

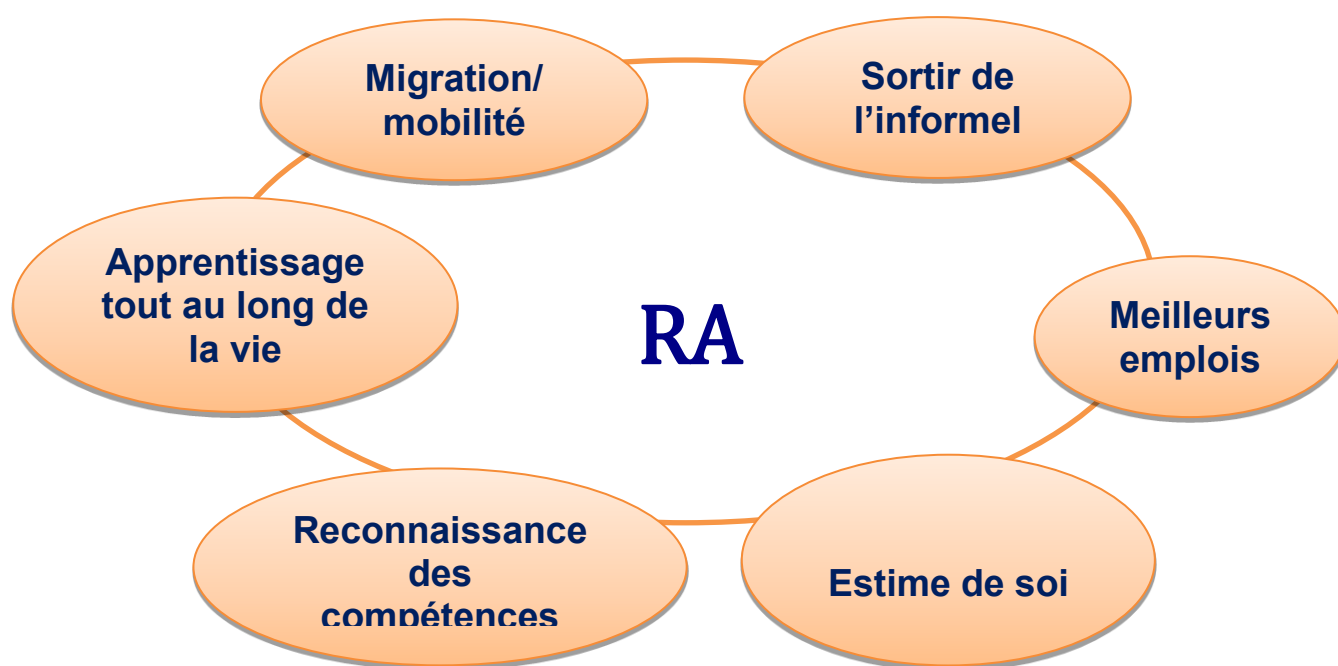


International
Labour
Organization

Reconnaissance des acquis :

Facteurs clés de réussite et bases fondamentales pour un système performant

Ashwani Aggarwal



Decent Work Technical Support Team
for Eastern and Southern Africa
Pretoria, South Africa

Skills and Employability Branch
Employment Policy Department
Geneva, Switzerland

Copyright © Organisation internationale du travail, 2015
Première publication : 2015

Les publications du Bureau international du Travail jouissent des droits d'auteur en vertu du protocole 2 de la Convention universelle sur le droit d'auteur. Néanmoins, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à condition que leur source soit indiquée. Pour les droits de reproduction ou de traduction, une demande devra être adressée aux Publications de l'OIT (ILO) (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 22, Genève, Suisse, ou par email : pubdroit@ilo.org. Le Bureau international du Travail encourage de telles demandes.

Des bibliothèques, des institutions et d'autres utilisateurs enregistrés auprès d'organismes gérant les droits de reproduction peuvent faire des copies en accord avec les licences qui leur sont délivrées à cette fin. Pour entrer en contact avec l'organisme gérant les droits de reproduction dans votre pays, veuillez visiter le site www.ifrro.org.

Données de catalogage avant publication de l'OIT

Aggarwal, Ashwani

Reconnaissance des acquis : facteurs clés de réussite et bases fondamentales pour un système performant
Ashwani Aggarwal, Organisation internationale du travail, EAT de l'OIT pour l'Afrique orientale et australe et Bureau de pays de l'OIT pour l'Afrique du Sud, le Botswana, le Lesotho, la Namibie et le Swaziland. – Pretoria : OIT, 2015

ISBN: 9789221296164 (imprimé) ; 9789221296171 (web pdf)

EAT de l'OIT pour l'Afrique de l'Est et l'Afrique australe et Bureau de pays de l'OIT pour l'Afrique du Sud, le Botswana, le Lesotho, la Namibie et le Swaziland.

Certification de compétences / formation professionnelle / certifications professionnelles / promotion de l'emploi / formation sur le lieu de travail / enseignement technique / formation professionnelle / rôle de l'OIT

06.05.2

Les appellations employées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations unies, ainsi que la présentation des données qui y figurent ne constituent pas l'expression d'une opinion quelconque de la part du Bureau international du Travail concernant le statut juridique des pays, zones ou territoires ou de leurs autorités, ni quant au tracé de leurs frontières.

La responsabilité des opinions exprimées dans les articles, études et autres contributions signés incombe exclusivement à leurs auteurs, et leur publication ne constitue pas une approbation des opinions exprimées par le Bureau international du Travail

La référence aux noms d'entreprises et de produits et procédés commerciaux ne signifie pas leur approbation par le Bureau international du Travail, et toute omission de mention à une entreprise en particulier, produit ou procédé commercial n'est pas un signe de désapprobation.

Les publications et produits électroniques peuvent être obtenus dans les principales librairies ou bureaux locaux du BIT de nombreux pays, ou directement auprès des publications du BIT, au Bureau international du Travail, CH-1211, 22, Genève, Suisse. Les catalogues et listes des nouvelles publications sont disponibles gratuitement à l'adresse ci-dessus, ou par email : pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Imprimé en Afrique du Sud

Avant-propos

En raison d'un manque de certifications appropriées, de nombreuses personnes éprouvent d'énormes difficultés à obtenir un emploi décent, à migrer vers d'autres régions et à accéder à d'autres formations, même dans l'éventualité où elles posséderaient les connaissances et les compétences requises. Le processus de reconnaissance des acquis peut aider ces personnes à obtenir une certification formelle qui corresponde à leurs connaissances et compétences, contribuant ainsi à améliorer l'employabilité, la mobilité, l'apprentissage continu, l'inclusion sociale et l'estime de soi. Les normes internationales du travail et les conférences internationales du travail (CIT) ont souligné l'importance de la reconnaissance des acquis et ont recommandé la mise en place de systèmes de reconnaissance des acquis :

- La recommandation concernant la mise en valeur des ressources humaines (n° 195) : éducation et formation tout au long de la vie, appelle les Etats membres à établir un cadre pour la reconnaissance et la certification des compétences, y compris l'apprentissage et l'expérience acquises antérieurement, quels que soient les pays où elles ont été acquises, formellement ou informellement ;
- La Commission pour la discussion récurrente sur l'emploi de la CIT 2014 recommande que les politiques de l'emploi intègrent des sous-politiques de systèmes de reconnaissance des compétences ;
- Le cadre multilatéral de l'OIT sur la migration des travailleurs (OIT, 2006) et le rapport du directeur général à la CIT 2014 sur la migration équitable (OIT, 2014b) soulignent l'importance de la reconnaissance des compétences ;
- Le rapport de la CIT 2014 sur la « transition de l'économie informelle vers l'économie formelle » déclare qu'« il est nécessaire de développer des institutions et des mécanismes qui évaluent les aptitudes et les compétences acquises par les travailleurs afin qu'elles puissent être validées et reconnues par le biais d'une certification ».

Compte tenu de l'importance de la reconnaissance des acquis, bon nombre de pays ont pris des mesures pour établir un système de reconnaissance des acquis, mais beaucoup éprouvent des difficultés dans sa bonne mise en œuvre. Par conséquent, les décideurs politiques de nombreux pays nécessitent un l'appui de l'OIT dans l'élaboration et la mise en œuvre de systèmes performants de reconnaissance des acquis. Le programme de promotion du travail décent de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC), une organisation régionale formée de 15 pays, a recommandé l'élaboration des directives régionales pour la reconnaissance des acquis et a par ailleurs demandé le soutien de l'OIT. C'est à la lumière de contexte que ce document a été élaboré, en prenant appui sur les expériences de nombreux pays à travers le monde, dans le but de renforcer les capacités des décideurs politiques et des partenaires sociaux dans la mise en place d'un système performant de reconnaissance des acquis. Ce document pourrait faire partie de la stratégie de

l'OIT pour alimenter le débat et pour donner aux décideurs les moyens d'élaborer des politiques efficaces et équitables et un système de reconnaissance des acquis qui soit adapté à leur contexte national.

Nous tenons à remercier M. Ashwani Aggarwal, grand spécialiste de l'OIT sur les compétences et l'emploi pour l'Afrique orientale et australe, pour avoir lancé, conçu et dirigé l'étude et pour l'élaboration de ce document

Girma Agune
Responsable de la section
Compétences et employabilité,
Département des politiques de
l'emploi, OIT, Genève

Vic van Vuuren
Directeur
EAT pour l'Afrique orientale et
australe et Bureau de pays de l'OIT,
Pretoria

Table des matières

Avant-propos	iii
Remerciements	vii
Acronymes et abréviations	viii
1 Introduction	1
1.1 Qu'est-ce que la reconnaissance des acquis (RA) ?	3
1.2 Principaux facteurs moteurs et bénéfiques à tirer	4
2 Le processus de la reconnaissance des acquis	7
2.1 Conscientisation et diffusion	9
2.2 Conseil et facilitation	9
2.3 Evaluation et certification	9
2.4 Assurance qualité de la reconnaissance des acquis	11
2.5 Procédures de contestation dans le cadre de la RA	12
2.6 Formation pour combler les lacunes en matière de compétences	12
3 Principaux obstacles à la reconnaissance des acquis et bases fondamentales pour la mise en place d'un système performant de RA	13
3.1 Conscientisation, orientation professionnelle et conseil	13
3.2 Intégration de la reconnaissance des acquis dans les cadres politique, juridique et réglementaire régissant les systèmes éducatifs et de formation	15
3.3 Appropriation et engagement des parties prenantes	16
3.4 Cadre institutionnel et capacités de la reconnaissance des acquis	18
3.5 Compétences des professionnels de la RA	20
3.6 Combiner les normes professionnelles et les normes des certifications	21
3.7 Méthodologies d'évaluation	22
3.8 Coûts et financement	26
3.9 Mise à niveau de compétences	30
3.10 Assurance qualité	31
3.11 Suivi et évaluation	32
3.12 Gestion et partage de connaissances	33
4 Conclusion	34
5 Annexe : Caractéristiques de la RA en Amérique Latine et aux Caraïbes	37
6 Références bibliographiques	39

Liste de figures

Figure 1 : Proportion de jeunes inscrits dans l'enseignement secondaire et professionnel et technique	1
Figure 2 : Organigramme de la RA	8

Liste des encadrés

Encadré 1 : Recommandations d'organisations internationales et des organismes régionaux	2
Encadré n° 2 : Terminologie fréquemment utilisée	4
Encadré 3 : Exemple des avantages à tirer de la RA dans l'augmentation de la productivité en application des exigences réglementaires	5
Encadré 4 : RA en vue de l'admission à l'Université du Western Cape (UWC), Afrique du Sud	6
Encadré 5 : Un exemple de la contribution de la RA à l'amélioration de l'estime de soi et de l'apprentissage tout au long de la vie	7
Encadré 6 : Méthodes d'évaluation de la RA du CEDEFOP	10
Encadré 7 : Autoévaluation dans le cadre de la RA à travers un logiciel informatique web	14
Encadré 8 : Principales parties prenantes de l'ERA [RA] aux Pays-Bas	17
Encadré 9 : Exemples de la participation des partenaires sociaux à la RA	18
Encadré 10 : Renforcement des capacités des professionnels de la RA – pratiques de différents pays	20
Encadré 11 : Nature de preuves pour la RA telles que recommandées par l'Etat du Queensland (Australie)	23
Encadré 12 : Méthodologies d'évaluation – exemples de pays	24
Encadré 13 : Initiative de l'e-RA dans l'industrie des silos à grains	25
Encadré 14 : Facteurs clés du coût de la RA pour les candidats	27
Encadré 15 : Système de taximètre pour le financement de la RA au Danemark	27
Encadré 16 : Financement et partage de coûts de la RA : exemples tirés de différents pays dans le monde	29
Encadré 17 : Formation pour combler des lacunes en matière de compétences : pratiques dans certains pays	30
Encadré 18 : assurance qualité de la RA aux Pays-Bas et en Tanzanie	31

Remerciements

Je tiens à remercier les concepteurs des politiques et les décideurs de différents pays et institutions d'avoir examiné ce document. Les institutions clés sont l'Autorité des certifications d'Afrique du Sud (*South Africa Qualifications Authority* – SAQA), l'Autorité mauricienne des certifications (MQA), l'Autorité de l'enseignement et de la formation professionnelle de Tanzanie et l'Autorité des certifications des Seychelles. Le document a également reçu de précieux commentaires de la part de mandants tripartites venant de 10 pays (Botswana, Ethiopie, Kenya, Lesotho, Namibie, Nigéria, Swaziland, Ouganda, Zambie et Zimbabwe) qui ont participé à l'atelier tripartite sur les pratiques innovantes dans la formation sur les compétences pour l'emploi des jeunes vulnérables, qui a été organisé par le Centre régional africain d'administration du travail (CRADAT) et qui s'est tenu à Harare en 2014. Je suis également reconnaissant aux participants à l'Académie de la formation professionnelle de l'OIT de Turin 2013 et à l'Académie sur la formalisation de l'économie informelle de l'OIT de Turin 2014, qui ont discuté des conclusions et formulé des recommandations.

Je remercie spécialement le Secrétariat de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC), en particulier Mme Lomthandazo Mavimbela et M. Arnold Chitambo, pour leur soutien à cette étude et pour les informations et commentaires utiles qu'ils ont fournis.

Je suis reconnaissant à Mme Azita Awad Berar, Directrice du Département des politiques de l'emploi de l'OIT à Genève, qui a apporté un immense soutien au travail sur la reconnaissance des acquis. Mes sincères remerciements s'adressent aussi à M. Girma Agune, chef du département des compétences et de l'employabilité à l'OIT (Genève), qui m'a prodigué des encouragements et une orientation incessants. Je remercie également Mme Christine Evans-Klock, M. James Windell, M. Paul Comyn, M. Fernando Vargas, Mme Christine Hofmann, Mme Mwila Chigaga, Mme Aurelia Segatti, M. Asfaw Kidanu et M. Albert Okalfor, qui ont revu le document et ont donné des suggestions utiles. Par ailleurs, j'ai particulièrement apprécié les commentaires et les réactions des autres collègues de l'EAT Pretoria sur les versions préliminaires du document.

Je tiens à exprimer ma gratitude à M. Vic van Vuuren, Directeur de l'EAT-OIT/ Bureau de pays (Pretoria) pour la motivation qu'il m'a apportée et pour la révision du document. Merci aussi à M. Alexio Musindo, directeur de l'OIT – Dar-es-Salaam et à M. Joni Musabayana, directeur-adjoint de l'OIT – Pretoria pour leur soutien à mon travail. Je tiens également à remercier Mme Geerija Aggarwal pour son aide volontaire dans l'édition et la mise en forme. Merci à Mme Tshepo Kauand et à Mme Irene Maminze pour leur soutien dans la relecture, l'impression et la publication du document. Dernier point mais pas le moindre, je salue le rôle du Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique, qui fournit un environnement qui stimule la recherche et le partage des connaissances.

Ashwani Aggarwal
Spécialiste de haut niveau (Compétences et emploi)
pour l'Afrique orientale et australe,
OIT, EAT – Pretoria

Acronymes et abréviations

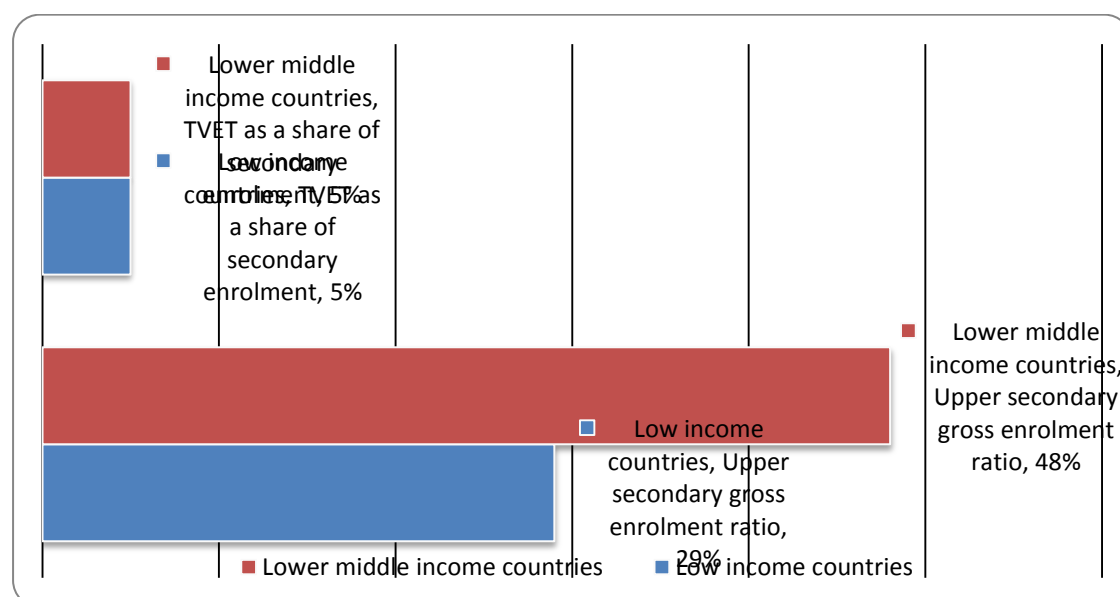
ACI	Domaine de première importance
APEL	Evaluation des acquis expérientiels antérieurs
APL	Evaluation des acquis
CEDEFOP	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
CIT	Conférence internationales du travail
CNC	Cadre national des certifications
CRADAT	Centre régional africain d'administration du travail
EAT	Equipe d'appui technique au travail décent
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
ERA	Evaluation et reconnaissance des acquis
IMT	Information sur le marché du travail
FP	Formation professionnelle
LLL	Apprentissage tout au long de la vie
M&E	Suivi et évaluation
MQA	Autorité mauricienne des certifications
NIT	Normes internationales du travail
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation internationale du travail
ONG	Organisation non gouvernementale
PDC	Cours de perfectionnement professionnel
PNDC	Programme national de développement des compétences
PWD	Personnes handicapées
RA	Reconnaissance des acquis
RAC	Reconnaissance des acquis et des compétences
RAS	Reconnaissance des compétences acquises
RNFIL	Reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel
RVCC	Reconnaissance, validation et certification des compétences
SADC	Communauté de développement de l'Afrique australe
SD	Développement des compétences
SDP	Politique de développement des compétences
SETA	Autorités sectorielles d'éducation et de formation
SIG	Système d'information de gestion
SIMT	Système d'information sur le marché du travail
TAP	Tests d'admission et de niveau
TEVET	Formation technique, professionnelle et entrepreneuriale
TIC	Technologies de l'information et de la communication
UA	Union africaine
UE	Union européenne
UNESCO	Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture
UNISA	University of South Africa
UWC	University of the Western Cape
VET	Enseignement et formation professionnels
VETA	Organisme d'enseignement et de formation professionnels
VNFIL	Validation de l'apprentissage non formel et informel
WPL	Apprentissage sur le lieu de travail

Reconnaissance des acquis (RA) : facteurs clés de réussite et bases fondamentales pour un système performant

1 Introduction

Pour tout pays, l'apprentissage continu est essentiel pour le renforcement du capital humain et pour être innovant et compétitif dans un monde globalisé et en évolution rapide. Une partie importante des apprentissages dans la vie d'un individu se fait à travers des moyens non formels et informels, que ce soit au travail, à domicile ou ailleurs. En fait, dans de nombreux pays en développement à fort taux d'abandon scolaire, la majorité des jeunes, en particulier les apprentis informels, acquièrent des compétences sur le lieu de travail par des moyens informels. Par exemple, le taux brut de scolarisation dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire dans les pays à faible revenu est de 29%, dont seuls 5% représentent l'enseignement technique et professionnel (EFTP) (figure 1). Or, en l'absence de certifications reconnues, ces jeunes sont confrontés à de graves difficultés pour trouver un emploi décent, migrer vers d'autres régions et accéder à l'enseignement supérieur. Malheureusement, la plupart des systèmes éducatifs formels ne sont pas conçus pour reconnaître les apprentissages non-formels et informels. Non seulement cette situation entrave le développement du capital humain, mais elle est aussi à l'origine de sa sous-exploitation. Comme conséquence, la reconnaissance des savoirs, aptitudes et compétences acquis par des moyens non formels et informels est en train de devenir une question hautement ambitieuse politique et sociale, attirant l'attention des décideurs politiques.

Figure 1 : Proportion de jeunes inscrits dans l'enseignement secondaire et professionnel et technique



Source : UNESCO, 2012b.

Les principales normes internationales de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), ainsi que les documents de politiques de l'UE et de l'UA ont recommandé à tous les pays d'établir un système de reconnaissance des acquis (RA) (encadré 1). La plupart des politiques nationales couvertes par l'étude sur l'analyse comparative des politiques nationales de développement des compétences recommandent également la mise en place de systèmes de reconnaissance des acquis (Aggarwal et Gasskov, 2013).

Encadré 1 : Recommandations d'organisations internationales et des organismes régionaux

Les Normes internationales du travail et les Conférences internationales du Travail (CIT) ont souligné l'importance de la reconnaissance des acquis (RA) et ont recommandé la mise en place de systèmes à cet effet.

- La recommandation n° 195 de l'OIT (mise en valeur des ressources humaines : éducation et formation tout au long de la vie) appelle les Etats membres à établir un cadre pour la reconnaissance et la certification des compétences, y compris les acquis et les expériences antérieurs, quels que soient les pays où ils ont été obtenus, formellement ou informellement (BIT, 2004).
- L'appel de l'OIT pour des mesures conséquentes sur l'emploi des jeunes recommande également aux gouvernements d'accorder une importance sérieuse à l'élaboration de systèmes de reconnaissance des acquis, à l'éducation non formelle et aux compétences acquises sur le lieu de travail (OIT, 2012).
- La Commission pour la discussion récurrente sur l'emploi de la CIT 2014 recommande que les politiques de l'emploi puissent inclure des politiques tournées vers un système de reconnaissance des compétences (OIT, 2014A).
- Le cadre multilatéral de l'OIT sur la migration de la main-d'œuvre (OIT, 2006) et le rapport de la DG à la CIT 2014 sur la migration équitable (OIT, 2014b) soulignent l'importance de la reconnaissance des compétences.
- Le rapport de la CIT 2014 « Transition de l'économie informelle vers l'économie formelle » stipule qu'« il est nécessaire de développer des institutions et des mécanismes qui permettent d'évaluer les aptitudes et les compétences acquises par les travailleurs afin qu'elles puissent être validées et reconnues à travers une certification » (OIT, 2014c).

L'UNESCO stipule que la RA est importante pour la réduction de la pauvreté et pour la création d'emplois (UNESCO, 2012a). Les lignes directrices de l'Union européenne sur la validation de l'apprentissage non formel et informel répertorient les principaux moteurs de la RA permettant de surmonter le déficit de certifications, de résoudre le problème du manque de compétences sectorielles et d'assurer la cohésion entre les pays de l'UE (CEDEFOP, 2009). Un rapport de la Banque mondiale sur la formation continue pour l'économie mondiale du savoir insiste également sur l'importance de la reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel, en particulier dans les pays en développement confrontés à l'offre insuffisante de programmes d'éducation et de formation formelles (Banque mondiale, 2003).

Compte tenu de l'importance de la reconnaissance des acquis, la plupart des pays d'Afrique ont pris des mesures en vue d'établir des systèmes de reconnaissance des acquis, mais beaucoup d'entre eux font face à des difficultés dans leur mise en œuvre réussie. Par conséquent, les décideurs politiques de nombreux pays demandent le soutien de l'OIT et d'autres institutions dans ce domaine. Le Programme de promotion du travail décent instauré par la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) a recommandé l'élaboration des directives régionales pour la reconnaissance des acquis et a demandé l'appui de l'OIT en la matière. C'est ce contexte qui a guidé l'élaboration de ce document, en prenant appui sur les expériences de nombreux pays, dans le but de renforcer les capacités des décideurs politiques et des partenaires sociaux dans la mise en place d'un système performant de reconnaissance des acquis.

Dans l'élaboration de ce document, les Normes internationales du travail et la littérature des institutions du développement international telles que l'OIT, l'UNESCO, le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP), l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), la Commission européenne et la Banque mondiale, sans mentionner les expériences des pays du monde entier, ont été examinées. Des consultations intensives ont été menées auprès des principales parties prenantes qui mettent en œuvre la RA, à savoir l'Afrique du Sud, Maurice, les Seychelles, la Namibie, le Botswana, Hong Kong, le Canada et le Bangladesh. L'auteur a également directement conseillé et supervisé la conception et la mise en œuvre des programmes de RA en Inde, en Tanzanie et au Zimbabwe et ces expériences ont été utilisées dans l'élaboration du document. Des experts de l'OIT et de nombreux pays ont examiné le document, et les conclusions et les recommandations ont également été présentées et discutées au séminaire tripartite du Centre régional africain d'administration du travail (CRADAT), à l'Académie du développement des compétences de l'OIT de Turin, à l'Académie sur la formalisation de l'économie informelle de l'OIT de Turin et à d'autres séminaires.

1.1 Qu'est-ce que la reconnaissance des acquis (RA) ?

La RA est un processus utilisé pour identifier, évaluer et certifier les connaissances, les aptitudes et les compétences d'une personne – indépendamment de la manière, du moment et du lieu de l'apprentissage, à la lumière des normes prescrites pour une certification partielle (modulaire) ou complète (NSW DET, 2009 ; MQA, 2009 ; VETA, 2014).

Le processus met en relief trois aspects clés. Le premier se réfère aux processus liés à l'identification des apprentissages non-formels et informels (y compris l'auto-évaluation), à la collecte et à la présentation des preuves de l'apprentissage, à l'évaluation et à la validation des preuves et à la délivrance d'un diplôme reconnu si la demande est reconnue comme valide. Le deuxième aspect concerne l'indépendance de la méthode d'apprentissage. Le troisième précise que seul l'apprentissage qui est conforme aux normes d'une certification (complète ou partielle) doit être certifié par un organisme agréé. Bien que la RA soit avant tout un processus d'évaluation, elle doit être combinée avec des activités de conseil¹, une médiation et une formation pour combler les lacunes en matière de compétences afin d'assurer des résultats positifs.

Encadré n° 2 : Terminologie fréquemment utilisée

APPEL	Evaluation des acquis expérientiels antérieurs
APL	Evaluation des acquis
ERA	Evaluation et reconnaissance des acquis
RA	Reconnaissance des acquis
RAC	Reconnaissance des acquis et des compétences
RAS	Reconnaissance des compétences acquises
RCC	Reconnaissance des compétences actuelles
RNFIL	Reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel
RVCC	Reconnaissance, validation et certification des compétences
VNFIL	Validation de l'apprentissage non formel et informel

Il n'y a pas de terminologie standard pour la RA ; certains des termes et acronymes utilisés sont présentés dans l'encadré 2

Tout au long de ce document, les initiales RA (reconnaissance des acquis) seront utilisées.

1.2 Principaux facteurs moteurs et bénéfices à tirer

La RA a le potentiel d'améliorer l'employabilité, la mobilité, l'apprentissage tout au long de la vie, l'inclusion sociale et l'estime de soi. De plus en plus de pays sont en train d'établir des systèmes de reconnaissance des acquis, pour lesquels les principaux facteurs moteurs sont les suivants :

- Promotion de l'inclusion sociale et l'équité pour les groupes défavorisés – abandon scolaire précoce, travailleurs licenciés, minorités ethniques – grâce à la valorisation de l'apprentissage expérientiel et au fait de leur offrir des possibilités pour l'obtention de certifications ;
- Promotion de l'apprentissage tout au long de la vie afin de promouvoir une main-d'œuvre compétente et flexible qui puisse répondre aux défis d'un marché du travail en évolution rapide, combler les pénuries et les lacunes en matière de compétences et favoriser le développement holistique ;
- Promotion de l'accès à l'enseignement supérieur ;
- Réponse aux exigences réglementaires de certains secteurs en termes de recrutement de personnes qualifiées ;

¹ Dans le contexte de la RA, le terme Conseil s'applique à l'orientation et au conseil professionnels.

- Amélioration de l'efficacité et de la flexibilité des systèmes éducatifs en ouvrant la voie à des filières d'alternatives d'apprentissage – sur le lieu de travail, apprentissage non formel et informel – et accélérer l'acquisition de certifications ;
- Augmentation de la transférabilité des compétences des travailleurs migrants et de leur mobilité ;
- Renforcement de l'employabilité, et donc de meilleurs emplois décents ;
- Participation à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

En Tanzanie, par exemple, la RA est utilisée comme un moyen d'identifier les lacunes en matière de compétences et donc les besoins de formation des travailleurs. Le rapport de l'OCDE sur la reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel indique que si les pays confrontés à des pénuries de compétences ont souvent des chômeurs ayant les compétences requises, ces travailleurs sont invisibles car ils ne disposent pas de certifications formelles. Ici, la RA contribue à réduire les pénuries de compétences en certifiant et en rendant visibles de telles connaissances et compétences (Werquin, 2010b).

L'importance de la reconnaissance des acquis est peut-être plus fortement ressentie en Afrique du Sud, où la majorité de la population a subi des discriminations en matière d'éducation sous le régime de l'apartheid. Par conséquent, les Sud-Africains sont des passionnés de la RA, qui a été lancé dans 20 secteurs et à tous les niveaux de certifications (SAQA, 2014). La plupart des instituts d'enseignement supérieur en Afrique du Sud acceptent maintenant la RA pour l'admission aux études de premier cycle, et l'*University of South Africa* (UNISA) a développé un outil de reconnaissance des acquis en vue d'évaluer l'aptitude des candidats pour les masters et les doctorats (Smith, 2014). Deux exemples de réussite confirment les avantages en termes d'accès à l'enseignement supérieur et à la formation continue. Cela se traduit par une productivité accrue, par la conformité aux exigences réglementaires et par une bonne estime de soi. Ces exemples sont examinés dans les encadrés 3 et 4.

Encadré 3 : Exemple des avantages à tirer de la RA dans l'augmentation de la productivité en application des exigences réglementaires

Les employeurs de l'industrie des silos à grains de l'Afrique du Sud, où la RA de plus de 1000 travailleurs a eu lieu, ont confirmé qu'elle a :

- accru la confiance, l'estime de soi et la motivation des travailleurs pour apprendre,
- augmenté la productivité et la compétitivité,
- favorisé la conformité aux normes d'hygiène alimentaire et de sécurité alimentaire,
- permis aux candidats ayant réussi de participer à des programmes de formation supérieure tels qu'*AgriSETA-registered learnerships*.

Source : Bayman, Naude and Bolton (à paraître)

Encadré 4 : RA en vue de l'admission à l'Université du Western Cape (UWC), Afrique du Sud

En 2001, l'UWC a commencé à employer la RA pour les personnes ne disposant pas de certifications formelles d'entrée à un diplôme de premier cycle. Elle a utilisé deux méthodes : cours d'élaboration de portfolios (PDC) et tests d'admission standardisés (tests d'accès et de niveau – TAP). Concernant la première méthode, des services de médiation ont été fournis en faveur des candidats dans la préparation d'un portfolio destiné à prouver leurs acquis, tandis que dans la seconde ils ont été directement examinés pour savoir s'ils avaient les compétences linguistiques, intellectuelles et d'apprentissage requises. Les résultats ont indiqué que :

- Les candidats ont pu s'inscrire à des études de premier cycle en suivant l'une des deux voies définies. L'approche du portfolio est celle qui a recueilli les faveurs des candidats (800 d'entre eux ont opté pour le PDC contre 250 pour les TAP) ;
- La popularité du programme RA a rapidement augmenté : le nombre de candidats a grimpé, passant d'un peu plus de 100 en 2001 à 1050 en 2010 ;
- La majorité des candidats inscrits étaient des femmes (67% en 2010) ;
- Depuis le lancement du programme, l'âge moyen des candidats a baissé (il était de 43,6 ans en 2006 et de 33,8 en 2010) ;
- Une étude de suivi de trois groupes d'étudiants a montré que 63,9% ont terminé le programme, où les étudiants ayant choisi le PDC obtiennent des résultats légèrement meilleurs que les étudiants des TAP.

Globalement, le programme a été un tel succès que l'UWC a dû augmenter sa capacité de réponse en matière de reconnaissance des acquis.

Source : Ralphs et al. (à paraître).

Pour les autres pays qui utilisent la RA comme un moyen d'accès à l'enseignement supérieur, un rapport de la Commission européenne a révélé que sur 47 systèmes d'enseignement supérieur dont des données étaient disponibles, la RA pourrait être utilisée pour l'accès à l'enseignement supérieur ou pour la progression dans l'enseignement supérieur, ou pour les deux la fois dans 24 systèmes (Commission européenne, 2013). En Australie, la RA commence au début de la formation, de l'apprentissage ou du stage d'une personne, le but étant d'octroyer des crédits pour les unités dans lesquelles la personne est déjà compétente, réduisant ainsi le temps nécessaire à l'obtention d'une certification (gouvernement du Queensland, 2014).

Une étude de l'OIT sur la RA indique que ses résultats étaient généralement positifs pour les travailleurs : ils ont gagné l'estime de soi, ont amélioré l'employabilité et, dans la plupart des cas, la RA faisait aussi partie d'une formation supérieure ou conduisait à celle-ci. L'étude mentionne aussi que la RA a parfois été entreprise pour relever les défis spécifiques rencontrés par diverses industries liés par exemple à un déclin généralisé des affaires ou à des problèmes de qualité, où au bout du compte les objectifs sont atteints dans tous les cas (Dyson et Keating, 2005).

Un exemple montrant la contribution de la RA à l'amélioration de l'estime de soi et de l'apprentissage tout au long de la vie est donné dans l'encadré 5

Encadré 5 : Un exemple de la contribution de la RA à l'amélioration de l'estime de soi et de l'apprentissage tout au long de la vie

Au Bangladesh, M. Delowar Hossain, un électricien qui a reçu une certification formelle grâce à la RA, a déclaré : « Je suis le président de l'association des électriciens de mon quartier, travaillant dans le secteur depuis plus de 25 ans sans certificat. Je suis tellement fier de recevoir mon premier certificat dans la vie et du fait que le gouvernement ait reconnu mes compétences. Cela m'a motivé pour obtenir un diplôme supérieur à l'avenir, et je vais également encourager tous les membres de mon association pour obtenir leur certificat. Ce processus devrait également les aider à améliorer leurs connaissances et leurs compétences pour répondre aux exigences de la certification, leur permettant donc d'offrir de meilleurs services aux clients ».

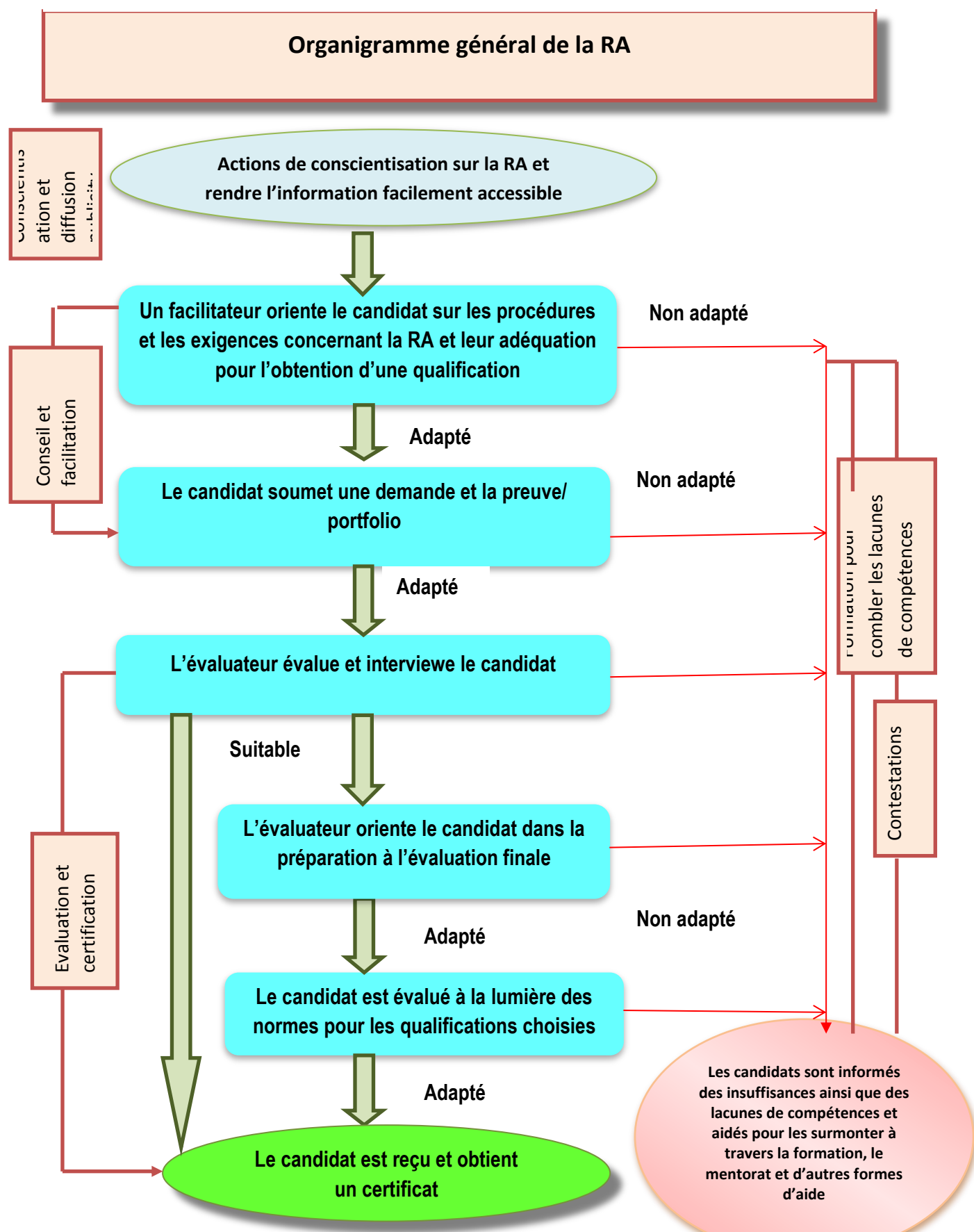
Source : Dass (à paraître).

Il ressort de nombreuses études et des expériences de différents pays que la reconnaissance des acquis a le potentiel d'offrir des avantages à toutes les parties prenantes : travailleurs, employeurs, communauté, Etat et fournisseurs des services de formation. Néanmoins, le processus de la RA doit être mené d'une manière crédible et transparente si le marché du travail et les établissements de formation sont appelés à valoriser les connaissances, les capacités et les compétences des titulaires des certificats.

2 Le processus de la reconnaissance des acquis

Bien que les procédures et la dénomination de la RA varie d'un pays à l'autre, l'essentiel de la RA comprend deux processus clés : le conseil et la facilitation d'une part, et l'évaluation et la certification de l'autre. Ces processus sont pris en charge par des mécanismes tels que les campagnes de conscientisation et d'information, l'assurance qualité, les contestations et les formations pour combler les lacunes en matière de compétences.

Figure 2 : Organigramme de la RA



Note : Le processus RA utilisée par divers pays, dont l'Australie, l'île Maurice, la Tanzanie, et l'UE a été pris en compte lors de la préparation de cet organigramme générique. Bien que le but soit de montrer comment fonctionne la RA, il est important d'adapter le modèle en fonction du contexte local – une approche unique ne saurait s'appliquer dans tous les contextes..

2.1 Conscientisation et diffusion

Ce processus renforce la conscientisation et l'intérêt vis-à-vis de la RA chez les potentiels candidats, les employeurs et d'autres parties prenantes. L'organisme chargé de la Reconnaissance des acquis et les institutions qui assurent la RA jouent un rôle clé, car ils font connaître ce qu'est la RA, quels sont ses avantages, à qui s'adresser, ainsi que le processus, les coûts estimatifs, les dates, les exigences d'admissibilité et les aides disponibles. Ces actions de diffusion et de sensibilisation ont lieu sur différentes plates-formes, notamment les sites web, les réseaux sociaux, les séances d'information sur le lieu de travail et dans les établissements scolaires, les foires et les médias.

2.2 Conseil et facilitation

Durant ce processus, les candidats intéressés par la RA obtiennent des informations détaillées et une orientation de la part des facilitateurs désignés par un fournisseur de programmes de RA. Les facilitateurs évaluent l'adéquation des candidats à une certification spécifique (totale ou partielle), fournissent les informations nécessaires sur les objectifs d'apprentissage et les normes des compétences requises pour la certification et la nature des preuves requises. Le candidat obtient également un formulaire de demande et les documents détaillant le processus de la reconnaissance des acquis et ses exigences. Le facilitateur de la RA et les informations fournies devraient aider un candidat à décider de formuler la demande de la RA et de choisir le type de certification ainsi que le niveau.

2.3 Evaluation et certification

Ceci est un processus clé de reconnaissance des acquis qui comprend un certain nombre d'étapes : examen des candidatures, orientation des candidats par un évaluateur dans la structuration des preuves et des portfolios à présenter, évaluation et attribution des certificats. Tout d'abord, les demandes des candidats sont envoyées à un évaluateur, qui examine les candidatures et les preuves. Ensuite, l'évaluateur interviewe les candidats et, le cas échéant, les oriente sur la manière d'améliorer les éléments de preuve. Si l'évaluateur est convaincu de la qualité des candidatures, les candidats sont informés quant à la nature de l'évaluation finale (test). Si au contraire il n'en est pas convaincu, le candidat est informé de ses lacunes et reçoit des conseils sur la façon de les surmonter (par exemple, recueillir des éléments supplémentaires de preuve ou mettre à niveau les connaissances et les compétences). Comme le souligne Paulet (2013), « l'objectif de l'évaluation est non seulement d'octroyer une certification, mais aussi d'orienter la progression personnelle et professionnelle des candidats et de leur fournir les outils nécessaires pour le faire ».

Une différence essentielle existe entre les pays dans la dernière étape de l'évaluation : dans certains pays comme la Tanzanie et l'Afrique du Sud (pour les artisans), le test final de commerce est obligatoire, tandis qu'il ne l'est pas en

France, en Australie et à Maurice. Là où ils sont obligatoires, les tests / examens constituent la dernière étape de l'évaluation. Si non, l'évaluateur peut déclarer un candidat reçu sur la base de l'évaluation et de l'entretien. L'organisme chargé de la RA délivre alors le certificat au candidat reçu. Certains organismes effectuent une pondération des résultats de l'évaluation conformément à leurs pratiques nationales avant de déclarer les résultats et d'attribuer les certificats.

Les lignes directrices européennes pour l'apprentissage non formel et informel ont huit catégories de méthodes d'évaluation, qui sont présentées dans l'encadré 6.

Encadré 6 : Méthodes d'évaluation de la RA du CEDEFOP

D'après le CEDEFOP, les huit méthodes d'évaluation sont les suivantes :

1. Le **débat** offre aux candidats l'occasion de démontrer la profondeur de leurs connaissances ainsi que leurs compétences communicatives ;
2. Les **méthodes déclaratives** admettent l'identification et l'enregistrement des compétences personnelles d'un individu, qui sont normalement signées par un tiers afin de vérifier l'auto-évaluation ;
3. Les **entretiens** peuvent être utilisés pour clarifier les questions soulevées dans les preuves documentaires présentées et/ou pour revoir la portée et la profondeur de l'apprentissage ;
4. L'**observation** permet de dégager des preuves montrant qu'un individu est doté de compétences au moment où il accomplit ses tâches quotidiennes au travail ;
5. La **méthode du portfolio**, qui utilise une combinaison de méthodes et d'instruments utilisés par étapes consécutives pour produire un ensemble cohérent de documents ou d'échantillons de travaux qui montrent de différentes manières les aptitudes et les compétences d'un individu ;
6. La **présentation**, qui peut être formelle ou informelle, et qui peut vérifier la capacité d'un individu à présenter des informations d'une manière qui soit adaptée au sujet et au public ;
7. Les **simulations** et les preuves dégagées du travail, à savoir, où les individus sont placés dans une situation qui remplit tous les critères du scénario de la vie réelle afin d'évaluer leurs compétences ;
8. Les **tests** et les **examens** pour identifier et valider les apprentissages informels et non formels à travers des examens dans le système formel ou avec l'aide de ceux-ci.

Source : CEDEFOP, 2009.

Tous les pays n'utilisent pas les mêmes méthodes d'évaluation. Par exemple, la France, utilise généralement la méthode déclarative (Paulet, 2013). La méthode du portfolio est également largement utilisée. Un portfolio est une collection d'éléments de preuve préparés par un candidat pour prouver qu'ils remplissent les capacités et les compétences requises pour une certification formelle. La

nature des preuves recommandées par divers pays et agences de développement comprend les certificats et les prix, les lettres de recommandation, les échantillons de travaux, les vidéos et/ou les photographies d'activités de travail, les carnets de registre des compétences, les détails de la formation formelle, les dossiers de séminaires, les conférences et ateliers auxquels un candidat a participé, les CV et les évaluations de rendement, les témoignages des employeurs actuels ou précédents et les descriptions des tâches professionnelles.

Les outils et méthodes d'évaluation doivent être (NSW DET, 2009, UNESCO, 2012a, VETA, 2014) :

- Valables : évaluer les compétences requises ;
- Fiables et homogènes : différents évaluateurs utilisent les mêmes outils et méthodes d'évaluation et obtiennent les mêmes résultats ;
- Transparents : les candidats, les évaluateurs et les modérateurs connaissent les outils, les méthodes et les normes d'évaluation ;
- Équitables et flexibles : les besoins des candidats sont pris en compte – moment, lieu et méthode ;
- Gérables et réalisables : l'évaluation doit être possible dans le temps et selon les ressources disponibles ;
- Justes : ils permettant de faire appel.

En outre, le recueil des preuves doit se conformer aux normes régissant les preuves, qui doivent être :

- Valables : elles couvrent les compétences clés d'une certification ;
- Suffisantes : elles permettent aux évaluateurs de prendre des décisions sur le niveau des compétences ;
- Actuelles : c'est-à-dire, contemporaines ;
- Authentiques : des exemples des travaux des candidats eux-mêmes.

2.4 Assurance qualité de la reconnaissance des acquis

Pour assurer la crédibilité et la cohérence de la certification de la RA, les pays précisent les mécanismes d'assurance qualité, dont les plus fréquemment utilisés sont les suivants :

- Etablissement des normes communes ;
- Disponibilité de professionnels compétents de la RA ;
- Collaboration avec des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres parties prenantes concernées ;
- Elaboration d'outils et de méthodologies d'évaluation ;
- Accréditation des centres de la reconnaissance des acquis ;
- Pondération les évaluations ;

- Etablir des cadres de suivi et d'évaluation ;
- Entreprendre des audits indépendants de l'ensemble du processus de reconnaissance des acquis ;
- Diffuser les résultats

2.5 Procédures de contestation dans le cadre de la RA

Les pays prescrivent également un processus de contestation donnant aux candidats la possibilité de demander une révision de la (des) décision (s) prise(s) à n'importe quelle étape du processus de reconnaissance des acquis.

2.6 Formation pour combler les lacunes en matière de compétences

Certains pays prévoient des programmes de perfectionnement des compétences afin que les candidats puissent combler les lacunes de compétences et répondre aux normes souhaitées. En Afrique du Sud par exemple, des outils de pondération sont utilisés pour aider les apprenants à naviguer de l'apprentissage en milieu de travail vers les connaissances académiques.

Il y a d'autres conditions préalables à l'établissement d'un système de reconnaissance des acquis, dont on peut souligner : l'élaboration des normes de compétences, les certifications et les outils d'évaluation ; l'accréditation des fournisseurs et des évaluateurs de la reconnaissance des acquis ; l'élaboration de systèmes de suivi et d'évaluation (S&E), y compris les systèmes d'information de gestion (SIG) ; et le renforcement des capacités des institutions et du personnel. Certaines de ces conditions pourraient être disponibles dans un pays dans le cadre du système éducatif (ces questions seront examinées dans la partie qui suit). Les caractéristiques de la RA en Amérique latine et aux Caraïbes sont présentées à l'annexe 1.

3 Principaux obstacles à la reconnaissance des acquis et bases fondamentales pour la mise en place d'un système performant de RA

Malgré les attentes élevées de la RA, de nombreux pays enregistrent une lente mise en œuvre, et font face à des difficultés pour une mise en œuvre améliorée sur la base de projets en vue d'établir un système national de reconnaissance des acquis durable qui soit accessible à tous. Les principaux obstacles ainsi que les stratégies (bases fondamentales) pour une mise en œuvre réussie de la RA sur une large échelle sont examinés ci-dessous :

3.1 *Conscientisation, orientation professionnelle et conseil*

La RA est un concept évolutif, pour lequel non seulement de nombreuses terminologies et différentes définitions sont utilisées, mais aussi les processus varient dans les divers pays. L'usage d'un langage confus et de définitions différentes de la RA entravent des discussions efficaces et agissent comme une barrière à sa mise en œuvre effective (Bowmen et al., 2003). Comme tout nouveau concept, il faut du temps pour que les parties prenantes l'acceptent pleinement. En outre, la majorité des gens n'ont pas connaissance de l'existence de la RA, ni de ses processus, de ses méthodologies et de son acceptabilité par les employeurs pour l'emploi et par les institutions d'enseignement supérieur pour l'admission à des programmes d'enseignement et de formation supérieurs. Christensen (2013) affirme que la faible prise de conscience sur la RA en Norvège, en particulier chez les personnes ayant une faible éducation formelle, constitue le plus grand défi pour accroître son acceptation et nécessite une stratégie ciblée d'information.

Pour de nombreux pays, la méthodologie de la RA dans l'évaluation des connaissances et des compétences des personnes (thème examiné dans une section ultérieure) est assez complexe et les candidats faisant appel à la RA nécessitent un soutien et des conseils pertinents au cours des différents processus. Dans un système performant de reconnaissance des acquis, la nature de la relation entre l'évaluateur et le candidat est tout à fait différente de celle qui prévaut dans un système d'éducatif traditionnel et formel. Les évaluateurs, tout en préservant la qualité et la précision dans l'évaluation, doivent fournir des informations correctes sur le processus dans son ensemble et orienter les candidats dans la collecte de preuves. Par exemple, même si un(e) candidat(e) possède toutes les qualités requises, il/elle peut ne pas savoir comment les présenter. Par conséquent, avant d'entamer le processus de demande formelle, les candidats doivent recevoir une information complète sur les certifications et les normes de compétences, les coûts, les délais et les avantages de la reconnaissance des acquis.

En Tanzanie, le conseil est assuré par les facilitateurs et les évaluateurs. Les facilitateurs fournissent des informations sur le processus et les exigences de la RA, tandis que les évaluateurs assurent une orientation spécifique et des informations relatives à la procédure d'évaluation. L'objectif est de donner les

bons conseils dès le début, afin d'identifier les bons candidats et de minimiser les rejets lors de l'évaluation finale. Cela contribue aussi à réduire les coûts et à empêcher que le système de reconnaissance des acquis soit surchargé, en particulier au stade de l'évaluation. À cette fin, certains pays soulignent désormais l'importance de l'utilisation des TIC pour améliorer l'efficacité et l'efficience du système d'orientation professionnelle et de conseil. Par exemple, dans le Queensland, en Australie, les individus visitent d'abord un Centre de réponse pour les qualifications (souvent dans un centre commercial local) et utilisent un outil d'auto-évaluation disponible sur le Web pour faire correspondre leurs compétences, connaissances et expériences à une certification donnée (complète ou partielle) (encadré 7). Cela prend environ 15 minutes. Ils accèdent ensuite à une liste des fournisseurs préférés des services de RA où ils peuvent entreprendre le processus de reconnaissance des acquis (IARC, s/d). Le site Web² du gouvernement australien est d'un usage facile et fournit des informations complètes ainsi que des tuyaux et astuces.

Encadré 7 : Autoévaluation dans le cadre de la RA à travers un logiciel informatique web

La liste d'auto-évaluation en ligne oriente l'utilisateur en suivant des étapes successives, en construisant les connaissances sur le processus et en faisant correspondre leurs compétences et connaissances à une certification (complète ou partielle).

1. Examen de la liste des priorités et des plans gouvernementaux, les avantages de la reconnaissance des acquis et le coût et le temps nécessaires ;
2. Sélection de la certification qui soit la plus adaptée au domaine d'expertise de quelqu'un à partir d'une liste approuvée de certifications, telles que le certificat III HLT32812 dans les services auxiliaires de santé (services alimentaires) ;
3. Identifier ses compétences par rapport à une liste d'ensemble de compétences et d'unités de compétence. Par exemple, le site web répertorie 11 groupes de compétences pour la certification choisie à l'étape précédente ;
4. Faire correspondre ses compétences à celles de la certification. Le site web mène cette activité automatiquement et énumère les certifications pour lesquelles les compétences d'une personne ont une correspondance potentielle et dans quelle mesure ;
5. Identifier et recueillir des preuves : le site web donne des indications sur la nature des preuves à réunir ainsi que sur le type de preuves admissibles ;
6. Identification des fournisseurs des services de reconnaissance des acquis : les candidats peuvent rechercher des fournisseurs offrant la RA pour les certifications qu'ils auront choisies en utilisant des sites web spécifiques (training.gov.au ou myskills.gov.au) ou les pages jaunes. Le rapport produit doit être imprimé et remis au fournisseur pour une discussion avec un évaluateur, qui donnera des conseils plus précis sur la procédure d'inscription et les preuves qu'il faudra rassembler.

Source : Gouvernement du Queensland, 2014.

Le site web de la Nouvelle-Galles du Sud (2014) donne non seulement des informations détaillées sur la RA, mais il propose également une orientation sur la reconnaissance à l'intention des prestataires de formations, des candidats, des évaluateurs et des employeurs ainsi qu'un catalogue de modèles de la

²www.training.qld.gov.au/information/rpl.html. Consulté le 5 janvier 2015.

pratique de la RA (une liste des ressources précieuses de la reconnaissance des acquis de divers secteurs). Afin d'enclencher des actions de sensibilisation et de créer le consensus sur la reconnaissance des acquis, certains pays organisent des conférences nationales et des séminaires s'adressant aux parties prenantes. En 2014, par exemple, le vice-président de la Tanzanie, ainsi que les ministres de l'Education et du Travail, ont lancé une conférence nationale sur la reconnaissance des acquis et ont délivré des certificats aux candidats reçus. Les médias télévisuels et la presse écrite ont assuré une vaste couverture à l'événement à l'échelle nationale, favorisant ainsi les effets positifs de la reconnaissance des acquis.

Une stratégie bien ciblée peut en effet aider à faire prendre conscience sur la RA et sur ses avantages potentiels, et peut stimuler les attitudes positives.

Elément structurel n° 1 : Promotion de la conscientisation sur la RA et offre d'une orientation professionnelle efficace et de services de conseil aux candidats de la RA.

3.2 Intégration de la reconnaissance des acquis dans les cadres politique, juridique et réglementaire régissant les systèmes éducatifs et de formation

Un système de reconnaissance des acquis devrait être partie intégrante du système éducatif et de formation d'un pays. Il devrait promouvoir des filières alternatives pour l'acquisition de certifications, en assurant la parité entre la RA et l'éducation formelle, en facilitant l'apprentissage continu et en assurant l'allocation de ressources suffisantes afin que les parties prenantes prennent au sérieux cette entreprise et priorisent son développement et sa mise en œuvre. Ces objectifs peuvent être atteints si les politiques nationales relatives à l'emploi, à la réduction de la pauvreté, au développement, à la migration, à l'éducation et à la formation mettent l'accent sur la mise en œuvre de la reconnaissance des acquis. En l'occurrence, Singh et Duvekot (2013) déclarent :

« Les cas nationaux montrent que les pays ayant des systèmes de RA établis sont aussi ceux qui ont fait de la RVA une priorité dans leur agenda politique et ont adopté des politiques et des lois ciblant spécifiquement la RVA³ dans leurs systèmes éducatifs... En France, la base juridique solide de la RVA assure à chaque personne le droit de voir ses expériences évaluées, qu'elles soient acquises formellement, informellement ou non formellement. »

Au Danemark, toutes les personnes âgées de 18 à 25 ans ont le droit de solliciter la RA, à l'instar des personnes qui entreprennent une formation professionnelle pour adultes (Andersen et Aagaard, 2013). La loi néerlandaise sur l'Enseignement et formation professionnelle (EFP) assure une parité des

³ C'est une autre manière de parler de la RA.

compétences acquises par l'apprentissage formel par rapport à celles acquises par l'apprentissage non formel/informel ; les compétences sont évaluées par un système indépendant de filières d'apprentissage (Duvekot, 2013). En Finlande, les adultes ayant plus de cinq ans d'expérience documentée de travail sont éligibles pour demander un certificat de compétence compagnon ou un certificat de métier grâce à la RA. Si leurs documents répondent aux exigences, ils sont soumis au même examen final (théorie et pratique) en tant qu'apprentis. En cas de succès, ils peuvent alors demander l'admission à l'enseignement supérieur (Christensen, 2013). En Australie, la reconnaissance des acquis fait partie de la Charte australienne du cadre pour une formation de qualité et des Normes régissant les établissements de formation enregistrés. Dans ces chartes et normes, il est obligatoire d'offrir la reconnaissance des acquis à tous les candidats à l'inscription (IARC, s/d).

Il est également nécessaire d'envisager la RA dans une perspective sous-régionale. L'appropriation au niveau national est importante, mais si cela est entrepris d'une manière isolée, il y a un risque que la RA à l'intention des travailleurs migrants ne soit pas prise en compte. La RA des non-ressortissants devrait également être rendue flexible dans les politiques de la reconnaissance des acquis et les institutions devraient être sensibilisées à la nécessité d'intégrer les problématiques de la migration dans leurs procédures et systèmes. Le rôle des organismes régionaux dans la promotion de la RA dans des cadres régionaux des certifications est également très important et des synergies devraient être établies entre les processus régionaux et l'intégration des questions liées à la migration dans les processus de reconnaissance des acquis au niveau national. Par exemple, les Etats membres de la SADC ont demandé à l'organisation d'élaborer une stratégie régionale de la reconnaissance des acquis et d'intégrer la RA dans la politique migratoire régionale afin d'assurer la cohésion de leurs efforts individuels.

Elément structurel n° 2 : Intégration de la RA dans les cadres politique, juridique et réglementaire régissant les systèmes éducatifs et de formation

3.3 Appropriation et engagement des parties prenantes

La participation effective des parties prenantes, notamment des organisations d'employeurs et de travailleurs dans les systèmes éducatifs et de formation, est essentielle en vue d'assurer que la formation corresponde aux besoins du marché du travail. Cela représente un défi pour de nombreux pays ; ce défi est d'autant plus important que dans les pays ayant une structure économique essentiellement informelle établir une collaboration avec les entreprises du secteur informel est en soi un obstacle. En conséquence, l'implication des partenaires sociaux dans la reconnaissance des acquis subit aussi l'impact de leur engagement global dans le système éducatif et de formation. Cependant, la

faible participation à la RA ne reflète pas nécessairement une apathie envers elle.

Tandis que les syndicats de travailleurs sont généralement en faveur de la reconnaissance des acquis, les organisations d'employeurs affichent des sentiments mitigés. Certains d'entre eux ont mené à bien la mise en œuvre de la RA, d'autres sont inquiets. Les facteurs clés pouvant renforcer la probabilité que les employeurs encouragent

leurs employés à poursuivre la RA sont les suivants :

- Le fait d'employer des travailleurs qualifiés constitue-t-il une exigence réglementaire ou un pré-requis pour l'obtention d'une certification internationale d'assurance qualité ?
- Les importateurs tiennent-ils aux certifications des employés ?
- Quels en sont les coûts et les bénéfices ?
- La RA permettra-t-elle de réduire l'absentéisme ou d'encourager les demandes de promotion et de salaires plus élevés ?
- Y a-t-il un lien établi entre les compétences et la productivité ?
- Sont-ils pleinement conscients de la RA et font-ils confiance à la qualité du système de RA ?

Cette situation nous ramène à l'histoire de « la poule et de l'œuf. » Les employeurs ont-ils besoin d'avoir confiance dans le système de reconnaissance des acquis avant de décider d'y participer, ou vice versa ? La RA n'est pas le seul sous-système de formation où les avis des employeurs sont partagés. D'autres sous-systèmes vont même jusqu'à ne pas offrir de possibilités d'apprentissage.

Encadré 8 : Principales parties prenantes de l'ERA [RA] aux Pays-Bas

1. Les autorités nationales, qui facilitent le développement et la mise en œuvre de l'ERA (aspects juridiques et financiers).
2. Les partenaires sociaux, qui encouragent les organisations à utiliser l'ERA (par le biais des réglementations sectorielles et des fonds pour la formation).
3. Les écoles, qui fournissent l'accès aux normes en utilisant les procédures de l'ERA.
4. Les entreprises et les organisations, qui orientent leurs employés vers l'ERA.
5. Les citoyens qui peuvent, avec ou sans le soutien des fournisseurs de l'ERA, construire leur portfolio personnel pour les procédures de l'ERA.

Source : Duvekot, 2013

Encadré 9 : Exemples de la participation des partenaires sociaux à la RA

- En Afrique du Sud, les organisations d'employeurs et de travailleurs participent à la conception et à la mise en œuvre de la reconnaissance des acquis à travers leurs autorités sectorielles éducatives et de formation respectives. Par ailleurs, les employeurs promeuvent directement la RA dans de nombreux secteurs, notamment dans les assurances, la banque, l'agriculture et les médias.
- Au Brésil, le système de certification SENAI [RA] vise à impliquer activement les entreprises dès la phase de conception, et à promouvoir des politiques de ressources humaines qui favorisent la reconnaissance des compétences pour le développement d'une carrière. Le système considère les profils professionnels établis conjointement avec des représentants des entreprises et des travailleurs dans les comités techniques sectoriels comme la référence pour l'évaluation (Vargas, 2004).
- PETROBRAS, la plus importante société du Brésil, a mis en place un système de certification pour ses employés, en particulier pour ceux qui travaillent dans les domaines liés à la fonction de contrôle de la qualité, afin d'assurer la présence d'un personnel compétent pour la sécurité des installations et pour la continuité opérationnelle (Vargas, 2004). L'un de ses principes de gouvernance se résume dans la formule suivante : « *Nous investissons dans nos employés parce que nous savons qu'il est impossible d'atteindre l'excellence sans la valorisation des gens* ». Pour plus d'informations, veuillez visiter le site : www.petrobras.com/en/about-us/.
- En Islande, la RA constitue une priorité pour les organisations d'employeurs et d'employés (Velciu, 2014) ; aux Etats-Unis, les entreprises travaillent avec les collèges et les universités pour déterminer comment les travailleurs peuvent accéder à des crédits ou à des formations. En Nouvelle-Zélande, les organismes de formation du domaine de l'industrie, principalement financés par l'industrie, ont mis au point des modèles de reconnaissance des acquis basés sur l'industrie et effectuent ou supervisent des évaluations dans le cadre de l'assurance qualité prescrite par l'Autorité en charge des qualifications de Nouvelle Zélande (Dyson et Keating, 2005).
- Un rapport de la Confédération européenne des syndicats note que dans certains pays, par exemple, en Grande-Bretagne et en Roumanie, les syndicats forment des membres pour qu'ils deviennent des « activistes », qui sont ensuite chargés de fournir des informations et de prodiguer des conseils aux travailleurs. Le même rapport recommande également des négociations collectives dans la prise en main de la question de la reconnaissance des acquis (Damesin, Fayolle et Fleury, 2012).

Il est très important d'assurer une participation active de toutes les parties prenantes (encadrés 8 et 9), en particulier des employeurs et des travailleurs dans la planification, la mise en œuvre et l'évaluation de la RA, afin non seulement qu'ils assurent la qualité, mais aussi qu'ils reconnaissent les avantages de la RA.

Elément structurel n° 3 : Veiller à une participation active de toutes les parties prenantes, notamment des partenaires sociaux, dans la mise au point, la mise en œuvre et l'évaluation de la RA.

3.4 Cadre institutionnel et capacités de la reconnaissance des acquis

Comme tout nouveau système, la reconnaissance des acquis nécessite un cadre institutionnel clairement défini pour sa planification et sa gestion. Certains pays ont décidé de confier la responsabilité d'entreprendre la RA à des institutions déjà en place sans examiner leurs contraintes réelles en termes de capacité ou

sans leur allouer de ressources supplémentaires. La RA a donc été considérée comme une forme d'évaluation similaire à celle appliquée par de nombreux établissements dans le cadre des systèmes éducatifs et de formation formels, et ces établissements sont donc investis de la responsabilité d'entreprendre des programmes de RA. En conséquence, des établissements d'enseignement et de formation publics et privés sont devenus des fournisseurs de programmes de reconnaissance des acquis, croyant à tort que les systèmes formels d'évaluation en place couvriraient également la RA. De plus, beaucoup de ces établissements ne disposaient pas de ressources ni d'incitations supplémentaires pour promouvoir la RA et n'avaient pas les capacités requises pour la mise en œuvre de la RA. En conséquence, la mise en œuvre de la RA a été inefficace. Même les pays dotés d'un bon système de reconnaissance ont fait preuve d'incapacité à trouver rapidement le bon rythme en matière de RA, en raison du manque de personnel et/ou d'installations compétents (Werquin, 2008).

Lors de la planification d'un système de reconnaissance des acquis, un pays doit analyser dans toute son étendue la capacité du (des) cadre(s) institutionnel(s) en place pour l'enseignement et la formation pour une mise en œuvre efficace de la RA. Bien que la mise en place de nouveaux établissements pour la RA puisse ne pas être essentielle, il est nécessaire de renforcer les capacités des institutions en place. Ceci peut être réalisé grâce à la mise en place d'unités exclusivement consacrées à la RA au sein de tels établissements, à l'emploi de professionnels supplémentaires et à l'utilisation des TIC pour faire fonctionner et surveiller les systèmes de reconnaissance des acquis. Comme indiqué dans la section précédente, l'implication effective des partenaires sociaux dans les institutions est également essentielle. Par exemple, la Tanzanie donne des moyens supplémentaires à des établissements en place pour leur permettre de prendre en main la RA, tandis qu'au Costa Rica, l'Institut national de formation a mis sur pied une unité spécialisée dans la RA (Vargas, 2004). L'Afrique du Sud envisage d'adopter une approche mixte : mise en place d'un nouvel Institut national de la RA qui aura un statut phare, tout en utilisant des établissements déjà en place. En Allemagne, les universités sont responsables de l'enseignement supérieur et les chambres d'artisanat, d'industrie, de commerce et d'agriculture prennent en charge l'EFP (Velciu, 2014).

Des institutions possédant des ressources pour le développement d'outils et pour le renforcement des capacités des fournisseurs et des professionnels de la reconnaissance des acquis sont également nécessaires. Encore une fois, cela peut être réalisé grâce au renforcement des capacités des établissements existants ou à la mise en place de nouvelles. Par exemple, le Danemark a mis en place un Centre national des connaissances pour la RA chargé de gérer et diffuser des connaissances sur la RA. Ce centre joue un rôle important dans le développement des normes et méthodes relatives à la qualité pour évaluer des acquis (Kippersluis, 2014).

Elément structurel n° 4 : Existence d'un cadre institutionnel efficace pour la RA

3.5 Compétences des professionnels de la RA

Dans la plupart des pays, le fait d'avoir un nombre insuffisant de professionnels de la RA compétents se présente comme un obstacle à la mise en œuvre et à l'extension de la RA. Le système requiert l'existence de professionnels capables d'exercer les fonctions⁴ clés, notamment l'élaboration d'outils d'évaluation, le conseil et la facilitation, l'évaluation et la certification, l'assurance qualité, l'audit et les contestations et la gestion des processus qui font fonctionner le système de la RA.

Encadré 10 : Renforcement des capacités des professionnels de la RA – pratiques de différents pays

Quelques pays ont développé des qualifications formelles et des programmes de formation à l'intention des évaluateurs :

- L'Australie a mis au point une ressource d'apprentissage pour les évaluateurs : « L'apprentissage informel : apprendre de l'expérience », qui comprend des outils d'évaluation et des études de cas (Vickers, 2014). Un guide de la RA pour les évaluateurs a également été élaboré (gouvernement de la Nouvelle-Galles du Sud, 2014).
- La Norvège organise des cours et des séminaires annuels à l'intention des évaluateurs et des sessions de mentorat pour les évaluateurs inexpérimentés. Les centres d'évaluation enregistrent les évaluateurs qualifiés (Christensen, 2013).
- Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle recommande la mise en réseau et l'existence d'une communauté de pratique en tant que composante d'un programme de développement destiné aux professionnels de la RA (CEDEFOP, 2009)
- En Slovénie, le Centre national d'évaluation forme des évaluateurs de la RA, le financement étant assuré par les frais d'inscription des participants (Werquin, 2010b).
- Au Manitoba, le Canada, le *Red River College* offre deux niveaux de formation : un niveau introduction de 40 heures pour le système d'évaluation et reconnaissance des acquis (ERA) et un cours avancé de 40 heures sur l'ERA. (Ibid.)
- En Afrique du Sud, les évaluateurs sont tenus d'être des « évaluateurs agréés », qui sont formés et remplissent également les critères de la SAQA pour réaliser des évaluations dans certains secteurs. En outre, l'évaluateur doit être qualifié à un niveau du CNC plus élevé que le niveau auquel se déroule l'évaluation (Ibid.). Les professionnels de la RA sont également formés par des universités publiques.

Les principales lacunes se trouvent au niveau de l'élaboration des outils et de l'évaluation. Comme solution, le système de reconnaissance des acquis devrait élaborer et mettre en œuvre des programmes de formation pour renforcer les capacités des professionnels et élaborer des outils, mener des études de cas et produire des guides destinés à les aider à réaliser leurs tâches de manière efficace. Les pays doivent également disposer d'un mécanisme d'accréditation et/ou d'autorisation des évaluateurs. Quelques exemples de renforcement des capacités dans ce domaine sont donnés dans l'encadré 10.

Élément structurel n° 5 : Veiller à la disponibilité de professionnels de la RA compétents et en nombre suffisant.

⁴Cela se base sur la présomption que le pays a clairement défini les normes de compétences.

3.6 Combiner les normes professionnelles et les normes des certifications

Une évaluation menée en vertu de la RA est effectuée à la lumière des normes prescrites pour une certification. A partir du moment où les potentiels candidats de la RA ont acquis une partie importante de leur apprentissage sur le lieu du travail, il doit y avoir une étroite correspondance entre les normes professionnelles et les normes des certifications. Toutefois, ce processus est souvent entravé par un certain nombre de difficultés, dont la principale est le problème spécifique de déphasage. Cela se produit pour plusieurs raisons. Tout d'abord, ces deux catégories de normes sont contrôlées et conçues par différentes institutions, et si il n'y a pas un partenariat solide entre les deux, un déphasage va souvent se produire. Ensuite, chacune des institutions poursuit des objectifs différents. Les normes professionnelles, qui sont déterminées par le marché du travail, définissent les normes de performance (compétences) que les individus doivent atteindre lorsqu'ils exercent les fonctions d'une profession (plomberie, conduite automobile, etc.), tandis que les normes des certifications, conçues par les établissements d'enseignement et de formation, se concentrent sur la manière et le contenu de ce que les gens doivent apprendre, ainsi que sur la façon dont ils seront évalués (CEDEFOP, 2009). Alors que les normes professionnelles influencent les normes des certifications, l'organisation des apprentissages dans le système éducatif repose sur les principes pédagogiques et sur la construction d'une base solide pour l'apprentissage tout au long de la vie. Une troisième difficulté pour faire correspondre les deux catégories de normes est le fait que les compétences requises pour une profession peuvent varier selon qu'on se trouve en milieu urbain ou en milieu rural, et aussi selon qu'on a affaire au secteur formel ou au secteur informel. En outre, ces compétences changent fréquemment en raison d'un certain nombre de facteurs, notamment ceux liés aux progrès technologiques.

Par conséquent, les certifications professionnelles ont généralement une visée large, et dans de nombreux pays, les programmes d'EFTP offrent des formations à compétences multiples. Il serait difficile, même pour un travailleur hautement qualifié, d'acquérir chaque compétence pour une certification complète par l'apprentissage expérientiel et de réussir dans l'intégralité de la certification par la seule RA.

Pour les travailleurs migrants, la RA est encore plus compliquée par les difficultés associées à la reconnaissance des certifications et de l'expérience acquises à l'étranger. Ici, l'adaptation entre les certifications nationales et la reconnaissance mutuelle peut être favorisée par l'harmonisation des cadres de certifications nationaux et régionaux.

Compte tenu de ce qui précède, les certifications devraient être modulaires et basées sur les compétences, avec des normes ou objectifs d'apprentissage clairement définis. Les normes des certifications de type complet ou modulaire (partiel) (à la lumière desquelles les candidats sont évalués) doivent correspondre étroitement aux normes professionnelles suivies dans le marché du travail. Si les certifications complètes couvrent un large éventail de compétences, les modules peuvent être conçus de manière à poursuivre trois objectifs distincts :

1. Un module (ou une combinaison de modules) doit correspondre aux normes de la profession concernée ;
2. Il doit y avoir des liens horizontaux et verticaux entre les modules ;
3. Dans l'ensemble, les modules devraient s'associer pour couvrir les normes d'une certification complète.

Parfois, il faut une réflexion innovante pour atteindre ces trois objectifs. Toutefois, la conception d'un tel système de certifications permet aux travailleurs de voir leurs compétences évaluées et certifiées, au moins contre une certification modulaire ou partielle et assure la parité avec l'éducation et la formation formelles. S'ils le désirent, les travailleurs peuvent prendre des modules supplémentaires leur permettant d'approfondir leurs connaissances et compétences, de gaspiller moins de temps et d'argent et donc de réaliser l'objectif de l'apprentissage continu. Cette méthodologie a le potentiel de renforcer les Cadres nationaux des certifications (NQF). L'Inde a conçu un nouveau système de formation basé sur les compétences dénommé « Compétences modulaires d'employabilité », qui présente les caractéristiques précitées. Les certifications sont en cours de restructuration en Tanzanie également, suivant cette même perspective.

L'évaluation et la certification des compétences des individus en termes de certifications partielles gagnent du terrain, et les pays tels que Maurice, l'Australie and la Tanzanie offrent aussi actuellement des programmes de RA pour des certifications partielles.

Elément structurel n° 6 : Veiller à une étroite correspondance entre les normes professionnelles et les normes des certifications (cette correspondance peut se faire au niveau des certifications partielles).

3.7 Méthodologies d'évaluation

Une méthodologie d'évaluation essayée et testée est un facteur crucial dans la mise en œuvre réussie d'un système de reconnaissance des acquis. La crédibilité et la confiance dans un système de RA dépend dans une large mesure de l'utilisation de moyens d'évaluation d'une qualité assurée. De façon idéale, afin d'assurer la parité des certifications, les mêmes outils et méthodologies d'évaluation devraient être utilisés pour l'apprentissage formel ainsi que pour l'apprentissage non-formel et informel, mais les différences des contextes d'apprentissage et des caractéristiques des apprenants rendent cela difficile. Si l'assurance qualité dans un système formel est effectuée à toutes les étapes (étape initiale, processus d'apprentissage et résultats), le système de la RA ne peut pas le faire pour les deux premières étapes, car le système n'a aucun contrôle sur elles. Pour résoudre ce problème, une méthode d'évaluation plus rigoureuse est utilisée pour veiller à ce que seuls les candidats compétents reçoivent leurs certificats. Cependant, cela implique une méthodologie complexe et laborieuse (voir section 2.3) qui agit comme une barrière pour accéder à la RA.

L'approche la plus largement utilisée pour la RA, à savoir la méthode du portfolio, pourrait s'avérer très exigeante en ce qui concerne la collecte de preuves et le remplissage des documents (encadré 11), en particulier pour les personnes se trouvant dans le secteur informel ou celles ayant une éducation formelle limitée. Ainsi, certains candidats pourraient ne pas posséder les compétences requises à l'écrit pour passer les examens écrits. Bowman et al. (2003) déplorent aussi le fait que les guides et processus de présentation des preuves existants pour la RA restent trop académiques et utilisent un jargon difficile pour de nombreux potentiels candidats.

Encadré 11 : Nature de preuves pour la RA telles que recommandées par l'Etat du Queensland (Australie)		
Preuves directes	Preuves indirectes	Preuves historiques
• Observation en milieu de travail • Démonstration des compétences • Echantillons de travail • Matériaux ou outils avec lesquels le candidat travaille • Rapports des arbitres • Vidéos • Fichiers audio • Photos • Travaux publiés, tels que les manuels opérationnels	• Récompenses de l'industrie • Spécifications de l'emploi ou descriptions de poste • Curriculum vitae • Listes ou feuilles de temps • Budgets • Présentations visuelles ou discours écrits • Lettres ou notes du lieu de travail • Références / lettres de soutien • Preuve de travail en comité • Listes de lecture • Registres d'actions de formation en milieu de travail	• Références écrites d'anciens employeurs • Livres de bord et autres documents de la performance • Certificats ou certifications • Lettres de soutien • Travaux pratiques, rapports et documents de formations précédentes • Evaluations basées sur les compétences effectuées par le passé • Registre des résultats académiques • Registre de la participation à des formations • Albums de découpages • Articles de magazines ou de journaux
Source : Gouvernement du Queensland, 2014.		

En substance, la méthode du portfolio présente le plus de difficultés pour la RA, en particulier dans les pays en développement où prédomine l'économie informelle, car la présentation de preuves et de témoignages crédibles est difficile. Reconnaissant ce fait, les pays adoptent divers moyens afin d'assurer une évaluation juste des connaissances et compétences des personnes sans rendre le processus trop complexe. Ces méthodes révisées comprennent (voir aussi l'encadré 12) :

- la combinaison de la méthode du portfolio avec un test de connaissances professionnelles. Ici, les critères de la méthode du portfolio et autres sont utilisés pour sélectionner les potentiels candidats qui subissent un test ou un examen de connaissances professionnelles, réduisant ainsi la dépendance exclusive envers la seule méthode du portfolio. Par exemple, le VETA en Tanzanie et le NAMB en Afrique du Sud utilisent cette méthode pour la RA des artisans. A Maurice, la méthode du portfolio et de l'entretien par un panel est utilisée mais, lors de l'évaluation de la mise en œuvre de la RA, les parties prenantes ont recommandé de compléter les méthodes existantes avec un test pratique des connaissances professionnelles (MQA, 2014).
- la méthode du test des connaissances professionnelles : l'Inde, où 90% de la main-d'œuvre est dans l'économie informelle, utilise la méthode du test des connaissances professionnelles pour la RA (DGET, 2014a). L'évaluation est faite par des organismes indépendants, de préférence avec la participation du secteur industriel concerné.

Encadré 12 : Méthodologies d'évaluation – exemples de pays

Les principales techniques d'évaluation qui existent à côté de l'utilisation de l'approche du portfolio sont les entretiens, les observations basées sur le contexte, les évaluations à 360 degrés, les simulations et les questionnaires.

- Les Pays-Bas ont choisi les trois premières méthodologies en plus du portfolio, justifiant leur choix par des raisons liées aux coûts, à la qualité souhaitée et au nombre de candidats à évaluer. Elles sont considérées comme pionnières en tant que techniques d'évaluation, car les candidats ont le droit d'avoir leurs résultats d'apprentissage reconnus dans n'importe laquelle des quatre manières possibles qu'ils préfèrent.
- Le Royaume-Uni a recours aux portfolios d'apprentissage, à l'observation en milieu de travail et aux questionnaires. Ici, l'idée est d'adapter la méthode aux candidats et à leurs objectifs.
- En Slovénie, le portfolio d'apprentissage est utilisé pour enregistrer les connaissances, les aptitudes et les compétences acquises. Les candidats reçoivent l'aide d'un conseiller, qui peut être suivie par un examen qui évalue les compétences et les connaissances dont les niveaux ne sont pas rendus clairs par le portfolio. Les pratiques varient largement en fonction de l'institution concernée, et elles sont à sa discrétion ; l'examen peut être écrit ou oral. S'il est oral, l'examen peut être sous la forme d'une discussion, une interview, une argumentation ayant pour référence un document, une évaluation de produits, des tests pratiques, une démonstration, une simulation ou un jeu de rôle.
- L'enseignement supérieur en Belgique flamande utilise une procédure en deux étapes : une évaluation initiale fondée sur le portfolio, puis une évaluation en temps réel. La réussite à la première étape est une condition préalable pour passer à la seconde.
- Au Canada, plus de la moitié des candidats (54%) optent pour l'examen du « défi », suivi du portfolio d'apprentissage (23%) et de la démonstration (23%).

Il y a eu des tentatives très modestes d'organiser des *évaluations de groupe*, comme en témoigne un projet en République Tchèque. En Suisse, *La Poste Suisse* (société postale suisse) évalue déjà des groupes de candidats de cette manière.

Source : Werquin, 2010b

- la conception et la diffusion d'études de cas et d'outils utilisés dans les programmes de reconnaissance des acquis bien réussis au profit des autres évaluateurs. Par exemple :
 - l'Australie a créé des ressources qui aident à flexibiliser et à simplifier les processus de reconnaissance des acquis et à minimiser les coûts encourus les candidats. Ces ressources ont été testées et peuvent être utilisées par les fournisseurs de programmes de reconnaissance des acquis, les entreprises et les candidats pour les secteurs suivants : automobile, communications, TIC, imprimerie et arts graphiques, services et santé communautaires, bâtiment, secteur manufacturier, ingénierie et services connexes, services publics et électro-technologie (gouvernement de la Nouvelle-Galles du Sud, 2014).
 - en Colombie, le Service national d'apprentissage (SENA) a développé des banques de tests (ensemble de questions) à utiliser par les évaluateurs de la RA lors des évaluations (Vargas, 2004).

Encadré 13 : Initiative de l'e-RA dans l'industrie des silos à grains

Afin que ses travailleurs puissent répondre aux réglementations internationales en matière d'hygiène alimentaire et de sécurité alimentaire, l'industrie des silos à grains en Afrique du Sud a pris une initiative destinée à évaluer et à certifier leurs connaissances et compétences (et les former, si nécessaire) afin qu'ils puissent gérer et entreposer les céréales et les oléagineux en toute sécurité et de manière hygiénique. Les parties prenantes ont décidé que la RA était la meilleure solution pour répondre aux besoins de développement des compétences de l'industrie. L'initiative – projet e-RPL Amabele – a été gérée et menée par *Deloitte Consulting* en consultation avec la *South African Qualifications Authority* (SAQA). Elle a été conjointement financée par l'Autorité d'éducation et de formation du secteur agricole (AgriSETA) et par les employeurs de l'industrie des silos à grains. La branche sud-africaine de Deloitte a conçu un modèle unique « e-RPL » informatique destiné à faire face aux difficultés, à savoir :

- La grande dispersion géographique des organisations propriétaires de silos à grains (le projet a été concrétisé dans huit des neuf provinces de l'Afrique du Sud) ;
- L'emplacement de projets qui comprenaient des zones rurales sans accès à l'électricité ;
- La complication liée à l'existence de travailleurs analphabètes et semi-analphabètes dans l'industrie ;
- L'exigence d'une solution intégrée pour une reconnaissance continue des compétences, mise à niveau et perfectionnement ;
- L'inexistence de normes et qualifications de compétences ;
- L'absence d'une solution universelle appropriée de la RA pour l'industrie ;
- Les préoccupations des employeurs au sujet de la perte de productivité pendant les formations ;

L'instrument d'évaluation fondée sur les compétences (CBA) Amabele pour la RA comprenait :

- les visuels dynamiques (animation, photographies et vidéos) ;
- le son et l'interactivité entre les usagers ;
- différentes options de « tests » pour répondre aux besoins des compétences des candidats individuels de la reconnaissance des acquis ;
- des résultats et rapports d'évaluation presque en temps réel ;

Les évaluations sur ordinateur ont été combinées avec l'observation sur le lieu de travail et avec les tests de compréhension écrite. Un laboratoire informatique mobile a été utilisé pour atteindre les candidats des zones reculées sans électricité.

Les candidats à la RA ont été évalués en tenant compte des qualifications enregistrées aux niveaux 1, 2 et 3 du Cadre national des certifications d'Afrique du Sud (NQF). Un total de 1.188 employés ont reçu des certifications dans le processus de la RA.

Parmi les avantages de cette approche on compte notamment : sa pertinence pour les personnes analphabètes et semi-analphabètes, son évolutivité et sa portabilité, une application massive possible à l'échelle nationale et à un coût unitaire plus faible dans de courts délais, son adaptabilité à l'économie rurale et informelle, et la combinaison de l'évaluation et de la formation.

Les commentaires des employeurs ont confirmé que la confiance visiblement améliorée des employés envers la RA, l'estime de soi et la motivation pour apprendre ont augmenté la productivité et la compétitivité. L'approche a également favorisé le respect de l'hygiène alimentaire et des normes de sécurité alimentaire ; elle a également permis aux candidats reçus de participer à des programmes d'enseignement supérieur tels que les formations agréées d'AgriSETA

Source : Bayman, Naude et Bolton à paraître

- En Afrique du Sud, les trois sous-cadres du CNC (sous-cadre de la formation et de l'enseignement général et supérieur, sous-cadre de l'enseignement supérieur et sous-cadre des certifications professionnelles) orientent la mise en œuvre de la RA et les méthodes utilisées, qui peuvent varier entre les sous-cadres.
- Certains pays misent sur la nécessité de rendre la méthode de portfolio plus conviviale, en utilisant les TIC pour l'e-RA ou l'e-portfolio et de fournir un vaste soutien aux candidats. L'approche de l'évaluation est également en cours de transformation, où les évaluateurs facilitent et orientent les candidats pendant le processus et font une combinaison de méthodes. Par exemple :
 - *Deloitte Consulting* a utilisé une méthodologie innovante « e-portfolio » (ou e-RA) comme alternative à un portfolio papier pour certifier les compétences des travailleurs ayant un faible niveau d'instruction dans l'industrie des silos à grains de l'Afrique du Sud (encadré 13).
 - Les lignes directrices européennes pour la RA recommandent l'organisation de sessions de groupe pour que les candidats préparent des portfolios, car ceux-ci constituent souvent des sources de difficultés majeures pour les candidats individuels. Ces sessions de groupe peuvent être complétées par des tutorats individuels (CEDEFOP, 2009).

S'il est important de veiller à ce que les candidats soient au centre du processus (UNESCO, 2012a), cela ne doit pas être au détriment de la qualité. Donc, il y a un besoin permanent de poursuivre l'élaboration de méthodes d'évaluation innovantes pour la RA qui :

- soient rapides (économie de temps), plus rentables et simples, tout en étant crédibles
- prennent en compte le contexte dans lequel l'apprentissage de chaque candidat a été eu lieu et ses caractéristiques individuelles.

Elément structurel n° 7: Elaboration d'outils et méthodologies d'évaluation efficaces et efficaces adaptés au contexte des groupes cibles

3.8 Coûts et financement

L'obtention de certifications par le biais de la RA est plus économique en comparaison des coûts de l'éducation et de la formation formelles. Malgré cela, elle est beaucoup plus chère que l'évaluation et la certification de la formation formelle, qui a non seulement des économies d'échelle, mais le coût marginal réduit également de manière significative au fur-et-à-mesure que plus d'étudiants s'y inscrivent (OCDE, 2010a). Cela n'est pas le cas de la RA, où le conseil et

évaluation intensifs et personnalisés sont nécessaires.

Dans certains pays (Maurice et Tanzanie par exemple), un panel d'évaluateurs examine un candidat et peut aussi effectuer une visite sur place pour observer le candidat au travail (c'est le cas aux Seychelles).

Ces exigences haussent le coût de l'évaluation. Un investissement initial peut également être nécessaire pour mettre en place le système, élaborer les outils et renforcer les capacités. Ainsi, le coût de la RA

dépend de la méthodologie qu'un pays adopte, du niveau et du type des certifications et de l'ampleur du soutien requis par les candidats (encadré 14). Il dépend aussi de la disponibilité des normes de compétences et des outils d'évaluation préexistants dans le pays et, le cas échéant, des institutions responsables de la RA. La plupart des pays adoptent cette approche, mais certains ont sous-estimé les répercussions sur les coûts et la complexité, et ont donc fait face à des contraintes dans la mise en œuvre et l'expansion de la RA. Werquin (2010b) affirme que la question des coûts est clairement identifiée comme un défi dans tous les 22 pays dans lesquels l'OCDE a mené l'étude sur la RA.

Les pays doivent avoir des directives claires sur le partage des coûts de la RA entre le gouvernement, les employeurs et les candidats, afin d'assurer sa pérennité et son expansion. Cette question a été discutée au cours de trois importants ateliers tenus en 2013-14 : un atelier tripartite organisé par l'ARLAC comprenant des intervenants venant de 10

Encadré 14 : Facteurs clés du coût de la RA pour les candidats

Le coût de la reconnaissance des acquis pour un candidat peut comprendre les frais d'inscription, les frais d'évaluation, de transport et de préparation du portfolio. Il peut aussi y avoir un coût d'opportunité.

Le site du gouvernement de l'Etat du Queensland consacré à la RA indique que le coût de la RA peut être beaucoup plus faible et prendre beaucoup moins de temps que la formation qu'elle remplace. Ainsi, la RA peut réduire le coût d'acquisition des qualifications. Les facteurs suivants influencent le coût de la RA (gouvernement du Queensland, 2014) :

- Le coût dépend des qualifications et du volume de la RA entreprise ;
- Le coût de la « formation pour combler une lacune », si nécessaire ;
- Chaque organisme de formation agréé (RTO) perçoit les frais différemment ;
- Les contributions du gouvernement peuvent être disponibles dans des circonstances particulières ; le RTO concerné peut fournir des détails.

Encadré 15 : Système de taximètre pour le financement de la RA au Danemark

La reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel est soutenue financièrement par le ministère de l'Education. Le financement est canalisé par ce qu'on appelle « système du taximètre », qui permet de verser un financement à tranche unique à des établissements en fonction du nombre de candidats à la RVA qui réalisent des évaluations des compétences, des plans d'études personnelles, des plans de formation au sein d'institutions et de cours spécifiques d'éducation et de formation des adultes.

Les régimes d'allocations à partir de revenus « perdus » pendant la participation à des programmes d'éducation et de formation se basent sur un système conjointement financé par des sources publiques et privées. Les sources privées comprennent le financement par des entreprises par le biais d'un fonds national mis en place par les partenaires sociaux et grâce à des conventions collectives. Le financement conjoint est une règle plus ou moins universelle..

Source : Andersen and Aagaard, 2013.

pays, l'Académie du développement des compétences et l'Académie sur la formalisation de l'économie informelle de l'OIT (Turin).

Les opinions des participants ont d'abord été divisées sur le partage des coûts entre les principales parties prenantes : la majorité des participants a recommandé aux gouvernements et aux employeurs d'assumer la part la plus importante des coûts (voir encadré 15, un exemple du partage des coûts). Ils étaient d'avis que si les candidats sont invités à supporter une part élevée des coûts, cela pourrait agir comme un facteur de dissuasion, d'autant plus que, dans de nombreux pays, la mise en œuvre de la RA est encore au stade préliminaire et que ses avantages restent encore ignorés. Par ailleurs, les candidats doivent déjà supporter les coûts d'opportunité, étant donné que beaucoup d'entre eux seraient employés et pourraient donc mettre de côté la RA s'ils étaient encore tenus de supporter la majorité des coûts. En agissant de la sorte, cela pourrait aller à l'encontre du principal objectif de la reconnaissance des acquis, à savoir, la promotion de l'inclusion sociale des groupes défavorisés, en particulier des personnes travaillant dans l'économie informelle.

Les employeurs pourraient également se sentir réticents, à moins que la RA soit rattachée à la stratégie de gestion des ressources humaines de l'entreprise. Les coûts initiaux doivent donc être subventionnés par le gouvernement, comme c'est le cas pour les systèmes éducatifs et de formation formelle. De telles subventions pourraient varier d'un groupe cible à l'autre ; tout dépendrait de la question de savoir si la RA est livrée à des personnes qui travaillent dans l'économie formelle ou informelle, à des employés ou à des chômeurs ; cela dépendrait également de la nature de la certification (enseignement primaire ou supérieur, EFTP et/ou politique du pays). Toutefois, les employeurs pourraient supporter le coût d'opportunité, par exemple en renonçant aux congés payés et en assumant le coût de la formation pour combler les lacunes en matière de compétences et de la collecte de preuves (voir encadrés 13 et 14).

De nombreux pays appliquent des frais de scolarité ou de formation professionnelle, dont une partie pourrait être affectée à la RA. Dans de nombreux pays africains, les établissements publics de formation assument le coût de la RA. C'est le cas notamment au Botswana, à Maurice, en Namibie et en Tanzanie. En Afrique du Sud, les SETA utilisent généralement les frais de formation professionnelle pour combler les coûts de la reconnaissance des acquis et, dans certains cas, les employeurs partagent également le coût. L'Inde a lancé un programme de reconnaissance des acquis pour les travailleurs du bâtiment qui travaillent essentiellement dans l'économie informelle, où le *State Construction Welfare Boards* paie les frais d'évaluation (16⁵ USD par personne) et les frais de formation pour combler les lacunes en matière de compétences, et verse une indemnité de 0,60 USD l'heure par personne pour compenser la perte de salaire pendant la formation (DGET, 2014a). Dans tous ces exemples, aucun coût direct n'a été prélevé aux candidats. D'autres exemples de financement de la RA sont donnés dans l'encadré 16.

⁵ Approximate conversion rate: US\$1 = Rs60.

Encadré 16 : Financement et partage de coûts de la RA : exemples tirés de différents pays dans le monde

Une étude de l'OCDE sur les pratiques de la reconnaissance des acquis dans 22 pays a noté l'utilisation de différentes méthodes de partage des coûts de la RA. Cela pourrait prendre en compte des facteurs tels que le niveau et le type de qualifications, le statut professionnel des candidats et les politiques spécifiques des pays. Les candidats couvrent généralement une petite partie des coûts par le biais des frais d'inscription ou d'admission, même si cela n'est pas une condition préalable dans tous les pays. Les exemples des frais et de ceux qui les couvrent sont donnés ci-dessous :

- Irlande : l'institution couvre les frais.
 - Slovaquie : le service public de l'emploi couvre les frais d'inscription des chômeurs.
 - République tchèque : les frais d'inscription varient de 30 à 70 Euros.
 - Norvège : 120 à 300 Euros dans le domaine académique, 300 Euros pour le secteur professionnel et 1.800 Euros pour un examen professionnel. Pour l'enseignement supérieur, tous les frais sont couverts par le budget de l'université.
 - Canada : en règle générale, les frais d'évaluation sont pris en charge par les institutions ; d'autres coûts (comme pour le conseil et l'information) sont répartis entre les institutions et les apprenants.
 - Belgique : les frais d'inscription sont de 25 Euros pour les chômeurs et 100 Euros pour les salariés. Le financement provient également du Fonds social européen (FSE).
 - Pays-Bas : les coûts sont partagés entre les employeurs et les fonds pour l'éducation et le développement ou les autorités locales.
 - Suisse : le canton de Genève consacre une moyenne de 2.200 à 3.400 Euros par candidat. La Poste Suisse a dépensé 2,2 millions d'Euros dans l'ensemble de son projet de reconnaissance pour 1.500 à 2.000 personnes.
 - L'Autriche, l'Australie, le Chili et le Danemark sont parmi les pays qui offrent un allègement fiscal dans ce domaine, ce qui implique que le financement est indirectement basé sur le budget de l'Etat.
- Source : Werquin, 2010b.

Pour promouvoir l'utilisation de la RA, les gouvernements peuvent accorder des incitatifs fiscaux à des employeurs et à des individus. Les Pays-Bas, par exemple, offrent des avantages fiscaux aux clients de la RA (individus et employeurs) du fait qu'ils participent à la RA (Kippersluis, 2014).

Etant donné que le financement est une question cruciale pour la durabilité de la RA, les gouvernements devraient veiller à la promotion d'un environnement politique qui assure un financement durable et équitable de la RA.

Elément structurel n° 8 : Promotion du partage des coûts et d'un mécanisme de financement durable et équitable de la RA

3.9 Mise à niveau de compétences

Compte tenu de l'écart existant en matière de compétences entre les connaissances acquises sur le lieu du travail et les normes de certifications, la plupart des personnes nécessitent une certaine forme de connaissances et compétences supplémentaires pour passer l'évaluation pour la RA afin d'obtenir des certifications. Pour les candidats, cela signifie mettre à niveau leurs compétences actuelles ou acquérir de nouveaux types de compétences (ou les deux) pour répondre aux normes prescrites. Cela représente un défi majeur pour les candidats de la RA, car les systèmes éducatifs et de formation ne sont pas assez souples pour offrir des programmes sur mesure pour répondre à leurs besoins de formation. En outre, la capacité des établissements d'enseignement dans les pays en développement est déjà étirée et ils sont généralement incapables de répondre et de fournir une éducation à tous les étudiants qui y sollicitent l'admission pour une formation formelle à temps plein. En conséquence, ils ne sont pas très enclins à développer et à offrir de tels programmes personnalisés à court terme.

Le système de reconnaissance des acquis devrait promouvoir des opportunités de mise à niveau des compétences des candidats, qui peuvent être exécutées de manière flexible. Les goulots d'étranglement dans les infrastructures de formation peuvent être surmontés si les instituts de formation offrent des programmes de RA les week-ends et en soirée, permettant d'optimiser l'utilisation des infrastructures existantes, ce qui pourrait réduire les coûts de la formation. Ce type d'arrangement pourrait (et il le fait) aider les candidats employés à la RA ainsi que les instituts de formation. Par exemple, l'Inde a lancé un vaste programme – l'Initiative de formation professionnelle (SDI) – qui comprend des programmes de formation à court terme basés sur ce principe de réalisation de formations. Entre 2007 et 2012, ce programme a permis de former plus d'un million de personnes en utilisant cette approche stratégique spécifique⁶.

Encadré 17 : Formation pour combler des lacunes en matière de compétences : pratiques dans certains pays

- Les expériences dans les pays latino-américains montrent que la RA va au-delà du fait de tester les compétences actuelles d'une personne. La RA aide à développer les compétences qu'elles possèdent afin qu'elles obtiennent les qualifications recherchées. Au Brésil, les services nationaux de formation industrielle (SENAI) facilitent la préparation de plans de formation, tandis qu'en Colombie, le SENA offre des cours gratuits à ceux qui ont été incapables de passer les tests en raison de lacunes en matière de compétences (Vargas, 2004).
- L'Organisme d'enseignement et de formation professionnels (VETA) de Tanzanie a pour mandat d'organiser ou faciliter des programmes à court terme pour les candidats n'ayant pas réussi pour qu'ils soient soumis à un perfectionnement en matière de compétences, que ce soit au sein d'une institution en milieu de travail, ainsi que des cours de rattrapage pour les candidats ayant réussi et qui aspirent à acquérir de nouvelles qualifications (VETA, 2014).
- Hong Kong a prévu un programme de formation pour la mise à niveau des connaissances des candidats à la RA dans le secteur bancaire. Celles-ci seront dispensées à travers des mécanismes flexibles tels que l'enseignement à distance, l'*e-learning*, des présentations de portfolios et des études de cas (Wai, 2014).

Élément structurel n° 9 : Offre d'opportunités de mise à niveau de compétences aux candidats à la RA

⁶ www.sdi.gov.in Accès le 5 janvier 2015.

3.10 Assurance qualité

Imbus de leur vieille mentalité, certains éducateurs et institutions d'évaluation accordent peu de crédit à une approche qui mise sur l'évaluation en tant qu'exercice propre pour l'octroi des certifications. Certains établissements d'enseignement supérieur sont également réticents quant à l'acceptation des certifications obtenues à travers la RA au même titre que celles obtenues dans le cadre de l'éducation et de la formation formelles. Encore peu convaincus par l'acceptabilité de la RA, de nombreux étudiants préfèrent suivre un enseignement dispensé dans un cadre formel où il y a une interaction entre pairs.

Les lignes directrices européennes pour la reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel observent également qu'il y a un niveau élevé de confiance dans l'apprentissage formel et une hostilité envers les certifications non traditionnelles (CEDEFOP, 2009). Bien que le mot « hostilité » puisse paraître trop fort, certains considèrent la RA comme étant inférieure aux filières formelles d'apprentissage. Un tel préjugé peut être surmonté en insistant largement sur l'application rigoureuse des standards de qualité dans le processus de reconnaissance des acquis, en menant des actions de conscientisation auprès des parties prenantes sur ses processus d'une grande qualité, en assurant la participation des parties prenantes dans le processus de reconnaissance des acquis et en collectant et diffusant des éléments de preuve quant à son impact, en particulier les cas de réussite de personnes ayant bénéficié de la RA.

Encadré 18 : assurance qualité de la RA aux Pays-Bas et en Tanzanie

Pays-Bas	Tanzanie
Le gouvernement des Pays-Bas a prescrit un code de qualité que les fournisseurs de programmes de reconnaissance des acquis doivent appliquer. Les fournisseurs doivent s'inscrire auprès d'un organisme d'évaluation qui audite les fournisseurs tous les trois ans. Un Centre de connaissances a également été mis en place pour traiter des questions liées à l'assurance qualité et au développement de la reconnaissance des acquis. Source : Kippersluis, 2014.	La Tanzanie a prescrit un système global d'assurance qualité de la RA, qui traite des questions concernant : • les cadres politiques, juridiques et réglementaires, • les cadres institutionnels, • la participation active des employeurs et des travailleurs • l'élaboration des normes de compétences, d'outils et méthodologies d'évaluation, • les fournisseurs d'accréditation, • la formation et l'enregistrement des professionnels de la RA, • l'orientation et le conseil, • la mise à niveau des compétences des candidats à RA, • le suivi et l'évaluation. Source : VETA, 2014

Les mécanismes d'assurance qualité doivent être complets, doivent couvrir les questions telles que l'utilisation de normes de compétences pour l'évaluation,

assurer la disponibilité de professionnels de la RA compétents, collaborer avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et avec d'autres parties prenantes concernées, élaborer des outils et méthodologies d'évaluation devant servir de références pour les professionnels, accréditer les centres de reconnaissance des acquis, pondérer les évaluations, élaborer des cadres de suivi et d'évaluation, mener des audits indépendants du processus de reconnaissance des acquis dans son ensemble et diffuser les résultats des évaluations et des audits à toutes les parties prenantes. Au Portugal par exemple, les fournisseurs doivent appliquer une charte de la qualité (Gomes, 2013), les Pays-Bas ont élaboré un code de la qualité à l'usage des fournisseurs (encadré 18), et la Tanzanie a prescrit un cadre global pour l'assurance qualité (encadré 18).

Élément structurel n° 10 : Assurer un système de reconnaissance des acquis de qualité assurée et mener des actions de conscientisation sur celle-ci

3.11 Suivi et évaluation

Le suivi-évaluation (S&E) est important car il assure le contrôle de la mise en œuvre, les résultats et les impacts des programmes de la reconnaissance des acquis, permettant donc de prendre des mesures correctives destinées à améliorer la performance par la suite. Les informations fournies sur les résultats et les impacts de la RA peuvent également contribuer à améliorer l'image de la RA, favorisant ainsi la participation effective de toutes les parties prenantes et donc la potentielle allocation de plus de ressources par les gouvernements et les employeurs. Malheureusement, peu de pays ont systématiquement collecté et analysé de telles informations, bien que des études de cas aient été menées sur des individus ayant bénéficié de la RA. L'étude de l'OCDE sur les pratiques de la RA dans 22 pays confirme ce manque généralisé de données quantitatives sur les résultats de la RA, bien que, dans une certaine mesure, des bases de données locales existent dans des centres d'évaluation et dans des entreprises, (Werquin, 2010b).

Un système de S&E devrait produire les catégories suivantes d'informations, ventilées par sexe, âge, type de certification, certification pleine ou partielle, et si un travailleur était employé dans le secteur formel ou informel :

- Les chiffres sur les candidats qui se sont inscrits puis ont abandonné, se sont présentés à l'évaluation et ont passé les épreuves pour la reconnaissance des acquis ;
- Le point de vue des candidats sur les processus de la RA tels que le soutien et le conseil, la méthode d'évaluation ainsi que la fourniture et l'efficacité de la formation pour combler les lacunes en matière de compétences ;

- Le point de vue des candidats ayant réussi sur leur progression de carrière, l'amélioration de leurs performances, l'estime de soi, les rémunérations et la facilité d'accès à l'enseignement supérieur, etc.
- Le point de vue des employeurs en ce qui concerne les améliorations apportées en termes de performance au travail ;
- Le point de vue des établissements de l'enseignement supérieur sur le rendement des élèves qui adoptent la voie de la RA par rapport à ceux qui ont suivi le parcours formel ;

Le Portugal a conçu un système gestion administrative et d'information afin d'assurer le suivi de la RA : RVCC, dont les initiales signifient : reconnaissance, validation et certification des compétences. Cet outil est utilisé par tous les fournisseurs (Gomes, 2013). L'Inde a développé un portail⁷ en ligne qui fait le suivi des progrès accomplis par un candidat depuis l'inscription jusqu'à la certification et qui apporte des améliorations dans le système en y ajoutant un module sur la situation des candidats après la certification. Chaque fournisseur doit surveiller et contrôler la situation professionnelle des candidats sur le portail.

Élément structurel n° 11 : Mise en place d'un système efficace de suivi-évaluation et recueil et diffusion d'informations sur l'impact de la RA

3.12 Gestion et partage de connaissances

Etant donné que dans la plupart des pays la reconnaissance des acquis se trouve dans une phase de développement ou dans une phase précoce de mise en œuvre, chacun a besoin d'apprendre des expériences des autres et de partager les outils et pratiques efficaces. Il n'est d'aucun intérêt que chaque pays réinvente la roue. La gestion et le partage nécessitent l'établissement de partenariats efficaces et interactifs ainsi que des partenariats avec des agences internationales de développement. L'accent de la collaboration devrait être mis sur l'élaboration d'outils, le renforcement des capacités, l'analyse comparative et le partage des pratiques ayant marché ou de celles qui n'ont pas marché. Parmi les organismes régionaux et les organisations internationales qui ont mené des études sur les pratiques des pays concernant la RA on trouve l'OCDE, le CEDEFOP, l'OIT et l'UNESCO. Les pays de la SADC ont décidé d'avoir des lignes directrices régionales pour la RA. En Afrique du Sud, la SAQA a organisé une conférence nationale sur la RPL en 2014, à laquelle elle a invité six pays et l'OIT afin de partager des expériences internationales. La SAQA a également apporté un appui technique aux Seychelles dans l'élaboration de leur politique de reconnaissance des acquis. Toutefois, la gestion des connaissances de la RA

⁷Ibid. Consulté le 5 janvier, 2015.

devrait être plus structurée, institutionnalisée et participative ; elle devrait également aller au-delà des événements ponctuels.

Elément structurel n° 12 : Promotion de la gestion et du partage des connaissances

4 Conclusion

En raison d'un manque de certifications adéquates, une large proportion de personnes à travers le monde fait face à un grave inconvénient, à savoir l'impossibilité d'obtenir un emploi décent, de migrer vers d'autres régions et d'accéder à l'enseignement supérieur, même dans les cas où elles auraient les connaissances et les compétences requises. Le processus de reconnaissance des acquis peut aider une personne à obtenir une certification formelle qui corresponde à ses connaissances et compétences, ce qui améliorerait son employabilité, sa mobilité, son apprentissage continu, son inclusion sociale et son estime de soi. La RA a le potentiel d'offrir un parcours d'apprentissage alternatif rentable à l'éducation et à la formation formelles et de faciliter des passerelles à multiples facettes entre le système éducatif et le marché du travail. Par conséquent, la RA est en train de devenir un enjeu politique et social très ambitieux qui attire l'attention des décideurs politiques. Les Normes internationales du travail, les conclusions des conférences internationales du travail ainsi que les documents d'orientation de l'UNESCO, de l'Union européenne et de l'Union africaine ont également recommandé aux pays de mettre en place des systèmes de reconnaissance des acquis.

Compte-tenu de ce qui précède, de nombreux pays ont pris des mesures allant dans le sens d'établir des systèmes de reconnaissance des acquis, mais ils font souvent face à des défis en ce qui concerne la mise en œuvre et l'expansion. Parmi les principaux défis auxquels fait face la RA, on trouve notamment : une méthodologie complexe et fastidieuse, en particulier pour les personnes travaillant dans le secteur informel ou ayant un faible niveau d'éducation ; les institutions et le personnel, dont les capacités en matière de planification et de mise en œuvre sont insuffisantes ; le décalage entre les normes professionnelles et les certifications ; le manque de connaissance et d'informations sur les avantages de la RA ; la faible participation des partenaires sociaux, ce qui entrave son acceptabilité par les employeurs et les établissements d'enseignement supérieur ; l'offre insuffisante pour la mise à niveau des connaissances et compétences des candidats à la RA pour qu'ils satisfassent les normes reconnues ; enfin, l'insuffisance de financements.

Ce document a évoqué un certain nombre d'éléments de preuve des avantages de la RA, ainsi que quelques bonnes pratiques qui améliorent sa mise en œuvre. Toutefois, l'approche « passe-partout » n'est pas applicable, car les situations et les contextes varient d'un pays à l'autre et au sein d'un même pays dans les différents secteurs et certifications. Un principe directeur de la RA en Australie est le suivant : « Il n'y a pas un seul modèle de la RA qui soit approprié à toutes

les certifications et à toutes les situations : différents secteurs donnent lieu à l'adoption de différents modèles » (IARC, s/d). Pour assurer une efficacité locale de la RA, il doit y avoir un apprentissage à partir de politiques et non un emprunt de politiques.

Une question clé qui devrait être posée avant toute conception et toute mise en œuvre d'un programme de reconnaissance des acquis est la suivante : Pourquoi voulons-nous faire cela ? Comme cela a été examiné, la RA peut avoir des fins multiples ; ainsi, une réponse claire à cette question fondamentale est importante et elle fixera les objectifs, jettera des bases solides et identifiera les groupes cibles, les parties prenantes et les partenaires. D'autres questions – Comment ? Qui ? Où ? et Quand ? – sont tout aussi importantes et elles devraient être posées au moment de la planification d'un système de reconnaissance des acquis. En outre, les **12 facteurs clés de réussite (KSF) suivants – ou éléments fondamentaux** – examinés et recommandés dans le présent travail peuvent guider les parties prenantes de tous les pays lors de la conception d'un système de reconnaissance des acquis efficace et réussi :

1. Mener des actions de sensibilisation sur la RA et assurer une orientation professionnelle efficace et des services de conseil aux candidats de la RA.
2. Intégrer les politiques de la RA dans les cadres politiques, juridiques et réglementaires régissant les systèmes éducatifs et de formation.
3. Assurer une participation active de toutes les parties prenantes, notamment les partenaires sociaux dans le développement, la mise en œuvre et l'évaluation de la RA.
4. Avoir un cadre institutionnel efficace pour la RA.
5. Assurer la disponibilité d'un nombre suffisant de professionnels de la RA compétentes.
6. Assurer une étroite correspondance entre les normes professionnelles et les normes des certifications (si la correspondance n'a pas lieu dans l'intégralité d'une certification, qu'elle se matérialise au moins niveau partiel).
7. Elaborer des outils et des méthodologies d'évaluation efficaces et efficientes qui soient adaptés au contexte des groupes cibles.
8. Promouvoir le partage des coûts et mettre en place un mécanisme de financement de la RA durable et équitable.
9. Offrir des opportunités de mise à jour des compétences aux candidats à la RA.

10. Mettre en place un système de reconnaissance des acquis de qualité assurée et mener des actions de conscientisation sur la RA.
11. Mettre en place un système efficace de suivi-évaluation et collecter et diffuser des informations sur l'impact de la reconnaissance des acquis.
12. Promouvoir la gestion et le partage des connaissances.

5 Annexe : Caractéristiques de la RA en Amérique Latine et aux Caraïbes

Dimension	Initiatives nationales	Initiatives sectorielles	Initiatives de l'entreprise
Agents chargés de la promotion	- Ministère du Travail - Ministère de l'Education - Etablissements nationaux de formation	- Associations des employeurs - Associations sectorielles nationales et internationales	Sociétés multinationales
Objectifs immédiats	- Reconnaissance des connaissances et des compétences - Promotion de l'apprentissage tout au long de la vie et de la progression vers l'enseignement supérieur - Améliorer l'employabilité	- Améliorer la productivité, la performance et le compétitivité - Gestion des ressources humaines - Faire le lien avec l'évaluation de la performance	Améliorer l'image de marque, les services et la qualité
Couverture	- Nationale - Pilote au niveau sectoriel avant l'expansion au niveau national	- Sectorielle - Locale ou nationale	Mondiale
Ressources financières	- Fonds alloués par le budget national - Fonds assurés par les établissements de formation - Fonds des donateurs	- Fonds privés - Quelquefois, financements conjoints venant du secteur public	Fonds privés
Qui paie ?	- Gratuité dans la phase pilote - Subventions en faveur des groupes défavorisés - Les employeurs et employés concernés s'acquittent d'une partie des frais	- Employeurs - Employés - Dans certains cas, des subventions sont allouées à partir de fonds publics dans la phase pilote	- Employeurs concernés - Employés
Accessibilité	- Ouverte - Non obligatoire - Encourage	- Non obligatoire - Plus près des travailleurs dans le secteur	- Non obligatoire - Proximité

	l'inclusion des travailleurs	• N'inclut pas les chômeurs	avec les partenaires et les collaborateurs corporatifs
Points forts	• Soutien du public • Promotion de l'éducation • Formation continue • Portabilité	• Durabilité • Usage dans la gestion du personnel • Participation explicite	• Représentation à l'échelle mondiale • Soutien à la marque
Points faibles	• Durabilité • Coordination formation-travail • Participation symbolique	• Portabilité réduite • Mobilité professionnelle intersectorielle	• Portabilité réduite
Source : Vargas, 2004			

6 Références bibliographiques

- Aggarwal, A.; Gasskov, V. 2013. *Comparative analysis of national skills development policies: A guide for policy makers*, (Pretoria, International Labour Office).
- Andersen, B.M.; Aagaard, K. 2013. 'Denmark: The linkage between RVA-NQF and lifelong learning', in M. Singh; R. Duvekot (eds), 2013, pp. 149-56.
- Bayman, J.; Naude, L.; Bolton, H.; forthcoming. 'Amabele e-RPL initiative within the grain silo industry', in A. Aggarwal; G. Sethi(eds), forthcoming.
- Bowman K.; Clayton, B.; Bateman, A.; Knight, B.; Thomson, P.; Hargreaves, J.; Blom, K.; Enders, M. 2003. *Recognition of prior leaning in the vocational education and training sector* (Adelaide, NCVER).
- Christensen, H. 2013. 'Norway: Linking validation of prior learning to the formal system', in M. Singh; R. Duvekot(eds), 2013, pp. 175-83.
- Damesin, R.; Fayolle, J.; Fleury, N. 2012. *Players, practices and challenges in NFIL and its validation in Europe*. Available at www.etuc.org/etuc-project-«informal-and-non-formal-learning-nfil-parallel-practices-systemic-integration. Accessed 27 December 2014.
- Dass, H.P. Forthcoming. 'Bangladesh moving towards recognising skills developed informally', in A. Aggarwal; G. Sethi(eds), forthcoming.
- DGET. 2014. *RPL for construction workers*. Available at: www.sdi.gov.in. Accessed 22 December 2014.
- Duvekot, R. 2013. 'The Netherlands: Top-down and bottom-up approaches', in M. Singh; R. Duvekot(eds), 2013, pp. 169-74.
- Duvekot, R. et al. (eds). (2007). *Managing European diversity in lifelong learning – The many perspectives of the valuation of prior learning in the European workplace*. (Nijmegen/Vught/ Amsterdam, HAN University, Foundation EC-VPL and Hogeschool van Amsterdam).
- Duvekot, R., Schuur, K., and Paulusse, J. (eds). (2005). *The unfinished story of VPL: Valuation and validation of prior learning in Europe's learning cultures* (Utrecht, Foundation ECVPL and Kenniscentrum EVC).
- Dyson, C.; Keating, J. 2005. *Recognition of prior learning: Policy and practice for skills learned at work*, (Geneva, International Labour Office).
- European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). 2009. *European guidelines for validating non-formal and informal learning* (Thessaloniki).
- European Commission. 2013. *Recognition of prior non-formal and informal learning in higher education*. Available at www.eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/all_publications_en.php. Accessed 26 December 2014.
- Gomes, M.D.C. 2013. 'Portugal: Formalising non-formal and informal learning', in M. Singh; R. Duvekot(eds), 2013, pp. 184-95.

- IARC, n.d. Available at www.iarcedu.com/news_view.aspx?id=7. Accessed 22 December 2014.
- ILO. 2004. *Recommendation concerning human resources development: Education, training and lifelong learning (No. 195)* (Geneva).
- . 2006. *ILO multilateral framework on labour migration*, (Geneva).
- . 2012. *The youth employment crisis: A call for action*, International Labour Conference, 101st Session, Geneva, 2012 (Geneva).
- . 2014a. *A recurrent discussion on the strategic objective of employment*, International Labour Conference, 103rd Session, Geneva, 2014 (Geneva).
- . 2014b. *Fair migration: Setting an ILO agenda*, International Labour Conference, 103rd Session, Geneva, 2014 (Geneva).
- . 2014c. *Facilitating transition from the informal to the formal economy*, 103rd Session, Geneva, 2014 (Geneva).
- Kippersluis, R.V. 2014. 'Recognition of prior learning: A snapshot from the Netherlands', in SAQA: *Book of abstracts, National recognition of prior learning conference* (Pretoria), pp. 36-7.
- Marrian, I. 2014. 'The Wholesale and retail sector education and training authority(W&R SETA) recognition of prior learning (RPL) pilot project case study', in SAQA: *Book of abstracts, National recognition of prior learning conference* (Pretoria), pp. 94-5.
- Mauritius Qualifications Authority (MQA). 2009. *Guidelines for recognition of prior learning* (Mauritius).
- . 2014. *Report of round table on recognition of prior learning*, (Mauritius), unpublished document.
- New South Wales Department of Education and Training (NSW DET). 2009. *Skills recognition: Guide for registered training organisations* (Darlinghurst).
- New South Wales Government 2014. *RPL*. Available at www.training.nsw.gov.au/training_providers/resources/skillsonline/rpl_resources.html. Accessed 26 December 2014.
- OECD. 2010a. *Recognition of non-formal and informal learning: Outcomes, policies and practices* (Paris).
- . 2010b. *Recognition of non-formal and informal learning: Pointers for policy development* (Paris).
- Paulet, M. 2013. 'France: The Validation of Acquired Experience (VAE)', in M. Singh; R. Duvekot(eds), 2013, pp. 163-8.
- Queensland Government. 2014. *RPL*. Available at www.training.qld.gov.au/information/rpl.html. Accessed 22 December 2014.
- Ralphs, A. et al. Forthcoming. *RPL pedagogy and access to undergraduate programmes in higher education: A case study of existing practices at the University of the Western Cape*, (Cape Town, University of the Western Cape).

- Singh, M.; Duvekot, R. (eds). 2013. *Linking recognition practices and national qualifications frameworks: International benchmarking of experiences and strategies on the recognition, validation and accreditation (RVA) of non-formal and informal learning* (Hamburg, UNESCO Institute of Lifelong Learning).
- Smith, E. 2014. 'Recognition of prior learning (RPL) for access: Masters and Doctoral candidates', in *SAQA: Book of abstracts, National recognition of prior learning conference* (Pretoria), p. 81.
- South African Qualification Authority (SAQA). 2013. *National policy for the implementation of the recognition of prior learning* (Pretoria).
- . 2014. *Book of abstracts, National recognition of prior learning conference* (Pretoria).
- The World Bank. 2003. *Lifelong Learning for Global Knowledge Economy: Challenges for developing countries*, (Washington DC).
- United Nations Educational Scientific and Cultural Organisation (UNESCO). 2012a. *UNESCO guidelines for the recognition, validation and accreditation of the outcomes of non-formal and informal learning* (Hamburg, UNESCO Institute for Lifelong Learning).
- . 2012b. *Youth and skills: Putting education to work* (Paris).
- Vargas, F. 2004. *Key competencies and lifelong learning*, (Montevideo, ILO/Cinterfor).
- Velciu, M. 2014. 'Recognition of prior learning by competencies' validation in selected European countries', in *Contemporary Readings in Law and Social Justice*, 6(1), pp 217-22. Available at www.search.proquest.com/docview/1550172168?accountid=27578. Accessed 2 January 2015.
- Vickers, A. 2014. 'Recognition of prior learning (RPL): A snapshot from Australia', in *SAQA: Book of abstracts, National recognition of prior learning conference* (Pretoria), pp. 31-2.
- Vocational Education and Training Authority (VETA). 2014. *Guidelines for recognition of prior learning assessment (RPLA) in Tanzania*, (Dar-es-Salaam).
- Wai, D.Y.K. 2014. 'Recognition of prior learning (RPL): A snapshot from Hong Kong', in *SAQA: Book of abstracts, National recognition of prior learning conference* (Pretoria), pp. 33-4.
- Werquin, P. 2008. *Recognition of non-formal and informal learning in OECD countries: A very good idea in jeopardy*. Available at www.oecd.org. Accessed 12 August 2014.
- . 2010a. *Recognising Non-formal and Informal Learning: Outcomes, Policies and Practices*, (Paris, OECD).
- . 2010b. *Recognition of Non-formal and Informal Learning: Country Practices*, (Paris, OECD).