Reconnaître l'apprentissage non formel et informel

RÉSULTATS, POLITIQUES ET PRATIQUES

Patrick Werquin

OCDE

Reconnaître l'apprentissage non formel et informel

RÉSULTATS, POLITIQUES ET PRATIQUES

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

L'OCDE est un forum unique en son genre où les gouvernements de 30 démocraties œuvrent ensemble pour relever les défis économiques, sociaux et environnementaux que pose la mondialisation. L'OCDE est aussi à l'avant-garde des efforts entrepris pour comprendre les évolutions du monde actuel et les préoccupations qu'elles font naître. Elle aide les gouvernements à faire face à des situations nouvelles en examinant des thèmes tels que le gouvernement d'entreprise, l'économie de l'information et les défis posés par le vieillissement de la population. L'Organisation offre aux gouvernements un cadre leur permettant de comparer leurs expériences en matière de politiques, de chercher des réponses à des problèmes communs, d'identifier les bonnes pratiques et de travailler à la coordination des politiques nationales et internationales.

Les pays membres de l'OCDE sont : l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, la Corée, le Danemark, l'Espagne, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, le Japon, le Luxembourg, le Mexique, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Suède, la Suisse et la Turquie. La Commission des Communautés européennes participe aux travaux de l'OCDE.

Les Éditions OCDE assurent une large diffusion aux travaux de l'Organisation. Ces derniers comprennent les résultats de l'activité de collecte de statistiques, les travaux de recherche menés sur des questions économiques, sociales et environnementales, ainsi que les conventions, les principes directeurs et les modèles développés par les pays membres.

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les interprétations exprimées ne reflètent pas nécessairement les vues de l'OCDE ou des gouvernements de ses pays membres.

ISBN 978-92-64-06386-0 (imprimé)
ISBN 978-92-64-06387-7 (PDF)
DOI 10.1787/9789264063877-fr

Publié en anglais : *Recognising Non-Formal and Informal Learning: Outcomes, Policies and Practices*

Crédits photo : Couverture © ann triling/Fotolia.com, © NJ/Fotolia.com.

Les corrigenda des publications de l'OCDE sont disponibles sur : *www.oecd.org/editions/corrigenda*.

© OCDE 2010

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à *rights@oecd.org*. Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) *info@copyright.com* ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) *contact@cfcopies.com*.

Avant-propos

De plus en plus, les politiques de l'éducation se préoccupent des acquis d'apprentissages dans une perspective de formation tout au long de la vie. La reconnaissance des compétences obtenues par des apprentissages non formels et informels se fonde sur les acquis d'apprentissages et peut déboucher sur une poursuite de la formation dans l'enseignement formel ou sur des qualifications reconnues sur le marché du travail. De nombreux pays de l'OCDE ainsi que des pays non membres ont développé des procédures pour reconnaître les apprentissages non formels et informels, et ce rapport passe en revue leurs expériences en matière de politiques et pratiques de reconnaissance. Il cherche à identifier les étapes principales du processus de reconnaissance et analyse les bénéfices personnels, économiques et sociaux qui peuvent en découler. L'expérience des pays est toutefois assez hétérogène. Les processus de reconnaissance sont souvent marginaux, menés à petite échelle et ont encore besoin d'être soutenus. Le rapport attire donc l'attention sur des possibilités d'amélioration. Il reconnaît aussi que la reconnaissance offre des avantages mais implique aussi des coûts. Le défi pour les politiques est de trouver le bon équilibre.

Le rapport se fonde sur les rapports préparés par les pays participants et les notes préparées par les équipes d'experts de l'OCDE à la suite des visites de 16 de ces pays. Les pays qui ont participé à cette étude sont: l'Afrique du Sud, l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique (Communauté flamande), le Canada, le Chili, la Corée, le Danemark, l'Espagne, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, le Mexique, la Norvège, les Pays-Bas, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Slovénie et la Suisse.

Ce rapport a été préparé par Patrick Werquin de la Direction de l'Éducation, sous la direction de M. Abrar Hasan et de Mme Deborah Roseveare, qui ont successivement été à la tête de la Division des politiques d'éducation et de formation. On remercie en particulier Miho Taguma de la Direction de l'éducation qui a conduit quatre des visites des pays. L'auteur tient également à remercier M. Aribaud, J. Bjørnåvold, A-M. Charraud, M. Coles, M. Feutrie, C. Ginguene, B. Hugonnier, P. Jankovic, L. Marrero, S. Martinez, S. Panayotidis, M. Pielorz, I. Recotillet, P. Tissot, J. Van Kleef, J. Werquin et J. West.

Cette étude n'aurait pas pu être menée à bien sans la participation active des pays et de leurs représentants. Leurs efforts et leur soutien pendant les deux années de l'étude ont été inestimables. Doivent aussi être remerciés, pour leur soutien, Tina Simota, président, et Yves Beaudin, vice-président, du Groupe d'experts nationaux sur la reconnaissance des apprentissage non formels et informels.

Les rapports et les notes par pays rédigés au cours du projet sont disponibles à *www.oecd.org/edu/recognition*, accompagnés d'un rapport qui résume les pratiques des pays qui ont participé à l'étude.

Table des matières

Résumé 7

Chapitre 1 Contexte et principaux concepts 15

Champ et objets d'étude 18
Enjeux et définitions : rendre visibles les acquis d'apprentissages non formels et informels 23
Définitions employées par les pays 42
Remarques 42

Références 45

Chapitre 2 Pourquoi reconnaître les acquis d'apprentissages non formels et informels. 47

Les bénéfices pour les individus 48
Les avantages pour les employeurs et le monde de l'entreprise 57
Les avantages pour les fournisseurs d'apprentissages et/ou de certifications 60
Les avantages pour les syndicats et les partenaires sociaux 64
Les avantages pour les gouvernements 65

Références 71

Annexe 2.A1 La reconnaissance en vue d'une certification 72

Chapitre 3 Options de politiques publiques 77

Organiser la communication et promouvoir la transparence 79
Faire de la reconnaissance un des outils de l'apprentissage tout au long de la vie 82
Améliorer les procédures et processus de reconnaissance 85
Promouvoir la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels 88
Développer la collecte de données et les travaux de recherche 91
Identifier les coûts et les bénéfices de la reconnaissance 93

Références 98

Graphiques

1.1. Le continuum des apprentissages, du formel à l'informel 28
1.2. Les différentes étapes des divers processus de reconnaissance 38
2.1. Les voies d'accès à la certification et leur importance relative 62
2.A1.1. Cadre général : la certification dans le contexte formel 72
2.A1.2. Durée d'apprentissages et surcoûts potentiels dans le contexte formel 73
2.A1.3. La place des apprentissages non formels et informels dans la certification 74
2.A1.4. La reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels pour aménager les apprentissages formels en vue d'une certification 74
2.A1.5. La reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels pour raccourcir les apprentissages formels en vue d'une certification 75
2.A1.6. Le droit à la reconnaissance ne signifie pas le droit à la certification 76
2.A1.7. Le cas théorique de la certification directe et complète par reconnaissance des acquis d'apprentissages non-formels et informels 76

Tableaux

1.1. Les contextes d'apprentissages 29
1.2. Les temps et objets de la reconnaissance 30
1.3. Définition de quelques termes/étapes clefs 39
1.4. Résumé des termes les plus usités dans les pays de l'étude 40

Résumé

La reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels est à l'ordre du jour politique

Si on acquiert souvent des savoirs, savoir-faire et compétences dans des contextes formels d'enseignement, on en acquiert aussi, soit intentionnellement, soit de manière informelle, dans la vie de tous les jours. Les décideurs des pays de l'OCDE sont de plus en plus conscients que les compétences acquises ainsi constituent une riche source de capital humain. Dans bien des cas, elles sont pleinement reconnues, comme l'attestent les augmentations de salaire qui en tiennent compte. Mais tout le monde n'est pas pleinement conscient de son propre stock de capital humain et de sa valeur potentielle. Et certaines personnes ne tirent pas pleinement profit de leurs acquis parce qu'elles ne peuvent pas facilement donner la preuve de leurs compétences. La reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels ne crée pas, en elle-même, le capital humain, mais elle rend le stock de capital humain plus visible et augmente sa valeur pour l'ensemble de la société.

La reconnaissance valorise les acquis d'apprentissages non formels et informels dans le système formel de l'apprentissage

La reconnaissance joue un rôle important dans un certain nombre de pays en validant les compétences des individus afin de faciliter leur entrée dans le système formel d'apprentissages. Elle peut par exemple dispenser de certains cours ou de certaines parties du cursus. De cette façon, les personnes peuvent mener à terme leur éducation formelle de manière plus rapide, plus efficiente et à moindre coût, puisqu'elles n'ont pas à suivre des cours dont elles ont déjà maîtrisé le contenu. Leur permettre de compléter rapidement un programme d'apprentissage formel en validant leurs acquis d'apprentissage non formels et informels peut également créer un cercle

vertueux, en leur montrant qu'il est intéressant pour elles de développer leurs capacités d'autodidacte.

La reconnaissance valorise les acquis d'apprentissage non formels et informels sur le marché du travail

La reconnaissance augmente la visibilité et donc la valeur potentielle des acquis d'apprentissages et des compétences sur le marché du travail. Elle peut permettre aux travailleurs et aux employeurs d'apparier compétences et postes de travail plus efficacement et à moindre coût. Cela peut également rendre plus intéressant, pour les travailleurs et les employeurs, d'investir dans la formation continue, en sachant que le résultat de cet investissement peut être enregistré et capitalisé. La reconnaissance des acquis d'apprentissages peut également faciliter l'ajustement structurel, car les compétences des travailleurs qui ont perdu leur emploi peuvent être reconnues et réutilisées dans d'autres secteurs du marché du travail. La reconnaissance peut aussi jouer un rôle dans les systèmes d'assurance qualité au sein des entreprises ou en démontrant le respect des réglementations.

La reconnaissance peut comporter plusieurs étapes de plus en plus formalisées

La reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels implique une série d'étapes. La première est l'identification et la documentation – identifier ce qu'un individu sait ou sait faire, et éventuellement l'enregistrer. Il s'agit d'une étape personnelle, éventuellement accompagnée. La deuxième étape est d'établir ce que l'individu sait ou sait faire. Il peut s'agir d'une étape d'auto-évaluation (avec ou sans retour) ou, si l'étape est assez formalisée, elle peut impliquer un évaluateur externe. La troisième étape est la validation – établir que ce que l'individu sait ou sait faire satisfait certaines exigences ou se conforme à certains référentiels ou normes. Cette étape établit un niveau de performance et nécessite l'implication d'un tiers. La quatrième étape est la certification – déclarer que ce que l'individu sait ou sait faire satisfait certains critères et délivrer un document qui l'atteste. Cette étape nécessite l'intervention d'une autorité accréditée pour certifier les performances et, éventuellement, leur niveau. La dernière étape est la reconnaissance sociale – l'acceptation par la société des documents attestant ce que l'individu sait ou sait faire. En dernier lieu, il serait possible que le processus de reconnaissance aboutisse à

une certification en tous points équivalente à celle obtenue dans le système d'apprentissage formel.

La reconnaissance offre toute une gamme de bénéfices

La reconnaissance crée quatre types de bénéfices. *D'abord*, elle génère des bénéfices économiques. Elle peut réduire les coûts directs et d'opportunité qui sont associés à l'apprentissage formel, en réduisant le temps nécessaire pour acquérir une qualification/certification dans le système formel. Elle permet aussi de déployer le capital humain dans l'économie de manière plus productive en ouvrant aux individus l'accès à des emplois qui sont mieux adaptés à leurs véritables compétences. *Deuxièmement*, elle a des bénéfices en matière d'éducation. La reconnaissance appuie les apprentissages tout au long de la vie en aidant les individus à mieux se connaître et à poursuivre leur activité professionnelle dans un cadre de formation tout au long de la vie. *Troisièmement*, elle a des bénéfices sociaux. La reconnaissance est un moyen d'améliorer l'équité et de renforcer l'accès à la fois à la formation et au marché du travail, pour les minorités désavantagées, les jeunes marginalisés and les travailleurs plus âgés qui, lorsqu'ils étaient jeunes, n'avaient pas beaucoup de possibilités d'apprentissages formels. *Enfin*, la reconnaissance peut encourager psychologiquement les individus en les rendant conscients de leurs capacités et en leur fournissant une validation extérieure de leur valeur.

La reconnaissance peut améliorer l'équité

La reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels peut améliorer l'équité de trois façons. *D'abord,* c'est un moyen de faciliter le retour au système formel de ceux qui ont abandonné les études, en leur donnant une « deuxième chance ». *Deuxièmement*, elle peut intéresser les membres de groupes désavantagés, par exemple des populations indigènes ou des migrants, dont les compétences peuvent ne pas être évidentes ou qui, pour une raison ou une autre, n'ont pas pu se qualifier dans le système d'éducation formel. *Troisièmement,* elle peut restaurer l'équité entre les générations, car les travailleurs plus âgés ont eu moins accès à l'enseignement supérieur (et les certifications correspondantes) que les plus jeunes.

Les processus de reconnaissance sont souvent marginaux, à petite échelle et pas encore pérennes

L'étude de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels a révélé une grande diversité de politiques et de pratiques dans 22 pays. Dans bien des cas, les processus de reconnaissance restent marginaux, à petite échelle et même précaires, bien qu'un certain nombre de pays cherche à créer des systèmes plus intégrés. Les défis lancés aux décideurs sont de rendre la reconnaissance plus visible, de simplifier les processus de reconnaissance, de leur donner une plus grande validité, et de trouver le bon équilibre entre les bénéfices et les coûts. Dans tous ces domaines, une combinaison de politiques nationales et d'initiatives au niveau local sera sans doute l'approche la plus efficace.

Il est nécessaire de mieux communiquer sur la reconnaissance

Une communication claire sur les bénéfices de la reconnaissance et les procédures qu'elle implique pourrait renforcer l'image de la reconnaissance. Cela permettrait d'atteindre ceux qui ignorent qu'ils ont acquis des compétences par des apprentissages non formels et informels ou que ces acquis ont potentiellement une valeur. L'orientation professionnelle et les services de conseil peuvent jouer un rôle, tout comme d'autres services à l'intention des chercheurs d'emploi et d'autres groupes cibles. Un bon ciblage des groupes les plus susceptibles de bénéficier d'une procédure de reconnaissance pourrait aider à limiter le coût de la communication. Une bonne communication avec les employeurs et les syndicats sur la reconnaissance des apprentissages non formels et informels et sur les bénéfices qu'elle leur offre pourrait également faciliter l'acceptation des certifications obtenues par des moyens non traditionnels.

Les procédures de reconnaissance pourraient aussi être mieux intégrées dans les politiques de formation tout au long de la vie

L'image de la reconnaissance serait aussi améliorée si les pays l'intégraient plus explicitement à une conception plus large de la formation tout au long de la vie. Il s'agirait de mettre davantage l'accent sur les acquis d'apprentissages dans tous les lieux d'apprentissages, renforçant et

élargissant ainsi la tendance actuelle vers une plus grande insistance sur les acquis d'apprentissages dans le système d'éducation formel. Dans certains pays, les institutions d'éducation seraient peut-être amenées à réorganiser leurs programmes d'étude pour créer des modules plus petits afin de détailler les acquis des élèves/étudiants qui abandonnent avant terme. Cela serait particulièrement utile pour ceux qui pourraient entreprendre plus tard un enseignement ou une formation de « deuxième chance ». Une meilleure intégration de la reconnaissance des apprentissages non formels et informels dans les cadres de certification existants renforcerait aussi sa place dans une stratégie cohérente et globale de formation tout au long de la vie.

Les procédures et processus de reconnaissance pourraient être améliorés

L'expérience des pays démontre aussi qu'il serait possible de simplifier et de renforcer les procédures de reconnaissance. Dans un premier temps, on pourrait envisager un registre des certifications qui peuvent être obtenues par la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels. Il serait également possible d'élargir la gamme de compétences susceptibles d'être évaluées au moyen de processus de reconnaissance et de faire des processus de reconnaissance une partie intégrante des normes de certification existantes. Cela pourrait mener à une plus grande convergence, voire à une normalisation des procédures de certification, que les apprentissages aient lieu dans un contexte formel ou non formel/informel. La suite logique d'une telle évolution serait que les certifications accordées ne contiennent aucune référence à la façon dont les apprentissages ont eu lieu.

Les processus pourraient être modifiés pour donner davantage de validité aux certifications obtenues au moyen de la reconnaissance

La validité et la crédibilité des certifications obtenues au moyen de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels peuvent être renforcées en améliorant certains aspects du processus de reconnaissance. Le processus d'évaluation lui-même est central et doit donner des résultats incontestablement valides, transparents et cohérents. Cela impliquerait de mettre en place des procédures de qualité assurance tout à fait rigoureuses et d'appliquer soigneusement les techniques d'évaluation. Beaucoup de pays s'appuient actuellement sur des portfolios, dont la valeur est incertaine. À leur place, ou en complément, les pays

pourraient utilisent davantage les méthodes employées dans des contextes d'apprentissages formels, y compris l'évaluation par sondage. Les évaluateurs doivent être très compétents et une formation spécialisée pourrait être nécessaire, même pour ceux qui ont déjà une expérience d'évaluation des acquis d'apprentissages dans le système d'éducation formel.

La reconnaissance a des bénéfices mais aussi des coûts

La reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels peut conférer de nombreux bénéfices, mais le processus implique aussi des coûts. Un processus de reconnaissance plus étendu et plus formalisé aboutissant à une certification offre davantage de bénéfices nets quand les acquis sont très prisés par les utilisateurs et par le marché du travail. En revanche, pour d'autres acquis, les coûts supplémentaires occasionnés par un processus menant jusqu'à la certification pourraient ne pas se justifier. Les pays doivent donc examiner soigneusement les coûts et les bénéfices lorsqu'ils considèrent les options possibles pour étendre les processus de reconnaissance. Il faut également prendre en compte l'importance relative des bénéfices et des coûts par rapport aux apprentissages formels. Le système d'éducation formel offre typiquement des économies d'échelle et donc les coûts marginaux baissent fortement avec l'augmentation du nombre d'individus inscrits dans un programme d'éducation formel. En revanche, les processus de reconnaissance sont susceptibles d'avoir des coûts marginaux qui augmentent avec le nombre de candidats, car ceux dont les compétences sont facilement validées seront sans doute ceux qui se présentent d'abord. Dans tous les cas, les bénéfices attendus ne se réaliseront que si les processus et pratiques de reconnaissance mis en œuvre sont de la plus haute qualité et cohérence. Autrement, des informations erronées sur les acquis d'apprentissages des individus pourraient générer des coûts économiques additionnels.

Le défi pour les décideurs est de trouver le bon équilibre

Cette étude a présenté les bénéfices de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels et recensé les politiques et pratiques des pays de l'OCDE. Les politiques de reconnaissance peuvent jouer un rôle important dans un cadre cohérent de formation tout au long de la vie et il y a manifestement des possibilités d'améliorer les pratiques actuelle afin que la reconnaissance puisse jouer pleinement son rôle

d'instrument permettant de rendre visible le capital humain acquis par les individus. Pour les décideurs, le défi est de trouver le bon équilibre, en élaborant des processus de reconnaissance qui génèrent des bénéfices nets à la fois pour les individus et pour la société.

Chapitre 1

Contexte et principaux concepts

Ce chapitre prépare la discussion de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels dans les 22 pays qui ont participé à l'étude. Il examine comment la reconnaissance est perçue dans ces pays, et examine les problèmes qui surgissent. Il cherche à clarifier le vocabulaire, propose des définitions et décrit les différentes étapes du processus de la reconnaissance.

Tout le monde apprend partout et tout le temps. Le constat n'est plus original et il semble y avoir consensus sur cette qualité qu'ont les individus d'accumuler savoirs, savoir-faire et/ou compétences tout au long de leur vie, même bien au-delà des apprentissages organisés dans un contexte formel, comme l'école, l'université ou la formation professionnelle structurée. Le véritable débat porte plutôt sur la valeur que l'on peut attribuer aux acquis[1] relevant d'apprentissages[2] que l'on appellera non formels et informels parce qu'ils surviennent hors d'un contexte formel, et donc sur la reconnaissance dont ils peuvent faire légitimement l'objet dans la société, et dans l'économie en particulier.

Parce qu'il est devenu essentiel de savoir dans quelles conditions il est possible et souhaitable de codifier et de reconnaître les acquis, la reconnaissance de ceux qui sont consécutifs à des apprentissages non formels et informels est en bonne place à l'ordre du jour politique et sociétal dans de nombreux pays. C'est en tout cas un enjeu majeur dans les 22 pays, sur 5 continents, qui ont participé activement, entre 2006 et 2008, à l'activité de l'OCDE qui sous-tend cet ouvrage.

Cette orientation récente vers la reconnaissance des acquis d'apprentissages reflète une réorientation notable dans le monde de l'éducation et de la formation. Et ceci pour plusieurs raisons :

- Depuis toujours le système initial d'éducation et de formation prépare, ou aide à préparer, à la vie adulte et au travail. À l'issue d'apprentissages formels, un titre est presque toujours délivré. Il permet d'avoir une carte de visite technique, un profil affichable pour entrer sur le marché du travail. Cette « carte de visite » est d'autant plus efficace que le support présenté – certification, titre ou autre – est bien connu (réputation) et donc facilement reconnu. En revanche, pour la reconnaissance des acquis d'apprentissages, c'est l'expérience, notamment sur le marché du travail, et les acquis d'apprentissages, y compris les acquis d'apprentissages non formels et informels, qui permettent d'afficher un profil et de voir ses savoirs, savoir-faire et/ou compétences reconnus. Dans les systèmes les plus avancés (Irlande, Afrique du Sud, Norvège et quelques autres), cette reconnaissance donne même droit à la certification elle-même alors que, jusqu'alors, seul le système formel pouvait la délivrer.

- On passe d'une logique d'apprentissages à une logique d'évaluation. Ce n'est plus le processus d'accumulation et d'appropriation des savoirs, savoir-faire et/ou compétences qui est au centre de la réflexion et de la mise en place d'un système mais ce que les individus, candidats en l'occurrence, savent et/ou savent faire.

Mettre les acquis au centre des parcours des individus suppose l'irruption de nouveaux acteurs, comme les évaluateurs ou les accompagnateurs, dont les fonctions sont jusqu'alors assez largement exercées par les seuls enseignants.

- On déconnecte complètement, dans le temps et dans l'espace, la relation entre le processus d'apprentissages et l'utilisation de ces apprentissages. Il n'y a plus aucune relation, entre l'enseignement et l'évaluation. On est bien au-delà, par exemple, de ce que propose l'enseignement à distance qui représentait déjà une avancée majeure.

De nombreuses raisons pourraient justifier cet engouement relativement soudain pour la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels. La plupart d'entre elles peuvent être groupées sous deux thèmes majeurs. *Premièrement*, les acquis d'apprentissages non formels et informels pourraient avoir de la valeur dans le système formel d'apprentissage tout au long de la vie. S'ils sont reconnus, ils pourraient inciter les individus à reprendre des apprentissages formels. Ils pourraient par exemple motiver les individus à qui on aurait reconnu tout ou partie de leurs acquis à entrer en formation certifiante puisque on ne leur demandera plus de tout reprendre à zéro (dispense des prérequis académiques et/ou de certaines parties du programme ou du cursus). Plus largement, reconnaître ces acquis leur donne de la valeur et pourrait donc inciter les individus à développer leur capacité d'autodidacte, ce qui pourrait mettre en route et nourrir un cercle vertueux de construction d'un capital humain moderne et en adaptation constante.

Deuxièmement, il y a la valeur potentielle qu'ont les acquis d'apprentissages non formels et informels sur le marché du travail. Une plus grande visibilité des savoirs, savoir-faire et/ou compétences, indépendamment de la manière dont ils ont été acquis, pourrait fluidifier le fonctionnement du marché du travail et le rendre plus efficace. Les individus qui offrent leur travail seraient mieux à même de monnayer leurs savoirs, savoir-faire et/ou compétences s'ils sont attestés dans le cadre d'une démarche de reconnaissance de qualité en laquelle les acteurs, dont les employeurs au premier rang, ont confiance. Mieux informés, ceux-ci verraient leurs procédures de recrutement facilitées. Des démarches de reconnaissance au sein de l'entreprise pourraient aussi favoriser la réorganisation du travail pour atteindre un meilleur appariement entre le poste de travail et les compétences de l'individu qui l'occupe. Une meilleure visibilité des savoirs, savoir-faire et/ou compétences des individus pourrait aussi faciliter l'organisation de périodes d'apprentissages formels dans le cadre de la formation continue des salariés. L'offre de formation est plus facile à justifier et à organiser si la demande est connue. Enfin l'accès à

certaines professions est réglementé. Il passe alors nécessairement par l'obtention d'une certification, qui peut être l'objectif final d'un processus de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels – même si beaucoup de pays n'ont pas encore atteint, loin s'en faut, ce degré de formalisation du processus de reconnaissance qui permet la certification directe sans formation formelle complémentaire obligatoire.

Il y a donc plusieurs justifications techniques, politiques et sociétales à l'attention portée à la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels. Il faut aussi insister sur l'argument de justice sociale qui sous-tend la reconnaissance des acquis. Il est en effet naturel de considérer que la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels pourrait servir les individus qui n'ont pas eu, ou n'ont pas, d'opportunités d'accéder à des apprentissages formels. Ils pourraient être séduits par un processus qui va mettre en valeur leurs acquis d'apprentissages non formels et informels, même si la démarche peut être ardue. C'est aussi parmi ces publics que l'on trouve un besoin clair de reconnaissance, et de certification en particulier, puisque peu d'entre eux disposent de titres ayant une valeur avérée sur le marché du travail.

Au total, la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels présenterait l'avantage de pouvoir éventuellement traiter – moyennant parfois des efforts humains et financiers importants, il faut d'ores et déjà en convenir – des problèmes qui sont mal traités actuellement. Qu'il s'agisse de la motivation des adultes à apprendre, du manque de qualifications pour certaines catégories de travailleurs, du manque de certifications en général, de la confiance en soi pour revenir vers des apprentissages formels, aucun de ces problèmes n'est véritablement abordé de manière satisfaisante à ce jour. La reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels pourrait faire partie d'une solution globale, par la mise en chantier de solutions locales.

En tout état de cause, cet ouvrage vise à savoir si la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels est une solution crédible ou, plutôt, sous quelles conditions elle l'est. Le déplacement potentiellement important de l'attention et des pratiques de la dimension pédagogique de la transmission des savoirs vers l'évaluation n'est pas neutre et il importe de bien en prendre la mesure. L'apport des expériences accumulées dans les 22 pays de l'étude (*www.oecd.org/edu/recognition*) peut, par échanges d'expériences, aider à faire progresser ce débat.

Champ et objets d'étude

Cet ouvrage n'aborde pas la question de la reconnaissance des acquis d'apprentissages formels. Selon toute vraisemblance ils sont déjà reconnus

grâce, par exemple, au processus de certification dédié qui suit certains de ces apprentissages. C'est en revanche rarement le cas dans certains secteurs du système de formation tout au long de la vie, comme celui de la formation des adultes, les apprentissages effectués dans le cadre de la formation continue, par exemple, n'étant que très rarement certifiés. Cet ouvrage ne porte pas non plus sur les apprentissages non formels et informels du point de vue des processus d'apprentissage.

Cet ouvrage ne porte donc que sur les apprentissages non formels et informels qui font l'objet d'une reconnaissance au sens où un support est mis en place pour attester du parcours de reconnaissance, en cours ou achevé. Ce support peut être un document, qu'il soit établi dans le cadre de la constitution d'un ensemble de preuves ou bien dans le cadre de l'établissement d'une attestation par un tiers. La valeur de ce support vient du fait qu'il témoigne de savoirs, savoir-faire et/ou compétences potentiellement reconnus par tout ou partie de la société. Ce support peut être produit et renseigné de manière personnelle, presque autonome, dans le cadre de la constitution d'un ensemble de preuves ; d'où la nécessité de concevoir la reconnaissance au-delà de la seule certification formelle. Le but de l'individu est alors uniquement d'identifier et d'analyser ses apprentissages non formels et informels pour les documenter, les [faire] enregistrer et les faire valoir le cas échéant. Dans ce cas, le support produit peut être un portefeuille, un passeport de compétences ou tout autre document plus ou moins préformaté. Plus il est préformaté et connu, du reste, plus le porteur devrait voir ses acquis aisément reconnus, du fait précisément de la familiarité des utilisateurs avec ce support. Ce support peut aussi être attribué par une institution d'enseignement accréditée ou une autorité aux compétences spécifiques et il s'agit typiquement alors d'une certification, partielle ou totale, ou de crédits en vue de l'obtention d'une certification. Dans ce cas, la production de ce support ne peut pas rester au stade du travail personnel et nécessite l'intervention d'un tiers.

Un maître mot va ainsi rapidement apparaître : *visibilité*. Il s'agit de reconnaître les acquis pour les rendre visibles et, du même coup, rendre lisibles, voire légitimes, les apprentissages non formels et informels et ainsi valoriser les acquis et certifications éventuels correspondants. Ceci est le point d'entrée retenu dans cet ouvrage. Il vise à faire réfléchir à la meilleure manière de faire en sorte que les acquis d'apprentissages qui n'ont pas eu lieu dans un contexte formel soient aussi reconnus et rendus visibles, au même titre que les acquis d'apprentissages réalisés dans un contexte formel et matérialisés par une certification ou tout autre forme de document (voir Bjørnåvold, 2000). Plus généralement, il s'agit donc de faire en sorte que tous les acquis d'apprentissages soient rendus visibles, quel que soit le contexte dans lequel ils ont été permis, formels, non formels et/ou informels,

parce qu'il faut bien le dire : lors d'un parcours de reconnaissance, l'individu ne sait pas forcément identifier ni décrire d'où lui viennent les savoirs, savoir-faire et/ou compétences dont il fait état et qu'il cherche à faire reconnaître. La distinction entre apprentissages formels, non formels et informels est souvent théorique. Elle n'a d'intérêt que pour la réflexion et la préparation d'options stratégiques, pour la politique publique, parce que le financement par exemple peut être très différent selon le contexte des apprentissages. Dans son entreprise de propositions d'options pour la décision, cet ouvrage vise à pointer les enjeux essentiels.

De ce point de vue en effet le risque existe que les acquis, bien que mobilisés de manière inconsciente au quotidien dans la vie sociale comme dans la vie professionnelle, ne soient pas possédés en tant qu'outil par l'individu. Ils ne sont alors pas non plus affichables pour les autres. Un processus de reconnaissance pourrait faire toute la différence en ce sens qu'il pourrait faire monter à la conscience des individus ces acquis « sauvages », notamment si on les situe par rapport à des références, qu'on les rend tangibles et visibles pour l'individu lui-même et pour les autres. L'acquis des acquis, en quelque sorte, serait la prise de conscience d'un potentiel, et de la possible mobilisation des acquis d'apprentissages non formels et informels pour des prolongements, pour de futurs développements.

Cet ouvrage porte donc bien sur la reconnaissance. Toutefois, là encore, une distinction est à faire. L'étude qui sous-tend cet ouvrage porte en effet essentiellement sur la reconnaissance des acquis de ces apprentissages non formels et informels par opposition à la reconnaissance d'apprentissages non formels et informels tout court, en tant que modalités d'appropriation de savoirs, de savoirs faire et de compétences. La première nécessite que la seconde soit culturellement admise et acceptée par la population et par les principales parties prenantes.

Les tendances observées montrent que les pratiques nationales et locales convergent vers une formalisation du support de la reconnaissance par la délivrance de tout ou partie d'une certification, qui a une valeur dans le système formel d'éducation et de formation et/ou sur le marché du travail. Il n'en reste pas moins vrai que tous les pays n'ont pas choisi cette option et que la reconnaissance des acquis peut prendre différentes formes selon les acteurs et les objectifs de cette reconnaissance. Cet ouvrage aborde implicitement deux modalités d'évaluation des acquis que sont l'auto-évaluation (avec ou sans retour et accompagnement) et l'évaluation sommative. Elles sont souvent complémentaires : l'auto-évaluation peut en effet constituer une première étape dans un parcours de certification par évaluation sommative.

L'auto-évaluation peut par exemple prendre la forme d'un portefeuille ou d'un passeport de compétences. Les individus s'engagent dans un processus qui rend visibles leurs savoirs, savoir-faire et/ou compétences pertinents par rapport à leurs objectifs de formation et/ou d'emploi ainsi que par rapport à leur capacité à apprendre. Les travaux récents de l'Union européenne comptent cette approche au nombre des solutions possibles pour rendre visibles les acquis d'apprentissages non formels et informels (voir Cedefop et EC, 2008).

L'évaluation sommative peut être menée de bien des manières. Les processus, méthodes et outils sont nombreux et variés. Dans le cas de l'évaluation sommative, le processus technique est un processus de certification. Il donne une reconnaissance à des acquis d'apprentissages non formels et informels par l'attribution d'un titre ou d'une certification. Dans ce cas, il y a même formalisation. Ce processus a différentes dimensions qui sont examinées plus loin : construction et valeur de la référence utilisée (référentiel par exemple), nature et modalités d'évaluation et de validation des acquis dans une perspective d'attribution d'une certification des acquis.

La différence entre auto-évaluation et évaluation sommative recouvre assez largement la distinction faite en introduction de cette section entre une démarche personnelle d'identification et d'analyse de ses propres apprentissages (et de l'écart avec les objectifs) et une démarche plus formalisée de validation/certification par une institution accréditée. Ce n'est pas la présence d'une évaluation qui distingue les deux approches mais la nature et les objectifs de cette évaluation. Du point de vue de la visibilité des d'apprentissages non formels et informels résultant de la reconnaissance des acquis, il s'agit, dans les deux cas, de communiquer au reste du monde la nature et la hauteur de ses acquis et de faire en sorte qu'ils soient reconnus. Un portefeuille, une carte de compétences ou une certification peuvent jouer ce rôle. Les bénéfices aussi relèvent des mêmes mécanismes dans les deux cas (estime de soi, propension à apprendre, motivation, visibilité des acquis et donc des savoirs, savoir-faire et/ou compétences qui en découlent).

Après le mot visibilité, un autre mot essentiel est donc *documentation*. Il s'agit de documenter les apprentissages et/ou les acquis pour éviter, par exemple, d'avoir à tout reprendre à zéro si les contraintes de la vie adulte obligent à différer des apprentissages formels (une formation dans l'entreprise, un retour à l'université) requis pour compléter le processus de reconnaissance, ou si le marché du travail se dégrade et un licenciement survient et entraîne une mobilité professionnelle. Même si la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels ne débouche pas sur une certification, il faut en conserver la mémoire. À défaut d'un document à proprement parler, il faut au moins concevoir des supports (portefeuille, profil), éventuellement virtuels (portefeuille électronique, carte à puce), qui

permettent de garder la trace du travail qui a été fait, notamment le travail d'évaluation qui a nécessairement précédé la reconnaissance, fût-ce de l'auto-évaluation. La question se pose de la conservation de ce support, par l'individu lui-même et/ou une institution dédiée, pour que le processus de reconnaissance soit traçable. Il reste que l'existence et la pérennité de ce support donnent son sens à la notion de reconnaissance et peuvent aussi être la base ou le point de départ d'un processus de certification.

La reconnaissance sociale est l'acceptation par la société de ces expressions de savoirs, savoir-faire et/ou compétences issus des apprentissages qui ne sont pas formels. Pour être utiles et utilisables de manière pérenne, ces acquis doivent être matérialisées par un support, comme un document par exemple, même si ce n'est pas forcément une certification. Ce support devra avoir une valeur pour des usages ultérieurs le cas échéant. La reconnaissance sociale est le but ultime d'une démarche de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels dans la mesure où c'est à l'aune de cette reconnaissance que seront jugées la valeur et l'utilité de ces acquis. L'enjeu majeur abordé dans cet ouvrage va donc bien au-delà du processus technique d'identification, de documentation, d'enregistrement, d'évaluation, de validation, voire de certification d'acquis. Ici, il s'agit d'analyser la reconnaissance dont les acquis d'apprentissages non formels et informels bénéficient dans la société. C'est la valeur que donne la société au support constitué (signal, trace) ou attribué à l'issue de la démarche de reconnaissance (portefeuille, passeport de compétences, crédits, certification par exemple) et l'usage qu'elle en fait qui va donner sa valeur au parcours individuel de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels.

On tire enfin de ce questionnement sur la reconnaissance et des enjeux connexes la dimension économique de ce travail puisqu'on est bien en train de réfléchir à la notion de valeur d'usage : le support utilisé et/ou le document attribué à l'issue du processus de reconnaissance a-t-il cours ou est-ce de la « fausse monnaie » ? La réponse va déterminer grandement l'intérêt que l'individu pourrait trouver à se lancer dans un parcours de reconnaissance. Elle conditionne aussi largement l'attitude des décideurs par rapport à l'offre de telles opportunités aux individus. C'est aussi le moyen d'éviter aux décideurs d'avoir à mettre en place des systèmes de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels sur la simple croyance que c'est utile. La pertinence de se lancer dans une parcours de reconnaissance n'est en tout cas pas acquise pour les individus, et on tient sans doute là une des explications de la faiblesse des effectifs. Si la société attribue une valeur d'usage au support du parcours de reconnaissance (portefeuille, certification ou tout autre document), le parcours de reconnaissance prend tout son sens et l'individu y trouve son

intérêt. Faute de cela, le risque est de ne créer que pertes de temps et d'argent.

Enjeux et définitions : rendre visibles les acquis d'apprentissages non formels et informels

Toutes les données sur les apprentissages tout au long de la vie montrent que, pour la quasi-totalité des individus, la plus haute certification obtenue l'a été dans le système formel d'éducation et de formation initiale, soit de nombreuses années auparavant pour beaucoup d'adultes. Ceci est confirmé par d'autres sources qui montrent que près de 90 % des actions de formation pour adultes ne débouchent pas sur une certification alors même que, en fonction des pays, entre 20 et 60 % des individus s'engagent dans des apprentissages, avec comme motivation principale l'obtention d'une certification. C'est vrai en particulier des individus qui ont un faible niveau ou qui n'ont pas de certification du tout (OCDE, 2007). Il y a donc un manque de visibilité patent quant aux savoirs, savoir-faire et/ou compétences réels des individus puisque ce qui a été acquis au cours de la vie active ou d'autres activités est invisible, et ce d'autant plus qu'ils sont sortis du système initial d'éducation et de formation il y a longtemps. Cette absence de visibilité est d'autant plus préjudiciable que les individus ont un faible niveau de certification, la certification fournissant souvent une forme de protection dans la mesure ou elle est utilisée comme reflet ou indicateur des savoirs, savoir-faire et/ou compétences.

Cette situation peut nuire à l'organisation du travail dans l'entreprise, à la promotion sociale et professionnelle des individus et à la fluidité du marché du travail en général. Remédier, même très partiellement, à cette opacité quant à ce que les individus savent et savent faire devrait aussi permettre d'améliorer le fonctionnement de la société dans son ensemble. C'est en tout cas ce que pensent les nombreux promoteurs de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels dans les pays de l'étude. Ce serait aussi un élément important des politiques visant à promouvoir l'équité et la seconde chance.

Un intérêt grandissant dans de nombreux pays et régions : de la formation à l'évaluation

Des travaux récents de l'OCDE convergent pour mettre la reconnaissance de ce que les individus savent ou savent faire, indépendamment de la façon dont ces apprentissages ont eu lieu, au centre du développement des individus. Deux études de l'OCDE (2003, 2005b) insistent par exemple sur l'absence de motivation et/ou le manque de temps comme des facteurs qui empêchent souvent les individus de reprendre des

apprentissages formels. Du fait des contraintes de la vie adulte, la formation des adultes ne peut sans doute pas être conçue comme une activité à temps plein sur une longue durée. Ainsi, donner une valeur, dans le cadre d'un processus de reconnaissance, à ce que les individus savent déjà ou savent déjà faire doit permettre de les motiver pour qu'ils reprennent des apprentissages formels.

Plus récemment, OCDE (2007) place la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels en bonne place dans la liste des 20 mécanismes identifiés par l'étude comme potentiellement capables de générer de la motivation à apprendre. Dans le même temps, les grandes organisations internationales s'intéressent aussi de près à la reconnaissance des acquis d'apprentissages (voir Cedefop et EC, 2008 ; Ecotec 2007 ; Singh, 2008 et 2009). Tous ces travaux vont dans la même direction : les apprentissages formels ne peuvent pas, à eux seuls, rendre compte de la totalité des apprentissages qui sont en cause lorsque l'on aborde la notion d'apprentissage tout au long de la vie.

Il existe donc des travaux qui appellent la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels Ces travaux sont toutefois fragmentés et il est nécessaire de se pencher sur la qualité des données qui existent, sur la validité des analyses, notamment en termes de coût, sur la pertinence des analyses comparatives et sur la véracité d'un certain nombre d'assertions qui visent à justifier la mise en place de systèmes de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels.

Définitions des contextes d'apprentissages

Trois concepts prêtent systématiquement à discussion. Il s'agit des *contextes d'apprentissages*, les *acquis* d'apprentissages et la *reconnaissance*.

Apprentissage formel

L'*apprentissage formel* est dispensé dans un contexte organisé et structuré et est explicitement désigné comme apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources (Cedefop, 2008) Il répond à un objectif clair et une intention de la part de l'apprenant, et/ou de celui qui a décidé de l'apprentissage : acquérir des savoirs, savoir-faire et/ou compétences. D'où l'idée d'associer acquis d'apprentissages d'un côté et savoirs, savoir-faire et/ou compétences de l'autre dans cet ouvrage, même s'il est clair que la notion d'acquis est plus vaste que celle de savoirs, savoir-faire et/ou compétences ; mais il n'est sans doute pas possible, ni souhaitable, de tout codifier ni de tout reconnaître. Il y a notamment des enjeux de pertinence et de coût.

Les exemples typiques sont les apprentissages qui ont lieu dans le système d'éducation et de formation initiale ou bien lors de formations organisées par l'employeur sur le lieu de travail. On peut aussi parler d'*éducation et/ou de formation formelle* ou, plus rigoureusement, d'éducation et de formation dans un contexte formel. Il y a bien eu quelques hésitations par le passé, notamment lorsque seules l'éducation et la formation initiale pour les jeunes étaient considérées comme relevant d'apprentissages formels (voir Werquin, 2007a), mais la définition plus large proposée ci-dessus est maintenant assez consensuelle.

Apprentissage informel

L'*apprentissage informel* est l'apprentissage découlant des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il possède la plupart du temps un caractère non intentionnel de la part de l'apprenant (Cedefop, 2008). On parle souvent d'apprentissage expérientiel ou d'expérience tout court. L'idée est que le fait même d'exister expose en permanence les individus à des situations d'apprentissage.

À l'autre extrême par rapport à l'apprentissage formel, cette définition est aussi plutôt consensuelle, à quelques exceptions près (voir Werquin, 2007). Une première difficulté, on le perçoit déjà, dans une démarche de reconnaissance d'acquis d'apprentissages informels est qu'il est souvent très difficile, voire impossible, de faire en sorte que les candidats à la reconnaissance réalisent véritablement la nature et la portée de leurs propres apprentissages informels. Une deuxième difficulté vient du fait que ces apprentissages peuvent ne pas mener à une quelconque forme de reconnaissance si les acquis sont insuffisants par rapport à la norme (ou, comme vu plus haut, au référentiel en cas de certification) fixée par l'évaluateur ou l'instance d'évaluation.

Apprentissage non formel

L'*apprentissage non formel* est intégré dans des activités planifiées qui ne sont pas explicitement désignées comme activités d'apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage non formel est intentionnel de la part de l'apprenant (Cedefop, 2008). Il emploie une grande variété des approches, ce qui le rend moins consensuel. Les activités qui permettent les apprentissages non formels peuvent ne pas être explicitement définies ou désignées comme des activités d'apprentissages par exemple sans pour autant être des apprentissages informels. L'intérêt de ce concept, par son positionnement même, est qu'il donne toute latitude pour satisfaire un éventuel besoin d'un concept intermédiaire entre

apprentissages formels et apprentissages informels et les utilisateurs ne s'en sont pas privés.

Par exemple, des apprentissages non formels peuvent survenir en marge d'autres activités qui peuvent avoir ou ne pas avoir d'autres objectifs d'apprentissage. Ce peut être, par exemple, un cours de mécanique automobile sur le lieu de travail (apprentissages formels) où les participants apprennent aussi sur eux-mêmes (ponctualité, sens de l'initiative), sur le travail en équipe ou sur la résolution de problèmes (apprentissages non formels). Dans ce cas, les apprentissages non formels surviennent donc en marge d'autres activités à visée plus ou moins pédagogique. Si la participation à l'activité principale est intentionnelle, les apprentissages non formels qui en découlent peuvent ne pas l'être. En tout état de cause, ils peuvent ne pas être perçus directement et c'est ce qui rend souvent très difficiles les démarches de reconnaissance pour les publics qui n'ont pas conscience de ces apprentissages non formels annexes, ni des acquis potentiels correspondants. Un autre exemple est fourni par l'Allemagne où la totalité de la formation pour adultes relève d'apprentissages non formels. Un dernier exemple est donné par la multitude de situations où les individus se mettent en position d'autodidacte, de manière intentionnelle et avec des objectifs clairs (maîtriser un nouveau logiciel dans l'entreprise ou à la maison) sans que pour autant il y ait un financement ou un créneau horaire défini.

Des définitions en constante évolution

Depuis les travaux pionniers jusqu'aux plus récents, les définitions ont beaucoup évolué (voir Werquin, 2007, pour une synthèse). Depuis Coombs *et al.* (1973, 1974), les contextes d'apprentissages qui entrent dans la définition des apprentissages formels sont devenus de plus en plus nombreux, en raison d'une conception plus large de la notion d'apprentissages formels (West, 2007).

Werquin (2007) montre aussi des cas où la définition des apprentissages formels est assez similaire de celle des apprentissages non formels. Certaines définitions font appel à des conditions complémentaires comme la durée (plutôt courte dans le cas d'apprentissages non formels) ou la certification (plutôt absente dans le cas d'apprentissages non formels) pour distinguer les différents modes d'apprentissages entre eux. Les définitions retenues ici pour apprentissages formels et apprentissages informels sont donc volontairement contrastées de manière à être mutuellement exclusives. Certains auteurs retiennent par exemple que les apprentissages informels peuvent être intentionnels (Eurostat, 2006), ce qui oblige incidemment à créer une nouvelle catégorie généralement appelée apprentissages aléatoires.

Enfin, la référence à la durée des apprentissages n'est pas non plus très porteuse dans la mesure où il est maintenant généralement accepté que ce qui compte c'est de vérifier que les savoirs, savoir-faire et/ou compétences sont acquis et, éventuellement, à quel niveau ils le sont par rapport à des référentiels plutôt que le temps qu'il a fallu pour les acquérir.

A-t-on vraiment besoin de définitions uniques et rigides ?

La fragilité des définitions et la nature changeante du concept d'apprentissages formels en particulier signifie qu'il n'est probablement pas très utile de concevoir les trois concepts d'apprentissages comme ayant, ou devant avoir, des frontières hermétiques. Les dimensions suivantes peuvent guider la réflexion :

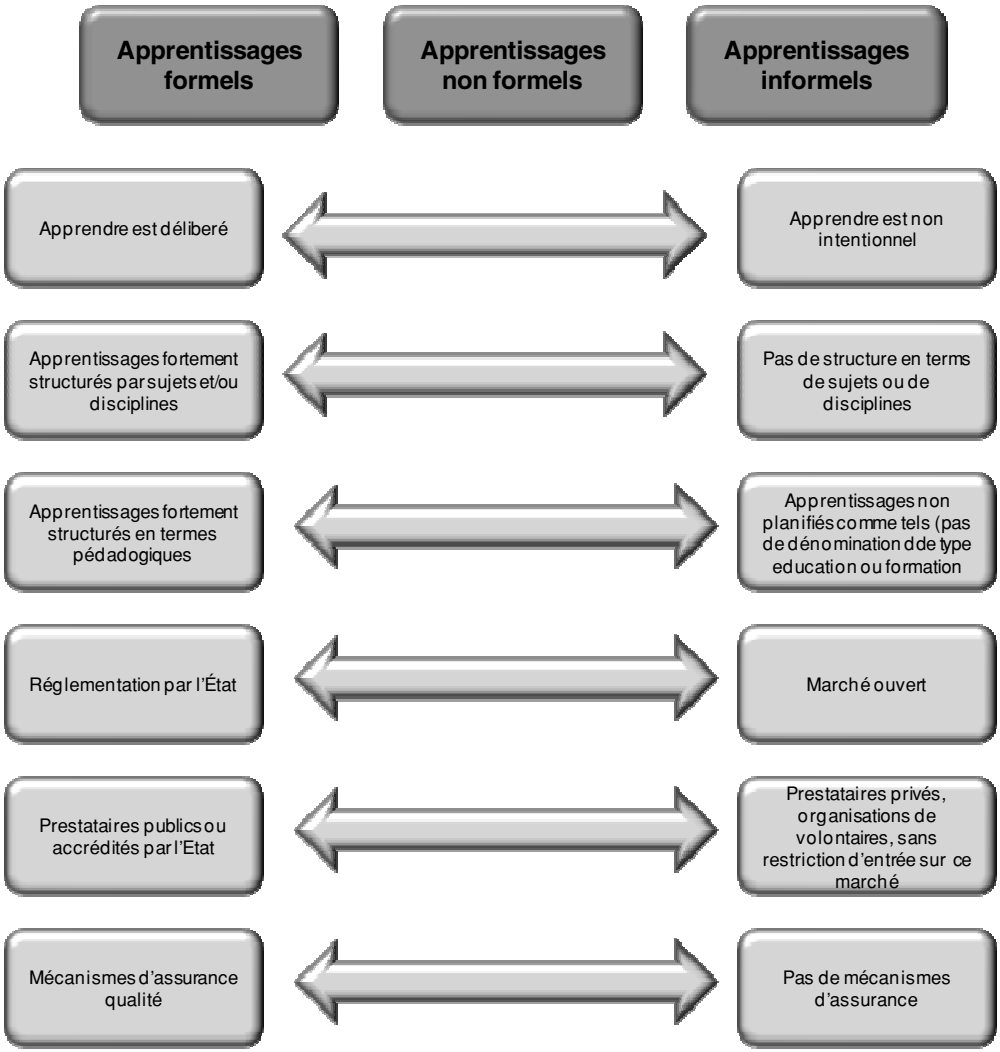
- l'organisation des apprentissages, par des organismes financés ou réglementés par l'État, des organisations privées, des associations de volontaires, sachant que les apprentissages formels relèvent souvent, historiquement du moins, de la compétence des États ou des gouvernements locaux (provinces, régions, cantons, municipalités), même si les frontières sont parfois floues (écoles religieuses, écoles privées) ;

- la présence de mécanismes d'assurance qualité, qui caractérise souvent le secteur formel, même si cela s'étend désormais au-delà, souvent en lien avec la certification des apprentissages autres que formels ;

- la mesure dans laquelle les enseignements sont structurés en termes de sujet ou de disciplines, dimension qui relève des apprentissages formels comme l'indique clairement la définition proposée ci-dessus ;

- la mesure dans laquelle les enseignements sont structurés en termes d'organisation pédagogique (apprentissages à heures données, relations clairement définies entre l'apprenant et l'enseignant).

Graphique 1.1. Le continuum des apprentissages, du formel à l'informel



Les apprentissages non formels apparaissent entre apprentissages formels et apprentissages informels, et il peut être intéressant d'établir des degrés de formalité plutôt que des définitions fixes. Cette approche laisse toute latitude aux utilisateurs pour fixer les dimensions importantes localement (graphique 1.1). Les principaux contextes d'apprentissage sont résumés au tableau 1.1. L'intentionnalité renvoie à l'individu, la

structuration à l'organisation en termes de disciplines, et le contrôle à l'État (réglementation, accréditation des prestataires et assurance qualité).

Tableau 1.1. Les contextes d'apprentissages

Apprentissages informels	Apprentissages non formels	Apprentissages formels
Non intentionnels	Intentionnels	Intentionnels
	Structurés	Structurés
		Contrôlés

Compte tenu de ces multiples dimensions, les définitions préconisées plus hauts sont donc pragmatiques. Elles doivent permettre aux décideurs, chercheurs et praticiens de parler le même langage dans les échanges internationaux. Il existe beaucoup de variantes nationales et locales (voir plus loin) et les définitions retenues ici permettent précisément aux particularismes de s'insérer dans le processus général d'analyse. Elles sont contrastées à dessein car la recherche trop systématique de compromis est source de faiblesses ; les définitions internationales sont trop souvent réduites aux plus petits dénominateurs communs, perdant ainsi la richesse des concepts en jeu. Ces définitions sont globalement en accord avec les essais récents de clarification des termes à l'échelle internationale (voir OCDE, 2007 ; Cedefop et EC, 2008 ; Tissot, 2009). Elles tendent vers des définitions acceptables dans les milieux internationaux pour faciliter la communication et les échanges d'idées et de bonnes pratiques.

Acquis d'apprentissages

Dans cet ouvrage, les *acquis d'apprentissages* sont les savoirs, savoir-faire et/ou compétences que l'individu a acquis à la suite de ses apprentissages et qu'il est en mesure de démontrer, le cas échéant, dans le cadre d'un processus de reconnaissance. Là encore, la définition est pragmatique pour l'adapter au thème de cet ouvrage qui est la reconnaissance. Il est en effet assez facile d'imaginer que les acquis d'apprentissages sont plus larges que les savoirs, savoir-faire et/ou compétences retenus dans le cadre d'un processus de reconnaissance. Toutefois, tous les acquis ne peuvent pas nécessairement être mesurés, codifiés et/ou évalués à des fins de reconnaissance.

Reconnaissance : un seul acte… plusieurs objets et différents temps

Au relatif manque de consensus sur les définitions de différents contextes d'apprentissages s'ajoute une certaine complexité due aux différents usages du mot *reconnaissance*. La notion d'acte en matière de reconnaissance permet de faire la synthèse entre la dimension processus et la dimension procédure.

- Le processus renvoie à l'enchainement des différentes phases de la reconnaissance – l'identification, la formalisation – et inclut les aspects techniques et pédagogiques. Les processus peuvent être de nature différente (observation directe, simulation et/ou portefeuille par exemple).
- La procédure renvoie à l'autorité en charge de la reconnaissance et la réglementation, dont font partie les conditions d'éligibilité et la durée maximale autorisée par exemple.

Tableau 1.2. Les temps et objets de la reconnaissance

A. Reconnaissance des situations d'apprentissages (nature des apprentissages, avec ou sans validation des acquis et/ou certification)	
1. Développement des compétences, voire reconversion dans le cadre d'une entreprise	
Référence(s) :	Plans ou principes précisés par la Direction des ressources humaines (DRH) pour la Gestion prévisionnelles des emplois et des compétences (GPEC). Définition des modalités d'apprentissage
Support [1] :	Rapport, présentation, bilan des personnes impliquées dans l'apprentissage Évaluation de l'apprentissage Entretien avec DRH ou hiérarchie (et même avec tuteur)
Acteur(s)/partie(s) prenante(s)[2] :	DRH ou hiérarchie ayant décidé l'apprentissage en lien avec le bénéficiaire de cet apprentissage et éventuellement l'acteur chargé de l'apprentissage (pas forcément un formateur ; ce peut être du tutorat ou du compagnonnage)
2. Rémunération, classification et/ou promotion	
Référence(s) :	Critères de classification fondés sur le niveau ou le contenu d'une formation pour occuper un emploi (ex. convention collective de
Support :	*Curriculum vitae* (CV), portefeuille de compétences ou tout support (fiche de paye, attestation) permettant d'identifier la nature et les conditions d'une expérience « apprenante »
Acteur(s)/partie(s) prenante(s) :	Responsables du recrutement chargés de déterminer le niveau de rémunération et le positionnement dans un emploi
3. Accès à un processus contractuel de formation (de type formation continue en entreprise)	
Référence(s) :	Réglementation définissant les conditions et principes de gestion de la formation, pour des salariés en fonction, établie par les partenaires sociaux d'une branche ou entreprise, voire pour des demandeurs d'emploi établie par les partenaires sociaux ou tout financeur
Support :	Réponses à des appels d'offre provenant des financeurs Conventions de formation (nature du contrat de formation, durée, conditions de rémunération)
Acteur(s)/partie(s) prenante(s) :	Comité paritaire, DRH ou hiérarchie ou commanditaire financeur ayant décidé l'apprentissage et éventuellement le responsable de la formation (notamment s'il y a eu présélection)

B. Reconnaissance des acquis d'apprentissages des individus	
1. Embauche dans l'entreprise	
Référence(s) :	Implicite : référentiel d'emploi
Support :	CV, portefeuille de compétences ou tout support (fiche de paye, attestation) permettant d'identifier les acquis
Acteur(s)/partie(s) prenante(s) :	DRH, responsable du recrutement
2. Accès à une procédure de certification ou aux épreuves d'admission par concours	
Référence(s) :	Conditions d'éligibilité pour accéder à un concours ou à une certification
Support :	Tout document ou support prouvant des acquis indiqués dans la référence (ex. certifications, attestations de formation, habilitations, attestation d'une durée d'expérience professionnelle, etc.).
Acteur(s)/partie(s) prenante(s) :	Autorité responsable de l'organisation de la procédure de certification ou administration responsable des concours
3. Entrée en formation ou dispense d'une partie du parcours de formation	
Référence(s) :	Référentiel de formation
Support :	Tout document ou support prouvant des acquis indiqués dans la référence (ex. certifications, attestations de formation, habilitations, attestation d'une durée d'expérience professionnelle, etc.
Acteur(s)/partie(s) prenante(s) :	Responsables de la formation, formateurs
4. Délivrance d'une certification, sans formation additionnelle requise	
Référence(s) :	Référentiel de certification (nature des acquis attendus et modalités d'évaluation et éventuellement prérequis exigé pour y accéder)
Support :	Tout document ou support prouvant des acquis indiqués dans la référence (évaluations spécifiquement organisées pour la certification ou admises en équivalence, comme d'autres certifications, attestations de formation, habilitations, attestation d'une durée d'expérience professionnelle, etc.
Acteur(s)/partie(s) prenante(s) :	Jury
5. Orientation, bilan de compétences, recherche d'une conversion (construction d'un parcours, bilan de compétences, recherche d'une identité	
Référence(s) :	Méthodologies de conseil, tests, documentation sur les métiers, les formations
Support :	Tout document ou support prouvant des acquis indiqués dans la référence (ex. certifications, attestations de formation, habilitations, attestation d'une durée d'expérience professionnelle, etc.)
Acteur(s)/partie(s) prenante(s) :	Conseillers d'orientation, conseillers professionnels, etc. (processus d'autoévaluation, toute forme d'accompagnement, coaching)
C. Reconnaissance des certifications ***Certifications (valeur d'usage du « parchemin » délivré ; droits et usages dans un espace socioéconomique et géographique lié à la représentativité et légitimité des acteurs)***	
1. Valeur sociale d'une certification dans un espace sociétal déterminé	
Référence(s) :	Référence collective définie généralement sur des bases historiques et en fonction des politiques sociales liées à un espace géopolitique. Ces règles comportent généralement les principes de poursuite d'études dans les systèmes nationaux d'éducation et de formation jusqu'au plus haut niveau
Support :	Textes règlementaires et/ou législatifs déterminant les autorités représentatives et légitimes pour définir les contenus de la certification et la délivrer
Acteur(s)/partie(s) prenante(s) :	Parlementaires et représentants nationaux, interministériels ou interprofessionnels, voire pour certains pays royaux, régionaux ou locaux
2. Valeur professionnelle dans un champ sectoriel, intersectoriel ou professionnel donné	
Référence(s) :	Référence collective comportant la définition d'une qualification et les indicateurs de son existence pour l'établissement d'un contrat de travail, l'autorisation à pratiquer, à

	entreprendre (ex. convention collective)
Support :	Conformité du contenu de la certification à la définition de la qualification ou aux conditions d'exercice en cas de règlementation (éventuellement présence de la certification dans la référence)
Acteur(s)/partie(s) prenante(s) :	Employeurs, institutions ou administrations responsables de l'application d'une règlementation pour la reconnaissance d'une qualification
3. Embauche dans l'entreprise	
Référence(s) :	Convention collective d'entreprise
Support :	Conformité du contenu de la certification à la définition de la qualification ou aux conditions d'exercice en cas de règlementation (éventuellement présence de la certification dans la référence pour l'établissement d'un contrat de travail)
Acteur(s)/partie(s) prenante(s) :	Employeur et éventuellement comité paritaire de l'entreprise
D. Cas particulier : reconnaissance mutuelle	
1. Valeur dans certains cercles (valeur initiatique, fraternité)	
Référence(s) :	Certifications obtenues par les pairs, ceux déjà initiés
Support :	Registres des anciens élèves
Acteur(s)/partie(s) prenante(s) :	Les anciens élèves

1. Preuves, documents permettant la reconnaissance. 2. Acteur(s)/partie(s) prenante(s) qui effectue(nt) l'acte de reconnaissance.

Selon ses objets, l'acte *de reconnaissance* peut avoir différents objectifs. En fonction de ceux-ci, différentes références peuvent et doivent être utilisées. Selon le cas, le système de preuves et le support utilisés sont différents. Enfin, en bout de chaîne, les acteurs impliqués varient. Les critères pertinents pour analyser l'acte de reconnaissance pourraient donc être les objets, les objectifs, les références, les supports et les acteurs, dans cet ordre. L'existence de nombreuses variantes, synthétisées dans le tableau 1.2, font que l'acte de reconnaissance, les processus et procédures sous-jacents, n'ont pas toujours la même fonction pour les individus engagés dans un parcours de reconnaissance.

En présence d'apprentissages non formels et informels, l'acte de reconnaissance peut par exemple mener à une certification, à un recrutement ou à une embauche ou encore à une dispense d'une partie du programme formel d'apprentissages, lors d'un positionnement des acquis par un formateur pour l'entrée dans ce programme. Dans tous ces cas, il y a bien un acte de reconnaissance mais les objets sur lesquels il porte doivent être spécifiés ; on en retient trois ici : apprentissages, acquis d'apprentissages, certification. Une revue de ces objets, et des références, acteurs et objectifs correspondants, est aussi l'occasion de revenir sur la mise en place d'un support et/ou la production de documents – portefeuille de compétences, passeport de compétences, certification ou autre. Cet ouvrage milite pour de tels supports, lorsqu'il y a un parcours de reconnaissance, afin qu'il puisse y avoir reconnaissance en fin d'évaluation, et aussi reconnaissance pérenne, avec conservation de la mémoire du processus et de ses résultats. Ceci pour que, comme indiqué plus haut, les individus peuvent reprendre là où ils se

sont arrêtés s'ils viennent à différer l'utilisation et la valorisation de la démarche de reconnaissance dans laquelle ils se sont engagés.

Reconnaissance de situations d'apprentissages

Premièrement, il y a la *reconnaissance d'apprentissages*, et plus particulièrement ici ceux qui sont non formels et informels. Les apprentissages peuvent constituer l'objet de l'acte de reconnaissance dans la mesure où la question se pose de savoir si l'on peut apprendre dans les contextes les plus divers, non nécessairement formels. C'est l'enjeu de la légitimité déjà abordé. La reconnaissance est alors implicite lorsqu'elle fait partie de la culture locale. Elle doit en revanche être explicitée, lorsqu'elle n'en fait pas partie – c'est le cas dans de nombreux pays – et entrer dans les conditions d'éligibilité d'une candidature en vue de la *reconnaissance des acquis* correspondant à ces apprentissages, dans les référentiels de certification par exemple. Il y a bien reconnaissance d'apprentissages mais rien ne dit encore qu'ils peuvent conduire à une certification, surtout lorsqu'ils sont non formels et informels. En effet, on ne sait encore rien des acquis correspondant à ces apprentissages mais c'est une première étape nécessaire dans la mesure où elle peut provoquer le choc culturel qui permettra aux acquis des apprentissages non formels et informels d'avoir de la valeur dans la société.

La reconnaissance d'apprentissages mène typiquement à un recrutement ou à une entrée en formation et les références, comme les acteurs, varient en fonction des objectifs (tableau 1.2). L'existence d'un support et/ou la production d'un document attestant de la réussite à la démarche de reconnaissance des apprentissages non formels et informels permettrait à l'individu de différer l'utilisation de cette reconnaissance. Toutefois, ces procédures n'ont généralement de validité que pour une durée limitée (processus de recrutement en cours, semestre universitaire), voire même pour une institution unique (entreprise, institution d'éducation et de formation). Il reste aussi que s'il y a embauche ou entrée en formation formelle, l'individu peut aisément prouver à tout instant qu'il a satisfait aux attentes de cette démarche de reconnaissance. Autrement dit, si l'objectif est atteint, la réussite au processus de reconnaissance est prouvée du même coup. C'est donc la raison pour laquelle un document spécifique n'est que rarement produit. Un contrat de travail ou une période de formation sont des éléments tangibles qui pourront entrer dans un *curriculum vitae* ou un passeport de compétences. Dans le cas d'un recrutement ou d'une dispense de prérequis à l'entrée en formation par exemple, on parle parfois de *reconnaissance pratique*, ou *informelle*[3], en ce sens que le processus est peu formalisé.

Reconnaissance d'acquis d'apprentissages

Deuxièmement, il y a la *reconnaissance des acquis d'apprentissages*, quelle que soit la nature de ces apprentissages, même si ce sont les apprentissages non formels et informels qui sont essentiellement en jeu. Il s'agit de faire connaître les acquis des apprentissages qui ont eu lieu. C'est une reconnaissance au sens où un statut est attribué aux acquis des apprentissages non formels et informels des personnes. Il s'agit de trouver un moyen de faire connaître au reste du monde les savoirs, savoir-faire et/ou compétences dont elles disposent et de choisir la méthode la plus appropriée ; une certification ou un portefeuille de compétences sont des exemples typiques. Ce n'est donc pas le même objet que dans le cas de la reconnaissance d'apprentissages : on reconnaît maintenant que, à la suite d'apprentissages non formels et informels, il y a eu acquisition de savoirs, savoir-faire et/ou compétences. Ceux-ci sont alors reconnus par rapport à des référentiels qui, s'ils sont définis et acceptés par la société, confèreront de la valeur au titre qui est délivré par le processus de certification.

Les objectifs de cette forme de reconnaissance sont typiquement une embauche dans l'entreprise, une dispense de tout ou partie du programme dans un parcours de formation, ou une certification. Comme les chapitres suivants le montreront, ce sont ces trois objectifs que les pays mettent le plus souvent en avant pour justifier la mise en place de procédures de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels. Les références utilisées et les acteurs sont différents suivant les cas (tableau 1.2). De nouveau, un support à la reconnaissance doit exister et/ou des documents attestant de la réussite de la démarche de reconnaissance peuvent et doivent être produits, le cas échéant. Plusieurs pays travaillent dans le sens d'une certification de ces acquis (Afrique du Sud, Irlande, Norvège).

Reconnaissance des certifications

Troisièmement, il y a la *reconnaissance des certifications*. L'objet de cette forme de reconnaissance est la certification, c'est-à-dire le « parchemin »[4], plutôt que les acquis d'apprentissages. Il s'agit de savoir si les titres attribués à la suite du processus de certification des acquis d'apprentissages, non formels et informels en particulier, ont une quelconque valeur sociale. Pour que l'on puisse parler de reconnaissance ici, il faut que ces titres aient une valeur et un usage. Dans les cas extrêmes, une certification, même obtenue à la suite d'apprentissages tout à fait formels, peut ne pas avoir de valeur sur le marché du travail si les employeurs n'ont pas confiance en raison de sa réputation ou d'une expérience négative. La reconnaissance formelle d'acquis d'apprentissages, quels qu'ils soient, n'est une condition ni nécessaire ni suffisante de la reconnaissance sociale. À l'inverse, un simple certificat délivré par une entreprise ou une institution,

nationale ou internationale, peut ne pas être répertorié parmi les certifications officielles d'un pays mais avoir de la valeur sur le marché du travail et être abondamment utilisé comme preuve de savoirs, savoir-faire et/ou compétences par les employeurs, notamment lorsqu'il bénéficie d'une bonne réputation et d'une grande transparence quant à ce que les titulaires savent et/ou savent faire[5].

Si cet objectif général de reconnaissance est atteint, la certification pourra permettre la réalisation des objectifs qui lui sont traditionnellement associés : embauche, promotion salariale, professionnelle ou sociale, autorisation à exercer, reprise d'études, satisfaction personnelle, par exemple. Cette reconnaissance sociale des certifications délivrées passe nécessairement par un travail important d'élaboration de référentiels et souvent, par des efforts pour convaincre les parties prenantes de leur valeur. Pour chaque certification, il y a négociation puis fixation d'une valeur dans un contexte social, économique ou sectoriel donné. Dans ce cas, le processus de reconnaissance existe à un niveau juridique national ou local en tant que référence collective dans un espace et un temps déterminés. Pourtant, rien ne dit que cette reconnaissance soit pérenne.

La reconnaissance des acquis au centre de cette étude

Du fait de la plus grande portée du référentiel utilisé dans l'acte de reconnaissance des certifications, il s'agit d'un positionnement par rapport à une société, et qui donne des droits spécifiques dans cette société, ce qui n'est pas vraiment le cas pour la reconnaissance des apprentissages et la reconnaissance des acquis. La maîtrise des référentiels et des certifications est typiquement liée au système formel d'éducation et de formation initiale. Il faut considérer qui détermine ce qui a de la valeur au moment d'évaluer, de valider et de reconnaître les acquis d'apprentissages non formels et informels en particulier. Jusqu'à présent, en fonction des pays, on ne peut que noter la grande diversité d'approches. Il est important de prendre en compte cette diversité si l'on veut que des systèmes étendus de reconnaissance, non réservés à quelques groupes cibles, soient mis en place. C'est le référentiel concerné qui permet de donner une valeur au « parchemin » en tant que référence collective et de ce fait d'indiquer comment utiliser (recrutement, rémunération, entrée dans un cursus de formation, accès à un concours) les acquis des personnes qui en sont titulaires.

S'il règne parfois une certaine confusion dans l'usage du terme *reconnaissance*, notamment d'un pays à l'autre, c'est sans doute parce que toutes les dimensions apparaissant au tableau 1.2 sont plus délicates à manipuler dans le cas spécifique des apprentissages non formels et informels

que dans celui des apprentissages formels. Il y a des enjeux en termes de pédagogie, d'organisation et de réglementation. Les dispositifs de reconnaissance doivent être analysés selon ces trois aspects.

Pour coller au plus près aux préoccupations nationales et locales ainsi qu'à la réalité du terrain, cet ouvrage s'intéresse particulièrement à la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels et à la reconnaissance sociale des certifications éventuellement délivrées à la suite d'un processus de reconnaissance des acquis non formels et informels. Il attire en particulier l'attention sur le besoin de reconnaissance sociale des supports mis en place et/ou des documents produits à la suite d'un parcours de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels, notamment lorsqu'il s'agit de certification. Ces supports et documents souffrent en effet d'un « déficit d'image » dû à la façon dont ils sont produits et/ou obtenus car les processus d'apprentissages non formels et informels (*inputs*) sont, par définition, mal connus et non soumis à une démarche d'assurance qualité ; seuls les acquis sont connus. Les pays participants ont d'ailleurs bien compris l'enjeu – et admettent la difficulté – de cette reconnaissance sociale des supports créés lors de la démarche de reconnaissance et des documents délivrés à l'issue du processus dans le cas d'apprentissages non formels et informels. En effet, ils signalent souvent que le problème essentiel est de faire accepter ces titres par la société (employeurs, milieux académiques, etc.). Ce problème a été soulevé très souvent lors des visites de terrain dans la quasi-totalité des pays, même dans ceux qui sont plus avancés en matière de reconnaissance de ce type d'acquis.

Au-delà du jargon de spécialistes, toutes ces distinctions sont capitales. Tout d'abord, si c'est bien la *reconnaissance d'acquis* que la plupart des pays ont mis en place, il faut tout de même se poser la question du sens et de la légitimité de la reconnaissance des apprentissages non formels et informels tout court. Pour que les acquis d'apprentissages non formels et informels soient reconnus socialement implique un effort pour accepter qu'il puisse y avoir des apprentissages autres que formels. C'est sans doute un point de passage obligé qui mène tout droit à une question cruciale : sur quoi doit-on faire porter la confiance et à quoi doit-on accorder de la valeur, aux apprentissages ou aux acquis de ces apprentissages ? La distinction entre apprentissages et acquis issus de ces apprentissages porte sur la valeur sociale des supports produits (portefeuille par exemple) et/ou délivrées (certification par exemple) à la suite d'un parcours de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels. Derrière ces questions apparemment techniques sur la reconnaissance, notamment des acquis, il y a l'enjeu de la légitimité des apprentissages non formels et informels.

Il est donc utile de clarifier le vocabulaire – pour illustrer les clivages profonds : pour certains, le terme « reconnaissance » n'a de sens que s'agissant d'une certification – car cela permet en tout premier lieu de distinguer les objets à reconnaître, et les objectifs de l'acte de reconnaissance. On voit bien par exemple qu'en matière de confiance il est difficile de dissocier les acquis des apprentissages des apprentissages eux-mêmes. Pourtant, aujourd'hui encore, la qualité perçue d'une certification sur le marché du travail ou pour accéder à une formation est partout intrinsèquement liée à la qualité de la formation formelle qui en a permis la délivrance. Il existe donc des repères culturels forts qui associent très étroitement qualité de la certification et qualité/formalité des apprentissages. Il est difficile d'accorder de la confiance et d'attribuer de la valeur aux acquis d'apprentissages d'un individu si l'on n'a pas confiance en ses modes d'appropriation. D'où le problème du jugement à porter sur ce que l'on évalue et ce que l'on veut reconnaître. En fait, il s'agit dans un premier temps de la question du signal fourni par l'acte de reconnaissance des acquis et, dans un deuxième temps, de la question de la valeur de ces acquis dans leur ensemble pour des usagers potentiels. La distinction pertinente ne concerne donc pas l'acte de reconnaissance lui-même, qui est assez standard. Elle concerne sa finalité (valeur dans un espace sectoriel, temporel ou géographique), pour une autorité donnée, ainsi que son objet (processus d'apprentissage contre acquis appropriés).

Le terme *reconnaissance* a beaucoup de succès dans la littérature et parmi les praticiens, malgré les variations subtiles de sens. Toutefois, les différentes acceptions du terme se combinent assez bien pour donner du sens à un processus qui amènerait les individus à retirer des bénéfices des apprentissages qu'ils auraient entrepris avec succès, quel que soit le contexte, formel ou non. La certification – objectif d'un parcours de reconnaissance d'acquis et en même temps objet de la reconnaissance sociale –illustre bien la complexité de faire reconnaître des acquis d'apprentissages non formels et informels. Une démarche de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels à des fins de certification n'a de sens que si la certification délivrée est reconnue socialement, car autrement le « parchemin » délivré n'aurait pas de valeur d'usage. C'est du reste tout aussi vrai pour les apprentissages formels, pour lesquels une certification non reconnue socialement n'a que peu d'intérêt. En ce sens, la question de la reconnaissance sociale n'est pas spécifique aux apprentissages non formels et informels mais elle est plus difficile à aborder, notamment dans les pays moins disposés à accepter que l'on puisse apprendre en dehors de contextes formels.

La notion de reconnaissance relève donc toujours du processus – plus ou moins long, plus ou moins analytique, par exemple – et de la procédure –

plus ou moins contraignante d'un pays à l'autre, par exemple – mais les objets et finalités sont multiples, avec des références, des acteurs et une temporalité qui sont différents selon les cas. Certaines dimensions, comme la certification, peuvent même être alternativement objet et objectif de la reconnaissance. La graphique 1.2 propose une sorte de cadre général pour aider à la réflexion.

Le parcours de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels

Un parcours de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels peut contenir plusieurs étapes (tableau 1.3). Si des référentiels ont été élaborés pour conférer une reconnaissance sociale à la certification, le processus de validation/certification des acquis d'apprentissages non formels et informels peut être décliné en quatre étapes.

Graphique 1.2. Les différentes étapes des divers processus de reconnaissance

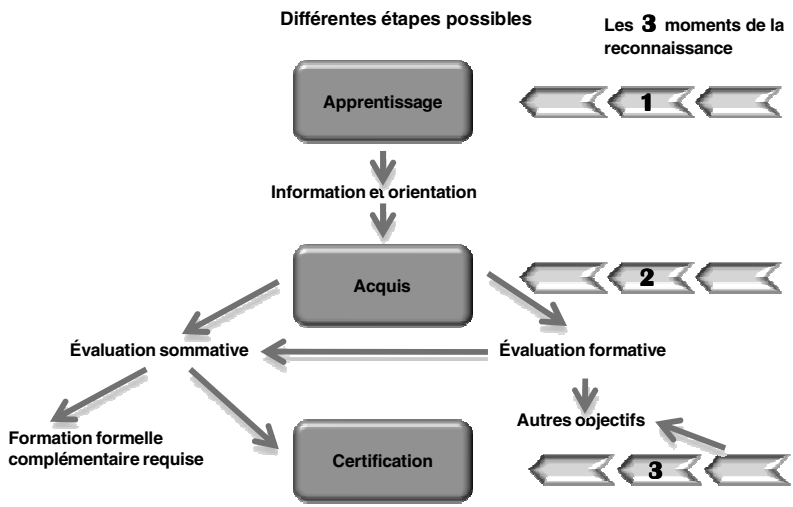


Tableau 1.3. Définition de quelques termes/étapes clefs

Terme / étapes	Définition (et observations élémentaires)
Identification	Repérer ce qu'un individu sait et/ou sait faire, avec éventuellement enregistrement. (Étape personnelle, éventuellement avec accompagnement.)
Évaluation (mesure)	Établir ce qu'un individu sait et/ou sait faire. C'est une phase de mesure. (Étape pouvant être personnelle ou, en cas de formalisation importante, faire appel à un évaluateur externe.)
Validation	Établir que ce qu'un individu sait et/ou sait faire satisfait certains critères (références, normes, référentiels). (Un niveau de performance est établi. Nécessite l'intervention d'un tiers.)
Certification	Déclarer que ce qu'un individu sait et/ou sait faire satisfait certains critères et délivrer un document l'attestant. (Nécessite l'intervention d'une autorité accréditée pour certifier les performances et, éventuellement, leur niveau.)
Reconnaissance sociale	Acceptation par la société des expressions de ce que l'individu sait et/ou sait faire.

Il y a tout d'abord *l'identification* des acquis d'apprentissages non formels et informels. Il s'agit d'une identification dans une perspective d'évaluation des acquis d'apprentissages non formels et informels. Il pourra s'agir d'auto-évaluation ou d'évaluation par des tiers. L'accompagnement peut être un élément important du processus d'identification.

Il y a la *production de preuves* de ses acquis par l'individu, par des documents de référence. On prépare l'étape de validation. C'est ici que les référentiels préparés *ex ante* doivent être introduits. Sans cela, les candidats ne peuvent pas avoir les points de repère nécessaires pour documenter correctement leurs acquis ni les analyser de manière à ce que ce processus de validation/certification soit véritablement un processus de construction de savoirs, savoir-faire et/ou compétences par appréhension de ces acquis.

Il y a la *validation* des acquis des apprentissages non formels et informels. Il s'agit d'une étape essentielle qui vise à vérifier que les documents produits ou toute autre forme d'évaluation [simulation, situation réelle, examen(s) écrit(s)] ont une valeur par rapport à un référentiel donné. C'est typiquement à ce stade que la notion de niveau entre en jeu car, pour un même ensemble de savoirs, savoir-faire et/ou compétences à valider, le contexte peut amener les évaluateurs à proposer un niveau plus ou moins élevé.

Il y a enfin l'étape de *certification*, très formelle et très formalisée, où le candidat reçoit un document officiel visant à attester la véracité, la sincérité

et l'authenticité des ces acquis. Ce document, si l'élaboration des référentiels a été faite en accord avec le contexte social, permettra à l'individu d'en tirer les bénéfices escomptés, sur le marché du travail ou pour revenir vers des apprentissages formels lorsque tel ou tel titre ou niveau est une condition d'entrée. Ces bénéfices seront fonction du niveau obtenu et le document attribué au candidat ayant réussi doit indiquer le niveau en question, bien plus qu'il ne devrait indiquer, par exemple, la nature du processus qui a permis l'obtention de cette certification[6].

Tout l'enjeu de la reconnaissance des acquis des apprentissages non formels et informels est donc bien la visibilité des savoirs, savoir-faire et/ou compétences. Dans un monde idéal, les savoirs, savoir-faire et/ou compétences de chacun seraient connus de tous ; d'une part pour organiser le travail et attribuer un rôle à chacun dans l'entreprise et dans la société au sens large, mais aussi pour organiser l'offre de formation, par les employeurs, l'État ou les universités, par exemple. Pour que cette reconnaissance soit effective, il faut qu'elle soit adossée à des référentiels acceptés et reconnus. Et pour que tout cela fonctionne, il faut que le processus de certification soit mené dans des conditions de qualité irréprochables.

Tableau 1.4. Résumé des termes les plus usités dans les pays de l'étude

Pays	Termes importants en usage, et acronyme le cas échéant
Afrique du Sud	RPL, *recognition of prior learning* (reconnaissance des apprentissages passés)
Allemagne	Reconnaissance des compétences acquises par des moyens non formels et informels. Le terme reconnaissance des apprentissages non formels et informels est accepté.
Australie	RPL, *recognition of prior learning* (reconnaissance des apprentissages passés)
Autriche	*Anerkennung von non-formalem und informellem lernen* (reconnaissance des apprentissages non formels et informels)
Belgique (Flandre)	Reconnaissance des compétences acquises ou reconnaissance des savoirs acquis
Canada	PLAR (*prior learning assessment and recognition*) ; anciennement PLA (*prior learning assessment*)
Chili	Reconnaissance formelle des compétences professionnelles
Corée	*Acquisition of academic degrees through self-education* (obtention de diplômes académiques en autodidacte)
Danemark	*Realkompetence* (anciennement *Reelle Kompetencer*) (compétences authentiques, ou compétences réelles). RPL (*recognition of prior learning*) est généralement accepté
Espagne	*Reconocimiento de aprendizaje no formal e informal* (reconnaissance des apprentissages non formels et informels). Il existe quelques variantes locales
Hongrie	*Előzetes Tudás Értékelése* (évaluation des apprentissages passés). Le terme RPL (*recognition of prior learning*) a aussi cours.

Pays	Termes importants en usage, et acronyme le cas échéant
Irlande	RPL, *recognition of prior learning* (reconnaissance des apprentissages passés) mais aussi *accreditation of prior learning* (APL), *accreditation of prior experiential learning* (APEL), *accreditation of prior certificated learning* (APCL), *accreditation of prior learning and achievement* (APL&A), *recognition of current competencies* (RCC) et *learning outside formal teaching* (LOFT).
Islande	*Raunfaernimat* (reconnaissance des compétences réelles)
Italie	Pas de terme consacré
Mexique	*Pour les adultes : Acreditación y certificación de competencias y conocimientos previos* (accréditation et certification de compétences et connaissances antérieures). Pour l'enseignement secondaire supérieur (*Bachillerato*) : *Acreditación y certificación de conocimientos correspondientes a niveles educativos o grados escolares adquiridos en forma autodidacta o a través de la experiencia laboral* (accréditation et certification de connaissances correspondant aux niveaux éducatifs ou aux grades scolaires acquis en autodidacte ou par l'expérience professionnelle). Pour l'expérience acquise sur le marché du travail : *Certificación de la competencia laboral conforme a NTCL, independientemente de la forma en que se hayan adquirido los conocimientos, habilidades y destrezas implicados en dichas NTCL* (certification de la compétence professionnelle en conformité avec la norme technique (NTCL), indépendamment de la façon dont ont été acquis ces savoirs, savoir-faire et/ou compétences).
Norvège	*Dokumentasjon og Verdsetting av Realkompetanse* (documentation et validation des compétences acquises de manière formelle, non formelle et informelle)
Pays-Bas	EVC, *Erkennen van verworven competenties* (reconnaître les compétences acquises). Diverses autres dénominations coexistent. Anciennement *elders verworven competenties* (compétences acquises ailleurs).
République tchèque	*Ověřování a Uznávání Výsledků Dalšího Vzdělávání* (vérification et reconnaissance des acquis post éducation initiale)
Royaume-Uni (Angleterre)	APL, *accreditation of prior learning* (accréditation de tous les apprentissages, avec l'accent mis sur la reconnaissance à des fins de certification) ; APEL, *assessment of prior and experiential learning* (évaluation des apprentissages expérientiels passés, avec l'accent mis sur l'expérience) ; AP(E)L désigne une combinaison de l'APL et de l'APEL ; APCL, *accreditation of prior certificated learning* (accréditation des apprentissages passés certifiés, pour parler de dispense à l'université) ; RARPA, *recognising and recording progress and achievement in non-accredited learning* (reconnaître et enregistrer les progrès et succès dans les apprentissages non accrédités, renvoie aux apprentissages non formels).
Royaume-Uni (Écosse)	*Recognition of prior informal learning* (Reconnaissance des apprentissages informels passés)
Slovénie	*Évaluation des apprentissages (Učenje) non formels (Neformalno) et informels (Priložnostno)*
Suisse alémanique	*Validierung von Bildungsleistungen* (de *Bildung :* formation formelle, et *Lernleistungen :* apprentissages expérientiels)
Suisse francophone	*Validation des acquis*
Suisse italophone	*Validazione degli apprendimenti acquisiti* (validation des apprentissages acquis) même si la culture italophone retiendrait plutôt C*ompetenze acquisite* (compétences acquises)

L'élaboration des référentiels a la même importance cruciale pour la reconnaissance d'acquis d'apprentissages formels et la reconnaissance d'acquis d'apprentissages non formels et informels. S'ils sont mal faits et/ou être peu consensuels, la certification délivrée a peu de chances d'être utile à son porteur parce que non reconnue socialement. Ils peuvent aussi avoir été réalisés par des acteurs n'ayant aucune légitimité sociale ou technique, ce qui retirerait toute valeur sociale à la certification délivrée. Toutefois, dans le cas des apprentissages formels, le contexte d'apprentissage n'est que rarement critiqué et le système formel bénéficie d'une bonne réputation dans de nombreux pays, alors que dans le cas des apprentissages non formels ou informels l'idée que l'on puisse apprendre hors du contexte formel semble loin d'être acquise.

Définitions employées par les pays

Un simple tour d'horizon des différentes définitions fournies par les pays, dans leur rapport national de fond, et souvent analysées dans les notes analytiques de synthèse, suffit à montrer la complexité du paysage et la difficulté de la tâche d'harmonisation à l'échelle internationale. En raison des différences entre les pays (voir tableau 1.4), un vocabulaire commun ne s'appuierait pas sur des concepts communs. En tout cas, une harmonisation des termes n'est pas forcément un objectif atteignable ni même souhaitable. Seuls les échanges internationaux, voire les politiques communes au sein d'une entité politique, ont besoin d'harmonisation. Et même dans ce cas, il est souhaitable que les deux niveaux, local et international, de terminologie et de concepts coexistent pour garantir un échange de pratiques sans perte de richesse provenant des particularismes locaux.

Remarques

Il existe une grande variété de contextes d'apprentissages. Ils peuvent être caractérisés par le degré d'intentionnalité dans le fait d'apprendre, par le degré de structuration en termes pédagogiques et didactiques, et par le degré de contrôle. Les apprentissages formels et informels pourraient marquer les deux extrêmes d'un continuum d'apprentissages et les apprentissages non formels se positionner entre ces deux repères en fonction des besoins nationaux ou locaux.

Les deux dernières décennies sont marquées par une expansion de ce que les décideurs considèrent comme relevant d'apprentissages formels au détriment des deux autres modes d'apprentissages, non formels et informels. Cette expansion est allée de pair avec une redéfinition des apprentissages

intéressants à prendre en compte et avec un nécessaire développement des outils permettant la reconnaissance de ces modes non traditionnels d'apprentissages. Ces instruments relèvent de pratiques très diverses qui sont toutes au cœur de cet ouvrage – portefeuille de compétences, certification.

Deux éléments capitaux sont donc au centre de cet ouvrage : les *acquis* d'apprentissages non formels et informels et leur *reconnaissance* dans et par la société. Il s'agit de savoir sous quelles conditions il est utile de codifier les apprentissages non formels et informels et de faire en sorte que les acquis qui en découlent puissent être reconnus. Cet ouvrage porte en effet sur la meilleure façon de rendre visible ce que les individus savent et/ou savent faire, quelle que soit la manière dont ils ont acquis ces savoirs, savoir-faire et/ou compétences. C'est un processus plus ou moins formel de reconnaissance qui est en jeu, un processus de reconnaissance d'acquis d'apprentissages qui auraient eu lieu hors de contextes formels – un processus de certification souvent.

Notes

1. Les termes « savoirs, savoir-faire et compétences » et « acquis d'apprentissages » seront ici pris comme synonymes même si la notion d'acquis recouvre un spectre beaucoup plus large que les savoirs, savoir-faire et compétences au sens habituels du terme.

2. En français, le terme « apprentissage » est utilisé ici comme substantif du verbe apprendre et, de ce point de vue, correspond en tous points au terme anglais « learning ». L'usage du pluriel (apprentissages) permet de signaler qu'apprendre est un processus multidimensionnel mais aussi, bien sûr, de minimiser le risque de confusion avec l'apprentissage défini comme le système qui permet d'enseigner aux jeunes en leur faisant alterner présence en établissement d'enseignement et présence en entreprise.

3. Toutefois, le terme reconnaissance informelle peut prêter à confusion.

4. Le terme certification renvoie, suivant le contexte, à un processus ou au document final attribué à la suite de ce processus, d'où l'usage du mot parchemin lorsqu'il s'agit d'insister sur le second.

5. Voir Werquin (2007) pour une discussion des termes « validation » et « valeur » dans ce contexte.

6. Certains pays gardent la mention « par reconnaissance des apprentissages non formels et informels » sur le titre lui-même.

Références

Bjørnåvold, J. (2000), *Making Learning Visible: Identification, Assessment and Recognition of Non-Formal Learning in Europe*, Bureau des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg.

Burns, G.E. (2001), "Toward a Redefinition of Formal and Informal Learning: Education and the Aboriginal People", NALL (New Approaches to Lifelong Learning) Working Paper #28-2001, Ontario Institute for Studies in Education, Toronto.

Butterworth, C. (1992), "More Than One Bite at the APEL: Contrasting Models of Accrediting Prior Learning", *Journal of Further and Higher Education*, vol. 16, nº 3, pp. 39-51.

Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle) (2008), *Terminology of European Education and Training Policy*, Bureau des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg.

Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle) et Commission europeénne (2008), *European Guidelines for the Validation of Non-formal and Informal Learning* (projet de version définitive 7 novembre).

Coombs, P.H., R.C. Prosser et M. Ahmed (1973), *New Paths to Learning for Rural Children and Youth,* ICED, New York.

Coombs, P.H., *et al*. (1974), *Attacking Rural Poverty: How Nonformal Education Can Help,* Johns Hopkins University Press, Baltimore.

ECOTEC (2007), « European Inventory: Validation of non-formal and informal learning », *www.ecotec.com/europeaninventory*.

OCDE (2003), *Au-delà du discours : politiques et pratiques de formation des adultes,* OCDE, Paris.

OCDE (2005a), *L'évaluation formative : pour un meilleur apprentissage dans les classes secondaires*, OCDE, Paris.

OCDE (2005b), *Promouvoir la formation des adultes,* OCDE, Paris.

OCDE (2007), *Systèmes de certification : des passerelles pour apprendre à tout âge,* OCDE, Paris.

Osman, R. et J. Castle (2001), « The Recognition of Prior Learning: Early Lessons, Challenges and Promise », *South African Journal of Higher Education*, vol. 15, nº 1, pp. 54-59.

ProfilPASS (2008), *Glossary*, *www.profilpass-online.de/index.php?article_id=242&clang=1*.

Singh, M. (2008. à paraître), *Recognition, Validation and Accreditation of Non-formal and Informal Learning (RVA), Synthesis Report*, UNESCO Institute of Lifelong Learning, Hambourg.

Singh, M. (2009, à paraître), *Why Recognition Matters – Valuing informal and non-formal learning across the North-South Divide*, UNESCO Institute of Lifelong Learning, Hambourg.

Tissot, P. (2009), *Terminology of Education and Training Policy: A Selection of 100 Key Terms*, Cedefop, Thessaloniki (à paraître).

Werquin, P. (2007), « Terms, Concepts and Models for Analysing the Value of Recognition Programmes », étude préparée pour l'activité de l'OCDE sur la reconnaissance des acquis des apprentissages non formels et informels, *www.oecd.org/dataoecd/33/58/41834711.pdf*.

West, J. (2007), « A Note on the Definitions of Formal, Non-formal and Informal Learning », étude non publiée.

Chapitre 2

Pourquoi reconnaître les acquis d'apprentissages non formels et informels

Ce chapitre recense les raisons d'être de procédures de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels, à partir des documents préparés par les experts participant à l'activité de l'OCDE qui sous-tend cet ouvrage. Dans la mesure du possible, il s'appuie aussi sur des travaux et enquêtes portant sur la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels.

L'idée que la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels est source de gains est maintenant généralement acceptée, comme le prouve par exemple le *Meritlærer* au Danemark ou le Canada qui a établi que les bénéfices économiques du PLAR pourraient aller de 4 à 6 millions CAD par an (Bloom et Grant, 2001). Toutefois, les pays participant à l'étude[1] estiment rarement les améliorations de salaire. Certaines enquêtes centrées sur l'apprentissage tout au long de la vie peuvent générer une réflexion sur ce qui manque dans le système d'apprentissage tout au long de la vie et qui pourrait relever de la reconnaissance.

Les bénéfices pour les individus

Pour les individus, les raisons du recours à la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels peuvent être classées en quatre grandes catégories, pas forcément mutuellement exclusives dans la mesure où les avantages sont parfois multiples. Quand bien même elles concernent d'autres acteurs aussi, elles sont tout de même présentées sous la rubrique « individu », pour signaler que celui-ci est au centre de la rhétorique officielle. Ces quatre catégories sont :

- bénéfices économiques
- bénéfices éducatifs
- bénéfices sociaux
- autres bénéfices personnels

Quelques pays, comme la Belgique (Flandre), distinguent les avantages qui relèvent de la composante formative de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels (auto-évaluation) de la composante sommative (voir chapitre 1). Ce découpage recouvre largement celui proposé ci-dessus puisque la Belgique (Flandre), par exemple, met les bénéfices personnels et sociaux dans la première et les avantages économiques dans la seconde. Les avantages éducatifs peuvent clairement relever des deux.

En Afrique du Sud, la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels entre clairement dans la politique nationale de compensation après les premières élections libres de 1994. De ce point de vue, les bénéfices attendus relèvent de toutes les dimensions en même temps, pour un rééquilibrage à la fois en termes économiques, éducatifs et sociaux.

Bénéfices économiques pour les individus

L'argument sans aucun doute le plus souvent avancé – et parfois le seul – pour justifier la mise en place d'un système de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels est l'argument économique. Il s'agit tout d'abord, pour les individus, d'économiser du temps, et donc de l'argent, qui sont généralement liés – notamment au Canada (Aarts *et al.*, 1999) – au travers de la réduction des coûts directs des apprentissages formels et des coûts d'opportunité dus à l'absence potentielle de ressources pour les individus pendant tout le temps où ils suivent des apprentissages formels. L'argument du temps est tellement universel qu'il est difficile de citer tous les pays ou régions qui le mettent en avant. Presque tous les pays participant à l'étude avance l'argument du gain de temps afin de justifier l'introduction d'un processus de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels. Des exemples de réduction des coûts directs sont donnés par l'Australie (*Hunter Recognition Centre*) et la réduction des coûts est explicite dans le PLAR (*prior learning assessment and recognition*) canadien. On y insiste aussi sur le fait que le PLAR permet une optimisation des ressources institutionnelles. Dans certains cas, proposer la voie du PLAR est même une condition nécessaire pour obtenir un financement public.

Un autre argument fréquemment rencontré est la nécessité de rendre *visibles* les acquis d'apprentissages non formels et informels, dont on sait qu'ils sont nombreux. L'Écosse insiste sur le fait que la visibilité est une condition nécessaire pour d'éventuels gains économiques. Cette visibilité accrue porte en elle-même une double valeur pour les individus. D'une part pour en tirer des bénéfices potentiels sur le marché du travail. D'autre part pour un retour facilité dans le système d'apprentissage tout au long de la vie, notamment pour les adultes, comme au Danemark. En Espagne, il s'agit de faire passer des épreuves qui permettent d'entrer dans le système d'apprentissage tout au long de la vie et obtenir un *título* ou un *certificado de professionalidad*, typiquement à valeur immédiate sur le marché du travail.

Les pays qui ciblent le diplôme de fin d'enseignement secondaire supérieur en priorité pour mettre en place des processus de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels sont ceux qui portent souvent plus d'attention à cette double valeur. Au nombre des exemples concrets, il y a : la province du Saskatchewan au Canada ; le Mexique qui cible le *bachillerato* ; la Norvège et son Passeport de compétences ; les Pays-Bas parlent de meilleurs salaires potentiellement, de travail plus intéressant et de possibilités de promotion professionnelle. L'Irlande et l'Islande insistent aussi sur les retours vers le système d'apprentissage tout

au long de la vie. La Norvège aussi, surtout en présence de chômage frictionnel. L'idée est que la reconnaissance pourrait permettre des périodes de formation très courtes et très efficaces pour que les individus en phase de chômage temporaire retrouvent rapidement un emploi – du moins dans des secteurs comme la santé ou le social, secteurs souvent bénéficiaires des projets (pilotes) de reconnaissance. L'Autriche évoque des arguments d'équité pour justifier l'utilisation de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels au niveau de la fin de l'enseignement secondaire supérieur (*Hauptschule*).

Un bon exemple montrant que la reconnaissance peut rendre visible des savoirs, savoir-faire et/ou compétences cachés est donné par l'université de Nouvelle-Galles du Sud, en Australie. Les étudiants exerçant des fonctions de bénévolat au sein de l'université – les Chemises jaunes – ont bénéficié d'un accord passé entre l'université et les syndicats d'étudiants pour que ces activités soient explicitement codifiées et puissent apparaître en clair, typiquement dans un *curriculum vitæ*. En Belgique, la Fédération flamande des centres pour la jeunesse (VFJ) a un projet pour que les jeunes puissent utiliser les compétences acquises dans les petits boulots qu'ils ont pu avoir, notamment grâce au portefeuille du bénévole.

En résumé, la mise en visibilité des acquis d'apprentissages non formels et informels est partout. La contradiction supposée entre qualifié de fait mais pas certifié de droit est vue comme un enjeu fort pour beaucoup d'individus à titre personnel, pour qu'ils puissent s'exprimer et prendre des initiatives dans la collectivité, et pour leur emploi. Le rapport du gouvernement canadien de 2002 *Le savoir c'est important* met bien en lumière cet aspect des choses. Beaucoup de Canadiens auraient des compétences intéressantes mais elles seraient sous-évaluées, donc pas utilisées de manière efficace, parce que pas évaluées. Seule la reconnaissance formelle de ces compétences permettrait de progresser sur ces thèmes ; ce qui, poursuit le rapport, pourrait obliger les employeurs et les institutions d'éducation à se mettre à la page.

L'Australie et l'Espagne (étude du FOREM) insistent sur les possibilités offertes par la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels pour avoir un meilleur emploi et/ou une mobilité professionnelle. L'Australie cite aussi, entre autres, le cas des personnes âgées, inactives économiquement, qui pourraient souhaiter revenir sur le marché du travail. L'Australie a en outre repéré que des activités de bénévoles, comme ceux du groupe de sauvetage en mer du Queensland, peuvent conférer des savoirs, savoir-faire et/ou compétences potentiellement très recherchées sur le marché du travail.

En Norvège, la qualification est vue comme la seule ressource indispensable pour créer des emplois et les préserver. L'Italie met aussi en avant la transférabilité des compétences et la mobilité sur le marché du travail, notamment pour les travailleurs en transition, comme ceux qui sont à la recherche d'une (ré)insertion professionnelle. Au Chili, améliorer l'employabilité et les rémunérations, réduire les coûts de formation et optimiser l'utilisation du temps sont mis en avant. Au-delà de l'employabilité, certain pays comme la Slovénie parlent d'inventer de nouveaux emplois grâce aux savoirs, savoir-faire et/ou compétences que la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels pourrait révéler.

L'exemple slovène montre d'ailleurs que les bénéfices potentiels de la reconnaissance sont intrinsèquement liés à la situation économique dans laquelle elle est mise en place. La Slovénie a en effet fait porter tous ses efforts, en matière de reconnaissance, sur les certifications de type NVQ (*national vocational qualification*). Les nouveaux titulaires sont donc assurés de profiter immédiatement des bénéfices économiques : trouver un emploi ou être augmentés. L'Espagne insiste sur la mobilité professionnelle (vers le secteur du tourisme notamment) et fait remarquer que les créations d'emplois ont surtout lieu dans les domaines où les emplois sont qualifiés, comme les nouvelles technologies, justifiant ainsi le recours à la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels, entre autres. Le Canada associe motivation à acquérir des compétences supplémentaires, grâce au PLAR, et mobilité professionnelle.

Certaines professions ont aussi adopté la philosophie et les techniques de reconnaissance lorsqu'elles sont en quête d'identité. En Norvège, de 2004 à 2006, les agriculteurs du comté de Nordland ont ainsi utilisé la reconnaissance pour évaluer leurs compétences. Bien qu'ils soient travailleurs indépendants, la démarche de reconnaissance en général et le Passeport de compétences norvégien en particulier peut aider les agriculteurs à identifier leur potentiel et à trouver leur place sur leur marché des biens et services (qualité, niches).

Les techniques de reconnaissance peuvent permettre aussi aux étrangers de faire reconnaître leurs savoirs, savoir-faire et/ou compétences lorsque des procédures classiques d'équivalence ne sont pas possibles du fait de certaines formes d'incompatibilités[2] d'un pays à l'autre. La fréquence relativement importante de ces incompatibilités rend intéressante la reconnaissance des acquis d'apprentissages comme substitut à des procédures d'équivalences. En effet, la reconnaissance peut permettre de contourner ces problèmes, puisque ce sont les acquis des apprentissages passés qui sont évalués en situation réelle ou simulée. On trouve ce genre d'approche dans la province du Saskatchewan au Canada mais ce n'est pas

forcément une approche fréquente. En revanche, l'Espagne ne semble pas pouvoir, ni vouloir, adopter cette approche dans la mesure où elle pourrait être perçue comme une concurrence déloyale aux diplômes nationaux.

Bénéfices éducatifs pour les individus

Le principal bénéfice du point de vue de l'éducation et de la formation est la facilitation d'un retour vers le système d'apprentissage tout au long de la vie. Tous les pays, sans exception, le mentionnent à des degrés divers. Presque tous en tant que facteur motivant les individus pour recommencer à apprendre dans un contexte formel. Un peu moins pour obtenir des dispenses de prérequis académiques pour l'accès à l'enseignement supérieur. Les exemples sont légion et l'argument des bénéfices éducatifs est partout.

En Allemagne, la reconnaissance est utilisée pour l'accès à l'enseignement supérieur mais aussi à l'enseignement professionnel ; au Canada aussi, avec l'idée qu'utiliser le PLAR pour entrer minimise les abandons en cours de route. La Belgique (Flandre) insiste sur le fait que la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels permet d'avoir une vision positive des apprentissages dans un contexte formel. La Slovénie avance fort justement que la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels est un outil bien adapté pour les aides familiaux. Ils pourraient voir leurs savoirs, savoir-faire et/ou compétences reconnus et ainsi accéder à une forme de promotion professionnelle et/ou sociale alors même que, jusqu'alors, ils ne représentent guère qu'une catégorie statistique bien qu'étant essentiels au fonctionnement d'un grand nombre d'entreprises, notamment les très petites entreprises (TPE) familiales. En Espagne, cela permet de contourner la contrainte forte là-bas que constitue l'absence de diplôme de la fin de l'enseignement secondaire supérieur.

Un parcours individuel de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels bien conduit peut renseigner les individus sur eux-mêmes et leur permettre de mieux s'orienter, à la fois dans le système d'apprentissage tout au long de la vie mais aussi sur le marché du travail. L'opinion que le processus de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels est lui-même un excellent processus d'apprentissage n'est que rarement explicitement avancée mais elle est présente en filigrane dans le discours des promoteurs et autres champions de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels.

Toujours est-il que l'idée qu'il y a des bénéfices éducatifs est développée dans certains pays, comme l'Islande, depuis les années 90. L'Australie parle de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non

formels et informels comme permettant l'obtention de crédits en toute confiance, la légitimation de l'expérience des individus et l'ouverture vers d'autres voies que les voies habituelles des apprentissages et de la certification. La Slovénie aussi met en avant la réduction du temps de la certification. La Belgique (Flandre) insiste sur la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels comme route alternative vers la certification, dans une approche sommative.

L'Australie développe l'argument en mettant en avant l'utilité de la reconnaissance comme processus pour assister les candidats dans leur développement de carrière et sa planification par l'identification des faiblesses, des centres d'intérêts et/ou des points forts. Point repris aussi en Italie qui voit en la possibilité de traduire l'expérience en certification une piste à suivre, notamment pour stimuler et aider à construire les carrières individuelles. Le Chili mêle le développement personnel et professionnel dans un argument de planification des trajectoires à venir. En Slovénie, c'est la clarté amenée par la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels qui doit aider le développement des carrières. Au Canada, la planification de l'éducation, et la baisse concomitante de son coût, apparaît souvent dans les arguments pour justifier la prise en compte des acquis d'apprentissages non formels et informels.

Au-delà, la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels est bien sûr un moyen essentiel, simple et universellement reconnu de personnaliser les parcours d'apprentissages individuels et de rendre plus flexible l'accès à la certification (OCDE, 2007). La justification, comme la mécanique de base, est élémentaire : en reconnaissant aux individus des savoirs, savoir-faire et/ou compétences, on leur permet de se concentrer sur ce qu'ils ne maîtrisent pas encore. Chaque parcours est alors individualisé et presque toujours plus court.

Cette approche est toujours explicitement associée à une offre de formation formelle organisée en modules. De nombreux pays mettent en avant cet argument (voir encadré 2.2) car reconnaître que chaque individu a un parcours différent est essentiel pour emporter l'adhésion des apprenants et créer la motivation à apprendre (Pays-Bas). La Suisse mentionne la mise en valeur de parcours originaux pour les femmes et les immigrants. Le Danemark le formule ainsi : la clarification des compétences des individus génère leur implication. Le caractère relativement transparent d'un parcours de reconnaissance est aussi vu en République tchèque comme motivant et facilitant potentiellement le retour vers des apprentissages formels.

Toutes les politiques visant à reconnaître les acquis des apprentissages non formels et informels contribuent à faire prendre conscience de l'intérêt qu'il y a à concevoir des apprentissages tout au long de la vie. Par exemple,

le *Gateway Project* de l'université Athabasca a mis en évidence des résultats convaincants pour les bénéficiaires du PLAR : admission dans des programmes formels, obtention de crédits académiques, amélioration des revenus et des carrières et de la qualité de vie. Les ressorts de ce type de résultats sont mis en évidence dans le rapport du *Gateway Project* : les employeurs promeuvent les bénéficiaires du PLAR mais autrement ne l'auraient pas fait. Ceci provient du fait que ces individus, promus grâce au PLAR, n'étaient pas des candidats naturels à la formation continue, ce qui laisse penser que la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels ouvre d'autres voies qui ne se seraient pas matérialisées autrement.

La reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels semble aussi pouvoir offrir une deuxième opportunité d'atteindre le niveau de l'enseignement secondaire supérieur (niveau du baccalauréat). Pour l'individu, ceci peut représenter un tremplin vers le système d'apprentissage tout au long de la vie dans le sens où les travaux montrent que les adultes ne reviennent vers des apprentissages formels que lorsqu'ils ont au moins atteint le seuil qu'est l'enseignement secondaire supérieur (OCDE, 2003, 2005).

La reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels permet d'accéder à l'enseignement supérieur et à l'université pour des individus qui n'auraient pas pu le faire par la voie traditionnelle ; par exemption des prérequis académiques typiquement, comme en Irlande, où certaines professions réglementées comme les infirmières sont citées en exemple. Certains pays proposent donc d'augmenter les voies d'accès à l'enseignement supérieur.[3] En Afrique du Sud, l'UNISA, une des plus grandes universités à distance du monde, a un quota de places pour les étudiants non traditionnels, même si les étudiants issus de l'enseignement secondaire supérieur sont en effectifs suffisants. Toujours en Afrique du Sud, les universités de technologie ont un département très important qui travaille avec la reconnaissance des apprentissages passés (*recognition of prior learning,* RPL). Elles font savoir aux apprenants qu'ils ont désormais le choix et qu'ils peuvent prendre leur décision en fonction des coûts par exemple. Le Danemark insiste sur les nouveaux talents et les nouvelles perspectives qu'apportent les étudiants non traditionnels.

De manière générale, beaucoup de pays (Pays-Bas, Autriche) insistent sur l'impact positif de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels sur la prise de conscience par les individus de leurs savoirs, savoir-faire et/ou compétences. Ce qui peut, en retour, donner aux apprenants eux-mêmes plus de contrôle sur les apprentissages. La question du contrôle est mentionnée aussi au Canada où le PLAR permet de mieux

choisir les méthodes les plus adaptées à chacun, y compris si des apprentissages formels complémentaires sont préconisés.

Enfin, la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels permet de développer la qualité des enseignants. En effet, il existe peu d'exemples de cette possibilité dans les pays de l'étude, mais demander aux enseignants de se familiariser avec les concepts et principes de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels peut leur permettre de développer leurs pratiques professionnelles, notamment par une meilleure évaluation de la qualité. Le système collégial de la Nouvelle-Écosse, de l'Ontario et du Saskatchewan (Canada) exige de tous les nouveaux enseignants qu'ils suivent une formation certifiante en interne dont un des éléments est la familiarisation avec la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels (PLAR). Plusieurs provinces et territoires canadiens insistent d'ailleurs sur l'ouverture d'un dialogue avec les enseignants quant à leur développement professionnel grâce au PLAR.

Bénéfices sociaux pour les individus

La reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels (élévation générale du niveau de certification par exemple) est considérée comme ayant potentiellement des conséquences positives pour la cohésion sociale, dont l'équité d'accès à la certification est une composante. Par exemple, la Slovénie insiste sur la notion d'équité et fait remarquer que les avantages sociaux de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels sont doubles et comprennent aussi les personnes dont vont s'occuper tous ceux qui ont vu leurs savoirs, savoir-faire et/ou compétences reconnus dans des domaines comme la santé et/ou le social. La demande de ce type de savoirs, savoir-faire et/ou compétences est en train d'augmenter, sous l'effet notamment du vieillissement de la population. Dans certains pays, la moitié de la demande de reconnaissance concerne les secteurs de la santé, du social et de l'accompagnement des personnes peu autonomes.

Équipées de cet outil supplémentaire qu'est la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels, les institutions peuvent mieux organiser l'insertion professionnelle et les éventuels retours vers des apprentissages formels. Ceci est annoncé comme particulièrement important pour les populations à risque d'exclusion et les groupes de la population les plus désavantagés en général (PLA Centre, Halifax, Nouvelle-Écosse, Canada).

Autres bénéfices personnels

Au-delà des avantages économiques voir ses acquis reconnus peut aider à motiver les individus toujours plutôt réticents à reprendre des apprentissages formels, en particulier s'ils sont peu qualifiés (OCDE, 2003, 2005). C'est donc l'aspect psychologique, notamment pour des individus plutôt faiblement qualifiés, qui est important ici. La Suisse indique que la reconnaissance est plus attrayante pour les individus que les alternatives de type formation formelle. De ce fait, les systèmes de reconnaissance sont vus comme pouvant, à terme, aider à un changement de mentalité. Le processus en cause est probablement circulaire car ces systèmes peuvent tout aussi bien requérir un changement de mentalité pour exister et fonctionner dans la durée.

Cet aspect psychologique peut être particulièrement intéressant pour les individus en rupture avec le système formel et pourraient penser : « je ne sais rien et je ne sais rien faire ». Lors d'une approche par reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels, le sentiment de savoir et de savoir faire des choses pourrait (re)venir et être plus fort que dans le système formel parce que l'individu est mobilisé en tant qu'acteur central. L'Australie remarque que les objectifs des utilisateurs de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels pourraient bien être différents car ils ne viennent pas du moule habituel du système formel. Il y a là une ouverture vers de nouvelles formes de motivation, et donc des nouvelles façons d'attirer les individus. Il y a peut être donc aussi des savoirs, savoir-faire et/ou compétences à exploiter, individuellement et collectivement. Le Canada insiste sur cette idée qui consiste à attirer de nouveaux apprenants et de faire revenir ceux qui s'étaient découragés.

Gagner en estime de soi, et en confiance, compte aussi au nombre des autres bénéfices personnels. Une grande partie de la littérature sur la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels montre en effet qu'un parcours de reconnaissance peut faire prendre conscience aux individus qu'ils ont des savoirs, savoir-faire ou compétences. Ce point est mentionné en Italie, en Écosse, en Irlande, en Slovénie et au Danemark. Il est explicité, par exemple, au Pays-Bas où la reconnaissance est vue comme plus importante que la certification éventuelle pour promouvoir l'image des individus. Ce point est entièrement résumé par le slogan de la campagne norvégienne pour le Passeport de compétences : « vous en savez plus que vous ne le croyez ». Au Danemark, l'argument est poussé jusqu'à parler de bien-être, d'amélioration de la relation avec les collègues, d'attitudes positives par rapport aux attentes de l'employeur. Au Canada, les apprenants eux-mêmes interrogés sur le sujet en 2003 répondent que le PLAR donne confiance en sa capacité à apprendre.

Les avantages pour les employeurs et le monde de l'entreprise

Avantages économiques

Presque par définition du rôle des employeurs et des entreprises dans la société, les bénéfices qu'ils peuvent retirer de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels sont principalement économiques. La République tchèque souligne en outre qu'ils peuvent être plus attirés par des savoirs, savoir-faire et/ou compétences issus du monde du travail, parce qu'ils sont éminemment pratiques et opérationnels, que par des savoirs trop académiques, fait rarement attesté dans les autres pays.

Tout comme les individus, les employeurs sont intéressés par l'idée d'économiser sur les coûts des apprentissages formels lorsqu'ils envoient leurs travailleurs dans des parcours de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels en plus, ou à la place, d'apprentissages formels. Ces économies proviendraient de la réduction de la durée de formation. La République tchèque en parle, même si l'idée d'un gain de temps et donc de reconnaissance est rejetée pour les professions réglementées où la réglementation est plutôt stricte.

Mieux connecter les deux mondes : travail et formation

En tout état de cause, il est souvent question d'améliorer l'interface entre le marché du travail et le monde des apprentissages en reconnaissant tous les savoirs, savoir-faire et/ou compétences des travailleurs. Les employeurs sont, et c'est une évidence, intéressés par la *visibilité* des savoirs, savoir-faire et/ou compétences pour qu'ils puissent mieux apparier les travailleurs et les emplois ou tâches à mener à bien. L'Italie met en avant des outils de type portefeuille de compétences (*Libretto Formativo del Cittadino*) pour aider les employeurs et pour faire du sur mesure en matière d'acquisition de savoirs, savoir-faire et/ou compétences. Le Danemark voit en la bonne documentation et visibilité des savoirs, savoir-faire et/ou compétences un élément majeur de la stratégie d'une entreprise. L'Autriche a mis en place un système de bilan de compétences et un système de portefeuille de compétences pour faciliter cette visibilité. L'Espagne insiste sur cet aspect positif du processus d'évaluation inhérent à la reconnaissance pour améliorer l'information dont dispose l'employeur sur les employés. Cela permettrait même d'augmenter le prestige de l'entreprise.

Beaucoup de provinces et territoires canadiens avancent cette justification par la productivité des travailleurs qui seraient améliorée grâce à une meilleure connaissance de leurs propres savoirs, savoir-faire et/ou compétences. Au Manitoba, le Passeport de compétences pour le travail (*Work Ready Skills Passport*) met en avant des arguments de type

productivité car cela permet aux individus de trouver un emploi adapté. En Norvège, Vox, l'agence pour la formation des adultes, a procédé à des entretiens avec les employeurs et les employés et en a déduit que la productivité des travailleurs, dont les compétences sont identifiées et codifiées, est améliorée. L'Autriche aussi insiste sur la productivité et a mis en place des outils de type bilan de compétences et portefeuille de compétences.

Même si l'argument est plus ou moins important selon l'exposition à la concurrence, et à la concurrence internationale en particulier, tous les employeurs voient en la création de savoirs, savoir-faire et/ou compétences une solution à de nombreux problèmes dont le manque de compétitivité. L'argument est toujours repris au plus haut niveau dans tous les pays. Le Danemark a un discours assez bien rodé sur le sujet de la haute importance stratégique.

Règlementation et démarche qualité

Un autre enjeu essentiel pour certains employeurs est de satisfaire aux exigences règlementaires. C'est le cas dans des secteurs comme la santé où il est souvent exigé qu'une proportion de la main d'œuvre dispose de certifications données (en plus, ou à la place, d'une autorisation à exercer). C'est aussi le cas dans d'autres professions réglementées où tous les employés doivent détenir une certification pour certaines interventions techniques. C'est enfin aussi le cas pour tout un ensemble de professionnels qui doivent avoir, dans leurs équipes, des collaborateurs certifiés pour prétendre candidater sur certains marchés, typiquement les marchés publics. Un exemple concret est fourni par la *United Food and Commercial Workers Security Officers Training Initiative* (Manitoba, Canada).

Les employeurs aussi peuvent être intéressés par l'utilisation de pratiques de type reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels pour les travailleurs étrangers qu'ils seraient à même de recruter si leurs savoirs, savoir-faire et/ou compétences étaient certifiés (voir plus haut). Un exemple est donné par le Saskatchewan au Canada. Une idée connexe semble germer dans quelques pays mais elle est encore peu répandue : il s'agirait d'utiliser la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels pour les migrants revenant dans leur pays d'origine.

De manière générale, c'est toujours un argument de nature à favoriser les affaires que de pouvoir annoncer, et afficher, que les employés d'une entreprise disposent de tel ou tel niveau de certification. C'est surtout une condition requise pour être certifié par les systèmes d'assurance qualité utilisant des normes et standards internationaux (comme ISO), là encore

pour candidater sur des marchés publics ou internationaux et/ou pour la protection du consommateur, par exemple. La reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels peut permettre à l'employeur de motiver plus facilement les employés à s'engager dans une démarche de formation certifiante (voir plus haut).

Recrutement et organisation du travail

Des techniques de type reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels pourraient permettre d'avoir une meilleure compréhension de la qualité des candidats au recrutement, au-delà même de leur savoirs, savoir-faire et/ou compétences. Pour le Danemark, les entreprises, doivent orienter leur stratégie en fonction de ce que les techniques de reconnaissance leur apprennent. En Belgique (Flandre) on voit en la reconnaissance la possibilité d'améliorer le processus de recrutement par mise en place de tests de connaissances. Le Chili voit dans ce mode de sélection des candidats un moyen de baisser les coûts de recrutement, notamment parce que cela permet d'évaluer la capacité d'adaptation des recrues dans un marché du travail en constante évolution. Le Canada insiste pour que le PLAR soit considéré comme un outil d'aide au recrutement, et utilisé comme tel ; il serait à la fois une justification de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels et un levier d'aide à son développement harmonieux.

La reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels peut aussi permettre aux employeurs de [ré]organiser le travail en interne sur la base des savoirs, savoir-faire et/ou compétences des individus. La reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels en effet peut permettre de rendre visibles ces savoirs, savoir-faire et/ou compétences sans faire procéder à de nouveaux apprentissages formels, qui seraient potentiellement redondants et démotivants pour les travailleurs. Parmi les exemples concrets on peut citer le *Competency-based Training Framework* (Bristol-Aerospace, Manitoba, Canada) et la *Boeing Competency Identification* (Manitoba, Canada). Dans sa politique de lutte contre les goulets d'étranglement en matière de savoirs, savoir-faire et/ou compétences, l'Australie vise explicitement à assister les employeurs. La Slovénie aussi met en avant la nécessité de mieux apparier le travailleur et le poste de travail.

Les pays disposant de conventions collectives utilisent souvent des arguments fondés sur l'ancienneté pour définir les savoirs, savoir-faire et/ou compétences qui vont au-delà de la certification obtenue dans le système formel initial d'éducation/formation. La reconnaissance s'inscrit naturellement dans cette logique d'appréhension des enjeux qui distinguerait

le fait de disposer d'un titre du fait d'avoir réellement les savoirs, savoir-faire et/ou compétences correspondants.

Dans la même veine, la reconnaissance est une solution possible pour les professions à évolution rapide et pour lesquelles des ajustements de savoirs, savoir-faire et/ou compétences sont souvent nécessaires. La Suisse propose de suivre cette voie, et de faire de la reconnaissance dans un premier temps un outil de diagnostic pour suivre cette évolution. L'Italie aussi met en avant les changements survenus et à venir dans la gestion des ressources humaines et le besoin d'outils d'analyse en périodes de mutations rapides et multiples. Le Chili parle du développement de ressources humaines de qualité et de la découverte de nouvelles compétences qui entreraient dans l'entreprise plus facilement si le gisement pour recruter allait au-delà du système formel d'éducation et de formation. La notion de diagnostic est reprise au Canada sur le thème du *benchmarking* entre les provinces et territoires, dont on sait qu'ils sont souvent en concurrence pour la main-d'œuvre en général et les travailleurs qualifiés en particulier.

La Norvège a noté une baisse significative du taux d'absentéisme parmi les travailleurs certifiés grâce à la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels ; c'est un élément de nature à séduire les employeurs.

Les avantages pour les fournisseurs d'apprentissages et/ou de certifications

Comme clairement suggéré plus haut, une partie importante des bénéfices de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels est due au fait que les savoirs, savoir-faire et/ou compétences correspondant aux acquis sont rendus visibles. Cela a lieu dès qu'un support de la reconnaissance est créé, que ce soit une certification ou tout autre forme de documentation, physique ou virtuelle (voir chapitre 1). Lorsque ce support de la reconnaissance est une certification, et qu'elle repose sur un référentiel approuvé par toutes les parties prenantes, les bénéfices ont des chances d'être plus importants. D'où l'importance accordée aux fournisseurs de certifications ici, même si c'est le système d'apprentissage tout au long de la vie – que les prestataires soient des organismes certificateurs ou non – qui est en toile de fond de cet ouvrage.

Des pratiques nationales variées

Les fournisseurs d'apprentissages en contexte formel et les fournisseurs de certifications sont en première ligne en matière de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels. En effet, ils sont soit une

partie prenante du système de reconnaissance, soit un concurrent direct de ce système et, quelquefois, les deux. Certains fournisseurs traditionnels de certifications se sont tournés vers la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels pour augmenter le nombre de leurs clients potentiels. C'est le cas au Pays-Bas.

En Australie, on insiste sur le fait que proposer la reconnaissance des acquis rend l'institution qui le fait plus attractive, ce qui permet de diversifier l'origine des étudiants. Dans la même logique, l'Australie suggère que la reconnaissance permet aux fournisseurs de se rapprocher du marché du travail et donc de mieux connaître ses attentes et ses besoins. Les Pays-Bas mettent en avant que la reconnaissance peut inciter les fournisseurs à se familiariser davantage avec les souhaits des entreprises, notamment à l'échelle locale.

La graphique 2.1 propose une schématisation des voies d'accès à la certification. Il indique les voies les plus usitées (portes d'entrée) et celles qui ne sont encore que des fenêtres peu ou pas utilisées. Comme les flux de sortants du système formel d'éducation et de formation initiale sont en train de diminuer, les fournisseurs d'apprentissages formels et/ou de certifications peuvent accorder davantage d'attention aux voies permettant d'entrer à toutes les étapes du système de certification.

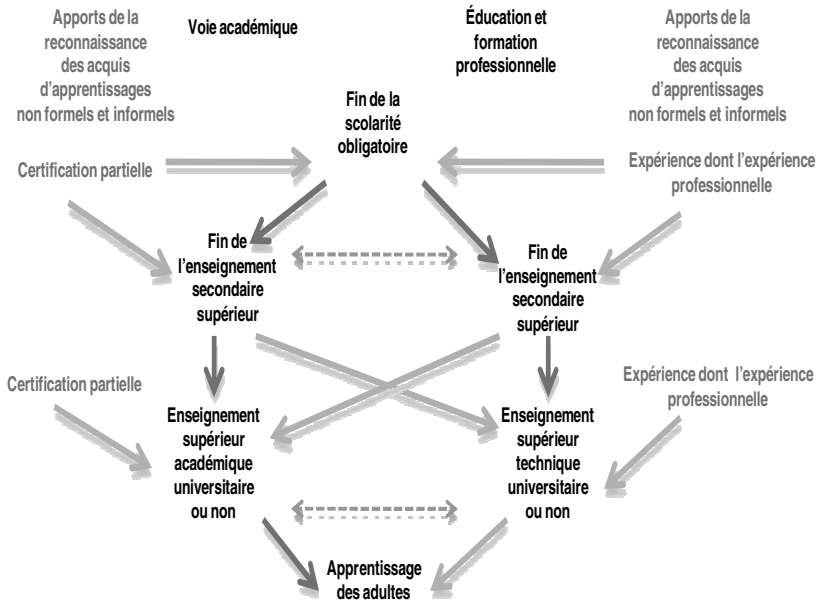
L'approche utilisée dans les pays dépend assez largement du niveau général de certification de la population. L'Espagne, par exemple, porte beaucoup d'attention au niveau de la fin de la scolarité obligatoire – la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels n'a pas encore fait son entrée de plain pied à ce niveau-là – alors que la Norvège, toujours par exemple, regarde plutôt du côté de la fin de l'enseignement secondaire supérieur.

En République tchèque, la reconnaissance est vue comme un moyen de mettre en cohérence les parcours des individus qui n'auraient que des certifications partielles. L'Italie insiste sur cet aspect de la reconnaissance qui permettrait d'unifier des expériences individuelles fragmentées. L'Espagne aussi, pour répondre à la nécessité sociale de reconnaître les compétences acquises de différentes manières, dont l'expérience, pour obtenir *Títulos* et *Certificados*. L'Écosse insiste sur la possibilité de passer d'une certification à une autre, ce qui pourrait servir les intérêts des fournisseurs ; l'Australie sur la réduction des coûts pour les fournisseurs, notamment parce que les étudiants qui ont des crédits par RPL restent moins longtemps et libèrent des places plus vite. C'est une situation intéressante en cas d'encombrement des salles de cours.

L'université est probablement l'institution dont le rapport à la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels est le

plus ambigu. Comme la réserve d'étudiants traditionnels diminue, les universités explorent la possibilité d'attirer à elles des étudiants non traditionnels dans quelques modules de l'enseignement supérieur.

Graphique 2.1. Les voies d'accès à la certification et leur importance relative



Au Chili, l'argument selon lequel la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels permet de capturer plus d'inscriptions est utilisé aussi pour les instituts de formation technique. La République tchèque parle de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels comme essentielle pour diversifier l'offre, notamment celle de certification. L'Écosse soutient le même point de vue, pour qu'il y ait plus d'opportunités d'avoir une carrière conforme à ses attentes et des rémunérations en conséquence, grâce notamment à la certification. L'Autriche met aussi en avant des arguments d'équité pour justifier l'accès à l'université des étudiants non traditionnels (*Berufsreifeprüfung*, BRP ; *Studienberechtigungsprüfung*, SBP). En Afrique du Sud, certaines universités se sont constituées en consortium (FSHEC, *Free State Higher Education Consortium*) et ont mis en place un système de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels.

Pour l'heure, la nécessité de satisfaire à des instructions provenant des institutions nationales ou régionales qui gèrent ou règlementent les fournisseurs d'apprentissages et/ou de certifications est une raison évoquée pour justifier le recours à des processus de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels. En Australie, satisfaire aux exigences réglementaires de l'ATQF est l'argument le plus souvent avancé (Bowman *et al.*, 2003).

La reconnaissance pour la certification

Un enjeu essentiel en matière de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels concerne tous les savoirs, savoir-faire et/ou compétences accumulés mais qui seraient insuffisants pour obtenir une certification. Dans ce cas, la reconnaissance des ces acquis peut devenir un complément naturel à l'enseignement formel (voir l'annexe 2.A1).

La reconnaissance des acquis en vue d'une certification ne change pas le temps nécessaire pour l'acquérir. (La période pour parvenir à cette certification peut être donnée par la réglementation ou fixé par l'individu.) Alternativement, si la réglementation le permet la durée nécessaire pour obtenir la certification peut être réduite pour les individus disposant d'acquis d'apprentissages non formels et informels reconnus. En l'absence de contraintes extérieures comme une durée imposée d'études ou de formation, elle est une variable personnelle qui permet aux candidats à la certification d'avoir un parcours parfaitement adapté à leurs possibilités et préférences.

Dans certains pays, les acquis d'apprentissages non formels et informels peuvent justifier de l'attribution directe d'une certification complète (Irlande, Afrique du Sud, Norvège, par exemple). Ce n'est ni systématique ni automatique. Cela reste rare et/ou réservé à quelques diplômes particuliers et, même lorsque l'objectif est la certification, le mode de fonctionnement le plus courant repose sur l'attribution de crédits utilisables dans un parcours de certification, en complément de crédits obtenus ou à obtenir dans le système formel. C'est l'essence du système australien qui est construit pour permettre et viser la certification.

En résumé, la justification essentielle de la prise en compte des acquis d'apprentissages non formels et informels dans une démarche de certification est que les individus peuvent ainsi partir de « plus haut ». Ils peuvent donc utiliser leurs acquis pour aller « plus vite » ou pour mieux intégrer leurs apprentissages formels à venir à des fins de certification dans leur vie adulte, selon les contraintes auxquelles ils sont confrontés.

Les avantages pour les syndicats et les partenaires sociaux

Les syndicats et autres associations de travailleurs voient en la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels une possibilité de faire atteindre à leurs membres un niveau de certification leur permettant de prétendre aux avantages liés à ce titre. La plupart des conventions collectives, même si beaucoup de pays n'en ont pas, et autres accords de branche, par exemple, dans beaucoup de pays et régions de l'étude sont adossées au niveau de certification pour établir la grille de salaire.

En Islande les partenaires sociaux, dont les syndicats, voient en la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels un moyen de proposer des alternatives aux individus. La lutte contre la sortie prématurée de l'école semble avoir grandement bénéficié de la coopération entre partenaires sociaux et écoles. C'est un enjeu explicite que l'on retrouve aussi en Écosse où la reconnaissance est vue comme pouvant permettre d'identifier les aspirations des individus sortis très tôt de l'école. En Belgique (Flandre), l'Institut flamand de formation et d'éducation pour le bien social (Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de Social profit VIVO vzw) a été créé en 2000 à la suite d'un accord entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Il est très actif dans le domaine du travail social et a des initiatives en matière de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels, notamment pour l'évaluation des savoirs, savoir-faire et/ou compétences des infirmières. Dans le Manitoba, les infirmières sont aussi au centre du WPLAR (PLAR au travail) : il s'agit d'un pilote pour définir les différents chemins d'accès au diplôme. Le Saskatchewan a adopté une approche fondée sur un portefeuille holistique qui contient des informations de nature privée sur les centres d'intérêt de la personne pour permettre de mieux satisfaire les besoins futurs du secteur de la santé.

En Norvège, une étude menée de 2001 à 2003 dans un seul comté montre que la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels est très utile dans la négociation salariale. C'est le résultat qui ressort le plus nettement, avant même l'utilité de la reconnaissance pour chercher un emploi (2^{e} justification) et avant la possibilité d'avoir une mobilité professionnelle (3^{e} justification). En Norvège, les partenaires sociaux ont mené à bien neuf projets pilotes dans différents secteurs de 1999 à 2002. Cela a permis le développement d'outils dans le milieu du travail, pour l'autoévaluation de leurs tâches par les employés eux-mêmes. En Autriche aussi, le Centre de reconnaissance des compétences (KOMPAZ) fondé à Linz en 2004 propose le développement d'un profil de compétences sur la base d'une autoévaluation menée en quatre demi-journées et une évaluation par les évaluateurs du KOMPAZ proposée en option.

Les syndicats d'étudiants sont souvent très intéressés par des approches de type reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels dans la mesure où la vie estudiantine offre de multiples possibilités de développer des savoirs, savoir-faire et/ou compétences qui ne sont pas forcément prise en compte dans le cursus universitaire (les « chemises jaunes » en Australie par exemple).

Au Chili, les organisations de travailleurs voient en la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels une opportunité pour être impliqués dans la définition des nouveaux profils de travail.

Les avantages pour les gouvernements

Une économie plus compétitive

La plupart des gouvernements, par exemple au sein de l'Union européenne ou de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA), ont des objectifs communs avec d'autres pays ou des objectifs individuels libellés en termes de société du savoir ou de la connaissance, de compétitivité et de croissance économique. Ceci passe toujours par le développement du capital humain et donc par un système d'apprentissage tout au long de la vie qui soit performant. Au nombre des caractéristiques d'un tel système se trouve la reconnaissance de ce que les individus savent déjà et savent déjà faire (Commission européenne, 2006; Flandre (Belgique) ; Danemark). Pour l'Irlande les principaux avantages d'un système de reconnaissance des acquis sont de faciliter la mise à niveau des compétences et de répondre aux besoins du marché du travail. L'Australie, avec son projet *Life Expérience Counts*, vise à assister les femmes, les personnes économiquement inactives et les jeunes sorties prématurément de l'école à reprendre un emploi. L'Italie veut aussi réduire le taux de sorties précoces de l'école. Le Danemark évoque le Processus de Bologne et la déclaration de Copenhague.

Démocratie et citoyenneté

Certains pays (Pays-Bas, Islande) mentionnent la démocratie et l'accès à la citoyenneté éclairée comme objectifs traditionnels de la reconnaissance. En Norvège, l'argument est clairement qu'une population bien éduquée est la ressource la plus importante pour garantir la qualité de la vie et lutter contre la discrimination. L'Autriche met en avant la participation sociale.

La reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels est utilisée par les gouvernements pour augmenter les opportunités qu'ont les individus d'accéder au système d'apprentissage tout au long de la vie. La

diversité des parcours est mise en avant et seule la reconnaissance semble capable de l'identifier et de la valoriser.

Des systèmes plus efficaces

La reconnaissance peut aussi aider à augmenter la perméabilité des systèmes et à dynamiser les institutions (Espagne). L'argument est utilisé en Suisse et en République tchèque où l'on parle de mieux articuler l'éducation et la formation initiale et la formation continue, par exemple. L'argument semble essentiel en Écosse qui veut établir des passerelles entre formation continue et enseignement supérieur. Il est repris en Norvège pour la mobilité entre l'enseignement professionnel et l'enseignement supérieur. L'Autriche évoque une forte segmentation institutionnelle dans l'enseignement postsecondaire et veut essayer d'utiliser la reconnaissance comme moyen d'organiser des passerelles entre les institutions d'éducation postsecondaire et les institutions de formation professionnelle.

Certains gouvernements parlent aussi de mieux harmoniser le profil des individus, travailleurs et/ou citoyens en termes de savoirs, savoir-faire et/ou compétences par rapport à la demande notamment. C'est le cas en Italie qui développe l'argument du point de vue du service public de l'emploi. Il s'agit d'être plus efficace en réduisant le temps de réponse dans la recherche d'emploi. L'Italie veut aussi promouvoir des politiques visant à intervenir sur des segments du marché du travail qui sont faibles parce que peu dotés de ressources humaines, et/ou de qualifications, par exemple. Le Chili aussi met en avant la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels pour le service public de l'emploi car celui-ci est perçu comme mieux à même de connaître les besoins du marché du travail dans un pays où la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels est très orientée vers l'emploi. En Nouvelle-Écosse, au Canada, il y a aussi un projet de préparation d'un portefeuille de compétences pour 650 individus sur trois ans au sein du service public de l'emploi. Il cible notamment les personnes à risque d'exclusion sociale.

D'autres cherchent à exploiter au mieux le potentiel de chacun en termes de savoirs, savoir-faire et/ou compétences. Utiliser tous les talents est mis en avant aux Pays-Bas et en Irlande. En Islande, l'idée est d'utiliser l'ensemble de la population et notamment les seniors qu'il s'agirait de ramener vers le marché du travail. L'Espagne aussi mentionne l'intérêt potentiel de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels pour les personnes âgées.

La Slovénie justifie le recours à la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels comme un moyen pour aider à transformer le système d'apprentissage traditionnel, le rendre plus flexible et

individualiser les parcours. Cela permettrait de mieux intégrer les groupes désavantagés et d'améliorer la structure des certifications et devrait créer un meilleur climat social.

En Espagne, la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels est vue comme pouvant accélérer la nécessaire utilisation de référentiels de compétences communs, idée qui a largement inspiré la création du Catalogue national de la certification professionnelle (CNCP). Les Pays-Bas suggèrent par exemple que la reconnaissance permet de mieux répartir la consommation d'apprentissages tout au long de la vie qui est d'ordinaire déséquilibrée en faveur des jeunes.

Dans les métiers en manque de main d'œuvre, il faut s'adapter au mieux et maintenir le niveau de savoirs, savoir-faire et/ou compétences d'une population vieillissante (Australie). La Colombie britannique a créé un site où sont recensés les métiers où il va y avoir des pénuries de main-d'œuvre dans les cinq années à venir. Relever ce défi est vu là-bas comme pouvant passer par le PLAR.

Beaucoup de pays mentionnent des avantages macroéconomiques, comme la réduction des coûts habituellement liés aux apprentissages formels. Les Pays-Bas insistent par exemple sur le fait qu'il y a moins d'abandons en cours de formation lorsque le chemin d'accès a été la reconnaissance des acquis d'apprentissages. Les Pays-Bas pensent que la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels peut stimuler les institutions d'enseignement formel pour qu'elles innovent, se réforment éventuellement, et trouvent par exemple de nouveaux parcours de certifications, adaptés pour les travailleurs.

Tous ces arguments avancés peu ou prou par les gouvernements passent, dans le cas d'un recours à la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels, par l'augmentation du nombre d'opportunités qu'ont les individus de voir leurs acquis reconnus et/ou d'obtenir une certification – une certification nouvelle ou une certification additionnelle qui serait plus performante ou, en tout cas, mieux adaptée aux développements récents du marché du travail. En permettant en particulier de délivrer des certifications, le système de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels permet aux pays ou aux régions de voir une amélioration de la distribution des certifications au sein de la population.

Il s'agit alors d'une seconde chance de certification et pas nécessairement, pas systématiquement en tous cas, d'une seconde chance d'éducation et de formation dans un contexte formel. La différence doit être notée car elle est essentielle et indicatrice d'un probable changement de paradigme qui est en train de s'opérer. Cette seconde chance de certification est une opportunité pour les personnes qui ne disposent pas de certifications

ou qui disposent de certifications peu reconnues. Les individus concernés sont les chômeurs, et notamment les jeunes chômeurs, les personnes handicapées, les travailleurs âgés, les immigrants, les immigrants de seconde génération. L'Espagne remarque que la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels pourrait être attractive pour les immigrants ; cela pourrait les motiver s'ils sont à la recherche de promotion sociale ou d'une orientation professionnelle adéquate. L'Alberta utilise le PLAR pour promouvoir la migration interne et externe au Canada et attirer les travailleurs. Cette province a donc mis en place un grand nombre d'initiatives. Tous les provinces et territoires, de manière générale, font de la reconnaissance des compétences des immigrants une priorité.

L'Australie et le Canada ont des populations indigènes. L'université Brandon, du Manitoba, a un projet avec les Premières Nations pour développer la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels. C'est une approche d'autant plus prometteuse que – et ceci est confirmé par des travaux menés dans le Saskatchewan – les peuples aborigènes valorisent surtout l'apprentissage par l'expérience tout au long de la vie, ce qui englobe les apprentissages spirituels, émotionnels, physiques et intellectuels. En revanche, l'approche occidentale tend à mettre l'accent sur les apprentissages formels.

La République tchèque parle d'équité, de même que l'Autriche et la Hongrie qui ajoutent la cohésion sociale à la liste des raisons d'être de la reconnaissance. En Irlande, il s'agit d'améliorer la situation sur le marché du travail des individus de faible niveau d'éducation. En Norvège, documenter et formaliser les savoirs, savoir-faire et/ou compétences des personnes de plus de 50 ans, *a priori* vulnérables, est une solution perçue comme très utile. L'Autriche a mis en place un projet, dans le cadre du programme européen EQUAL, proposant un portefeuille pour les immigrants désirant maîtriser l'allemand. Les provinces canadiennes de l'Alberta, du Manitoba et du Saskatchewan mettent aussi en avant la maîtrise de l'anglais et la littératie comme moteurs du PLAR. On trouve aussi en Autriche les WIFI (Institut pour la promotion économique des chambres économiques) qui mettent en avant la seconde chance ainsi que l'information et l'orientation.

En Afrique du Sud, l'Autorité de l'éducation et de la formation dans le secteur de la construction (CETA) développe la reconnaissance pour les travailleurs de faible niveau de qualification, parmi lesquels des victimes de l'apartheid et/ou des illettrés.

Les leviers de l'action publique

Les gouvernements ont une capacité limitée de changer les choses à très grande échelle. Leurs principaux leviers d'action sont :

- élaborer des politiques publiques en fonction d'un objectif ;
- mettre en place, ou faire mettre en place, ces politiques ;
- investir de manière astucieuse dans les systèmes de reconnaissance, ou dans certains de leurs composants, afin de mettre en place un système d'incitation à atteindre les objectifs de ces politiques.

De ce point de vue, on peut classer la nécessaire réduction des goulets d'étranglement au nombre des objectifs économiques qu'un gouvernement peut vouloir poursuivre. Le recours à la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels peut, en révélant les savoirs, savoir-faire et/ou compétences (voir visibilité plus haut) des candidats qui ont réussi leur parcours, permettre de mieux affecter les individus aux vacances d'emploi en fonction de leurs réels savoirs, savoir-faire et/ou compétences. La Suisse se propose d'identifier les mobilités potentielles grâce à la reconnaissance ; l'Australie d'utiliser la reconnaissance pour plus de mobilité. Les Pays-Bas insistent sur la pénurie de travailleurs de haut niveau dans certains secteurs de l'économie. L'Écosse sur celle de savoirs, savoir-faire et/ou compétences en général, remarquant qu'il y a un problème d'ajustement entre l'offre et la demande que la reconnaissance des acquis peut potentiellement résoudre ; il s'agit ici de donner des opportunités de réorientation, par exemple, par rapport à des places vacantes sur le marché du travail. En Norvège, les goulets d'étranglement concernent les professions d'infirmier, d'infirmière, d'ingénieur(e) et d'enseignant(e).

Notes

1. Les rapports nationaux de fond et rapports de visite sont disponibles à *www.oecd.org/recognition*.

2. Cela peut arriver lorsque les professions sont réglementées différemment d'un pays à l'autre, diplômes ou spécialités de formation non répertoriés dans le pays d'accueil, problème de traduction des documents fournis par les candidats à des diplômes par équivalence, effets de réputation, etc.

3. La Norvège admet l'entrée dans l'enseignement supérieur grâce à des dispenses des prérequis mais il semble y exister des risques de stigmatisation de ces étudiants. Cet état de fait est attesté dans de nombreux pays. En Autriche toutefois, même si les qualifications issues d'apprentissages formels sont plus demandées, il n'y a pas de stigmatisation observée pour les autres.

Références

Aarts, S., *et al.* (1999), *A Slice of the Iceberg: Cross Canada Study of Prior Learning Assessment and Recognition*, Cross-Canada Partnership on PLAR, Toronto.

Bloom, M. et M. Grant (2001), *Brain Gain: Economic Effects of Recognizing Learning and Learning Credentials in Canada*, Conference Board du Canada, Ottawa.

Bowman K., *et al.* (2003), *Recognition of Prior Leaning in the Vocational Education and Training Sector*, NCVER, Adelaide.

Commission européenne (2006), *Adult Learning: It is Never Too Late to Learn*, Communication de la Commission des communautés européennes, COMME(2006) 614 Final, 23 octobre.

OCDE (1996), *Apprendre à tout âge*, OCDE, Paris.

OCDE (2003), *Au-delà du discours : politiques et pratiques de formation des adultes,* OCDE, Paris.

OCDE (2005), *Promouvoir la formation des adultes,* OCDE, Paris.

OCDE (2007), *Systèmes de certification : des passerelles pour apprendre à tout âge,* OCDE, Paris.

Skule, S. et O. Ure (2004), *Lifelong Learning – Norwegian Experiences. Identification and Validation of Non-formal and Informal Learning.* Fafo-paper 2004:21, Fafo, Oslo.

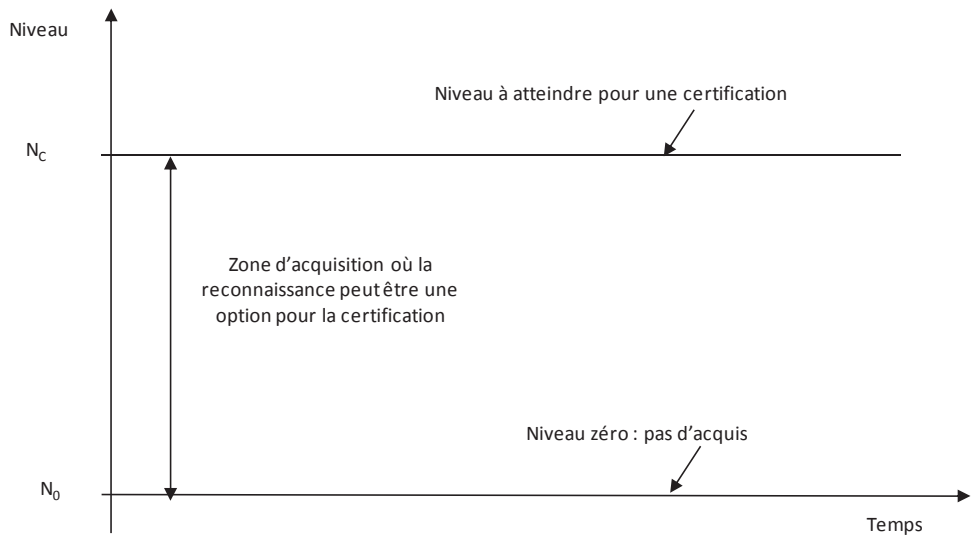
Utrecht (2002), « What Can be the Profits of EVC », Centre de connaissance pour EVC aux Pays-Bas, rapport non publié.

Annexe 2.A1

La reconnaissance en vue d'une certification

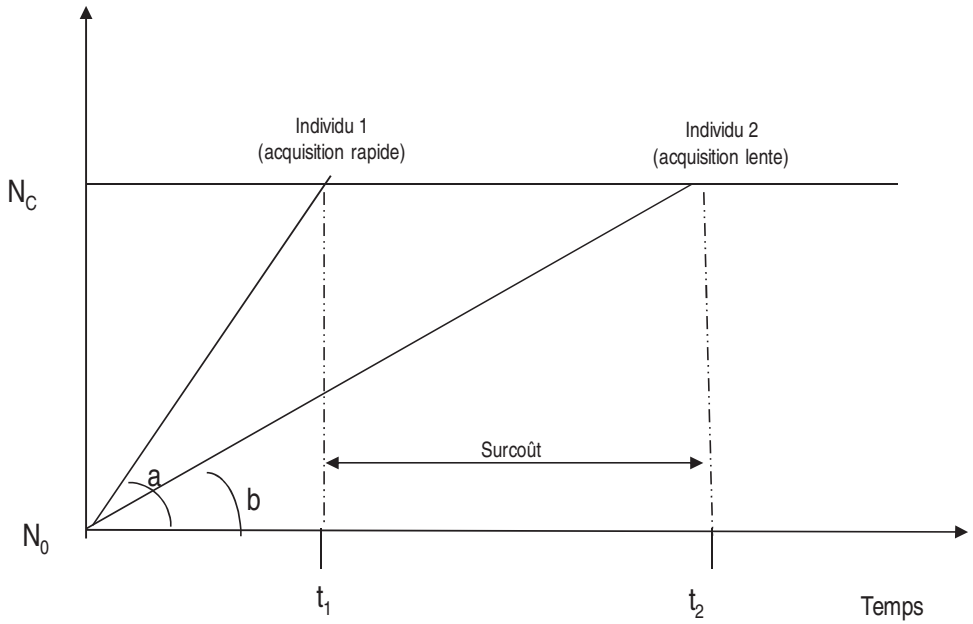
L'avantage potentiel offert par la reconnaissance des acquis des apprentissages non formels et informels est souvent exprimé en termes du temps et du budget disponible. Ces graphiques illustrent comment la reconnaissance de ces acquis peut être un complément naturel de l'éducation formelle.

Graphique 2.A1.1. Cadre général : la certification dans le contexte formel



Selon la graphique 2.A1.1, un candidat à la recherche d'une certification doit atteinte le niveau indique par N_c afin de l'obtenir à la suite d'une évaluation. La graphique 2.A1.2 montre le lien entre durée d'apprentissages et coût, toujours dans un contexte formel avec des apprentissages formels. Au-delà du surcoût pour l'individu qui atteint le niveau requis pour une certification plus lentement, les coûts d'opportunité peuvent également être plus élevés. Toutefois, cela dépend du type d'apprentissages : apprentissages à temps plein et apprentissages à temps partiel. En tout cas, les bénéfices potentiels liés à la nouvelle certification seront moindres si elle intervient plus tard.

Graphique 2.A1.2. Durée d'apprentissages et surcoûts potentiels dans le contexte formel

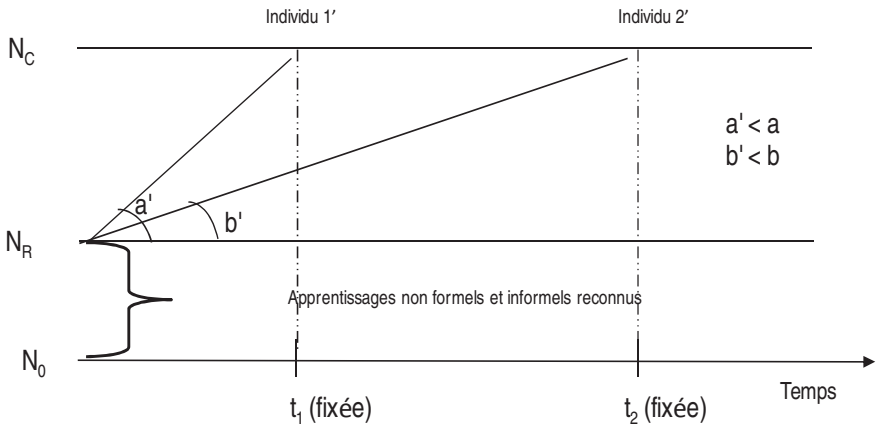


Note : L'individu 1 atteint le niveau requis pour une certification donnée plus rapidement que l'individu 2.

Dans la graphique 2.A1.3 la reconnaissance des acquis reconnus ne change pas la durée requise pour obtenir une certification. Toutefois, comme le montre la graphique 2.A1.4, l'investissement quotidien de l'individu pour atteindre le niveau de certification à une date fixée d'avance est plus léger grâce à la prise en compte des acquis d'apprentissages non formels et informels.

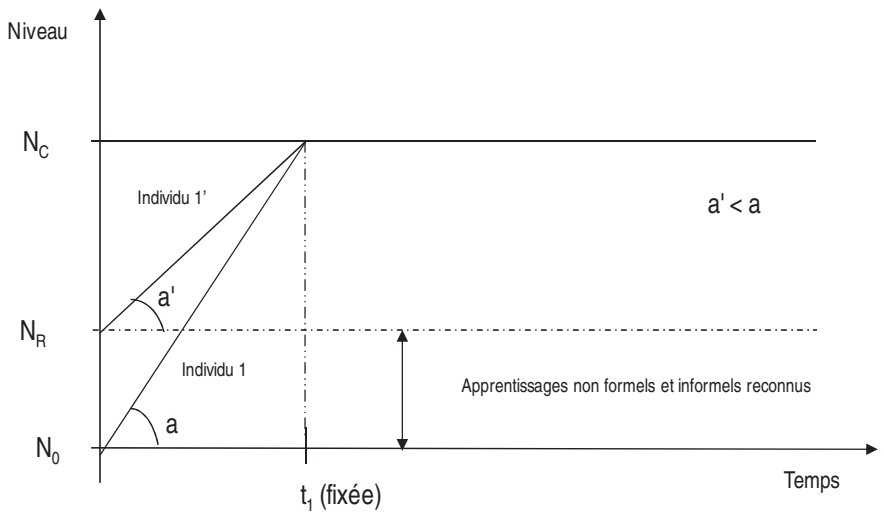
La graphique 2.A1.4 montre aussi pourquoi la prise en compte des acquis d'apprentissages non formels et informels, au niveau N_R, est bénéfique dans tous les cas pour l'accès à la certification par des apprentissages formels complémentaires. Quelle que soit la durée choisie par l'individu, ou imposée par la règlementation, la prise en compte d'acquis d'apprentissages non formels et informels permet de mieux personnaliser les parcours de certification par apprentissages formels.

Graphique 2.A1.3. La place des apprentissages non formels et informels dans la certification



Note : La possession des acquis d'apprentissages non formels et informels est reconnue au niveau N_R, La pente *a'* est plus douce que la pente *a*. L'individu *1'* part de plus haut puisqu'il dispose d'acquis d'apprentissages non formels et informels reconnus.

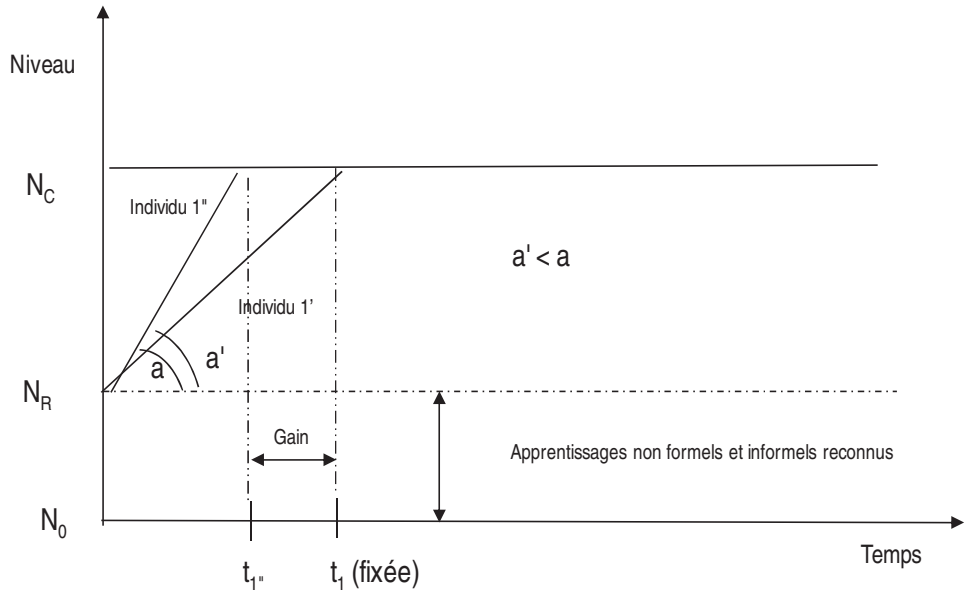
Graphique 2.A1.4. La reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels pour aménager les apprentissages formels en vue d'une certification



Note : L'individu *1* investit moins d'effort quotidien dans la procédure de certification. Les coûts d'opportunité de l'individu *1'* sont moindres que ceux de l'individu *1* en raison de la prise en compte des acquis des apprentissages non formels et informels. Ce moindre effort est représenté par la pente *a'*, moins raide que la pente *a*.

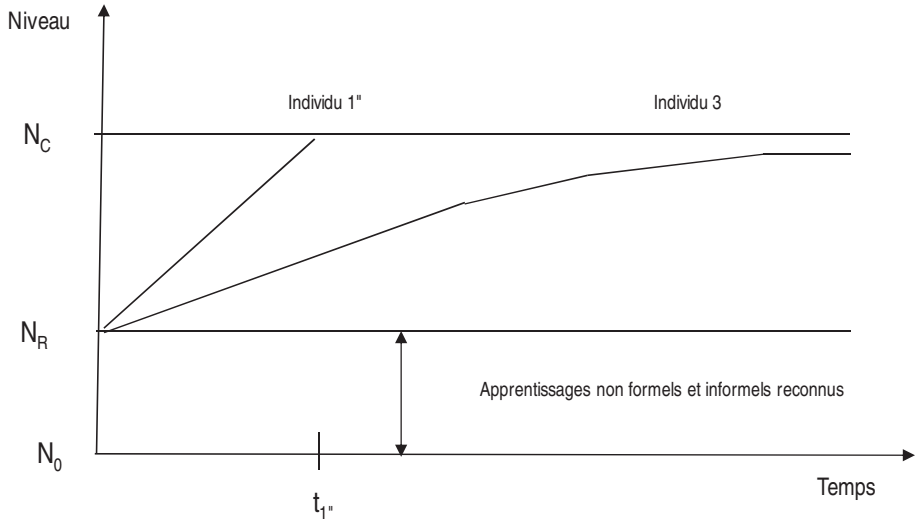
La graphique 2.A1.5 montre que, s'il n'y a pas de restrictions, par exemple, une période d'études ou de formation obligatoire, la vitesse est un variable qui permet aux candidats à la certification de choisir un moyen d'apprentissage adapté à leur potentiel et préférences. Toutefois, la graphique 2.A1.6 montre que certains candidats peuvent ne jamais atteindre le niveau nécessaire pour une certification, et la graphique 2.A1.7 illustre le cas où la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels suffit pour obtenir la certification, sans apprentissage formel supplémentaire.

Graphique 2.A1.5. La reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels pour raccourcir les apprentissages formels en vue d'une certification



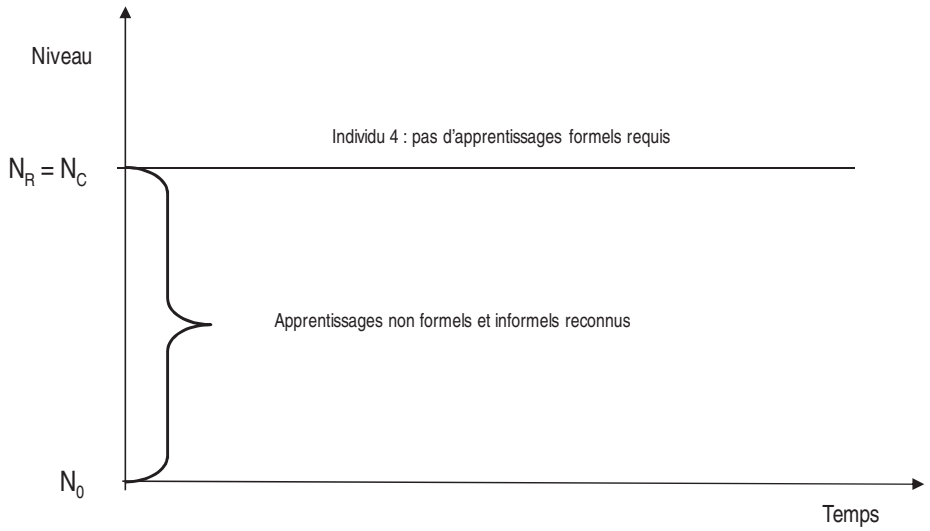
Note : Le niveau de départ N_R permet d'obtenir une durée d'accès à la certification $t_{1"}$ inférieure à t_1, ce qui indique une économie par gain de temps. On peut noter que la pente indique la vitesse d'accumulation des acquis d'apprentissages.

Graphique 2.A1.6. Le droit à la reconnaissance ne signifie pas le droit à la certification



Note : L'individu 3 ne remplit pas les conditions d'obtention d'une certification.

Graphique 2.A1.7. Le cas théorique de la certification directe et complète par reconnaissance des acquis d'apprentissages non-formels et informels



Chapitre 3

Options de politiques publiques

Ce chapitre décrit un certain nombre d'éléments à avoir à l'esprit si la mise en place d'un système de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels, ou le renforcement d'un système qui existe, est à l'ordre du jour à court ou moyen terme. Il propose également quelques options de politiques.

Les chapitres précédents ont décrit et analysé la situation actuelle en matière de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels. Ce chapitre propose d'étudier les conditions dans lesquelles le fonctionnement de systèmes de reconnaissance peut être facilité, voire déclenché. Plus que des recommandations, ce chapitre propose des éléments à bien avoir à l'esprit si la mise en place d'un système de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels, ou le renforcement de celui qui existe, est à l'ordre du jour à court ou moyen terme. Les options de politique proposées ici ne sont d'ailleurs pas toutes nécessairement mutuellement exclusives.

Les gouvernements au niveau national ou local sont en première ligne pour orienter le système de reconnaissance. Ils font face à plusieurs options pour la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels (West, 2007). Celles-ci incluent :

- supprimer les barrières évidentes à la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels ;
- promouvoir les pratiques de reconnaissance auprès des institutions ;
- faciliter les processus de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels ;
- communiquer et faire la publicité de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels ;
- promouvoir, et peut-être réclamer, des procédures communes d'assurance qualité ;
- normaliser le contenu des certifications (acquis d'apprentissages) pour que la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels soit acceptée comme pleinement comparable à l'éducation et la formation formelle ;
- avoir un système intégré.

Les évolutions constatées dans tous les pays de l'étude donnent à penser que les pays vont dans le sens d'une « simple » facilitation de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels vers la mise en place d'un véritable système intégré. Peu de pays ont atteint les derniers stades même si bon nombre d'entre eux ont une vision de ce que ces derniers stades pourraient être. Le reste de ce chapitre présente les questions de politique concernées et offre des idées à l'attention des décideurs, praticiens et chercheurs lorsqu'ils considèrent des réformes.

Organiser la communication et promouvoir la transparence

Choisir des termes appropriés et communiquer autour de ces termes

L'harmonisation des termes est la condition *sine qua non* de la communication auprès des candidats potentiels à la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels. C'est aussi la nécessaire toute première étape d'un travail fructueux. L'approche et les mots retenus devront être en phase avec la culture locale.

Être capable de communiquer clairement autour de ce qu'est exactement la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels est un des grands enjeux à venir pour les experts en politique et pour ne pas rebuter les candidats potentiels. Dans le cas des utilisateurs finaux, cela peut passer par l'utilisation d'un langage simple, comme en Australie où certains centres de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels sont installés dans des centres commerciaux et captent l'attention des passants avec des mots simples : « Vous avez des compétences ? Venez nous en parler ! ».

Communiquer, et communiquer de manière astucieuse, autour du vocabulaire et des concepts est une manière concrète de sortir la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels de son isolement actuel et de la faire entrer dans les mœurs.

Organiser et renforcer l'information, le conseil et l'orientation

Les individus qui connaissent l'existence d'un système de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels (les initiés) ne savent pas toujours pour autant où se renseigner ni qui contacter. Et l'immense majorité des individus ne sont même pas au courant de cette possibilité d'avoir leurs acquis d'apprentissages non formels et informels reconnus (les non initiés).

Une proposition serait donc de favoriser l'information et l'orientation dans la phase initiale de la reconnaissance des apprentissages non formels et informels. Pour ceux qui connaissent l'existence de cette possibilité, ce support aux individus peut permettre de réduire la durée qui s'écoule entre les premières démarches, ou même l'inscription, et la fin du parcours de reconnaissance, la certification par exemple. Il ferait également savoir à d'autres que la reconnaissance est possible.

Concrètement, cela peut vouloir dire la mise au point d'une documentation abordable, claire et explicite. Cela peut signifier aussi le recrutement d'employés spécialisés en reconnaissance des acquis

d'apprentissages non formels et informels. Cela veut aussi et surtout dire la formation des personnels en prise avec le public, que ce soit dans les services publics de l'emploi, dans les municipalités ou à tous les échelons où les publics et les utilisateurs finaux, y compris les entreprises, peuvent se rendre.

Cette information pourrait être plus utile si elle est disponible dans les lieux de vie (stades, centres commerciaux, centres culturels, associations de travailleurs immigrés). On l'a vu plus haut, c'est le cas en Australie et au Portugal.

Un inconvénient est qu'un réseau d'information et d'orientation efficace a un coût. Il est relativement élevé et varie notamment avec la géographie et le niveau de qualification/certification de la population. Il peut être très élevé dans les grands pays à population très dispersée. Le fait de simplifier le système et les procédures de reconnaissance des acquis des apprentissages non formels et informels rend également la communication efficace de l'information plus facile.

Mettre la reconnaissance au centre d'un parcours individuel plus global

Les populations n'ayant pas accumulé suffisamment de savoirs, savoir-faire et compétences grâce aux apprentissages non formels et informels ne peuvent sans doute pas prétendre à une reconnaissance extrêmement formalisée de leurs acquis telle qu'une certification. Les individus apprennent aussi sur eux-mêmes et prennent conscience de leur potentiel et de leurs aptitudes. Ce phénomène est très souvent décrit par les participants à des parcours de reconnaissance (par exemple, dans le séminaire de préparation à la constitution d'un portefeuille de compétences, Saskatchewan).

La reconnaissance extrêmement formalisée des acquis d'apprentissages non formels et informels n'est donc pas forcément une solution pour les personnes de bas niveau de savoirs, savoir-faire et compétences. En revanche, il est probable que de nombreuses personnes ont des acquis d'apprentissages non formels et informels non reconnus et non exploités. Il serait sans doute possible de développer des méthodes pour identifier les savoirs, savoir-faire et compétences qu'ils possèdent.

Il serait peut-être utile d'orienter des efforts de reconnaissance plus systématiquement vers les chômeurs ou inactifs qui peuvent représenter un poids financier pour les systèmes sociaux de redistribution (chômage, préretraite) alors même qu'une certification pourrait les faire revenir vers

l'emploi. Toutefois, il serait important de ne pas perdre du temps et des efforts pour reconnaître des connaissances qui sont devenues obsolètes.

Travailler en collaboration – impliquer toutes les parties prenantes

De même que les systèmes d'apprentissages formels relèvent de beaucoup de parties prenantes, dont de nombreux ministères, la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels est une préoccupation commune à beaucoup d'acteurs. Pratiquement, impliquer tous les acteurs dès la conception peut rendre les décisions plus acceptables. L'inconvénient, noté notamment par l'Afrique du Sud, est que cela peut rendre les procédures extrêmement longues. Mettre en place une délégation interministérielle de manière temporaire, le temps d'organiser quelques pilotes par exemple, est une solution à étudier si le contexte national le permet.

Mettre en place un cadre de certification comme catalyseur

Beaucoup de pays considèrent que l'existence d'un cadre de certification peut permettre de promouvoir les systèmes de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels, pour les parcours de reconnaissance formalisés jusqu'à la certification notamment. De manière générale, l'ancrage de toutes les certifications disponibles par reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels dans un cadre, connu de tous et accepté par tous, permet de fournir une référence centrale et de simplifier tout le travail autour de la création et la délivrance de certifications par la voie de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels.

L'inscription des certifications disponibles par reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels donnerait un statut à ces certifications et une forme de légitimité par rapprochement avec les certifications disponibles par la voie formelle. Cela permettrait en bout de course une plus grande mobilité des titulaires de l'un quelconque des titres inscrits au cadre de certification. Mais il n'est ni nécessaire ni une condition suffisante au développement de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels.

Communiquer avec les employeurs

Les employeurs peuvent voir l'intérêt d'utiliser la reconnaissance pour mieux connaître le stock de savoirs, savoir-faire et compétences disponibles dans leur entreprise. Elle peut aussi permettre à l'entreprise mettre à jour les

compétences des employés de façon plus rapide et à moindre coût en profitant des compétences existantes.

Il peut être aussi plus motivant, pour le travailleur, de se lancer dans un parcours de reconnaissance de ses acquis d'apprentissages non formels et informels car cela le met potentiellement en valeur. Des précautions s'imposent, toutefois, car certains individus en poste peuvent craindre un parcours de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels car un échec pourrait soulever la question de leur légitimité sur leur poste de travail.

Avoir un discours officiel cohérent

Peu de pays ont un discours officiel, bien que la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels soit clairement à l'ordre du jour politique. Tous les pays, sans exception, semble-t-il, ont un discours cohérent, voire très élaboré et fédérateur sur l'apprentissage tout au long de la vie. En revanche, peu font de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels un thème à part entière de la communication gouvernementale.

Or il est vraisemblable que les initiatives locales, les expérimentations à échelle réduite, seraient plus souvent couronnées de succès si elles prenaient place dans un terreau fertile. Il ne s'agit donc pas de promouvoir les seules initiatives centrales. Il s'agit bien de signaler que les initiatives locales et l'approche décentralisée fonctionnent probablement mieux si elles surviennent dans un contexte où tout le monde comprend ce qu'est la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels et de ses bienfaits potentiels.

Faire de la reconnaissance un des outils de l'apprentissage tout au long de la vie

Articuler éducation et formation initiale et formation des adultes autour du concept de reconnaissance

Le lien entre éducation et formation initiales et apprentissages des adultes passe encore par l'obtention du diplôme de la fin de l'enseignement secondaire supérieur. C'est une sorte de seuil en deçà duquel les individus devenus adultes ne retournent pas naturellement vers des apprentissages formels. Or dans certains pays un pourcentage important de jeunes sortent du système d'éducation et de formation initiale sans ce diplôme, ni même le niveau correspondant. La reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels fournit une opportunité intéressante de lier les deux

systèmes en créant une culture de la documentation des acquis dès l'éducation et la formation initiale.

Concrètement, cela veut dire créer une culture de l'identification, de la documentation et de la reconnaissance des acquis d'apprentissages dans le système d'éducation Cela signifie surtout enseigner à aux jeunes à analyser les acquis d'apprentissages et à maîtriser la notion de portefeuille de compétences relativement tôt. Documenter toutes les formes de savoirs, de savoir-faire et/ou de compétences pourrait être utile même pour ceux qui quittent l'école avant la fin de l'enseignement secondaire supérieur. Cela se pratique en Norvège. Une possibilité pourrait même être de créer un certificat ou de documenter les compétences acquises par ceux qui abandonnent l'école prématurément.

Mais des difficultés pourraient surgir, *Premièrement*, offrir trop de facilité pour quitter le système d'éducation et de formation initiale peut inciter beaucoup de jeunes à le faire alors que l'objectif principal est de les amener au moins au diplôme de la fin de l'enseignement secondaire supérieur dans un premier temps. *Deuxièmement*, les retours sur investissement en éducation et formation sont d'autant meilleurs, et attractifs, que les investissements surviennent tôt. Néanmoins, la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels peut fournir une « seconde chance ». Un travail complémentaire de recherche serait nécessaire ici.

Reconnaître les acquis partiels dans l'enseignement supérieur

Une partie non négligeable des étudiants de l'enseignement supérieur abandonne leurs études en cours de route ou ne finissent pas les études qu'ils ont commencées. Beaucoup d'apprentissages formels sont potentiellement perdus en cas d'abandon et/ou de réorientation si leur institution ne fournit pas des crédits pour les modules qu'ils ont acquis. Permettre la reconnaissance des acquis accumulés pourrait permettre de rationaliser l'enseignement postsecondaire et de le rendre moins cher. Des systèmes d'équivalence en cas de réorientation existent mais ils reposent sur l'examen des diplômes obtenus ou sur des qualifications partielles, pas sur l'évaluation et la reconnaissance des acquis.

Il reste que de nombreux pays ou régions utilisent la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels pour accorder des dispenses de cours lors d'un retour dans l'enseignement supérieur. On pourrait donc concevoir une généralisation de ce système même en cas de réorientation en cours d'études. Si les techniques d'évaluation incluent des professionnels, soit dans la conception des processus et procédures de reconnaissance soit dans la phase d'évaluation elle-même, on peut penser

que la reconnaissance des acquis peut aussi avoir une certaine valeur sur le marché du travail. L'idée de faire analyser les acquis d'apprentissages à tous les stades de l'enseignement supérieur, comme proposé plus haut pour l'école, semble de toute manière une idée à creuser.

Intéresser les universités à la reconnaissance

Au-delà de la gestion de l'échec dans l'enseignement supérieur, les universités semblent ne s'intéresser à la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels que lorsque la démographie estudiantine est en berne et que les inscriptions des jeunes qui sortent de l'enseignement secondaire supérieur diminuent (Saskatchewan, Canada).

La reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels pourrait permettre de contrebalancer la baisse des inscriptions parmi les étudiants traditionnels qui viennent de l'enseignement secondaire supérieur. En effet, reconnaître les acquis et proposer des cours complémentaires au sein d'institutions d'enseignement supérieur pour compléter des parcours de reconnaissance, éventuellement jusqu'à la certification, pourrait permettre d'agrandir le groupe des individus susceptibles de s'inscrire à l'université. Ces étudiants non traditionnels élargissent alors le groupe des entrants potentiels. Même s'ils restent moins longtemps et payent des droits d'inscription moindres, ils permettent de diversifier les revenus des universités et d'autres institutions d'enseignement supérieur.

En outre, cette approche par la reconnaissance peut servir à recréer une certaine équité dans les pays qui ont connu une massification de l'enseignement supérieur (Corée, Norvège, Pays-Bas), dont beaucoup d'adultes n'ont pas pu profiter lorsqu'ils étaient jeunes. Il s'agit donc de proposer l'accès et/ou des dispenses de cours à des individus dont une partie des acquis d'apprentissages non formels et informels serait reconnue.

La reconnaissance pour les minorités et les immigrants

La reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels semble particulièrement préconisée pour certains groupes de la population. Il semble par exemple que les aborigènes au Canada soient beaucoup plus ouverts au concept de reconnaissance des acquis étant donné le rôle joué par l'apprentissage par l'expérience tout au long de la vie au sein de leur hiérarchie sociale.

Les immigrants pourraient aussi bénéficier de cette forme d'accès à la reconnaissance, lorsque les modalités d'une équivalence, comme les conventions de l'UNESCO sur la reconnaissance des qualifications[1] ou le

Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger, ne peuvent pas être appliqués.

Une difficulté est que cela pourrait créer des réactions négatives chez ceux qui possèdent déjà des certifications formelles. Cela renforce la nécessité d'avoir de procédures d'évaluation de qualité. Toutefois, si la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels est bien menée, c'est alors un véritable outil d'insertion sociale et professionnelle, surtout si le parcours de reconnaissance peut être mené à bien sur une période de temps relativement courte.

Améliorer les procédures et processus de reconnaissance

Ancrer la reconnaissance dans les normes de certification existantes

Ancrer les certifications disponibles par reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels dans un référentiel existant et accepté semble une condition plus nécessaire que suffisante mais c'est une étape incontournable. Idéalement, ce référentiel serait accepté par tous les parties prenantes, notamment les différents ministères certificateurs comme celui de l'Éducation ou celui du Travail. Pour cela, le travail d'élaboration du référentiel devrait impliquer tous les acteurs.

Garantir la qualité de l'évaluation des acquis d'apprentissages non formels et informels

Le sérieux et la qualité du processus d'évaluation est un élément de nature à pouvoir garantir la confiance des utilisateurs dans la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels – un processus d'évaluation doit être valide, transparent et fiable :

- *Valide* au sens où les individus dont les acquis sont reconnus méritent de l'être. Cela veut dire qu'ils disposent effectivement des savoirs, savoir-faire et compétences qu'ils ont faits reconnaître et peuvent donc maîtriser les tâches correspondantes et exercer les activités professionnelles correspondant à ces savoirs, savoir-faire et/ou compétences.
- *Transparent* au sens où la procédure doit pouvoir être consultée à tout moment pour qu'aucun soupçon ne puisse jamais entacher l'évaluation et la véracité et la sincérité des acquis reconnus, ainsi que la certification éventuellement délivrée.

- *Fiable* au sens où plusieurs processus d'évaluation appliqués plusieurs fois dans les mêmes conditions (même candidats avec mêmes acquis) doivent donner les mêmes résultats. Cette garantie d'équité peut avoir un coût important car elle requiert l'harmonisation des procédures d'assurance qualité.

Améliorer le processus d'évaluation

Beaucoup repose donc sur le processus d'évaluation. Il doit être de qualité. Il doit aussi inviter à réfléchir sur ce que l'évaluateur a besoin de constater pour procéder à une évaluation de qualité. Dans le système des apprentissages formels, les facteurs qui constituent le processus d'apprentissage – les intrants comme le nombre d'heures de cours ou le contenu du programme – bénéficient d'une assurance qualité (inspection, habilitation des institutions et autres fournisseurs d'apprentissages et/ou de certifications). En résumé, le système formel d'apprentissages peut bénéficier d'une double assurance qualité : le processus d'acquisition est contrôlé et les acquis sont évalués en sortie. En revanche, la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels ne peut guère qu'évaluer les acquis. Par définition, il n'y a aucun contrôle possible sur le processus d'acquisition.

Si de nombreuses institutions, dans la quasi-totalité des pays, ont recours à cet outil, la valeur de ces portefeuilles n'est pas toujours claire, surtout lorsqu'ils s'appuient uniquement sur l'auto-évaluation, comme ceux qui demandent explicitement à l'individu de faire la liste de ses propres compétences au lieu de leur demander d'en fournir la preuve. Une amélioration des portefeuilles semble donc possible, et nécessaire pour les faire servir, d'une part, d'attestation d'activité et, d'autre part, de support à une analyse introspective et rétrospective des apprentissages effectués. Le portefeuille aurait aussi un rôle moindre en cas d'évaluation finale ponctuelle par examen, simulation ou observation. Dans ce cas en effet, le portefeuille servirait plutôt à orienter et à faire réfléchir le candidat, puisque la véritable évaluation des acquis serait faite le jour de l'évaluation finale.

Les méthodes d'évaluation pourraient être calibrées sur les méthodes d'évaluation utilisées dans le système formel. Un effort de communication sur le principe de l'évaluation par sondage est valable, même là où les acquis d'apprentissages non formels et informels sont reconnus.

Créer un métier d'évaluateur

Beaucoup de pays semblent avoir fait le choix de reconvertir d'anciens enseignants en évaluateurs. Dans le meilleur des cas, ces enseignants reçoivent une formation appropriée, mais ce n'est pas systématiquement le

cas, loin s'en faut. Être enseignant et évaluer des élèves par rapport à son propre cours ou programme n'implique pas nécessaires les mêmes compétences que évaluer des acquis d'apprentissages non formels et informels qui ont été acquis sur une période beaucoup plus longue et plus complexe.

Les jurys d'évaluation pourraient être composés d'enseignants de la matière à évaluer aussi bien que des professionnels du métier correspondant aux savoirs, savoir-faire et/ou compétences qui sont l'objet de l'évaluation. En revanche, on peut aussi concevoir de créer un métier d'évaluateur des acquis d'apprentissages non formels et informels.

Harmoniser les procédures de reconnaissance et l'offre d'apprentissages formels

Beaucoup de systèmes de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels, soit dans les textes soit dans les faits, visent à procurer des dispenses pour les individus désireux de revenir vers des apprentissages formels dans l'enseignement secondaire, dans l'enseignement supérieur ou pour des formations professionnelles sur le lieu de travail. Il y a des avantages, en termes de coûts moindres et de motivation renforcée pour les apprenants/candidats. Ces mesures ne sont véritablement convaincantes que si l'offre formelle de formation est organisée pour pouvoir proposer uniquement ce dont ont besoin les candidats à la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels. Organiser l'offre de formation, en modules par exemple, pour ne délivrer à l'individu que les apprentissages formels qui correspondent à des manques identifiés dans son parcours de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels devrait devenir une priorité pour les systèmes conçus pour utiliser cette reconnaissance pour raccourcir les apprentissages formels. Plus généralement, des parcours de formation flexibles et leur articulation explicite aux parcours de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels semblent une piste de travail intéressante.

Équité et égalité d'accès à la reconnaissance

On a dit que l'évaluation des acquis d'apprentissages non formels et informels ne devrait pas être traitée différemment de l'évaluation d'acquis d'apprentissages formels, qui se fait quasiment exclusivement par sondage. Accepter que les méthodes d'évaluation dans les parcours de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels ne soient ni plus, ni moins, exigeantes est un premier pas vers l'équité.

En cas de délivrance d'une certification, une option à considérer en urgence est de ne pas indiquer sur le document remis au nouveau titulaire que sa certification a été obtenue par la voie de la reconnaissance de ses acquis d'apprentissages non formels et informels. Dans le système formel lui-même, et depuis toujours, on n'indique jamais si la certification a été obtenue par contrôle continu ou examen final ou quelle est la part du travail personnel par rapport à l'examen final. Les diplômes et autres titres ne révèlent pas non plus le coefficient attribué par exemple à l'éventuel stage en entreprise. De nombreux pays, par souci de non discrimination et d'équité, ont ôté toute mention de ce type sur le titre ou parchemin.

Garder, à des fins de recherche et d'analyse, l'information sur le recours à un parcours de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels pour obtenir une certification ne constitue pas une entorse à cette règle. L'information ne doit pas être publique, même si le *curriculum vitae* des individus peut permettre de reconstituer l'information.

Promouvoir la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels

Bon nombre des options de politiques proposées dans ce chapitre vont naturellement contribuer à la promotion de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels. D'autres avancées peuvent aussi y contribuer.

Fournir un répertoire de certifications

Lorsque la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels peut mener à une certification, cette certification pourrait être inscrite au répertoire national des certifications s'il en existe. La création d'un tel répertoire serait particulièrement utile dans les pays où certaines certifications ne peuvent s'obtenir que par la voie de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels (Belgique-Flandre).

Dans les pays où la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels ne peut mener qu'à des certifications déjà inscrites au répertoire national de la certification, le répertoire pourrait être amendé pour contenir indiquer que cette certification peut être obtenue par la voie formelle ou par la voie de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels.

Établir des partenariats

L'établissement de partenariats est une voie aux ressources quasi illimitées lorsqu'il s'agit de promouvoir les échanges et la compréhension

mutuelle des questions et enjeux liés à la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels. Les partenariats entre une entreprise et l'État et/ou entre un secteur professionnel et l'État peuvent, par exemple, permettre de certifier des travailleurs de manière plus efficace lorsque la certification est une nécessité : par exemple, métier à risque nécessitant la maîtrise de techniques bien codifiées, professions réglementées.

Les partenariats entre fournisseurs d'apprentissages formels et centres de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels semblent utiles, afin que chaque institution comprenne les difficultés et objectifs de l'autre et qu'il y ait recherche commune de solutions.

Aller au-delà du discours

L'existence d'un discours officiel sur la valeur de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels, dans le cadre duquel des initiatives locales et/ou décentralisées puissent trouver leur place, est une condition essentielle de la prise de conscience du rôle potentiellement positif de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels. Toutefois, pour être crédible, un tel discours doit être accompagné d'actions cohérentes et de signaux clairs dans le sens de la promotion de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels. Cela peut passer par des financements ciblés – pas nécessairement en créant des financements nouveaux mais en réaffectant une partie des financements existants. Dans la même veine la fonction publique peut montrer la voie en recrutant sur la base de titres ou certifications obtenues par reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels.

Être à l'écoute des besoins du marché du travail

Il existe des secteurs du marché du travail où la demande de travailleurs possédant les savoirs, savoir-faire et compétences requis croît plus vite que l'offre, souvent parce que le système formel d'éducation et de formation n'est pas conçu pour être à ce point réactif. Dans ce cas, une approche verticale partant des besoins identifiés sur le marché du travail serait potentiellement précieuse. La Belgique (Flandre) a adopté cette approche. Elle permettrait en tout cas d'organiser au mieux l'offre de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels, et de certification par cette reconnaissance, en fonction des besoins du marché du travail. Elle permettrait en tout cas d'augmenter la visibilité de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels, par un apport immédiat dans des secteurs à goulet d'étranglement importants en matière de savoirs, savoir-faire et compétences.

Ceci peut très bien, du reste, s'organiser à l'aide de partenariats entre l'organisme certificateur et le recruteur final (employeur, université) qui décideraient en commun le processus de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels en vue d'accords de recrutement effectifs à la fin du processus.

Ceci prend tout son sens à l'échelon local (géographique ou entreprise). Une approche à l'échelon local permet en effet une meilleure connaissance des besoins du marché du travail et une meilleure connaissance des réserves potentielles d'emploi pour lesquelles une (re)certification pourrait être utile. Toutefois, les employeurs doivent être convaincus de considérer les certifications sur un pied d'égalité, quelle que soit la manière dont elles ont été obtenues.

Reconnaître une plus large gamme de compétences

Une des différences les plus flagrantes dans la comparaison des solutions adoptées par les pays est la prise en compte, ou non, de l'expérience générale en plus de l'expérience professionnelle. Certains pays ne considèrent que les acquis d'apprentissages non formels et informels d'origine professionnelle (Slovénie). D'autres reconnaissent en plus toutes les formes d'expérience (Espagne, Mexique, Norvège). Néanmoins, l'élargissement de la palette des acquis d'apprentissages non formels et informels devrait permettre d'attirer un plus grand nombre d'individus vers une formalisation et à terme une utilisation de leurs savoirs, savoir-faire et compétences.

Pérenniser les systèmes de reconnaissance

La plupart des systèmes de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels ne sont pas encore tout à fait viables, et donc pas pérennes. Ils reposent pratiquement tous sur la rareté des candidats et ne seraient sans doute pas en mesure de traiter une demande de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels soudainement en forte croissance, à l'exception notable de la Norvège. La viabilité du système de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels peut passer par la recherche d'une masse critique de candidats, de certifications à délivrer et/ou de personnels compétents, évaluateurs. Cela permettrait de réaliser des économies d'échelle et de garantir un retour minimum sur investissement en matière de technologie et d'outillages, parce que mettre en place un système pour la reconnaissance est onéreux. C'est une approche qui semble avoir été suivie en Belgique (Flandre) et au Canada.

Il peut se concevoir que tout ou partie du système de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels cesse de fonctionner.

Plusieurs pays mentionnent l'arrêt de certains programmes pilotes qui ne donnaient pas les résultats escomptés. Un examen soigneux de résultats décevants pourrait illuminer les obstacles et indiquer des mesures à prendre pour remédier aux dysfonctionnements.

Développer la collecte de données et les travaux de recherche

L'absence de données spécifiques, collectées à dessein, et de travaux de recherche appropriés est probablement la carence la plus nette en matière de compréhension et d'analyse des systèmes de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels dans tous les pays de l'étude. L'Islande semble faire exception puisque ce pays a mis en place un registre national où les candidats peuvent faire enregistrer des informations pertinentes aux parcours de reconnaissance qu'ils peuvent être amenés à faire. Ce faisant, l'Islande a créé du même coup une base de connaissances, à des fins de recherche, et un lieu d'enregistrement des résultats de la reconnaissance à l'attention des utilisateurs eux-mêmes. Plus généralement, la pérennité des systèmes de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels doit passer par la démonstration qu'ils sont utiles et/ou moins chers que des d'autres solutions. Des travaux de recherche, notamment sur la base de données collectées auprès des utilisateurs, sont donc nécessaires.

Tester les systèmes de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels sur le terrain mais sous forme de projets pilotes peut permettre d'aboutir à des conclusions vitales pour la survie future du système. De tels pilotes peuvent permettre de tester la pertinence de loi(s) à venir (Espagne). Ils renseignent sur les coûts réels, sur la viabilité du système, sur l'attrait qu'il exerce sur les utilisateurs potentiels (candidats, employeurs, recruteurs), sur les performances des utilisateurs individuels et sur l'utilité pour les employeurs.

Un programme pilote devrait se concevoir de pair avec une évaluation. Celle-ci doit être avoir lieu pendant le déroulement du programme pour le modifier éventuellement en temps réel. Une évaluation peut en plus être organisée *a posteriori*, pour une évaluation sereine, parce qu'effectuée avec du recul, de l'ensemble des performances du système. Cela nécessite de définir *ex ante* les critères qui vont permettre d'évaluer le système et il est indispensable d'identifier les objectifs à atteindre. À présent, la plupart des observateurs et décideurs ne savent pas dire sur quoi ils se fondent pour décider si le système en place est une réussite ou un échec.

Collecter plus de données et de meilleures données (longitudinales) à des fins d'études d'impact

Le manque de données quantitatives est attesté dans tous les pays. Il existe bien des exemples de base de données locales – centres d'évaluation, bureaux d'accueil, entreprises – mais, à de rares exceptions près, la collecte de données représentatives à grande échelle n'existe pas. Construire une base de données décrivant les individus qui passent par un parcours de reconnaissance des apprentissages non formels et informels, avec l'observation de ceux qui ont échoué, de ceux qui ont réussi et de ceux qui ont renoncé ou n'y ont jamais pensé pourrait, si une dimension longitudinale est aussi introduite, permettre qu'une analyse détaillée soit menée à bien.

Concrètement, des enquêtes auprès des utilisateurs peuvent permettre de connaître leurs besoins et de s'éloigner de l'approche uniquement pilotée par l'offre de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels que l'on rencontre dans de nombreux pays. Pratiquement, cela veut dire aussi faire des recherches pour identifier les groupes de la population potentiellement intéressés par la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels : population peu certifiées de droit mais qualifiées de fait, individus prêts pour la reconnaissance du fait de leurs excellentes habitudes de documentation de leurs activités d'apprentissages et/ou de leurs périodes d'emploi. En résumé, il s'agirait d'identifier les réserves de capital humain existantes mais non visibles parce que non encore reconnues.

En présence de données de ce type, les critères d'éligibilité pour entamer un parcours de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels pourraient être grandement raffinés et améliorés. Ces critères sont actuellement plus que décevants puisqu'ils reposent quasiment toujours sur un nombre d'années passées dans un secteur d'activité donné, alors même que la notion d'acquis d'apprentissages vise à s'affranchir du processus d'apprentissage pour ne regarder que ce que les individus savent et savent faire.

La collecte de données peut aussi être l'occasion d'harmoniser la collecte internationale mais aussi, dans les pays fédéraux ou à gouvernance fortement décentralisée, la collecte au niveau national, par opposition au local, voire micro-local. Mettre l'accent sur la recherche pourra aussi permettre de sortir la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels de son relatif isolement dans les pratiques de l'éducation et de la formation formelle et dans celui de l'emploi et de l'utilisation des ressources humaines. Toutefois, des programmes de recherche vont nécessiter l'harmonisation du vocabulaire et des concepts

sous-jacents – on ne peut collecter des données quantitatives que sur des objets clairement définis.

Identifier les coûts et les bénéfices de la reconnaissance

Si la mise en place de systèmes de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels donne lieu à des bénéfices évidents, elle comporte aussi des coûts économiques. Deux modèles ont été développés (West, 2007 ; Werquin, 2007). Ils ne visent qu'à poser les grandeurs intéressantes, et les relations qui les unissent le cas échéant, qui sont à prendre en considération dans la décision de mettre en place la reconnaissance et de la proposer à des candidats. Le premier modèle analyse en termes de coûts et de bénéfices la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels. Le second analyse les coûts comparés de la reconnaissance et de la formation, qui est l'alternative la plus naturelle à la reconnaissance dans le domaine du capital humain.

Dans les deux modèles, le postulat de départ est que la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels est toujours souhaitable. C'est le degré de formalisation du parcours qui va mener à cette reconnaissance par la société qui est examiné dans les deux modèles. La variable d'intérêt est bien le coût de la reconnaissance mais c'est son degré de formalisation qui fait varier le coût. Il est supposé d'autant plus élevé que la formalisation du parcours de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels est élevée.

L'hypothèse fondamentale ici est que la formalisation du parcours de reconnaissance augmente les bénéfices retirés des apprentissages. En cas de certification par exemple, un sceau ou un cachet reconnu est apposé sur le document remis au lauréat. Il y a aussi en général des mesures d'assurance qualité associées à un parcours de reconnaissance très formel. La formalisation permet aux utilisateurs externes qui valorisent les apprentissages d'avoir pleine confiance dans le processus de reconnaissance puisque le sceau ou le cachet apposé sur le certificat garantit la qualité. Un employeur peut donc organiser son recrutement de manière plus économique puisqu'il n'a pas à évaluer lui-même tous les candidats pour les savoirs, savoir-faire et/ou compétences correspondant à ces acquis reconnus.

Plus les acquis sont valorisés par les utilisateurs externes, plus les bénéfices de la formalisation sont importants. Mais, la formalisation elle-même engendre des coûts. Ils s'ajoutent aux coûts des apprentissages et peuvent par exemple provenir de l'évaluation, de l'assurance qualité et éventuellement de la certification (production de documents).

Pour les acquis d'apprentissages qui ont une valeur d'échange élevée, les bénéfices augmentent plus vite que les coûts. Il est vraisemblable que les professions réglementées nécessitent des acquis d'apprentissages à forte valeur d'échange, avec certification obligatoire. Pour les acquis d'apprentissages qui ont une faible valeur d'échange la formalisation pourrait bien engendrer des coûts supérieurs aux bénéfices. Pour les individus qui seraient intéressés par des apprentissages ayant une faible valeur d'échange et qu'ils entreprendraient par manque d'information ou parce que cela correspond à leur violon d'Ingres, proposer un parcours de reconnaissance formalisé n'aurait pas forcément beaucoup de sens. Entre ces deux cas, les acquis d'apprentissages n'offrent des bénéfices nets que si le parcours de reconnaissance n'est pas formalisé.

La valeur d'échange des acquis d'apprentissages non formels et informels est la question fondamentale. Si cette valeur est élevée, alors les acquis d'apprentissages non formels et informels procurent vraisemblablement des bénéfices et encore plus si le parcours de reconnaissance est formalisé jusqu'à la certification. Dans le cas inverse, les acquis d'apprentissages non formels et informels offrent aussi des bénéfices mais le processus de reconnaissance ne gagne rien à être formalisé ; la certification n'apporterait pas grand-chose sur le marché du travail.

La décision de promouvoir ou d'entreprendre une démarche de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels ne doit pas dépendre uniquement d'une analyse en termes de coûts et de bénéfices. Les bénéfices de la formalisation (certification) ne peuvent tous se mesurer en termes monétaires – il existe de nombreux bénéfices potentiels non monétaires. Tous les coûts ne sont pas forcément financiers non plus (coûts d'opportunité, barrières psychologiques pour s'engager). Toutefois, cette approche peut aider à définir les groupes de la population à cibler en priorité. Une leçon potentielle de cet exercice est clairement que la difficulté réside dans le degré de formalisation du processus de reconnaissance qu'il faut choisir. Ce choix est probablement à moduler en fonction des objectifs du candidat ; ils doivent donc être correctement identifiés et interprétés.

Le deuxième modèle contraste les alternatives de la formation et les apprentissages formels avec la reconnaissance. La variable d'intérêt est le coût additionnel, ou coût marginal[2], de chaque nouveau candidat à la reconnaissance ou de chaque nouveau formé. Le coût marginal de la formation décroît avec le nombre d'individus qui s'engagent dans la formation : ajouter un individu dans une formation existante est de moins en moins cher en raison des coûts fixes qui sont supportés à la mise en place du programme. Les formations rôdées, toutes choses égales par ailleurs, sont de moins en moins chères à l'usage.[3]

En revanche, le coût marginal de la reconnaissance est globalement croissant : les premiers individus à se présenter pour la reconnaissance de leurs acquis d'apprentissages non formels et informels sont généralement moins coûteux à traiter, à l'exception des tout premiers. Il y a plusieurs explications possibles. Par exemple, les premiers candidats peuvent être mieux informés, plus motivés ou avoir davantage conscience de leurs acquis d'apprentissages. Lorsque la masse critique est atteinte et/ou que le système est rôdé et opérationnel, le coût marginal commence à décroître – du moins jusqu'au moment où il devient de plus en plus difficile de trouver des candidats qui aient suffisamment d'acquis ; ou qu'il faille faire un travail d'accompagnement important, chronophage et donc coûteux en termes de personnel.[4]

La pratique des pays, qui consiste à appliquer des critères d'éligibilité à une procédure de reconnaissance, indique bien que les coûts sont susceptibles d'être plus élevés pour certains candidats que pour d'autres. En fait, si la justification principale du maintien de tels critères est le désir de réduire les coûts au maximum, c'est un moyen d'évaluer la validité des critères actuellement utilisés. L'utilisation d'informations sur les coûts relatifs pour différents types d'individus pourrait aussi rendre plus facile le ciblage des individus pour lesquels la reconnaissance offrirait le plus grand bénéfice net.

L'hypothèse, rencontrée dans absolument tous les pays couverts par l'étude, est que le coût de la reconnaissance est inférieur au coût de la formation pour un individu donné. Toutefois, cette hypothèse n'est vérifiée que si les individus sont encore assez faciles à traiter par une approche en termes de reconnaissance. S'il devient trop difficile d'extraire des candidats des informations utilisables sur la nature de leurs acquis pour un coût raisonnable – soit qu'ils ne puissent pas les verbaliser soit qu'ils ne puissent pas les prouver – la formation est une alternative plus crédible. Par ailleurs, les candidats faciles à traiter vont probablement se présenter plus vite que ceux plus difficiles à traiter, qui sont fatalement plus hésitants et moins convaincus de la qualité de leurs acquis d'apprentissages non formels et informels.

Les coûts réels doivent inclure les coûts pour l'institution et pas seulement les coûts pour le candidat. Il y a par exemple le temps passé avec le candidat pour l'aider dans sa démarche, dans la compréhension de ce qu'est une démarche de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels, dans la constitution d'un portefeuille de compétences. Outre le temps, qui représente un coût, une véritable comparaison devrait inclure tous les coûts, y compris ceux couverts par les subventions (financières ou en nature, comme l'utilisation des locaux).

La nature des coûts de la reconnaissance

Les coûts de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels comportent trois éléments qui sont intrinsèquement liés. *Premièrement*, il y a le coût du processus de reconnaissance d'un individu depuis l'entrée en reconnaissance jusqu'à la fin. *Deuxièmement*, il y a les financeurs, c'est-à-dire ceux qui prennent en charge tout ou partie du coût de la reconnaissance. *Troisièmement*, il y a les droits d'inscription, c'est-à-dire la fraction du coût supporté par l'individu – définitivement, s'il n'est pas sponsorisé, ou temporairement si un employeur, ou les services publics de l'emploi par exemple, remboursent ces droits. Certains pays exigent le paiement de droits d'inscription ; d'autres estiment que la reconnaissance des acquis des apprentissages non formels et informels doit être gratuite.

Le coût du processus de reconnaissance lui-même est composé de coûts uniques, fixes et variables dans des proportions différentes selon les pays. Sans ordre précis, ces coûts concernent :

- la recherche et développement et le pilotage ;
- la formation des professionnels (évaluateurs) ;
- la mise en route du système ;
- l'information et l'orientation (documentation) ;
- l'administration du système (infrastructure) ;
- la gestion du système (assurance qualité) ;
- l'évaluation des candidats ;
- la formalisation (dont la certification est la version la plus aboutie) ;
- le contrôle et l'évaluation (statistiques, données) ;
- les incitations à l'attention des participants et des utilisateurs (congé de formation, bourses, prêts, allocations, formation complémentaire) ;
- le cout de la formation complémentaire lorsque elle est requise.

En même temps, les pays auront aussi à considérer les risques associés à l'établissement d'un système de reconnaissance s'ils ne peuvent pas garantir des pratiques de reconnaissance de la plus haute qualité et cohérence. Un système de reconnaissance de qualité médiocre pourrait créer de faux espoirs et fournir des informations erronées à la fois aux individus qui recherchent une reconnaissance et aux employeurs, et pourraient même engendrer des coûts économiques importants pour toute les parties, sans

générer les bénéfices attendus. Au total, c'est le contexte et le degré de formalisation choisis pour la parcours de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels qui donnent le coût total.

Notes

1. Les conventions de l'UNESCO sur la reconnaissance des qualifications sont des accords légaux entre pays qui acceptant de reconnaître les qualifications académiques d'autres pays ayant ratifié l'accord. Il existe actuellement sept conventions (voir www.unesco.org).
2. Le coût moyen est une variable intéressante aussi mais, dans la mesure où des systèmes de reconnaissance et de formation sont déjà en place, le coût additionnel de chaque nouvel arrivant est une variable plus déterminante pour prendre la décision de l'envoyer dans un parcours de reconnaissance ou en formation.
3. Certes, il arrive des moments où le nombre de demandeurs de formation est tel qu'il faut ouvrir une autre classe, recruter un nouveau formateur, acheter du matériel pédagogique.
4. Ceci est attesté dans de nombreux pays : les praticiens de la reconnaissance décrivent tous la difficulté qu'ils ont à faire accepter aux candidats qu'ils ont des savoirs, savoir-faire et/ou compétences et que ceux-ci ont de la valeur ; et ceci d'autant plus que les candidats sont de bas niveau de certification et/ou ont été éloignés longtemps des canaux traditionnels de l'apprentissage.

Références

Cedefop (2004), *Lifelong Learning : Citizens' View in Close-Up*, Findings from the Eurobarometer, Cedefop.

OCDE (2003), *Au-delà du discours : politiques et pratiques de formation des adultes,* OCDE, Paris.

OCDE (2005a), *L'évaluation formative : pour un meilleur apprentissage dans les classes secondaires*, OCDE, Paris.

OCDE (2005b), *Promouvoir la formation des adultes,* OCDE, Paris.

OCDE (2007a), *Systèmes de certification : des passerelles pour apprendre à tout âge,* OCDE, Paris.

OCDE (2007b), « La certification pour apprendre à tout âge », *OCDE synthèses*, avril, OCDE, Paris.

Werquin, P. (2007), « Moving Mountains: Will Qualifications Systems Promote Lifelong Learning? », *European Journal of Education.* Vol. 42, Issue 4, Blackwell Publishing, pp. 459-484.

West, J. (2007), « Recognition of Non Formal and Informal Learning: The Case Against », étude préparée pour la réunion du Groupe d'experts de l'OCDE, Vienne, 2-3 octobre 2007.

ÉDITIONS OCDE, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16
IMPRIMÉ EN FRANCE
(91 2009 09 2 P) ISBN 978-92-64-06386-0 – n° 57306 2010