Quel est l'objet de cette phase ? Que se passe-t-il au cours de cette phase ?

La phase 6 est la dernière du processus de VAE, au cours de laquelle les acquis d'apprentissage des candidats sont officiellement reconnus par le biais d'une certification. Cette phase est cruciale car elle fournit une validation officielle des acquis d'apprentissage des candidats, ce qui peut considérablement améliorer leurs opportunités de carrière et d'éducation. Le processus de certification garantit que les candidats qui ont démontré avec succès leurs acquis d'apprentissage reçoivent une reconnaissance officielle largement reconnue et respectée. Cette reconnaissance officielle profite non seulement aux candidats, mais elle préserve également la crédibilité et l'intégrité du système de VAE, en garantissant que les référentiels de certification sont maintenues de manière cohérente.

En outre, cette phase implique non seulement de délivrer des certifications (ou d'autres récompenses telles que des crédits en vue d'une certification, des exemptions, des certificats relatifs au marché du travail), mais aussi de s'assurer que tous les dossiers sont conservés avec précision et stockés en toute sécurité. Cette documentation méticuleuse est essentielle pour les vérifications ultérieures et pour le maintien d'un système solide d'archivage. Le fait de fournir aux candidats des certifications (ou d'autres récompenses) et un retour d'information détaillé sur leurs performances renforce la transparence et l'équité du processus de VAE. Elle comprend également des activités de suivi visant à soutenir les candidats dans leurs efforts futurs et à s'assurer qu'ils sont au courant des possibilités d'apprentissage ou de développement de carrière qui s'offrent à eux. Par conséquent, la phase 6 représente à la fois la conclusion du processus actuel de VAE et le début de nouvelles opportunités pour les candidats certifiés, dans la vie en général et sur le marché du travail en particulier.

Qui sont les acteurs clefs et que doit-on attendre d'eux ?

Dans la phase 6, les acteurs clefs sont les praticiens de la VAE, les autorités de certification et les candidats eux-mêmes. Les praticiens de la VAE sont chargés de préparer et de délivrer les documents de certification, en veillant à ce que tous les détails pertinents, tels que les acquis d'apprentissage possédés et les niveaux de certification, soient enregistrés avec précision. Ils doivent vérifier les résultats de l'évaluation pour s'assurer que toutes les normes ont été respectées avant de délivrer les certifications. Les praticiens gèrent également le processus de notification et de distribution, en veillant à ce que les candidats reçoivent leurs certificats rapidement et que tous les dossiers soient méticuleusement conservés pour référence ultérieure.

Les autorités de certification jouent un rôle essentiel dans la supervision de l'ensemble du processus de certification, en veillant à ce qu'il soit conforme aux normes nationales. Elles peuvent être

impliquées dans l'audit des procédures de certification afin de garantir la conformité et l'intégrité. Les candidats, quant à eux, sont les destinataires de la certification. On attend d'eux qu'ils examinent le retour d'information fourni, qu'ils comprennent ce qu'ils ont accompli et qu'ils utilisent la certification pour faire progresser leur carrière ou leurs objectifs de formation. Les candidats peuvent également fournir un retour d'information sur le processus de certification, ce qui permet d'améliorer les futures itérations du système de VAE.

Quels sont les avantages de cette phase : pour le système de VAE, pour la participation, pour les candidats ?

Pour le système de VAE, la phase 6 renforce la légitimité et la crédibilité de l'ensemble du processus de VAE en reconnaissant officiellement les acquis d'apprentissage des candidats. Cette phase garantit que tous les candidats retenus reçoivent une certification largement reconnue, ce qui renforce la confiance et la fiabilité du système de VAE. Des processus méticuleux d'enregistrement et de vérification garantissent également que le système de VAE peut gérer et authentifier efficacement les certifications, contribuant ainsi à sa robustesse et à son efficacité globales.

En ce qui concerne la participation, la certification fournie au cours de la phase 6 est un facteur de motivation important pour les candidats potentiels. Le fait de savoir que leurs acquis d'apprentissage antérieur peuvent être officiellement reconnus et documentés encourage un plus grand nombre de personnes à participer au processus de VAE. La promesse d'une certification formelle et reconnue ajoute une valeur significative au processus de VAE, le rendant plus attractif et crédible pour les candidats potentiels.

Pour les candidats, la phase 6 constitue la récompense ultime de leurs efforts tout au long du processus de VAE. L'obtention d'une certification valide leurs connaissances et leurs compétences, leur ouvrant les portes de nouvelles opportunités de carrière et de formation continue. Cette reconnaissance officielle peut considérablement renforcer leur confiance et leur statut professionnel. En outre, le retour d'information détaillé et le soutien de suivi fournis au cours de cette phase aident les candidats à identifier les possibilités de développement ultérieur, garantissant ainsi une croissance et une progression continues dans les domaines qu'ils ont choisis.

Principales étapes, tâches et outils

Par souci de clarté et de simplicité, cette section est présentée sous forme de tableau. Il s'agit d'une liste de contrôle conçue pour tous les pays et tous les praticiens. Par conséquent, certains points peuvent ne pas être pertinents dans tous les contextes. Il s'agit d'un outil d'orientation pour tous les praticiens afin qu'ils n'oublient aucune étape clef, plutôt qu'une liste prescrite d'actions.

Tableau 8. Phase 6 du processus VAE : Certification (des acquis d'apprentissage) en détail

| Étapes de la phase 6 | Description | Point clef | Point clef | Approche alternative | Facteurs d'entrave | Outils et astuces |
|---|--|--|--|---|--|---|
| 6.1. Préparation des documents de certification | Préparer les documents nécessaires à la certification (certification ou autre prix). | Dresser une liste des candidats qui ont suivi avec succès la procédure de VAE. | Préparer les certifications, y compris les détails des certifications obtenues (par exemple, notes, niveau). | Utilisez un modèle pour standardiser la préparation des documents de certification. | Les erreurs dans les documents peuvent retarder le processus de certification. | Vérifiez tous les détails et utilisez une liste de contrôle pour vous assurer de l'exactitude des informations. |

| | | | | | | |
|---|--|--|---|--|---|---|
| <p>6.2. Vérification des résultats de l'évaluation</p> | <p>Vérifier que tous les résultats de l'évaluation répondent aux normes requises.</p> | <p>Recouper les résultats de l'évaluation avec les critères de certification pour s'assurer que tous les critères de la norme sont respectés.</p> | <p>Vérifier l'authenticité des résultats de l'évaluation avec les évaluateurs.</p> | <p>Utiliser un système numérique pour rationaliser le processus de vérification.</p> | <p>Des dossiers d'évaluation incomplets ou inexacts peuvent entraver la vérification.</p> | <p>Maintenir une base de données d'évaluation complète et à jour.</p> |
| <p>6.3. Délivrance des certificats</p> | <p>Délivrer des certifications (ou d'autres récompenses) aux candidats qui ont satisfait aux exigences de certification.</p> | <p>Imprimer et signer les certificats pour les demandeurs éligibles.</p> | <p>Inclure des détails spécifiques tels que les acquis d'apprentissage possédés et le niveau de certification.</p> | <p>Proposer des certificats numériques qui peuvent être facilement partagés et vérifiés en ligne. Avec un code QR qui renvoie au CNC.</p> | <p>Les processus manuels peuvent prendre du temps et être sujets à des erreurs.</p> | <p>Automatiser le processus de délivrance pour garantir l'efficacité et la précision.</p> |
| <p>6.4. Notification aux demandeurs</p> | <p>Informar les candidats de la réussite de leur certification.</p> | <p>Envoyer une lettre officielle, un SMS ou un courriel pour informer les candidats de leur certification.</p> | <p>Fournir des détails sur la manière dont ils recevront leur certification et sur le moment où ils la recevront.</p> | <p>Utiliser un portail en ligne où les candidats peuvent vérifier l'état de leur certification.</p> | <p>Les notifications retardées peuvent être source d'incertitude et de frustration.</p> | <p>Assurer des notifications en temps utile grâce à des systèmes de courrier électronique automatisés.</p> |
| <p>6.5. Distribution des certificats</p> | <p>Distribuer les certificats aux candidats.</p> | <p>Organiser une cérémonie officielle pour distribuer les certificats aux candidats. La reconnaissance publique des réalisations fait partie de la stratégie de communication.</p> | <p>Envoyez les certificats par courrier électronique ou postal aux personnes qui ne peuvent pas être présentes en personne. Inviter les parties prenantes, y compris les employeurs et les membres de la famille, à la cérémonie de remise des prix.</p> | <p>Offrir aux candidats la possibilité de télécharger et d'imprimer leurs certificats à partir d'un portail en ligne. Organiser une cérémonie de remise des prix virtuelle pour les candidats qui ne peuvent pas être présents en personne.</p> | <p>Des problèmes logistiques peuvent retarder la distribution des certificats. La planification et l'organisation d'une cérémonie de remise de prix peuvent nécessiter beaucoup de ressources.</p> | <p>Planifiez le processus de distribution bien à l'avance et proposez plusieurs options pour la réception des certificats. Collaborer avec les parties prenantes pour partager les coûts et les responsabilités de l'organisation de la cérémonie.</p> |

| | | | | | | |
|----------------------------------|--|---|---|---|--|---|
| | | | | | | Collecte de fonds. |
| 6.6. Tenue de registres | Tenir des registres précis des certifications délivrées (ou d'autres récompenses). | Enregistrer tous les certificats délivrés dans une base de données centrale pour référence ultérieure. | Veillez à ce que les dossiers contiennent des informations telles que le nom du demandeur, sa certification et la date de délivrance. | Utiliser un système numérique sécurisé pour la conservation des données afin d'éviter les pertes ou les dommages. | Une tenue inadéquate des registres peut entraîner des difficultés pour vérifier les certifications à l'avenir. | Mettre à jour et sauvegarder régulièrement les dossiers afin d'en préserver l'intégrité. |
| 6.7. Suivi des demandeurs | Mener des activités de suivi avec les demandeurs certifiés. | Envoyer une enquête de suivi pour recueillir des commentaires sur le processus de VAE. Effectuer des recherches, recruter des chercheurs postdoctoraux | Fournir des informations sur les possibilités de formation continue et de développement. | Créer un réseau d'anciens élèves pour que les candidats certifiés restent engagés et informés. | L'absence de suivi peut conduire à des occasions manquées de retour d'information et d'amélioration. | Mettre en place un processus de suivi systématique pour rester en contact avec les candidats certifiés. |

Auto-évaluation et réflexivité

Afin d'aider les praticiens, une courte auto-évaluation est proposée pour les aider à réfléchir à leur compréhension de cette phase. Au-delà de l'auto-évaluation, cette liste pourrait également être utilisée pour engager le dialogue avec les pairs. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse, et la plupart des questions ont des réponses multiples qui dépendent du contexte :

- ✓ Quelles méthodes utilisez-vous pour garantir que les certifications délivrées reflètent fidèlement les acquis d'apprentissage et les réalisations des candidats ?
Cette question encourage les praticiens à réfléchir à la manière de créer des documents de certification complets et précis (certification) ou d'utiliser des documents existants.
- ✓ Quels sont les avantages et les inconvénients de l'apposition de la mention "VAE" sur la certification délivrée, indiquant que la certification a été obtenue dans le cadre du système de VAE ? Quelle serait la solution idéale dans votre pays ?
Cette question porte sur l'équité entre les détenteurs d'une certification issue du système formel d'éducation et de formation ou du système de VAE.
- ✓ Comment s'assurer que les certifications délivrées à l'issue d'un processus de VAE sont envoyées aux candidats retenus dans un délai minimum ?
Cette question encourage la réflexion sur la rapidité du processus de certification.
- ✓ Quel rôle les outils et technologies numériques jouent-ils dans le processus de certification ? Comment peuvent-ils être utilisés pour améliorer la certification ?

Cette question porte sur l'intégration de la technologie pour améliorer le processus de certification.

- ✓ Quelles pratiques d'amélioration continue mettez-vous en œuvre pour améliorer le processus de certification au fil du temps ?

Cette question suscite une réflexion sur les améliorations et les mises à jour constantes du processus de certification afin d'en maintenir l'efficacité et la pertinence.

4.7. Assurance qualité pour les pilotes - Liste de contrôle

Comme cela est déjà apparu clairement, l'élaboration de lignes directrices pour la VAE est au cœur du processus d'assurance qualité. Il est également apparu clairement que cette tâche doit être confiée à un groupe de travail composé des parties prenantes du système de VAE, une "task force" en quelque sorte.

Pendant, pour qu'un pays africain puisse continuer sur la voie de l'expérimentation pilote, il peut être utile de proposer quelques éléments structurants de l'approche de l'assurance qualité, même si le groupe de travail sur l'assurance qualité en matière de VAE n'a pas encore été désigné. Les éléments suivants ont fait leurs preuves :

- ✓ La certification après une évaluation VAE - ou des alternatives, telles que des crédits ou une certification partielle - ne devrait être attribuée que pour les acquis d'apprentissage et non pour l'expérience. La durée de l'expérience n'est pas toujours un bon indicateur de la qualité des acquis d'apprentissage.
- ✓ L'évaluation de la VAE doit être basée sur des référentiels de certification ou d'évaluation (existantes ou développées spécifiquement pour le système de VAE).
- ✓ Ce sont les candidats qui doivent décider de la certification qu'ils visent, après une phase d'information, d'orientation et de conseil de bonne qualité. Tout cela est transparent et rendu public.
- ✓ La certification délivrée à l'issue du processus de VAE doit être adaptée au contexte dans lequel elle est délivrée et reconnue.
- ✓ Les politiques, procédures et critères appliqués à l'évaluation, y compris les possibilités de recours, doivent être pleinement divulgués et mis à la disposition de toutes les parties impliquées dans le processus d'évaluation.
- ✓ Tous les praticiens du VAE participant à l'évaluation du VAE doivent suivre et recevoir une formation et un développement professionnel continu appropriés aux fonctions qu'ils exercent et aux responsabilités qu'ils assument.
- ✓ Les méthodes d'évaluation doivent être contrôlées, révisées, évaluées et réexaminées régulièrement afin de refléter l'évolution des besoins et des objectifs poursuivis, ainsi que l'état de l'art en matière d'évaluation.

Il est évident que bon nombre de ces recommandations, si ce n'est toutes, pourraient également faire partie des lignes directrices finales.

5. Études de cas dans les pays africains

Cette section présente des études de cas et des exemples de politiques de VAE dans les pays africains, leurs objectifs, leur base juridique, leurs phases et leur application concrète. Les pays africains présentés dans les études de cas sont les suivants : 1. Cap-Vert ; 2. pays de la SADC : Maurice, Mozambique, Seychelles, Afrique du Sud, Zambie et Zimbabwe.

5.1. Cap-Vert

Au Cap-Vert, la VAE est appelée "RVCC" (Reconnaissance, validation et certification des compétences). Ce terme RVCC sera utilisé tout au long de cette section.

5.1.1. Lien entre le RVCC et le CNC du Cap-Vert

Le décret-loi n° 54/2014 du 22 septembre sur la RVCC énonce la politique et les fondements conceptuels de la promotion de la validation des compétences acquises dans tous les contextes d'apprentissage. L'inclusion sociale et professionnelle, la productivité économique, la valorisation de tous les types d'apprentissage et le renforcement des parcours flexibles d'apprentissage tout au long de la vie des citoyens sont les avantages attendus d'une mise en œuvre efficace de cette politique.

"Les personnes acquièrent, grâce à leur expérience de vie, notamment dans le cadre d'activités professionnelles, des connaissances et des compétences utiles à l'exercice de nombreuses activités. Ces compétences peuvent et doivent être formellement certifiées et, si nécessaire, complétées par une formation adaptée aux besoins individuels, favorisant ainsi l'accès à des niveaux de certification plus élevés."

Source : Décret-loi n° 54/2014

La reconnaissance des compétences acquises dans différents contextes d'apprentissage et de vie est l'une des composantes statutaires du SNQ et est liée intrinsèquement à celle-ci :

| | |
|---|---|
| CNC | Cadre basé sur les acquis d'apprentissage. La primauté des acquis d'apprentissage dans la conception et l'évaluation des certifications permet l'accès aux certifications par la validation et la certification des compétences acquises. |
| CNQ | Par le droit d'acquérir n'importe laquelle des certifications enregistrées via des processus de reconnaissance, de validation et de certification des compétences acquises, conformément au cadre législatif et réglementaire. |
| Registre individuel des certifications et des compétences | Enregistre les compétences et certifications individuelles acquises et identifie les compétences manquantes pour l'obtention d'une certification donnée, contribuant ainsi à construire des trajectoires individuelles adéquates de formation. Actuellement en cours de réglementation législative. |

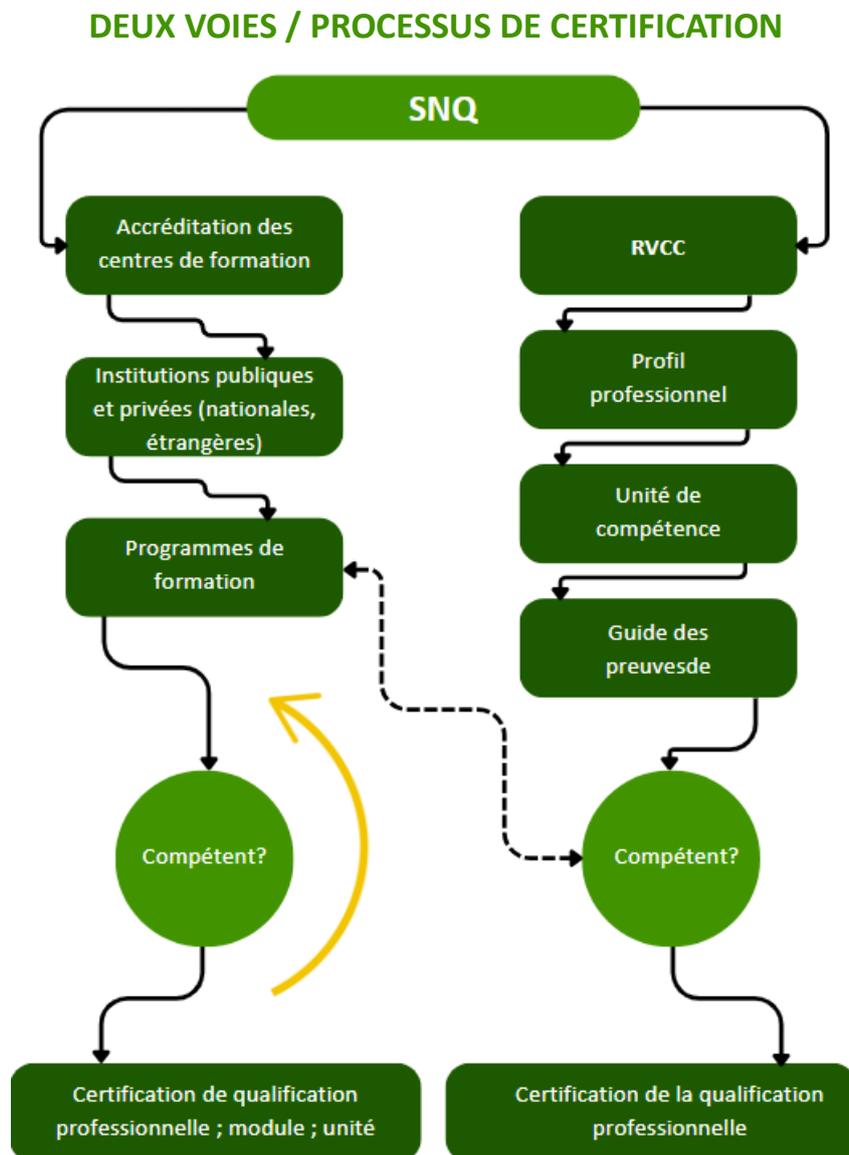
5.1.2. Organisation et mise en œuvre de la RVCC

Organisation

La RVCC est définie à l'article 3 du décret-loi n° 54/2014 comme le processus formel permettant aux individus d'obtenir la reconnaissance, la validation et la certification de leurs compétences, indépendamment de la manière et du contexte dans lesquels ces compétences ont été développées.

Le site web de l'UC-SNQ fournit de brèves informations sur le [RVCC et son organisation](#).

Figure 1 : Différentes voies vers un objectif commun - la certification des compétences dans le cadre du système national de certification.



Source : UC-SNQ : présentation au webinaire de l'ACQF du 8 mai 2020

Principales caractéristiques du système de RVCC :

- Le RVCC se concentre sur la certification professionnelle (RVCC Pro) et ne s'applique actuellement qu'aux certifications incluses dans le CNQ. Dans l'enseignement supérieur, les processus RVCC ne s'appliquent pas ; toutefois, une réflexion a déjà été entamée qui pourrait déboucher sur une prise de décision et des mesures visant à soutenir une approche RVCC adaptée à l'enseignement supérieur.

- **Groupe cible :** Personnes âgées de plus de 25 ans ayant au moins 5 ans d'expérience professionnelle.
- **Gouvernance du système :** L'UC-SNQ coordonne l'organisation, le fonctionnement et l'élaboration des référentiels de certification professionnelle et des normes d'évaluation. L'UC-SNQ supervise les entités certifiantes, les contrôle et leur apporte un soutien technique et méthodologique.
- **Accréditation :** Seules les entités de certification accréditées peuvent fournir des services du système RVCC, conformément aux exigences légales. Une expérience substantielle dans la formation professionnelle et dans les familles professionnelles ciblées fait partie des critères clefs de l'accréditation des entités de certification. L'accréditation peut être révoquée en cas de violation des exigences et obligations légales, de faible performance ou à la demande de l'entité.

La RVCC est un processus basé sur des phases qui présentent des similitudes avec les phases de validation de l'apprentissage non formel et informel définies par la recommandation de l'UE de 2012.

Au Cap-Vert, les phases du RVCC sont définies et organisées de manière à permettre aux candidats de se sensibiliser et de se préparer à l'évaluation et à la certification. Les candidats peuvent développer les compétences requises par le biais d'une formation modulaire, si nécessaire, pour obtenir la certification complète.

Étapes du processus de RVCC au Cap-Vert (article 8 du décret-loi n° 54/2014) :

| | |
|---|---|
| <p>Phase 1 : Information et orientation - première orientation des candidats sur le processus RVCC et ses instruments. Le candidat est conseillé sur la faisabilité de son dossier dans chaque cas. Cette étape débute directement auprès de l'entité de certification.</p> | <p>Phase 2 : Reconnaissance des compétences - les candidats identifient les connaissances et les compétences acquises tout au long de la vie, en appliquant une méthodologie de <i>Bilan de compétences</i>. Principaux résultats : Portefeuille professionnel individuel, rapport de l'évaluateur identifiant les compétences des candidats par unités de compétences et les activités professionnelles à valider à partir des preuves fournies.</p> |
| <p>Phase 3 : validation des compétences - évaluation des compétences en fonction des profils professionnels de la CNQ. Sur la base d'instruments d'évaluation adaptés à la nature de la compétence, par exemple, entretien technique, examen pratique. Le jury est composé d'un évaluateur et d'un représentant du secteur des entreprises (évaluateur indépendant). Résultat : Délibération du jury sur le processus de validation.</p> | <p>Phase 4 : Certification des compétences - le jury certifie que les compétences évaluées et validées ont une valeur formelle par rapport à un référentiel prédéfini. En cas de certification partielle, l'évaluateur proposent un plan de certification personnel, englobant les unités de compétence qui n'ont pas été certifiées. Avec ce plan personnel, le candidat a accès à une modalité adéquate de formation ou d'autoformation dans le cadre du SNQ. A l'issue du programme de formation, le candidat reprend le processus de RVCC.</p> |

Documents fournis par les demandeurs

- Un curriculum vitae attestant de la cohérence de l'expérience professionnelle du candidat dans le processus RVCC.
- Déclarations des employeurs confirmant l'exercice de l'activité professionnelle pendant la durée minimale requise.
- Déclarations concernant la constitution d'une activité économique dans le cas de professionnels qui exercent leur activité professionnelle pour leur propre compte.
- Autres moyens de preuve jugés nécessaires par l'entité responsable de l'élaboration du processus RVCC.

Mise en œuvre

Au Cap-Vert, le RVCC est dans sa phase initiale de mise en œuvre. En 2022, des projets pilotes de RVCC ont été lancés pour les certifications des niveaux 3, 4 et 5 de trois familles professionnelles.

En 2020-2021, l'UC-SNQ a développé des outils supplémentaires pour soutenir la mise en œuvre de la phase pilote du RVCC, par exemple : Les normes RVCC et les instruments d'évaluation ont été développés pour les certifications de la phase pilote et ont été inclus dans le CNQ.

Exemple :

- Certification professionnelle "Accueil en hébergement" : https://snq.cv/wp-content/uploads/2019/07/HRT006_4-RECEPCAO-EM-ALOJAMENTOS.pdf
- Norme RVCC pour cette même certification professionnelle : https://snq.cv/wp-content/uploads/2022/07/Referencial-RVCC-Pro_Rece%C3%A7%C3%A3o-em-Alojamentos.pdf
- Les normes RVCC publiées dans le CNQ sont (accès : 27/02/2023) :

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| HRT003/4 : Cuisine | HRT003/3 : Service de nourriture et de boissons | HRT004/5 : Guide touristique | HRT006/4 : Réception dans les hôtels / hébergements | IMA006/3 : Plomberie et installation dans le bâtiment | AGE002/4 : Services administratifs et service à la clientèle |
|  |  |  |  |  |  |

Aperçu des principales réalisations de la mise en œuvre du projet pilote :

- La RVCC est régie par un manuel spécifique qui peut être consulté.
- En 2022, l'expérimentation du RVCC a été lancée dans trois certifications professionnelles : Plomberie et installation du bâtiment (niveau 3), Métiers de bouche (niveau 3), Services administratifs et à la clientèle et usagers (niveau 4). Résultat : 48 candidats certifiés.
- La deuxième expérience pilote de RVCC a débuté en 2022, dans la famille professionnelle de l'hôtellerie-restauration et du tourisme pour les certifications professionnelles suivantes : services de restauration (niveau 3), pâtissier (niveau 3), cuisine (niveau 4), guide touristique (niveau 5), réceptionniste d'hôtel (niveau 4) avec un total de 118 inscrits dans le processus au début de 2023. L'objectif fixé pour 2023 est de certifier 400 candidats.

- Environ 50 conseillers et des évaluateurs pour la mise en œuvre du processus RVCC ont déjà été formés.
- Le processus est mis en œuvre dans des centres agréés tels que l'école d'hôtellerie, le CERMI et d'autres.
- Le coût de la procédure RVCC est de 29 000 dollars (Cap-Vert) par candidat (environ 262 euros). Il est actuellement cofinancé par les candidats et le gouvernement.

La forte demande de RVCC nécessite davantage de ressources

Les données statistiques de septembre à décembre 2022 publiées dans le rapport du GAO indiquent que la demande de RVCC a dépassé l'offre de services RVCC. Ainsi, en septembre, sur un total de 463 candidats, seuls 4 % (18 personnes) ont obtenu la certification. Ces chiffres ne sont pas encore définitifs. En effet, il est nécessaire d'attendre les données de la deuxième expérience pilote (tableau 7) et les données définitives jusqu'en décembre 2022 doivent être prises en compte.

L'UC-SNQ et les entités partenaires du RVCC sont conscientes de la nécessité de rationaliser et d'allouer davantage de ressources à la mise en œuvre des processus du RVCC avec les candidats inscrits. On s'attend à ce que la participation d'entreprises privées intéressées, y compris des entités du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme, puisse apporter un soutien technique et matériel important aux évaluations pratiques, faciliter les processus et encourager les candidats à se consacrer aux activités et aux procédures du processus d'évaluation et de certification.

Tableau 9 : Nombre de candidats au RVCC et de certificats de certification professionnelle délivrés. Par âge et par sexe - janvier à septembre 2022

| | 25-35 ans F | 25-35 ans M | 36+ ans F | 36+ ans M | M | F | Total |
|--|-------------|-------------|-----------|-----------|-----|-----|-------|
| Nombre de candidats | 181 | 174 | 56 | 52 | 237 | 226 | 463 |
| Nombre de certifications professionnelles | 0 | 5 | 1 | 12 | 17 | 1 | 18 |
| % de la certification | 0% | 3% | 2% | 23% | 0% | 8% | 4% |

Source : IEFP, EHTCV

Source : Rapport du GAO : Rapport du GAO. Page 12.

5.1.3. Enseignement supérieur

Les options et mesures RVCC n'existent pas encore en pratique dans l'enseignement supérieur. Mais la réflexion sur ce sujet a commencé. Le cadre juridique n'est pas encore en place. En attendant, le système de crédits peut être le principal outil pour soutenir la RVCC dans l'enseignement supérieur, comme le prévoit la législation existante :

- Reconnaissance des acquis : les établissements d'enseignement reconnaissent, par le biais du système de crédits, les compétences professionnelles et la formation post-secondaire des candidats et des étudiants inscrits, grâce à des modalités d'accès spéciales, qui doivent être définies dans un texte juridique spécifique.

5.1.4. Base juridique, politique et technique de la RVCC au Cap-Vert

Acte juridique principal :

- ✓ Décret-loi n° 54/2014 du 22 septembre. Réglemente le système de reconnaissance, de validation et de certification des compétences professionnelles acquises et développées tout au long de la vie, notamment dans le cadre du travail. À l'adresse : <https://kiosk.incv.cv/1.1.56.1903/>

Autre législation pertinente :

- ✓ Décret-loi n° 13/2018 du 7 décembre. Révise les bases du système éducatif. https://minedu.gov.cv/media/orientacao/2020/10/06/Decreto-legislativo_n%C2%BA_13_2018_LBSE.pdf
- ✓ Le décret-loi n° 4/2018 du 10 janvier établit le nouveau régime juridique du SNQ. <https://kiosk.incv.cv/V/2018/1/10/1.1.4.2461/>
- ✓ Décret-loi n° 7/2018 du 7 février, réglemente l'organisation et le fonctionnement de l'UC-SNQ. <http://iefp.cv/wp-content/uploads/2018/08/Regula-o-Funcionamento-UC-SNQ.pdf>
- ✓ Ordonnance conjointe n° 9/2020 du 17 février, ministère des finances et ministère de l'éducation, établissant la structure et l'organisation de la CNQ. http://iefp.cv/wp-content/uploads/2020/02/bo_20-02-2020_20-CNQ-e-QNQ.pdf
- ✓ L'ordonnance conjointe n° 10/2020 du 17 février, du ministère des finances et du ministère de l'éducation, régit le CNC. http://iefp.cv/wp-content/uploads/2020/02/bo_20-02-2020_20-CNQ-e-QNQ.pdf
- ✓ UC-SNQ, SNQ, Guide des procédures - Méthodologie pour l'élaboration des certifications professionnelles. Non publié.

Conseils méthodologiques

- ✓ UC-SNQ, Guide d'aide à l'opérationnalisation des processus de RVCC professionnel, mars 2016. <http://docplayer.com.br/65626641-Operacionalizacao-de-processos-de-rvcc-profissional.html>
- ✓ UC-SNQ, Processus de reconnaissance, de validation et de certification des compétences professionnelles, mars 2013 <http://docplayer.com.br/49553365-Processo-de-reconhecimento-validacao-e-certificacao-de-competencias-profissionais.html>

5.2. La VAE dans le contexte des États membres de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC)

5.2.1. Dans le cadre de la SADC

Cette section présente six études de cas de mise en œuvre de la VAE dans des pays de la SADC, illustrant les similitudes dans les objectifs, les concepts et les principes, ainsi que la diversité dans certains aspects de la mise en œuvre. Ces pays sont les suivants : Maurice, Mozambique, Seychelles, Afrique du Sud, Zambie et Zimbabwe.

5.2.2. Au niveau régional

La SADC a adopté en 2016 des lignes directrices pour la VAE, qui constituent une recommandation pour les États membres.

Ces lignes directrices proposent un processus en six étapes, comme suit :

- 1 Informations et conseils
- 2 Enregistrement administratif
- 3 Éligibilité
- 4 Évaluation
- 5 Appel
- 6 Certification

5.2.3. Au niveau national

Dans la SADC, de nombreux pays ont adopté ou sont en train d'adopter des politiques et des lignes directrices en matière de VAE et, surtout, progressent dans la fourniture de services de VAE. Les systèmes et les expériences en matière de VAE se trouvent à différents stades de développement et de consolidation, et quelques exemples peuvent être mentionnés :

- Le Malawi a adopté en 2018 un ensemble de documents sur la VAE pour faciliter la mise en œuvre, notamment des lignes directrices, un manuel de procédure, un guide pour les évaluateurs, des lignes directrices pour les candidats et un formulaire de candidature. La VAE est plus active dans le secteur de l'EFTP.
- Maurice (MQA) a modifié les lignes directrices en matière de VAE en 2016 et les services de VAE pour les particuliers sont accessibles gratuitement.
- Le Mozambique (ANEP) a adopté l'acte juridique VAE (SRCA) et les règlements VAE en 2021 et a commencé la mise en œuvre avec des actions pilotes pour former et certifier les professionnels VAE, certifier les centres VAE et déployer des processus VAE pour les individus. Des informations sur les textes juridiques VAE, la Méthodologie d'accompagnement de la mise en œuvre et la liste des centres VAE agréés sont accessibles sur [le site de l'ANEP](#).
- La Namibie est l'un des premiers pays de la SADC à avoir adopté la politique VAE, en 2010.
- Les Seychelles ont approuvé et mis en œuvre la [politique nationale de reconnaissance des acquis](#) (2017), soutenue par les [lignes directrices nationales pour la mise en œuvre de la reconnaissance des acquis](#) (2017).
- L'Afrique du Sud a modifié sa politique et ses critères en matière de VAE. Elle dispose d'une expérience, d'une expertise technique et de données substantielles de longue date à partager.
- La Zambie a adopté la politique et les critères pour la VAE (ZAQA, 2016). Dans l'EFTP, la mise en œuvre est dirigée par la TEVETA pour plusieurs secteurs, tels que l'exploitation minière, le tourisme, l'agriculture et le secteur de la construction. Dans l'enseignement supérieur, la VAE est appliquée pour accorder des dispenses de poursuite d'études.
- Dès 1984, par le biais de la loi sur la planification et le développement de la main-d'œuvre [28:02], modifiée en 2021, le Zimbabwe a adopté un ensemble de documents relatifs à la VAE pour en faciliter la mise en œuvre, notamment des lignes directrices, un manuel de procédure, un guide des évaluateurs, des lignes directrices pour les candidats et un formulaire de candidature. L'enseignement universitaire dispose d'un système d'entrée à maturité comme forme de VAE, mais le secteur de l'EFTP dispose d'un système VAE plus actif.

5.2.4. Cas nationaux dans le contexte de la SADC

Compte tenu de l'importance de la VAE dans le contexte socio-économique de la SADC, ce bref aperçu est complété par des études cas nationaux, qui illustrent les objectifs communs, la contextualisation et les efforts remarquables déployés au niveau national pour développer, renforcer et mettre en œuvre des politiques aussi fondamentales que la VAE.

Les études de cas nationaux présentés dans cette section sont les suivants : Maurice, Mozambique, Seychelles, Afrique du Sud, Zambie et Zimbabwe. Les principales sources utilisées sont : informations, actes juridiques, rapports publiés sur les sites web des autorités nationales de certification respectives, autorités chargées de l'EFTP et notes techniques rédigées par des experts nationaux.

L'ACQF-II exprime sa sincère gratitude à M. Ramesh Ramdass et à l'équipe du MQA (Maurice), à M. Aurélio Leopoldo Santos et à M. Ida Alvarinho (Mozambique), à Mme Fiona Ernesta et à l'équipe du SQA (Seychelles), à Mme Nadia Starr et à l'équipe du SAQA (Afrique du Sud), à Mme Mercy Ngoma et à M. Fidelis Cheelo et à l'équipe du ZAQA (Zambie), ainsi qu'à M. Wisdom Simon Mtisi (Zimbabwe) pour les informations générales et les détails spécifiques qu'ils ont partagés sur la VAE dans leurs pays respectifs. Ainsi que Wisdom Simon Mtisi (Zimbabwe) pour les informations générales, les points de vue et les détails spécifiques partagés sur la VAE dans leurs pays respectifs.

Maurice



La mise en œuvre de la VAE relève de l'Autorité mauricienne des certifications (MQA), conformément aux dispositions de la loi mauricienne sur les certifications de 2001, qui vise à "reconnaître et valider les compétences à des fins de certification obtenues en dehors des systèmes formels d'éducation et de formation". Pour la certification, la VAE prend en compte à la fois la reconnaissance de l'apprentissage accrédité et la reconnaissance de l'apprentissage expérientiel antérieur. La VAE constitue une voie alternative pour obtenir une certification valorisée. La VAE est gratuite pour les candidats.

Le CNC a été le principal vecteur de promotion de la VAE à Maurice. Le cadre vise explicitement à reconnaître tous les acquis d'apprentissage, quel que soit le contexte spécifique dans lequel ils ont été obtenus, y compris l'apprentissage antérieur. Pour ce faire, il établit un point de référence national unique pour la VAE, les acquis d'apprentissage, les voies alternatives d'accès aux certifications et un système de certifications plus flexible et intégré. Le rôle de l'Autorité est d'encourager le développement de processus de reconnaissance de l'apprentissage antérieur et de promouvoir sa coordination et son harmonisation.

Les [lignes directrices sur la reconnaissance de l'apprentissage antérieur](#), modifiées en 2016, définissent les objectifs, le champ d'application et les phases de la VAE.

Les avantages potentiels de la VAE ne se limitent pas aux candidats.

- Les employeurs, par exemple, peuvent bénéficier de la VAE pour des raisons de rentabilité. Elle permet aux employeurs de faire progresser les travailleurs dans lesquels ils ont investi au fil des ans et qui possèdent les compétences et l'expérience nécessaires pour un emploi.
- Les gouvernements, quant à eux, peuvent utiliser la VAE pour améliorer le profil éducatif de leur main-d'œuvre 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, l'économie des pays et la société.

Processus de VAE à Maurice - Le cadre national de VAE

Le modèle mauricien actuel de VAE, depuis sa conception jusqu'à sa mise en œuvre, repose sur les différentes phases, à savoir la pré-candidature, la pré-sélection, la facilitation et l'évaluation.

Tableau 10 : Processus de VAE à Maurice - phases

| Première étape | Pré-demande | Le candidat reçoit des informations sur le processus de VAE. |
|-----------------|--------------|--|
| Deuxième étape | Présélection | Le candidat soumet sa demande et identifie la certification pour laquelle la VAE sera revendiquée. |
| Troisième étape | Facilitation | Un facilitateur guide le candidat VAE dans la préparation de son portfolio. |
| Quatrième étape | L'évaluation | Le candidat est évalué par rapport aux normes des unités des certifications sélectionnées. |

La VAE est proposée pour les certifications basées sur les normes d'unités. Différents ensembles de stratégies de VAE sont proposés pour les niveaux 2-3, les niveaux 4-5 et les niveaux 6. À ce stade, la VAE est limitée au niveau 6 du CNC.

Ces stratégies sont liées à un groupe cible spécifique, ce qui renforce la fiabilité et la validité du système et, ainsi la confiance. Le principe qui prévaut tout au long du processus de VAE est l'équité envers le candidat et l'apprentissage continu.

Mozambique



En 2020 et surtout en 2021, le Mozambique a progressé dans la mise en place du Système de reconnaissance des compétences acquises (SRCA), qui correspond à la VAE. Le décret et le règlement d'application ont été approuvés en 2021 et un projet pilote a été mis en œuvre - avec 25 candidats certifiés, des professionnels de la VAE formés et quatre centres VAE accrédités. Des informations sur les textes juridiques relatifs à la VAE, la méthodologie de mise en œuvre et la liste des centres VAE accrédités sont disponibles sur [le site web de l'ANEP](#).

Parmi les quatre modalités de formation professionnelle, la loi n° 18/2018 sur le système éducatif national reconnaît la modalité de la formation extra-institutionnelle, c'est-à-dire l'apprentissage acquis en dehors des institutions de formation et des écoles. En complément, la loi sur l'enseignement professionnel n° 6/2016 (articles 15 et 16) reconnaît la possibilité de reconnaître et d'attribuer une valeur à l'apprentissage acquis en dehors des cadres formels de formation (institutions), à condition que cet apprentissage soit aligné sur les normes de compétence du cadre national des certifications professionnelles ([Quadro Nacional de Qualificações Profissionais - QNQP](#)).

Le PQNV valide et certifie l'apprentissage obtenu en dehors des institutions de formation et permet l'accès à des cours offerts par le système de formation formel. Avec l'adoption et la publication du [décret no. 58/2021](#) du 17 août 2021, le nouveau SRCA a reçu un statut juridique et le règlement SRCA correspondant a été adopté. La SRCA s'applique à l'enseignement et à la formation professionnels, et non aux autres sous-systèmes du système éducatif national.

Les objectifs de la SRCA sont les suivants

- ✓ réglementer et faciliter la certification des aptitudes et des compétences issues de l'ATLV ;
- ✓ accroître l'employabilité de la population en rendant visibles et en formalisant les aptitudes et les compétences acquises dans le cadre de l'ATLV ;
- ✓ soutenir la formation continue des personnes qui ont abandonné l'éducation et la formation ;
- ✓ la reconnaissance sociale et formelle des aptitudes et des compétences acquises dans le cadre de l'ATLV ;
- ✓ augmenter l'offre de professionnels qualifiés et certifiés ;
- ✓ soutenir le développement des carrières professionnelles et la progression au sein des organisations et des services.

Les principes et mécanismes du SRCA s'appliquent à tous les processus de reconnaissance des compétences acquises (RCA) dans le cadre de l'ATLV, dans des contextes de travail et d'apprentissage non formel et informel.

Principales caractéristiques du SRCA :

- ✓ Population éligible : personnes âgées de 18 ans et plus, ayant au moins trois ans d'expérience professionnelle avérée dans un domaine lié à la certification cible du processus d'ACR.
- ✓ Le SRCA est étroitement lié au QNQP, par l'utilisation obligatoire des référentiels de certification enregistrées dans le [Catalogue national des certifications professionnelles](#) (CNQP).
- ✓ Les processus de RCA sont menés uniquement par des centres RCA qui doivent être accrédités par l'organisme de réglementation de l'enseignement et de la formation professionnels. Ces centres peuvent être des établissements de l'EFTP, des entreprises et des institutions publiques et privées. L'accréditation est valable pour une durée maximale de 5 ans et peut être renouvelée sur demande et après vérification de toutes les conditions d'accréditation.
- ✓ Assurance qualité de l'évaluation et de la validation des aptitudes et des compétences des candidats, telles que définies dans le règlement de la RCA.
- ✓ Phases de la RCA : évaluation, validation et certification des aptitudes et compétences acquises.
- ✓ Les certificats obtenus via une RCA sont identiques à ceux obtenus à l'issue d'une formation formelle.
- ✓ Les candidats peuvent obtenir une certification totale ou partielle (module), en fonction des résultats de l'évaluation.

[L'arrêté approuvant le règlement SRCA](#) a été publié au Bulletin de la République n° 243 le 16/12/2021. Le règlement établit les normes et les procédures de mise en œuvre du SRCA. Il s'agit du processus d'autorisation et d'accréditation des centres RCA, de l'enregistrement et la sélection des candidats, des

principes et procédures d'évaluation, de vérification, de validation et de certification des compétences acquises. La validation correspond au contrôle de la qualité du processus d'évaluation. Il est effectué par un jury qui vérifie et confirme la proposition de certification et valide le processus. Les candidats peuvent être certifiés pour une certification complète ou des unités de cette certification. Les certificats sont délivrés par l'institution responsable de la supervision du secteur de l'enseignement et de la formation professionnels.

L'opérationnalisation du SRCA a commencé en 2021, avec la formation et la certification des professionnels du SRCA, et la poursuite de l'accréditation des centres RCA dans lesquels ces professionnels opèrent. La mise en œuvre du projet pilote RCA a concerné 45 candidats et une certification dans l'une des trois professions : électricien, plombier ou soudeur.

Résultats du premier projet pilote RCA au Mozambique :

- Élaboration des normes de la RCA en cinq certifications
- Formation de professionnels RCA : 14 formateurs formés à la RCA (8 ont été certifiés),
- Accréditation de 4 centres RCA
- Mise en œuvre des processus RCA : 45 candidats dans une certification dans l'une des trois professions : électricien, plombier ou soudeur. Un groupe de 25 candidats a été certifié : 11 en plomberie, 7 en soudure oxyacétylénique, 7 en électricité.

Les enseignements tirés de cette phase serviront de base aux prochaines étapes pour l'amélioration et de l'intégration du SRCA en Mozambique.

Seychelles



L'Autorité des certifications des Seychelles (SQA) a adopté en 2017 une "[Politique nationale de VAE](#)" révisée et des "[Directives nationales pour la mise en œuvre de la VAE](#)". La politique de VAE (2017) s'appuie sur le manuel et les lignes directrices pour la reconnaissance des acquis (2009) qui consistaient en des documents de politique et de procédure sur la conceptualisation, le développement et les processus de mise en œuvre de la VAE.

La nouvelle politique nationale (2017) clarifie davantage la VAE en tant que concept et permet des processus de mise en œuvre. Le document VAE Guidelines doit être lu conjointement avec le document Policy, pour servir de référence à toutes les organisations et personnes impliquées dans le développement de modèles de VAE, de pratiques de mise en œuvre et d'évaluation, et de processus de soutien aux apprenants. Les lignes directrices sont importantes pour les praticiens de la VAE, ainsi que pour les prestataires et les apprenants, afin de leur permettre de comprendre la valeur de la VAE en termes de certifications, sa possibilité d'accroître l'accès, et les avantages de la reconnaissance de tous les types d'apprentissage, comme le suggèrent les réglementations du cadre national des certifications des Seychelles.

Objectifs

Les objectifs de la politique nationale en matière de VAE pour le développement et la mise en œuvre de la VAE sont les suivants :

- A** Faciliter l'accès à la poursuite des études et aux possibilités d'apprentissage tout au long de la vie, le transfert et l'obtention de crédits menant à la certification, au sein du cadre national des certifications (CNC), en promouvant essentiellement l'égalité d'accès et des chances pour tous les apprenants ;
- B** La poursuite du développement, de la mise en œuvre et de l'intégration de la VAE, y compris ses ressources, sa mise en œuvre efficace et l'assurance de la qualité ;
- C** Développement d'une compréhension commune du fait que la VAE est une réalité aux Seychelles, qu'elle existe déjà et qu'elle peut être utilisée si nécessaire pour répondre aux besoins en ressources humaines et aux compétences rares ;
- D** Fournir un moyen crédible de valider et de certifier les connaissances, les aptitudes et les compétences ;
- E** Fourniture d'une base pour l'élaboration du document national de lignes directrices de la SQA en matière de VAE ;
- F** Création d'un mécanisme permettant aux candidats potentiels, qui peuvent être des apprenants tout au long de la vie ou des demandeurs d'emploi potentiels, d'obtenir des certifications et/ou de faire valider leurs connaissances, aptitudes et compétences dans le cadre d'une certification ;
- G** Reconnaissance des rôles et fonctions du SQA, des ministères, des employeurs, des organismes professionnels, des prestataires publics et privés et des praticiens de la VAE dans la mise en œuvre de la VAE dans l'ensemble du système d'éducation et de formation.

Avantages

La VAE peut améliorer l'employabilité, la mobilité, l'apprentissage tout au long de la vie, l'inclusion sociale et l'estime de soi. Les principaux moteurs et avantages de la VAE sont les suivants :

- A** Reconnaître et valider l'apprentissage antérieur, l'expérience, les connaissances, les aptitudes et les compétences acquises dans le cadre du travail ou des expériences de vie, de la formation non formelle antérieure et des ateliers ;
- B** L'obtention de crédits formels pour l'apprentissage, quel que soit le lieu où l'apprentissage a été réalisé ;
- C** Permettre aux personnes qui ont acquis une expérience significative dans un domaine particulier de se voir offrir la possibilité d'obtenir une certification formelle ;
- D** Encourager l'apprentissage tout au long de la vie afin de créer une main-d'œuvre compétente et adaptable, capable de relever les défis d'un marché du travail en évolution rapide et de remédier aux pénuries et aux déficits de compétences ;
- E** Favoriser l'employabilité et donc des emplois de plus en plus décents ;
- F** Améliorer l'efficacité et la flexibilité des systèmes éducatifs en permettant des parcours d'apprentissage alternatifs - apprentissage sur le lieu de travail, non formel et informel - et en accélérant l'acquisition des certifications ;

- G** Établir des lignes directrices et des mécanismes d'assurance qualité clairs et crédibles au sein des établissements d'enseignement et de formation, sous la supervision du SQA ;
- H** Veiller à ce que les ressources nécessaires à la mise en œuvre de la VAE soient suffisantes et durables ;
- I** S'attaquer aux obstacles à la mise en œuvre de la VAE, qu'ils soient d'ordre relationnel (entre les établissements et entre les établissements et les lieux de travail), liés aux ressources ou d'ordre législatif ;
- J** Reconnaître qu'il existe différents types de processus de VAE, différentes finalités pour la VAE et différents modèles d'évaluation de la VAE.

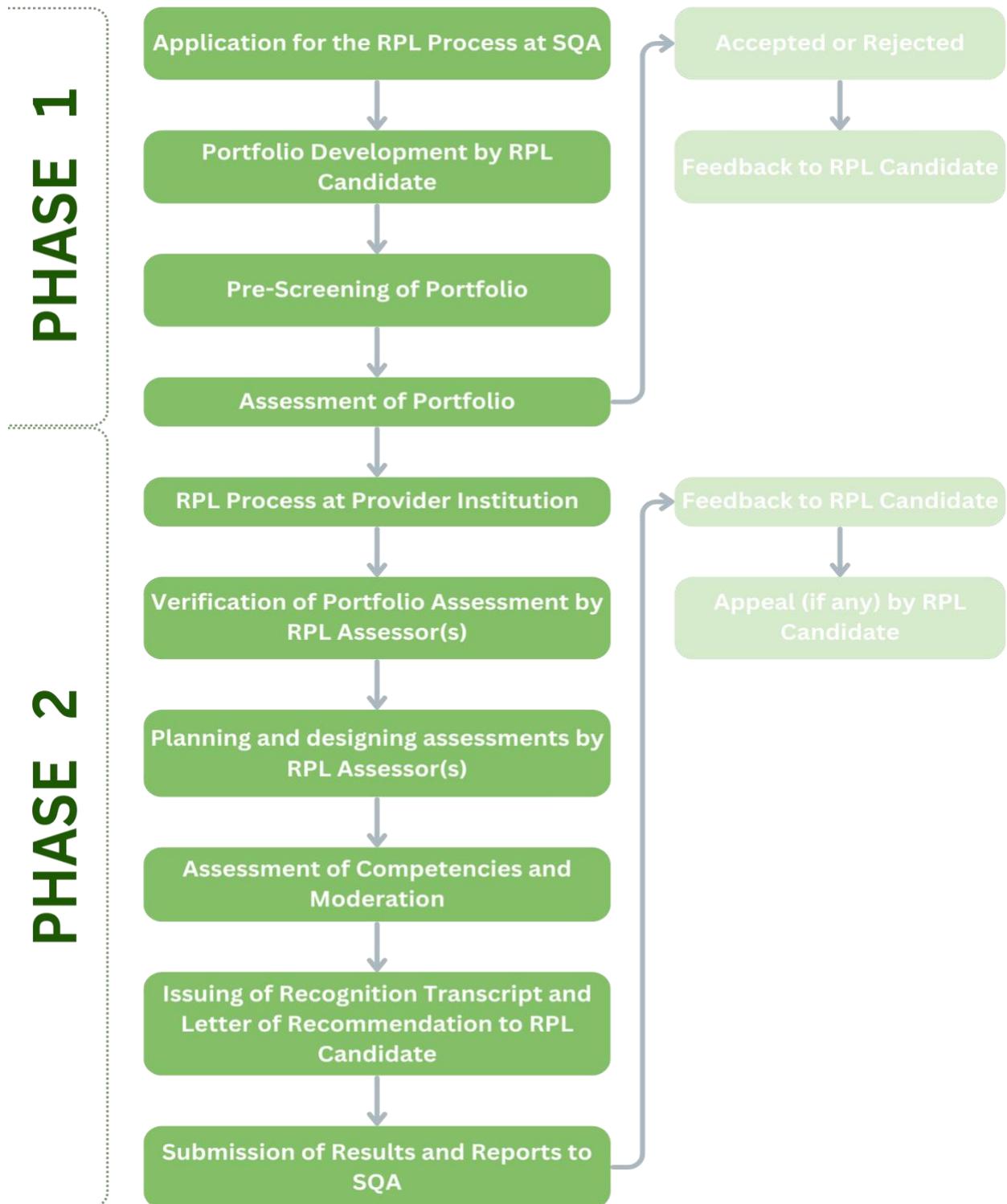
La VAE a plusieurs objectifs, à savoir

- A** le développement personnel en obtenant des crédits en vue d'une certification ;
- B** la progression dans un programme d'apprentissage ;
- C** qui cherchent à être acceptés dans des études supérieures ;
- D** la promotion et l'amélioration des salaires ;
- E** changer d'orientation professionnelle ;
- F** répondre aux exigences de l'emploi actuel ;
- G** répondre aux exigences réglementaires de certains secteurs en matière d'emploi de personnes qualifiées.

La coordination nationale de la mise en œuvre de la VAE aux Seychelles est assurée par le SQA.

La SQA coordonne la mise en œuvre si la VAE représente plus de 25 % des compétences d'une certification. Pour la VAE représentant moins de 25 % d'une certification, la SQA assure la qualité du processus mis en œuvre par le prestataire.

Tableau 11 : Processus de VAE aux Seychelles x



Source : Lignes directrices nationales pour la mise en œuvre de la VAE, Seychelles (2017 : 30)

Afrique du Sud



Depuis sa création, le CNC sud-africain prévoit l'obtention de certifications et de certifications partielles par le biais de la VAE. La politique nationale et les critères pour la mise en œuvre de la reconnaissance de l'apprentissage antérieur ont été [modifiés](#) en mars 2019.

- Loi 67 de 2008 sur le CNC (également loi 58 de 1995 sur le SAQA)
- Politique de coordination de la VAE du DHET (2016)
- [SAQA National Policy and Criteria for the Implementation of VAE \(amendé en mars 2019\)](#) ; (également 2002, 2013, 2016)
- Politiques des conseils de la qualité en matière de VAE dans les sous-cadres du CNC
- La VAE en tant qu'outil de parcours d'apprentissage flexible (FLP)

On distingue deux formes principales de VAE, l'une visant à fournir des voies d'accès alternatives aux programmes d'apprentissage, aux titres professionnels, à l'emploi et à la progression de carrière, et l'autre visant à permettre l'obtention de crédits en vue d'une certification ou d'une certification partielle enregistrée sur le CNC. La [politique ministérielle de coordination de la VAE](#) prévoit la coordination et le financement de la VAE. Elle précise et responsabilise la SAQA et les conseils de qualité pour qu'ils remplissent leurs rôles en matière de VAE, comme le stipule la loi sur le CNC.

Depuis 2014, date à laquelle la soumission des données est devenue obligatoire, l'Autorité sud-africaine des certifications (SAQA) a déployé des efforts systématiques pour sensibiliser les parties prenantes du CNC à cet aspect et pour permettre le chargement des données VAE dans la base de données des dossiers des apprenants nationaux (NLRD). Bien que l'on sache qu'il y a eu beaucoup plus de cas de VAE réussis que de cas enregistrés, le nombre de VAE soumis augmente au fil du temps. Au moment de la rédaction du présent rapport, le nombre d'apprenants ayant obtenu une ou plusieurs certifications partielles par le biais de la VAE s'élevait à 87 915, les enregistrements de certifications partielles obtenues par le biais de la VAE s'élevant à 610 956. En Afrique du Sud, la VAE est réalisée et délivrée de manière globale, ce qui inclut les principes et les processus par lesquels les connaissances et les compétences antérieures d'une personne sont rendues visibles, médiatisées et évaluées, et nécessite l'implication de l'ensemble des parties prenantes du CNC.

Les priorités de l'Afrique du Sud pour l'avenir en ce qui concerne la VAE englobent une série d'aspects et de questions, en particulier :

- ✓ Cartographier/développer des parcours d'articulation pour un plus grand nombre de secteurs
- ✓ Faire passer les bonnes pratiques à l'échelle nationale
- ✓ Renforcer la communication et l'échange d'informations
- ✓ Financement réservé aux VAE/ FLP
- ✓ Développer l'EFTP, le CET et les certifications de niveau 5 du CNC (UPSET)
- ✓ Comblent les lacunes en matière de données

- ✓ Améliorer :
- l'articulation par le biais des programmes d'études
 - la flexibilité des systèmes de gestion
 - l'aide aux étudiants dans les FLP
 - des modes de prestation flexibles
 - partage des bonnes pratiques

Tableau 11 : Aperçu des initiatives nationales en matière de VAE dans différents secteurs

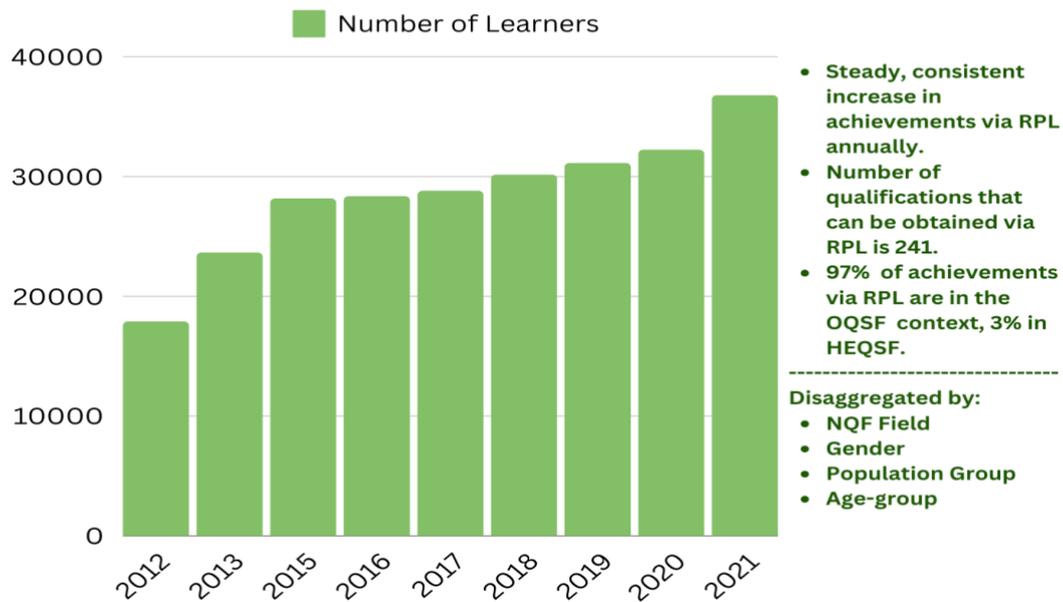
| Secteur agricole | Secteur de l'alimentation et des boissons (FoodBev) |
|---|---|
| Artisan VAE (APRL) | Association de l'industrie maritime SA (MIASA) |
| Secteur bancaire | Organe national de modération des artisans (ONMA) |
| Services correctionnels | Rand Water |
| Association démocratique des infirmières et infirmiers de l'Afrique du Sud (DENOSA) | Société de gestion du trafic routier (RTMC) |
| Ministère de la défense (DoD) | Service de police sud-africain (SAPS) |
| Département de l'administration du service public (DPSA) | Association sud-africaine des entraîneurs sportifs (SASCA/SASCOC) |
| Département du développement social (DSD) | Agence nationale des technologies de l'information (SITA) |
| Département des transports (DoT) | Secteur du travail à hauteur d'homme (IWH) |
| Conseil de l'éducation et des relations du travail (ELRC) | Éducation des travailleurs (Collège des travailleurs) |

E-TV

Source : [Présentation de la SAQA lors du webinaire de l'ACQF sur l'apprentissage par les pairs, 24/03/2022.](#)

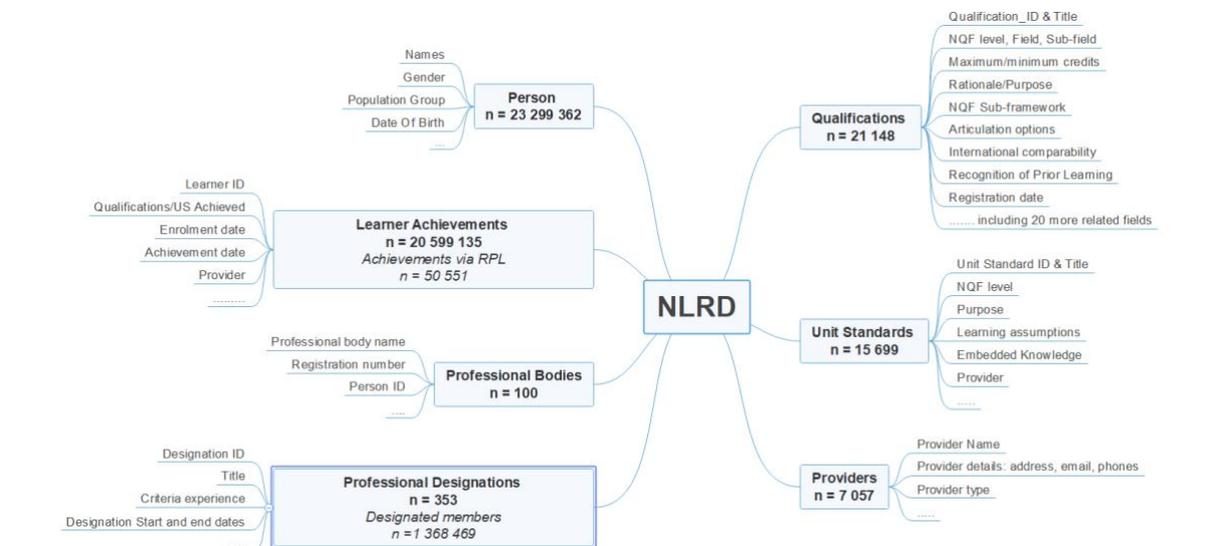
Figure 1 : Données sur la VAE en Afrique du Sud - Résultats de la VAE

Achievements via RPL



Source : [Présentation de la SAQA lors du webinaire de l'ACQF sur l'apprentissage par les pairs](#), 24/03/2022.

Figure 2 : Données sur la VAE en Afrique du Sud - Résultats de la VAE dans le contexte de la base de données des dossiers des apprenants nationaux (NLRD). Données au 01/05/2024.



Source : SAQA : SAQA. E-mail. 01/05/2024

Le nombre de réalisations via VAE était de 50 551, sur un total de 20 599 135 enregistré dans le NLRD.

L'étude de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur l'apprentissage tout au long de la vie, à laquelle ont participé plus de 20 pays, a placé l'Afrique du Sud dans un groupe de seulement 5 pays au "stade 5 sur 7", ce qui signifie que le pays possède des "îlots

de bonnes pratiques en matière d'apprentissage tout au long de la vie". Plus d'informations : [ACQF Mapping - rapport national Afrique du Sud \(2020\)](#).

Zambie



La création de l'Autorité zambienne des certifications est étayée par la [loi n° 13 de 2011 sur l'Autorité zambienne des certifications \(The Zambia Certifications Authority Act No. 13 of 2011\)](#).

Selon la loi ZAQA, les objectifs sont les suivants : créer un cadre national unique et intégré pour les acquis d'apprentissage ; faciliter l'accès à l'éducation, à la formation et aux parcours professionnels, ainsi que la mobilité et la progression au sein de ceux-ci. Pour ce qui concerne la VAE, ZAQA... :

- ... élabore et met en œuvre une politique et des critères, en consultation avec les organismes compétents de délivrance des diplômes et d'assurance qualité, pour l'évaluation, la reconnaissance de l'apprentissage antérieur, l'accumulation et le transfert de crédits, afin d'atteindre les objectifs du cadre zambien des certifications.
- ... reconnaît et valide les compétences à des fins de certification obtenues en dehors des systèmes formels d'éducation et de formation ;
- ... reconnaît et valide les compétences à des fins de certification obtenues en dehors du pays.

Le ZAQA a publié en 2016 la "[politique et les critères de reconnaissance des acquis en Zambie](#)", qui définit la politique et les critères de reconnaissance des acquis dans le cadre des certifications zambiennes. Les principes et procédures de reconnaissance des acquis sont décrits et destinés à être utilisés par les autorités compétentes et le grand public, tels que définis par la loi ZAQA. Ce document doit être lu conjointement avec les descripteurs de niveau du Cadre zambien des certifications.

L'objectif de la reconnaissance des acquis en Zambie est de permettre aux apprenants qui n'ont pas pu suivre un enseignement formel, mais qui ont réussi à acquérir une expérience significative dans un domaine particulier, de se voir offrir la possibilité d'obtenir une certification ou d'améliorer une certification existante, qui peut se situer à n'importe quel niveau d'éducation et de formation. Cette politique reconnaît des équivalences plutôt qu'une correspondance précise entre l'expérience et l'apprentissage académique. L'évaluation de l'apprentissage par l'expérience, la prise en compte des compétences pertinentes et des équivalences contenues dans la certification requièrent un ensemble de critères, de politiques et de procédures convenus que ce manuel spécifie.

Les pratiques de VAE de tous les organismes d'attribution et d'assurance qualité doivent être guidées par les éléments suivants :

- les politiques et les procédures doivent être explicites et équitables, et appliquées de manière cohérente ;
- Les politiques et procédures adoptées devraient aider une institution à démontrer qu'elle exerce correctement sa responsabilité en ce qui concerne les normes de toutes les bourses accordées en son nom ;
- les informations mises à la disposition des apprenants et du personnel doivent être claires, explicites et accessibles ;

- les rôles et responsabilités des apprenants doivent être clairement définis ;
- les apprenants souhaitant accéder à la validation des acquis de l'expérience doivent être compétents pour assumer leurs responsabilités ;
- un soutien approprié doit être offert aux apprenants ;
- les politiques et les procédures doivent faire l'objet d'un suivi et d'une révision régulière.

Les 12 principes directeurs de la VAE sont répartis en cinq groupes principaux (rubriques) :

- Politiques et procédures
- Informations
- Rôles et responsabilités
- Soutien
- Suivi et révision

Zimbabwe



Depuis 1984, la loi zimbabwéenne sur la planification et le développement de la main-d'œuvre (MPD), modifiée en juillet 2021, prévoit la possibilité d'obtenir des certifications et des certifications partielles par le biais de la VAE. Le cadre national des certifications de 2018 a facilité l'inclusion des certifications de compétences standard de la VAE, qui doivent être officiellement reconnues aux côtés des certifications de l'EFTP, de l'enseignement général et de l'enseignement supérieur. Le ZNQF a également été soutenu par un cadre législatif par le biais d'un amendement de la loi MPD de 1984 amendée en juillet 2021.

Le Zimbabwe, par l'intermédiaire du Conseil des examens de l'enseignement supérieur (HEXCO), a défini "le processus de mesure systématique et clinique des compétences, par l'exécution pratique de tâches et l'expression écrite de connaissances techniques, en utilisant les normes de compétences établies pour le niveau du test, telles qu'elles figurent dans les **textes réglementaires des industries et métiers respectifs**".

Quelles sont les exigences ?

- ✓ Candidature à la VAE
 - **Préparation et présélection**
- ✓ Présentation d'un document attestant d'une expérience professionnelle pertinente dans le métier ; ou
- ✓ une preuve documentaire de l'apprentissage ; ou
- ✓ Dans le cas des candidats institutionnels, des documents attestant de la formation, dans tous les cas deux photographies certifiées (17x25) mm ;
- ✓ s'il a été formé à l'étranger, traduction officielle des attestations de formation et/ou d'expérience industrielle dans des pays étrangers ;

- ✓ dans le cas d'une nouvelle épreuve, un formulaire de demande de nouvelle épreuve dûment rempli, accompagné d'une photocopie certifiée conforme de l'attestation de résultats ou du certificat précédent ;
- ✓ une photocopie certifiée conforme du document d'identité national ;
- ✓ une photocopie certifiée conforme de l'acte de naissance long ;
- ✓ Affectation d'un mentor ou d'un responsable de la planification des compétences humaines pour préparer le candidat ;

Qui peut bénéficier d'un test professionnel ou d'une VAE ?

Un candidat est autorisé à se présenter à un examen professionnel dans une classe particulière de son métier si

- Il possède une durée d'expérience pratique vérifiable suivante dans le métier :
- 2 ans qualifient pour la Classe 4
- 3 ans qualifient pour la Classe 3
- 4 ans qualifient pour la Classe 2
- 5 ans ou plus pour la Classe 1

Toutefois, un candidat qui possède l'expérience requise pour un niveau de classe supérieur à la possibilité de choisir un niveau de classe inférieur. Un candidat qui choisit de passer un test à un niveau de classe inférieur, comme tout autre candidat qui s'inscrit à un niveau de classe particulier, ne peut accéder au niveau de classe supérieur qu'après avoir réussi ce niveau de classe ; ou

- Il a suivi une formation en apprentissage ; ou
- Il a suivi une formation formelle dans son métier pour la classe concernée.

Les périodes minimales de formation formelle sont les suivantes :

| L'industrie | CLASSE 4 | CLASSE 3 | CLASSE 2 | CLASSE 1 |
|--|----------|----------|----------|----------|
| Coiffure et hôtellerie | N/A | 1 an | 2 ans | 3 ans |
| Automobile, mécanique, construction, électricité, imprimerie | 1 an | 2 ans | 3 ans | 4 ans |

- Le Zimbabwe a désigné 25 nouveaux métiers industriels en 2024, conformément aux technologies émergentes touchant aux TIC, à l'ingénierie agricole, à l'ingénierie minière, aux énergies renouvelables et aux sciences de la santé, sur la base des indicateurs d'information sur le marché du travail fournis par les employeurs. Ces métiers ne font pas partie des domaines traditionnels cités dans la figure ci-dessus.

Composantes de l'essai commercial/de la VAE

- ✓ Les candidats sont soumis à des évaluations théoriques et pratiques par rapport à des normes de compétence définies par l'industrie. La partie théorique, déterminée par le métier concerné, est testée sous forme écrite pour les classes 1 à 4 et oralement jusqu'à la classe 3 pour les candidats jugés illettrés.
- ✓ La nature et la durée de l'examen professionnel écrit et pratique sont déterminées par les comités nationaux d'examen professionnel du Conseil des examens de l'enseignement supérieur.

VAE Gestion et supervision

- ✓ Le responsable des tests professionnels du bureau régional est chargé de la préparation des installations et des consommables VAE pour les évaluations des tests professionnels théoriques et pratiques ;
- ✓ Un test pratique est réalisé dans un environnement industriel de type production réelle ou dans une reproduction aussi fidèle que possible de cet environnement ;
- ✓ Le Trade Testing Panel veille à ce que les candidats accomplissent leurs tâches sans aucune assistance technique de quelque source que ce soit ;
- ✓ Le candidat est considéré comme ayant réussi l'évaluation de l'examen professionnel s'il a satisfait le jury dans toutes les tâches de l'examen pratique avec un minimum de 60 % dans toutes les tâches.
- ✓ Les évaluations des examens professionnels pratiques peuvent durer de quelques heures à quatre jours, en fonction de la nature du métier et de la classe.
- ✓ Trois fonctionnaires conduisent l'exercice VAE : un responsable des tests professionnels, qui préside à l'évaluation de l'épreuve pratique, et deux examinateurs indépendants expérimentés, issus de l'industrie et appartenant à la catégorie des compagnons.

Certification VAE

Le relevé des résultats est délivré par le bureau régional de la formation industrielle et des examens professionnels, tandis qu'un certificat de travailleur qualifié portant le nom, la photo de classe, la signature, le numéro d'enregistrement du travailleur qualifié et le numéro de série du certificat est délivré aux candidats retenus de manière centralisée par le Conseil des examens de l'enseignement supérieur. Tout cela se fait dans le respect des règles et règlements du HEXCO VAE.

Financement de la VAE

La VAE est financé par une taxe de formation de 1 % collectée par le Fonds de développement de la main-d'œuvre du Zimbabwe (ZIMDEF), conformément à l'accord conclu avec l'industrie en 1992.

La même taxe de formation du ZIMDEF finance l'élaboration des programmes d'enseignement de l'EFTP, les évaluations et même les allocations pour les apprenants de l'EFTP (entrées directes ou apprentis) en cours d'emploi, ainsi que les remises accordées par les entreprises pour leur participation aux activités de formation professionnelle continue de l'EFTP.

Assurance qualité VAE

Au Zimbabwe, la VAE est proposée par 16 ministères de tutelle qui hébergent des établissements d'EFTP liés à leur mandat (par exemple, le ministère des Mines et du Développement minéral possède l'École des mines du Zimbabwe, le ministère de l'Énergie possède le Centre de formation de l'Autorité d'approvisionnement en électricité du Zimbabwe et le ministère de l'Agriculture possède huit collèges agricoles), mais tous ces établissements voient leur VAE accréditée et évaluée de manière centralisée par le Conseil des examens de l'enseignement supérieur, conformément au ZNQF de 2018 et à la politique nationale d'EFTP de 2023. Avant l'embauche, les entreprises privées et publiques, locales et étrangères, confirment le statut d'accréditation des certifications VAE de l'EFTP et leur place dans le cadre national de certification du Zimbabwe.

6. Conclusions

Ce manuel à l'intention des praticiens de la VAE s'appuie sur les expériences, les connaissances et les pratiques internationales et africaines. Il associe un contexte conceptuel et théorique lisible et pertinent à des conseils pratiques sur les processus, les étapes et les composantes techniques de la mise en œuvre de la VAE. En outre, le manuel rassemble sept exemples concrets de VAE dans les pays africains, qui sont utiles à toute institution et à tout pays du continent désireux d'évaluer et de développer le cadre national de VAE.

Il fournit un cadre solide pour la mise en œuvre efficace de la VAE dans le contexte de l'ATLV. Il souligne le rôle essentiel que joue la VAE dans la validation et la reconnaissance des acquis d'apprentissage acquis en dehors des contextes éducatifs traditionnels. Ce faisant, la VAE favorise l'inclusion, l'équité et la justice sociale, en garantissant que toutes les formes d'apprentissage sont valorisées et formellement reconnues.

Le concept de l'apprentissage tout au long de la vie, essentiel dans le monde actuel qui évolue rapidement, est au cœur de ce manuel. Le manuel présente le double avantage de la VAE : améliorer l'employabilité des individus en reconnaissant officiellement tous les acquis d'apprentissage, y compris les acquis non formels et informels, et soutenir le développement professionnel et personnel continu. Cette double approche profite non seulement aux individus en améliorant leurs perspectives de vie et de carrière, mais elle contribue également à l'objectif sociétal plus large de créer une main-d'œuvre dotée de connaissances et de compétences visibles.

Les fondements théoriques de la VAE, tels qu'ils sont détaillés ici, sont essentiels pour comprendre son application et ses implications. Des théories telles que l'apprentissage constructiviste, l'apprentissage par l'expérience, l'apprentissage situé, l'apprentissage des adultes (andragogie) et l'apprentissage transformateur constituent des bases solides pour les pratiques de VAE. Ces théories soulignent l'importance de l'apprentissage expérientiel et contextuel, reconnaissant qu'une grande partie de l'apprentissage utile se produit en dehors des environnements éducatifs formels. Si ces perspectives théoriques sont intégrées, les praticiens de la VAE peuvent développer des stratégies d'évaluation plus efficaces et mieux adaptées.

L'assurance qualité est mise en avant comme une composante essentielle du processus de VAE. Le manuel fournit des lignes directrices complètes pour garantir la fiabilité, la validité, l'authenticité et l'équité des évaluations de la VAE. Les aspects clefs comprennent des critères d'évaluation standardisés, une formation rigoureuse des évaluateurs et des mécanismes solides de suivi et d'évaluation. Ces mesures sont essentielles pour maintenir la crédibilité et l'intégrité du système de VAE. Elles garantissent que toutes les parties prenantes, y compris les candidats, les employeurs, les établissements d'enseignement et les praticiens eux-mêmes, ont confiance dans le processus de VAE et ses résultats.

Les lignes directrices pratiques proposées aux praticiens de la VAE couvrent l'ensemble du processus de VAE, depuis l'information et l'orientation initiales jusqu'à l'évaluation et la certification finales. Ce manuel souligne l'importance de fournir des informations claires et accessibles aux candidats potentiels, en veillant à ce qu'ils comprennent le processus de VAE et ses avantages. Il décrit les étapes de l'enregistrement administratif, de la sélection des candidatures et de la vérification de l'éligibilité, en insistant sur la nécessité d'une approche systématique et transparente.

La préparation de l'évaluation finale est une phase critique, qui nécessite une planification minutieuse et un alignement sur les critères d'évaluation. Le manuel fournit des stratégies détaillées pour élaborer et mettre en œuvre des évaluations équitables et complètes. Il souligne également l'importance de fournir un retour d'information constructif aux candidats, afin de soutenir leur développement continu et leur préparation à la certification. La phase d'évaluation finale est cruciale pour déterminer si les candidats satisfont aux normes requises, et elle doit être menée avec le plus haut niveau de rigueur et d'objectivité.

La certification (délivrance de la certification), phase culminante du processus de VAE, reconnaît formellement les acquis d'apprentissage et les réalisations des candidats. Ce manuel détaille les procédures de délivrance des certifications, en veillant à ce qu'elles soient exactes et qu'elles reflètent les capacités démontrées par les candidats. Il aborde également l'importance de conserver des dossiers détaillés et de fournir un soutien de suivi aux personnes certifiées, en les guidant vers d'autres possibilités d'apprentissage et d'avancement de carrière.

Outre ces lignes directrices sur les procédures, le manuel comprend des exemples de bonnes pratiques et des études de cas qui illustrent une mise en œuvre réussie du VAE. Ces exemples fournissent des informations précieuses et des conseils pratiques aux praticiens, les aidant à surmonter les difficultés et à optimiser leurs processus de VAE. L'inclusion d'une liste de contrôle d'assurance qualité pour les programmes pilotes renforce encore l'utilité de ce manuel, en offrant un outil pratique pour garantir l'excellence des initiatives de VAE.

En conclusion, ce manuel à l'intention des praticiens de l'enseignement et de la recherche est une ressource indispensable pour les personnes impliquées dans le processus d'enseignement et de recherche en matière de droits de l'homme. Il permet aux praticiens d'acquérir les connaissances théoriques et les compétences pratiques nécessaires à une mise en œuvre efficace et éthique de la VAE. Le respect des principes et des lignes directrices énoncés dans ce manuel aidera les praticiens de la VAE à avoir un impact significatif sur la vie des individus, en les aidant à obtenir une reconnaissance formelle de leurs acquis d'apprentissage et en améliorant leurs perspectives de carrière. En outre, le manuel contribue aux objectifs plus larges de la réforme éducative et sociale, en promouvant une société plus inclusive et équitable où tous les apprentissages sont valorisés et reconnus.

7. Références bibliographiques

- ACQF, 2021. Thematic Brief 1. Concepts and definitions. <https://acqf.africa/capacity-development-programme/thematic-briefs/acqf-thematic-brief-1-concepts-and-definitions>
- ACQF, 2022. Validation and Recognition of Learning, ACQF Guidelines 4. <https://acqf.africa/resources/policy-guidelines/acqf-guidelines/acqf-guideline-3-validation-of-learning/acqf-guideline-4-validation-and-recognition-of-learning-english/@@display-file/file/Guideline%204 Validation%20and%20Recognition%20of%20Learning 20May2022 FINAL WEB.pdf>
- ACQF, 2022. Validation and Recognition of Learning, ACQF Training Module 4. https://acqf.africa/capacity-development-programme/training-modules/training-modules-1-to-10-english/training-module-4-validation-and-recognition-of-learning/@@display-file/file/EN_TM4 Validation%20and%20Recognition%20of%20Learning WEB.pdf
- ACQF, 2022. Peer Learning Webinar - VAE / VAE / RVCC (RCA) (Examples from Cameroon, France, Ghana). <https://acqf.africa/capacity-development-programme/webinars/14th-peer-learning-webinar>
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press. (Third version in 1993)
- Candy, P. C. (1991). *Self-direction for lifelong learning: A comprehensive guide to theory and practice*. Jossey-Bass.
- Castel-Branco E., 2022. Recognition of Prior Learning Gives us Wings, for Transition to Decent Work, Learning and Social Activity. Thematic brief 14. <https://acqf.africa/capacity-development-programme/thematic-briefs/acqf-thematic-brief-14-recognition-of-prior-learning-gives-us-wings-for-transitions-to-decent-work-learning-and-social-activity/@@display-file/file/Thematic%20Brief%2014 VAE Wings%20for%20LLL Overview%20VAE%20policies%20and%20tools WEB.pdf>
- Cedefop NQF Online Tool. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/nqfs-online-tool>
- Cedefop VAE (Validation) Web-resources: <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/validation-non-formal-and-informal-learning>
- Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32012H1222%2801%29>
- Council Recommendation of 22 May 2017 on the European Certifications Framework for lifelong learning and repealing the recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Certifications Framework for lifelong learning. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017H0615%2801%29>
- Council Recommendation of 26 November 2018 on promoting automatic mutual recognition of higher education and upper secondary education and training certifications and the outcomes of learning periods abroad. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32018H1210\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32018H1210(01))
- Cedefop. 2015. European Guidelines for validating non-formal and informal learning, 2015. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3073>

Cedefop, 2023. *European guidelines for validating non-formal and informal learning*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 124.
<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3093>

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, *Study supporting the evaluation of the Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning : final report*, Publications Office, 2020,
<https://data.europa.eu/doi/10.2767/55823>

Cedefop, 2023. *European Guidelines for Validating Non-formal and Informal Learning*. Third Edition
https://www.cedefop.europa.eu/files/3093_en.pdf

Delors, J., & UNESCO. (1996). *Learning: The treasure within*. Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century. UNESCO Publishing.

Fraser, N. (1997). *Justice interruptus: Critical reflections on the "post socialist" condition*. Routledge.

Jarvis, P. (2006). *Towards a comprehensive theory of human learning*. Routledge.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.

Knowles, M. S. (1973). *The adult learner: A neglected species*. Gulf Publishing.

KNQA, 2024. Recognition of Prior Learning Policy Framework.

Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge University Press.

Lindeman, E. C. (1926). *The meaning of adult education*. New Republic, Inc.

Merriam, S. B., Caffarella, R. S., & Baumgartner, L. M. (2007). *Learning in adulthood: A comprehensive guide* (3rd ed.). Jossey-Bass.

Mezirow, J. (1991). *Transformative dimensions of adult learning*. Jossey-Bass.

OECD. (1996). *Lifelong learning for all*. Meeting of the Education Committee at Ministerial Level, 16-17 January 1996. OECD Publishing.

Piaget, J. (1952). *The origins of intelligence in children*. International Universities Press.

Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Basic Books.

Tough, A. (1979). *The adult's learning projects: A fresh approach to theory and practice in adult learning*. Ontario Institute for Studies in Education.

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.

Yeaxlee, B. A. (1929). *Lifelong Education*. London: Cassell.

Yin, R. K. (2014). *Case study research: Design and methods* (5th ed.). SAGE Publications.

Sources de pays africains

Decree-Law Nr 54/2014 of 22 September. Regulates the system of recognition, validation and certification of professional competences acquired and developed throughout life, namely in the context of work. At: <https://kiosk.incv.cv/1.1.56.1903/>

Decree-Law Nr 13/2018 of 7 December. Revises the Bases of the Education System. At:

https://minedu.gov.cv/media/orientacao/2020/10/06/Decreto-legislativo_n%C2%BA_13_2018_LBSE.pdf

Decree-Law Nr 4/2018 of 10 January, Establishes the new legal regime of the SNQ. At:

<https://kiosk.incv.cv/v/2018/1/10/1.1.4.2461/>

Decree-Law Nr 7/2018 of 7 February, Regulates the organisation and functioning of the UC-SNQ. At:

<http://iefp.cv/wp-content/uploads/2018/08/Regula-o-Funcionamento-UC-SNQ.pdf>

Joint Ordinance Nr 9/2020 of 17 February, Ministry of Finance and Ministry of Education, Establishes the structure and organisation of the CNQ. At: http://iefp.cv/wp-content/uploads/2020/02/bo_20-02-2020_20-CNQ-e-QNQ.pdf

Joint Ordinance Nr 10/2020 of 17 February, Ministry of Finance and Ministry of Education, Regulates the NQF. At: http://iefp.cv/wp-content/uploads/2020/02/bo_20-02-2020_20-CNQ-e-QNQ.pdf

UC-SNQ, SNQ, Procedures Guide – Methodology for Elaboration of Professional Certifications. Unpublished.

UC-SNQ, Guide supporting the operationalisation of processes of professional RVCC, March 2016. At:

<http://docplayer.com.br/65626641-Operacionalizacao-de-processos-de-rvcc-profissional.html>

UC-SNQ, Process of Recognition, Validation and Certification of Professional Competences, March 2013. At: <http://docplayer.com.br/49553365-Processo-de-reconhecimento-validacao-e-certificacao-de-competencias-profissionais.html>

Mauritius Certifications Authority, Recognition of Prior Learning Guidelines. 2016.

https://mqa.govmu.org/mqa/wp-content/uploads/2023/03/VAE-Guidelines_pdf-version.pdf

Mozambique. ANEP. All VAE resources and texts: <http://www.anep.gov.mz/SRCA>

NQF Act 67 of 2008 (Also SAQA Act 58 of 1995)

DHET's (2016). VAE Coordination Policy (South Africa)

SADC Guidelines for VAE, 2017.

<https://www.saqa.org.za/docs/webcontent/2017/SADC%20VAE%20Guidelines.pdf>

Seychelles Certifications Authority (SQA), 2017, National Policy for the Recognition of Prior Learning (VAE). <http://www.sqa.sc/Resources/VAE/NationalPolicyVAE.pdf>

Seychelles Certifications Authority (SQA) (2017), National Guidelines for the Implementation of the Recognition of Prior Learning (VAE). <http://www.sqa.sc/Resources/VAE/NationalGuidelinesVAE.pdf>

South African Certifications Authority, [SAQA National Policy and Criteria for the Implementation of VAE \(amended in March 2019\)](#); (Also 2002, 2013, 2016)

Zambia. ZAQA. 2023. Recognition of Prior Learning Policy. Revised March 2'23

<https://www.zaqa.gov.zm/learners/#priorlearning>

Annexe

Glossaire des termes clefs

Source en anglais : ACQF. 2021. Thematic Brief 1. Concepts and definitions.

<https://acqf.africa/capacity-development-programme/thematic-briefs/acqf-thematic-brief-1-concepts-and-definitions>

Accréditation

Reconnaissance formelle d'une entité comme ayant satisfait à des normes définies pour effectuer l'évaluation et la certification des compétences professionnelles.

L'évaluation

Le processus consistant à déterminer si un candidat possède les compétences requises pour une certification professionnelle, telles qu'elles sont énoncées dans les référentiels métiers menant à la certification.

Centre d'évaluation

Un établissement accrédité à des fins d'évaluation de certaines compétences ou certifications spécifiques.

Évaluateur

Un professionnel de la VAE accrédité pour conduire l'évaluation de la VAE.

Certificat

Document officiel, délivré par un organisme certificateur, qui enregistre les résultats obtenus par un individu à l'issue d'une procédure d'évaluation standardisée.

Compétence

La compétence est la capacité avérée d'utiliser des connaissances, des aptitudes et des capacités personnelles, sociales et/ou méthodologiques dans des situations de travail ou d'étude et dans le cadre du développement professionnel et personnel.

Certification

Document formel délivré pour la réussite d'un ensemble défini de résultats - par exemple, la réussite d'un cours en reconnaissance de l'acquisition de compétences particulières en matière de sensibilisation, de connaissances, d'aptitudes ou d'attitudes ; la réussite d'un apprentissage ou d'un stage.

Crédit

Un crédit est une partie d'une certification, accordé par les autorités compétentes lorsque l'individu a les acquis d'apprentissage définis, attestés par des évaluations appropriées et pouvant être exprimés par une valeur quantitative (par exemple des crédits ou des points de crédit) démontrant la charge de travail estimée dont un individu a généralement besoin pour atteindre les acquis d'apprentissage correspondants.

Transfert de crédits" : le processus permettant aux personnes ayant accumulé des crédits dans un contexte donné de les valoriser et faire reconnaître dans un autre contexte.

Employabilité

Le degré d'adaptabilité dont un individu fait preuve pour trouver et conserver un emploi, et pour mettre à jour ses compétences professionnelles ; concerne les compétences et certifications

transférables qui renforcent la capacité d'un individu à utiliser les possibilités d'éducation et de formation disponibles afin de trouver et de conserver un emploi décent.

Évaluation

L'évaluation est l'appréciation systématique et objective d'une politique, d'un plan ou d'un programme en cours ou achevé, y compris sa conception, sa mise en œuvre et ses résultats. Elle vise à évaluer la pertinence et la réalisation des objectifs et des stratégies dans le but d'éclairer la prise de décision. L'évaluation "formative" concerne les activités en cours et contribue à orienter la mise en œuvre. L'évaluation "sommative" évalue les résultats d'une initiative particulière, après son achèvement.

Éducation et formation formelles

Éducation ou formation dispensée dans des établissements d'enseignement, tels que les écoles, les universités, les collèges, ou en dehors du lieu de travail, généralement sous la direction d'un enseignant ou d'un instructeur.

Évaluation formative

Une série de procédures d'évaluation continue formelles, non formelles et informelles utilisées pour cibler les activités d'enseignement et d'apprentissage afin d'améliorer les résultats des élèves, ou qui sont nécessaires pour la notation d'une année.

Orientation et conseil

Une série d'activités conçues pour aider les individus à prendre des décisions éducatives, professionnelles ou personnelles et à les mettre en œuvre avant et après leur entrée sur le marché du travail.

Apprentissages informels

Apprentissage résultant d'activités quotidiennes liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'est pas organisé ou structuré (en termes d'objectifs, de temps ou de soutien à l'apprentissage). Dans la plupart des cas, l'apprentissage informel n'est pas intentionnel du point de vue de l'apprenant. Il ne débouche généralement pas sur une certification.

Connaissances

La connaissance est au cœur de toute discussion sur l'apprentissage et peut être considérée comme la manière dont les individus et les sociétés donnent un sens à l'expérience. Il peut donc être considéré de manière générale comme l'information, la compréhension, les compétences, les valeurs et les attitudes acquises par l'apprentissage. En tant que tel, le savoir est inextricablement lié aux contextes culturels, sociaux, environnementaux et institutionnels dans lesquels il est créé et reproduit.

Acquis d'apprentissages

Déclarations de ce qu'un apprenant sait, comprend et est capable de faire à l'issue d'un processus d'apprentissage, qui sont définies en termes de connaissances, d'aptitudes et de compétences.

Micro-certification

Une micro-certification est une preuve des acquis d'apprentissage qu'un apprenant a acquis à la suite d'une courte expérience d'apprentissage. Ces acquis d'apprentissage ont été évalués par rapport à des normes transparentes.

Suivi

Le suivi est la collecte continue et systématique de données sur des indicateurs spécifiques afin de fournir aux principaux acteurs d'une intervention de développement en cours des indications sur l'étendue des progrès et la réalisation des objectifs (par rapport aux ressources allouées).

Apprentissages non formels

Activités d'apprentissage planifiées, non explicitement désignées comme apprentissage, en vue de l'obtention d'une certification ou d'une partie de certification ; souvent associées à l'apprentissage qui permet d'améliorer la pratique sur le lieu de travail.

Portefeuille de compétences

Désigne une collection organisée d'objets, d'images, de vidéos, de témoignages écrits et de tout autre élément conforme au guide d'évaluation, réalisée sur une période donnée et dûment préparée par un candidat à la VAE à titre de preuve à l'appui de sa demande d'évaluation VAE ou de délivrance d'une certification partielle ou complète.

Praticien

Personne accréditée par les autorités compétentes pour mener à bien le processus d'évaluation par VAE.

Apprentissages antérieurs

Les connaissances, le savoir-faire et/ou les compétences acquis grâce à une formation ou une expérience non reconnue auparavant.

Certification

Résultat formel d'un processus d'évaluation et de validation obtenu lorsqu'une autorité compétente détermine qu'un individu a atteint des acquis d'apprentissage correspondant à des normes données.

Cadre des certifications

Une politique et un instrument pour le développement et la classification des certifications selon un ensemble de critères pour des niveaux d'apprentissage spécifiques atteints, qui vise à intégrer et à coordonner les sous-systèmes nationaux de certification et à améliorer la transparence, l'accès, la progression et la qualité des certifications par rapport au marché du travail et à la société civile.

Système des certifications

Il s'agit de tous les aspects de l'activité d'un pays qui aboutissent à la reconnaissance de l'apprentissage. Ces systèmes comprennent les moyens de développer et de rendre opérationnelle la politique nationale ou régionale en matière de certifications, les dispositions institutionnelles, les processus d'AQ, les processus d'évaluation et de délivrance des diplômes, la reconnaissance des compétences et d'autres mécanismes qui relient l'éducation et la formation au marché du travail et à la société civile. Les systèmes de certification peuvent être plus ou moins intégrés et cohérents. L'une des caractéristiques d'un système de certification peut être un cadre explicite de certifications.

Reconnaissance

Reconnaissance formelle des acquis de l'éducation et de la formation" : le processus par lequel une autorité compétente accorde un statut officiel aux acquis de l'éducation et de la formation à des fins de poursuite des études ou d'emploi, par (i) l'octroi de certifications (certificats, diplômes ou titres) ; (ii) la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles ; (iii) l'octroi d'équivalences, de crédits ou d'exemptions.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Processus par lequel les apprentissages formels, non formels et/ou informels sont mesurés et reconnus dans différents contextes et certifiés par rapport aux exigences de crédit, d'accès, d'inclusion ou d'avancement dans le système formel d'éducation et de formation ou sur le lieu de travail. (Source : Politique nationale pour la mise en œuvre de la VAE : paragraphe 30).

L'objectif est de permettre la reconnaissance formelle des connaissances acquises tout au long de la vie, par exemple sur le lieu de travail ou par le biais de lectures ou d'expériences personnelles. Le

processus de VAE implique également d'apporter un soutien au candidat afin de s'assurer que les connaissances sont découvertes et présentées sous la forme d'une certification pertinente enregistrée dans le cadre national des certifications (NQF).

Validation des acquis d'apprentissages

Confirmation par un organisme compétent que les acquis d'apprentissage (connaissances, aptitudes et/ou compétences) acquis par un individu dans un cadre formel, non formel ou informel ont été évalués par rapport à des critères prédéfinis et sont conformes aux exigences d'une norme de validation. La validation débouche généralement sur une certification.

Validation des acquis d'apprentissages non formels et informels

Le processus de confirmation par une autorité compétente qu'une personne a obtenu des acquis d'apprentissage dans des contextes d'apprentissage non formels et informels, mesurés par rapport à une norme pertinente, et qui comprend les quatre phases distinctes suivantes : l'identification par le dialogue des expériences particulières d'une personne, la documentation permettant de rendre visibles les expériences de la personne, une évaluation formelle de ces expériences et la certification des résultats de l'évaluation, qui peut conduire à une certification partielle ou complète.