

Sans reconnaissance, la validation des acquis des apprentissages non formels et informels n'est rien

Patrick Werquin

▶ **To cite this version:**

Patrick Werquin. Sans reconnaissance, la validation des acquis des apprentissages non formels et informels n'est rien. Éducation permanente, 2014, Éducation non formelle et apprentissages tout au long de la vie, n° 199, pp. 49-60. hal-02290541

HAL Id: hal-02290541
https://cnam.hal.science/hal-02290541

Submitted on 17 Sep 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

PATRICK WERQUIN

Sans reconnaissance, la validation des acquis des apprentissages non formels et informels n'est rien

Tous les individus apprennent partout et tout le temps. Le constat n'est plus original, et la possibilité pour tout individu d'accumuler des compétences tout au long de sa vie, au-delà des apprentissages organisés dans un contexte formel, semble faire consensus. Le véritable débat porte plutôt sur la valeur des acquis[1] relevant d'apprentissages[2] dits « non formels » et « informels »[3], et sur la reconnaissance dans et par la société, notamment sur le marché du travail, de ce qui est délivré aux lauréats suite à un processus de validation.

Des enjeux identiques, des solutions différentes

De nombreux pays observent avec attention les développements récents en matière de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels. Certains franchissent le pas et mettent en place un ensemble cohérent de pratiques afin que les acquis d'apprentissages effectués hors du cadre formel puissent être évalués, validés et reconnus. A l'exception de la France, qui s'appuie sur une histoire déjà ancienne[4], la plupart de ces initiatives sont récentes. Elles se nomment

PATRICK WERQUIN, consultant, professeur associé au Conservatoire national des arts et métiers (patrick.werquin@cnam.fr).

L'auteur remercie Anne-Marie Charraud et Vincent Merle pour avoir partagé sans retenue leur longue expérience. Cette contribution emprunte à des travaux menés dans le cadre de l'OCDE (Werquin, 2007*a,b*, 2008, 2010*a,b*), et à un travail de terrain en Asie du Sud-Est, en Amérique latine, en Afrique et en Haïti depuis 2010.

1. Les termes « compétences » et « acquis d'apprentissages » seront ici pris comme synonymes, même si la notion d'acquis recouvre un spectre sans doute plus large que les savoirs, savoir-faire et attitudes au sens habituel du terme (Werquin, 2012*a*).
2. Utilisé ici comme substantif du verbe apprendre, le terme « apprentissage » correspond en tous points au terme anglais *learning*. L'usage du pluriel (apprentissages) permet de signaler qu'apprendre est un processus multidimensionnel, mais aussi de minimiser le risque de confusion avec l'apprentissage en alternance.
3. Pour une définition des apprentissages formels, non formels et informels, voir Cedefop (2008) et Werquin (2007*b*, 2012*a*).
4. Loi de 1934 pour les ingénieurs non certifiés, validation des acquis professionnels et personnels de 1984 (VAPP85), validation des acquis professionnels de 1992 (VAP), validation des acquis de l'expérience de 2002 (VAE).

le plus souvent « reconnaissance des apprentissages antérieurs » *(Recognition of Prior Learning, RPL),* mais aussi « accréditation des apprentissages antérieurs » *(Accreditation of Prior Learning, APL),* « évaluation et reconnaissance des apprentissages antérieurs » *(Prior Learning Assessment and Recognition, PLAR),* ou encore « reconnaissance des compétences acquises » (RCA)[5].

Les formules RPL et PLAR semblent relever du pléonasme dès lors qu'il n'est guère possible de reconnaître des apprentissages futurs. Elles concernent le positionnement du candidat avant qu'il entre dans une formation formelle, pour lui éviter d'avoir à acquérir des compétences qu'il possède déjà. La formule APL est maladroite, puisque le terme « accréditation » est plutôt réservé aux institutions. Ces trois formules sont en outre insatisfaisantes car elles visent à évaluer des apprentissages, en faisant comme si apprendre garantissait la réussite à l'évaluation. Or ce qui compte, c'est ce que le candidat connaît et ce qu'il sait faire – et à quel niveau de performance –, indépendamment de la manière dont il a acquis ces compétences. La quatrième formule (RCA) est plus satisfaisante, même si elle englobe les compétences acquises dans un cadre formel. L'hypothèse est que les acquis d'apprentissages formels sont déjà reconnus. Enfin, comme la suite va le démontrer, valider n'est pas suffisant. La formulation la plus satisfaisante pour ce que les Français appellent partiellement à tort validation des acquis de l'expérience est donc « reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels ».

Lors d'une évaluation, il n'est ni possible ni souhaitable de distinguer les acquis selon le contexte de leur acquisition. Le candidat apporte toute son expérience, et c'est ce qui distingue fondamentalement la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels d'une évaluation en fin de programme formel, où les participants ne sont évalués que par rapport à ce qui a été enseigné, à quelques compétences génériques près (expression orale ou écrite, par exemple, selon les cas). Ce qui pousse à se centrer sur les apprentissages non formels et informels, c'est que leur reconnaissance concerne généralement une population adulte et qu'il est facile d'identifier la période de vie correspondant à des apprentissages non formels et informels. Pour les jeunes scolarisés, qui apprennent donc dans tous les contextes simultanément, cette distinction n'a aucun sens.

Enfin, cela tendrait à montrer que l'approche par la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels n'est valide que pour les individus sortis une première fois du système initial d'éducation et de formation. Partout dans le monde, les pratiques tendent à soutenir cette thèse. La question n'est pas traitée ici mais il est clair que la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et

5. Les pays les plus avancés sont, à des degrés divers et pour des raisons différentes : l'Afrique du Sud, l'Australie, le Canada, le Danemark, la France, l'Irlande, la Norvège, les Pays-Bas et le Portugal. Plusieurs autres pays ont un ensemble cohérent de pratiques convaincantes, voire un système de reconnaissance : Belgique (communauté flamande), Chili, Espagne, Italie... Beaucoup en parlent, mais l'inertie semble importante : Bénin, Ghana, Haïti, Macédoine...

informels aurait du sens également pour les jeunes, notamment ceux qui sortent prématurément de l'école, avant les premiers paliers de certification.

Les objectifs des pays engagés dans la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels sont multiples. Certains cherchent des solutions aux crises économiques qui se succèdent en augmentant le nombre de personnes dotées d'une certification[6] parmi la population en âge de travailler. D'autres cherchent des solutions souvent financières aux difficultés de leur système, notamment en matière de formation professionnelle initiale et continue. Certains enfin travaillent à rendre plus équitable leur système d'éducation et de formation.

Ces objectifs ne sont pas exclusifs et tous relèvent du domaine du possible.

Validation et reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels : chaque mot compte

Sans définir ici précisément chacun des termes, l'attention se porte sur ceux dont on peut penser qu'ils ne sont pas consensuels, ou qui semblent mal compris, si l'on s'en tient à la littérature et à l'observation des pratiques des décideurs.

La validation est un acte technique

La validation est un acte technique ; l'évaluation en constitue le cœur. Elle survient lorsqu'un évaluateur, ou un groupe d'évaluateurs, examine les éléments apportés par un candidat à la reconnaissance de ses acquis, à l'issue d'une période d'apprentissage, qui peut résulter d'une démarche personnelle consciente (apprentissages non formels) ou d'une expérience qui lui confère des acquis presque à son insu (apprentissages informels). L'existence d'acquis d'apprentissages autres que formels peut d'ailleurs rendre difficile la tâche des praticiens auprès des candidats potentiels : il est souvent difficile de convaincre une personne qu'elle a des compétences, surtout lorsqu'elle ne dispose pas d'un bon niveau de certification.

La reconnaissance est sociétale

La reconnaissance survient lorsque la validation accordée à un lauréat à l'issue du processus d'évaluation est acceptée socialement (par la famille, l'employeur, les pairs) comme une preuve indiscutable de compétence(s).

6. Outre le fait qu'il est plus cohérent avec les outils modernes (cadre de certifications par exemple), le mot certification est plus neutre et moins chargé que celui de diplôme, auquel il est préféré ici (on parle de course au diplôme, de l'inutilité du diplôme, alors même que la France manque de diplômés). La certification est prise ici comme reflet clinique de la compétence alors que le diplôme est souvent utilisé pour marquer un statut social.

Bien que l'on parle souvent, notamment en anglais, d'apprentissages antérieurs, ce sont bien les acquis *(learning outcomes)* qui sont évalués, et peuvent être validés. Il se peut que les apprentissages ne mènent pas à des acquis suffisants pour délivrer une exemption, des crédits ou une certification, même partielle. Dans certains cas, les apprentissages ont donné lieu à des acquis tellement insuffisants qu'une procédure d'évaluation serait vouée à l'échec. Les pays se protègent contre ce genre de problème en instaurant une règle d'éligibilité. En France, par exemple, il faut avoir exercé durant trois ans dans un domaine pertinent pour prétendre être candidat. Ainsi formulée, cette approche de l'éligibilité n'est toutefois pas satisfaisante car elle est contraire à l'idée même de la VAE (en théorie, les candidats ne devraient pas avoir à justifier de la manière dont leurs compétences ont été acquises), mais c'est sans doute la méthode la moins coûteuse. Une préévaluation aurait permis de véritable(s) changement(s) de carrière à des individus ayant des acquis dans un domaine différent de celui de leur activité visible.

La question est moins de savoir si l'on valide ou si l'on reconnaît les acquis d'apprentissages non formels et informels (les deux termes se valent dans ce cas) que de savoir si ce que l'on attribue (les résultats) à ceux qui réussissent au processus d'évaluation et de validation jouit d'une quelconque reconnaissance. Tout l'enjeu de la validation des acquis d'apprentissages non formels et informels est là.

L'importance de la reconnaissance sociétale des certifications n'est pas un problème spécifique à la validation des acquis d'apprentissages non formels et informels. Dans certains pays, les certifications délivrées par le ministère de l'Education et/ou de la Formation professionnelle ne sont pas reconnues par les employeurs, par exemple lorsque le processus d'évaluation n'est pas de qualité, ou lorsqu'il n'est pas cohérent avec les attentes du marché du travail. Le simple fait que les certificats délivrés par certaines grandes entreprises internationales, en informatique par exemple, aient plus de valeur que des certifications inscrites au cadre national des certifications invite à réfléchir à ce qui crée la confiance parmi les recruteurs. La connaissance du contenu en compétences de ces certificats y est certainement pour quelque chose.

Enfin, le terme « objectif » est, lui aussi, polysémique, au point qu'une grande confusion pèse sur ce que peut permettre la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels *(cf. tableau 1)*.

Deux domaines d'application : le marché du travail et le système formel des apprentissages tout au long de la vie

Les acquis d'apprentissages non formels et informels peuvent avoir de la valeur dans le système formel des apprentissages tout au long de la vie. S'ils sont

reconnus, ils peuvent inciter les individus à reprendre des apprentissages formels. Ils peuvent, par exemple, motiver les individus à qui l'on aurait reconnu tout ou partie de leurs acquis à entrer dans une formation certifiante puisqu'ils n'auraient pas à recommencer depuis le début du programme.

Ils ont en outre une valeur potentielle sur le marché du travail. Une plus grande visibilité des compétences, indépendamment de la manière dont elles ont été acquises, peut en effet aider à fluidifier le fonctionnement du marché du travail et à le rendre plus efficace. Les individus qui offrent leur travail sont mieux à même de candidater pour des emplois adaptés et de monnayer leurs compétences si elles ont donné lieu à une certification. Mieux informés, les employeurs verraient leurs procédures de recrutement facilitées. Des démarches de reconnaissance des acquis, en interne dans l'entreprise, pourraient aussi favoriser la réorganisation du travail pour tendre vers un meilleur appariement entre le poste de travail et les compétences de l'individu qui l'occupe.

Une meilleure visibilité des compétences des individus pourrait aussi aider à organiser les périodes d'apprentissages formels dans le cadre de la formation continue des salariés, par exemple. L'offre de formation est plus facile à justifier et à organiser lorsque la nature de la demande est connue. Enfin, l'accès à certaines professions est réglementé et requiert l'obtention d'une certification, qui peut typiquement être l'objectif final d'un processus de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels (même si peu de pays ont atteint ce stade de certification directe sans une formation formelle complémentaire et obligatoire[7]).

Cette double fonctionnalité – le fait que les résultats (exemption, crédits ou certification) de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels puissent avoir cours à la fois dans le système formel d'apprentissages tout au long de la vie et sur le marché du travail – fait de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels un outil intéressant.

Un public cible : les individus dotés de compétences n'ayant pas encore fait l'objet d'une certification

Il semble que le seul public dont la situation puisse être significativement améliorée par la reconnaissance de ses acquis d'apprentissages non formels et informels soit celui constitué des individus ayant acquis des compétences qui ne sont pas [encore] matérialisées par une certification reconnue. En d'autres termes, les individus pour lesquels une certification reconnue a déjà sanctionné les apprentissages (dans le système formel typiquement) n'entrent pas dans la cible, à moins qu'ils n'aient investi un nouveau champ de compétences, différent de celui correspondant à la certification qu'ils ont déjà.

7. Un peu comme ce que proposait la VAP en 1992.

Le point le moins consensuel concerne les individus qui n'ont aucune compétence. Pour eux, il semble tout de même assez clair que l'alternative la plus crédible à la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels reste la formation.

Incidemment, cela pose clairement la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels comme un complément – et non pas comme un concurrent ou un substitut – à la formation. De nouvelles perspectives s'ouvrent alors en matière d'intervention publique et de communication avec les parties prenantes, souvent réticentes à l'endroit de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels du fait d'un supposé conflit d'intérêt entre les deux approches alors qu'elles sont fondamentalement complémentaires.

De l'exemption à la certification

Les options possibles pour valider les acquis des candidats qui satisfont aux référentiels d'évaluation sont multiples et varient selon les pratiques. Certains pays, dont la France, peuvent attribuer la certification complète sur la seule base de l'évaluation. Il y a ensuite toute une panoplie de résultats possibles : la certification partielle ; l'attribution de crédits pour l'obtention d'une certification ; la délivrance d'un certificat de compétence(s) à valeur sur le marché du travail (voire dans une branche professionnelle seulement) ; l'exemption de tout ou partie d'un programme ou d'un cursus dans le système formel d'éducation et de formation ; l'exemption de prérequis académiques pour entrer dans un cursus d'éducation et/ou de formation...

Cette liste permet de mesurer à quel point la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels est un outil puissant de la politique publique : elle offre un continuum de solutions aux décideurs, en fonction des objectifs recherchés. Pour ne prendre qu'un exemple, la délivrance d'un certificat de compétences à valeur sur le seul marché du travail – à distinguer d'une certification, qui a cours aussi dans le système éducatif – peut permettre de générer des opportunités d'emploi pour les lauréats[8]. L'intérêt est que l'évaluation peut être plus directe, plus technique, plus courte, moins chère, et qu'elle peut ne pas impliquer le monde de l'éducation. L'inconvénient, de nouveau, est que le certificat attribué n'a cours que sur le marché du travail, moyennant le plus souvent des accords spécifiques avec les organisations d'employeurs.

8. C'est le cas, par exemple, en Belgique, au Chili et en Slovénie.

Un gain de temps par rapport aux apprentissages formels

La prise en compte de tout ce que les candidats savent déjà, et/ou savent déjà faire, contient implicitement la notion de gain de temps. Toutes les compétences déjà maîtrisées sont directement prises en compte dans le processus d'évaluation, dans la mesure où elles sont pertinentes pour les résultats visés. Elles ne nécessitent aucun temps de formation et n'engendrent donc aucun coût direct.

Cet argument économique touche à la fois les candidats et les institutions qui les financent ; les entreprises ou le service public de l'emploi, par exemple. Certes, la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels n'est pas gratuite, mais elle est moins onéreuse que la formation formelle. Dans de nombreux pays, les promoteurs de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels ont d'ailleurs sans doute commis l'erreur de faire croire aux décideurs que la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels est bon marché, voire gratuite. Or, les candidats qui réussissent le mieux sont ceux qui bénéficient d'un accompagnement (Recotillet et Werquin, 2009), et cet accompagnement a un coût.

Equité pour les individus, visibilité des compétences et motivation à apprendre

Les objectifs sont enfin des leviers par lesquels la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels peut permettre d'atteindre les objectifs assignés. Le premier levier est celui de l'équité. Au moment où le fait de détenir une certification semble une composante essentielle de l'employabilité, il devient difficile d'en interdire l'accès à ceux qui ne sont pas allés à l'école, ou qui y sont trop peu restés. Au moment où les cadres de certifications, nationaux et internationaux[9], sont au centre de la la politique d'éducation et de formation, il devient essentiel de créer une nouvelle voie vers la certification. S'il ne fallait retenir qu'un objectif pour la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels, c'est bien la possibilité d'offrir à ceux qui ont été victimes d'une situation socio-économique défavorable, ou pour lesquels le système scolaire s'est révélé inadapté, une seconde chance d'obtenir une certification.

Le deuxième levier est celui de la visibilité des compétences. Dans un système idéal, les compétences de tous les individus – surtout les actifs (occupés ou chômeurs) – seraient rendues visibles par une ou plusieurs certifications. De nouveau, dans ce modèle, loin du positionnement social que confère le diplôme, on se limite à la description de ce que les gens qui sont intéressés à travailler savent et savent faire, à quel niveau et dans quel contexte.

9. Comme le Cadre européen des certifications *(EQF, European Qualifications Framework).*

Types d'objectifs	Questionnement	Niveaux	Avantages	Concrètement
Domaines d'application.	Pour quoi ?	Macro	Double fonctionnalité, double cours.	Marché du travail (employabilité). Système des apprentissages tout au long de la vie (reprise d'études).
Public cible.	Pour qui ?	Micro	Identification aisée. Forte valeur ajoutée.	Individus compétents non certifiés.
Résultats du processus de validation. Support de la validation.	Quoi ?	Stratégiques.	Continuum de possibilités.	Certification complète. Certification partielle. Crédit(s) pour une certification. Certificat de compétences. Exemptions multiples.
Justification.	Pourquoi ?	Spécifiques.	Réduction de la durée de certification. Réduction du coût de la certification.	Réduction des coûts directs pour les individus et les entreprises. Réduction de coûts d'opportunité pour les individus.
Leviers.	Comment ?	Politiques.	Justice sociale.	Justice sociale. Equité (nouvelle voie vers la certification). Visibilité des compétences. Motivation.

Tableau 1. Objectifs de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels. Essai de synthèse.

Le troisième levier est celui de la motivation des individus à apprendre, à investir dans l'acquisition de compétences, voire à reprendre des études. Hormis le fait qu'un système plus équitable et où les compétences sont (plus) visibles peut générer un intérêt pour les apprentissages, l'approche par reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels met au centre du processus ce

que les individus savent et savent faire ; ce qui est valorisant, et donc motivant. Cette approche, plus positive, représente un virage complet par rapport à ce qui se pratique d'ordinaire dans le système initial d'éducation et de formation dans de nombreux pays, où l'on commence par identifier les lacunes des élèves et des étudiants.

Les conditions nécessaires à la reconnaissance

L'argument de justice sociale évoqué plus haut est convaincant, en particulier si l'on accepte l'idée que le talent est uniformément reparti dans toutes les couches sociales de la population. Comme la reproduction sociale reste un phénomène très présent, notamment en France (OCDE, 2014), la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels pourrait servir les individus qui n'ont pas eu accès aux apprentissages formels. 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 documents ayant une valeur avérée sur le marché du travail. Un argument essentiel place la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels en position d'unique recours pour les individus compétents sans certifications : les individus de bas niveau de certification, parce qu'ils ont échoué par le passé, à l'école notamment, ne sont pas en demande de période d'éducation ou de formation qui, pour eux, ne ferait que reproduire un schéma qui les a conduits à l'échec. En revanche, ils sont demandeurs de certification, sans doute parce qu'ils réalisent que c'est une condition du succès, pour obtenir un emploi par exemple.

Atteindre les objectifs détaillés plus haut exige que ce qui a été délivré au lauréat du processus de validation soit reconnu, à tout le moins là ou le lauréat compte l'utiliser. De ce point de vue, le travail de terrain révèle une difficulté majeure : la reconnaissance des résultats de la validation est loin d'être acquise. Si la reconnaissance des résultats de la validation des acquis d'apprentissages non formels et informels semble être une nécessité, elle impose que soient remplies plusieurs conditions.

Expliquer mieux, communiquer plus

A lire les arguments des détracteurs, on est en droit de penser qu'une meilleure communication permettrait de corriger pour partie le point de vue de ceux, nombreux, qui pensent que reconnaître les acquis d'apprentissages non formels et informels revient à « donner des diplômes à tout le monde », ou à court-circuiter les systèmes formels d'éducation et de formation.

Veiller à la qualité de l'évaluation

S'il convient de ne pas transiger sur la qualité de l'évaluation, il ne faut pas pour autant demander plus aux candidats à la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels qu'aux candidats du système formel d'éducation et de formation. Les référentiels d'évaluation doivent avoir été établis et acceptés par le plus grand nombre. Si les candidats peuvent être évalués de différentes manières, ils doivent toujours l'être par rapport aux mêmes référentiels, ceux utilisés dans le système formel d'éducation et de formation typiquement. Cela peut parfois rendre le message malaisé à faire passer.

Adapter le niveau de formalisation de la validation aux objectifs du candidat

La question de la qualité est plus compliquée qu'il n'y paraît car il existe un continuum d'objectifs chez les individus. Pour ceux qui souhaitent occuper une profession réglementée, l'hésitation n'est pas permise : le processus d'évaluation et de validation doit être très formel, engendrer la confiance des acteurs (au premier rang desquels les employeurs) et aller jusqu'à la certification complète. A l'inverse, les candidats ayant des projets moins établis s'en tiennent souvent à une démarche de bilan ; le niveau de formalisation du processus de validation peut alors être moins formalisé.

Tous les apprentissages doivent être reconnus, c'est le niveau de formalisation du processus d'évaluation qui doit être adapté. L'argument n'est pas simple car il revient à dire que l'adjectif formel s'applique à la fois au contexte des apprentissages et au processus de validation des acquis : il existe des processus plus ou moins formels de validation d'acquis d'apprentissages eux aussi plus ou moins formels. Là encore, une bonne communication s'impose. Les décideurs et les parties prenantes doivent prendre la mesure de la flexibilité de l'outil. Les enjeux sont de taille car il en va du coût de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels. Ce continuum d'objectifs de la part des individus, et donc de réponses possibles de la part du système, est aussi ce qui fait de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels un outil hautement stratégique.

Impliquer très tôt les parties prenantes

Une implication de toutes les parties prenantes dans le système de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels est requise, le plus tôt possible, de même que leur association aux desseins de l'entreprise. Il importe de créer un sentiment d'appartenance sans lequel la reconnaissance des acquis d'ap-

prentissages non formels et informels sera perçue comme un système imposé, et restera mal comprise et mal traitée.

Veiller à la cohérence des outils

La reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels peut jouer le rôle de chaînon manquant entre deux mondes qui communiquent assez peu : celui de l'éducation et celui du travail. La mise en cohérence de tous les outils modernes en matière d'apprentissages tout au long de la vie et de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels peut aider à atteindre le marché du travail. Il s'agit des cadres de certification, des programmes *(curricula)* basés sur les compétences, et des référentiels de compétences et d'évaluation. Certains de ces outils, comme les programmes basés sur les compétences, tardent à être effectifs : tout le monde en parle mais le travail de terrain montre que les acteurs sont encore profondément ancrés dans des notions d'intrants (durée de formation, discipline, institutions, lieu de stage...) plus que dans des notions de compétences (savoir-faire dans un contexte donné).

*

Quelle que soit la façon d'y arriver, c'est bien sur la reconnaissance des résultats de l'évaluation et de la validation des acquis d'apprentissages non formels et informels que les pays devront faire porter leur effort. Pour que les individus puissent utiliser et valoriser leurs résultats à l'issue du processus de validation, la reconnaissance sociétale est nécessaire. Elle est difficile à atteindre et n'est acquise nulle part dans le monde. Elle se mérite. S'il est assez facile d'organiser un système de validation, il est beaucoup plus difficile de convaincre au-delà du cercle restreint des convaincus, souvent issus du seul monde de l'éducation. Il n'est pas permis de transiger : la validation seule ne saurait suffire, elle doit s'accompagner d'une reconnaissance sociétale des résultats.

La reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels est une solution crédible. La principale condition de sa réussite sur une grande échelle est que ce qui est délivré aux lauréats soit reconnu. Le déplacement potentiellement massif de l'attention et des pratiques de la dimension pédagogique de la transmission des savoirs vers l'évaluation des acquis, quel que soit le contexte, n'est pas neutre non plus ; il importe de bien en prendre la mesure. ◆

Bibliographie

CEDEFOP. 2008. *Terminology of European Education and Training Policy. A Selection of 100 Key Terms.* Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
OCDE. 2014. *PISA 2012 Results : What Students Know and Can Do. Student Performance in Mathematics, Reading and Science.* Vol. I & II. OECD Publishing.
RECOTILLET, I. ; WERQUIN, P. 2009. « The french VAE : recognition of non-formal and informal learning as a visa for a job ? ». *European Journal of Vocational Training.* N° 48, p. 73-100.
WERQUIN, P. 2007*a*. « Moving mountains : will qualifications systems promote lifelong learning ». *European Journal of Education.* Vol. 42, N° 4, p. 459-484.
WERQUIN, P. 2007*b*. *Terms, Concepts and Models for Analysing the Value of Recognition of Non-formal and Informal Learning.* Document prepared for the OECD activity on « Recognition of Non-formal and Informal Learning ». Vienna, 2-3 october.
WERQUIN, P. 2008. « Recognition of non-formal and informal learning in OECD countries : a very good idea in jeopardy ». *Lifelong Learning in Europe.* N° 3, p. 142-149.
WERQUIN, P. 2010*a*. *Recognition of Non-formal and Informal Learning : Country Practices.* Paris, OECD.
WERQUIN, P. 2010*b*. *Recognising Non-formal and Informal Learning : Outcomes, Policies and Practices.* Paris, OECD.
WERQUIN, P. 2012*a*. « The missing link to connect education and employment : recognition of non-formal and informal learning outcomes ». *Journal of Education and Work.* Vol. 25, N° 3, p. 259-278.
WERQUIN, P. 2012*b*. « A second chance for qualification ». *Prior Learning Assessment Inside Out.* Vol. 1, N° 2.
WERQUIN, P. 2012*c*. « Enabling recognition of non-formal and informal learning outcomes in France : the VAE legislation ». *South Africa Qualifications Bulletin*. Vol. 12, N° 3, p. 55-116.
WERQUIN, P. 2014*a*. « Recognition of non-formal and informal learning outcomes to connect non-formal and informal learning, vocational education and training and qualifications frameworks : policy tools for policy makers ». *Handbook of the Recognition of Prior Learning : Research into Practice*. Leicester, National Institute of Adult Continuing Education.
WERQUIN, P. 2014*b*. *Recognition and Certification of Informal and Non-formal Learning Outcomes (in the Informal Economy, for Africa).* Contribution au « GIZ Toolkit on Skills Development in and for the Informal Economy » (à paraître).