

# **REFINE**

**Rapport  
Vocational Training  
Avril 2005**

**(Cette version complète la version  
de novembre 2004)**

**REFINE  
VOCATIONAL TRAINING**

**AFPA - Direction des Etudes et de l'Appui Technique - Département Tertiaire - -  
Zone industrielle des Chanoux - 63 rue Ampère - BP 155 - 93331 NEUILLY SUR MARNE CEDEX**



<b>1. Introduction .....</b>	<b>4</b>
Le contexte .....	4
Le choix méthodologique .....	4
<b>2. Les enjeux 2004 - 2005.....</b>	<b>4</b>
Vers un langage partagé et des représentations communes .....	4
Evaluer les outils existants .....	5
Analyser et synthétiser les données .....	5
<b>3. Outils communs - les résultats .....</b>	<b>5</b>
Le supplément au diplôme : « In a lifelong learning course, there is no final test !" .....	5
Le CV européen : « It's nice to see the whole person in one document » .....	5
Le portfolio européen des langues : « Not always simple to see the object of the exercise ».....	6
<b>4. Les autres outils.....</b>	<b>6</b>
Dialang : « Good for self assessment » .....	6
Le portfolio de compétences finlandais : « Providing a deeper and wider picture than the traditional CV ».....	7
République Tchèque : questionnaire .....	7
Angleterre : principes déontologiques de la VAE.....	7
Ecosse : guide pour la VAE .....	7
<b>5. Conclusion.....</b>	<b>7</b>

## **1. Introduction**

### **Le contexte**

La validation des acquis de l'expérience gagne du terrain en Europe. Certains pays, tels que par exemple la Norvège, la France ou la Finlande sont déjà en mesure de prendre du recul par rapport à leurs pratiques et de partager leurs expériences. D'autres pays, plutôt réticents jusqu'ici à la reconnaissance des apprentissages informels, se sont engagés dans la réflexion. Signal fort, l'Allemagne, pays fier d'une tradition solide d'apprentissage en « système dual » et plutôt réservé par rapport à la VAE, proposera en 2005 dans le cadre du CEDEFOP une visite d'études intitulé « Definition and recognition of informally required skills » !<sup>1</sup>

Dans la suite du projet TRANSFINE, REFINE veut contribuer à créer un cadre méthodologique commun pour la reconnaissance des acquis de l'expérience. Le sous groupe « vocational training » concentre son travail sur un cadre adapté à la reconnaissance des compétences professionnelles acquises dans des conditions non formelles et informelles.

**Ce rapport préliminaire est basé sur les retours disponibles en octobre 2004.**

### **Le choix méthodologique**

Afin de permettre à chaque partenaire de contribuer à la proposition du cadre méthodologique, indépendamment de son niveau d'expérience avec la validation des acquis de l'expérience, nous avons choisi une méthodologie « bottom-up » : les partenaires expérimentent des outils déjà existants<sup>2</sup> avec des candidats et notent les résultats sur un formulaire prévu à cet effet (candidate form).

La parole est donnée aux utilisateurs, candidats et testeurs. Leurs commentaires serviront de base pour l'élaboration de nos propositions concernant un cadre commun pour la reconnaissance des acquis de l'expérience.

## **2. Les enjeux 2004 - 2005**

### **Vers un langage partagé et des représentations communes**

Un des enseignements de la rencontre TRANSFINE à Brno en 2003 consistait à accepter et comprendre la différence comme source d'enrichissement mutuel. Avant de déplorer l'absence d'un langage commun et de représentations partagées, il convient de saisir l'occasion d'explicitier ses propres pratiques et les concepts sous-jacents auprès des partenaires lors de nos rencontres. Le pari : progresser vers des représentations communes à travers l'échange autour l'expérimentation des outils existants.

---

<sup>1</sup> Catalogue CEDEFOP Study Visits, page 20

<sup>2</sup> Language Portfolio, EuroCV, Diploma Supplement, dans certains cas des outils propres à chaque pays ou organisme.

## **Evaluer les outils existants**

Language Portfolio, EuroCV et Diploma Supplement sont des outils calés sur le système de formation et n'ont pas été conçus dans une optique VAE. Dans la mesure où la conception d'un futur cadre méthodologique doit impérativement s'appuyer sur de données issues d'une expérimentation sur le terrain, nous nous appuyons dans un premier temps sur l'instrumentation existante. Notre objectif sera de rassembler pour chaque outil un nombre exploitable de retours (commentaires, suggestions d'amélioration des candidats et testeurs) afin d'évaluer leur utilité dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.

Un certain nombre de partenaires a pris le choix de ne pas tester les outils européens, mais leurs propres outils. Nous allons intégrer leurs résultats en prenant en compte la conception de l'outil en question.

La Roumanie a opté pour « Dialang », un test de niveau pour 14 langues européennes, développé avec le soutien de la Commission Européenne et gratuitement disponible en ligne.<sup>3</sup> Ce choix d'un test de niveau peut paraître surprenant, mais il nous mène à une piste de réflexion tout à fait intéressante : des outils *européens* d'auto-évaluation en ligne seraient-ils pensables pour d'autres compétences que les compétences en langues étrangères ?

## **Analyser et synthétiser les données**

L'analyse des retours de l'expérimentation et des témoignages des participants aux groupes de travail permettra de s'approcher d'une proposition argumentée. Ce travail sera fait courant 2005 et fera l'objet d'une présentation à Rome.

### **3. Outils communs - les résultats**

#### **Le supplément au diplôme : « In a lifelong learning course, there is no final test ! »<sup>4</sup>**

Nous disposons de retours de deux candidats (Italie) qui ont expérimenté le supplément au diplôme. Bien que le nombre très restreint de candidats ne permet pas de conclusion, on peut avancer l'hypothèse que cet outil, conçu dans un souci d'améliorer la lisibilité des diplômes et d'autres certifications, ne se prête pas à une utilisation dans le cadre de la VAE. La référence au cadre formel (niveau des études) semble être un frein à l'expression des acquis informels qui ne sont souvent que difficilement comparable à un niveau d'études. Comme le disait un des candidats, le problème principal du supplément au diplôme réside dans le fait que « in a lifelong learning course, there is no final test. »

#### **Le CV européen : « It's nice to see the whole person in one document »<sup>5</sup>**

Vingt-deux candidats (Italie, Grèce, Estonie, Lituanie, Finlande) ont testé le CV européen. On constate d'abord l'absence de spécificités locales ; les points relevés sont communs à l'ensemble des pays.

---

<sup>3</sup> [www.dialang.org](http://www.dialang.org)

<sup>4</sup> propos d'un candidat

<sup>5</sup> propos d'un candidat

Parmi les aspects positifs, les candidats soulignent que l'expérience professionnelle figure avant l'éducation et la formation. L'outil est perçu comme étant très complet. La prise en compte de compétences personnelles et organisationnelles (« the candidate has to think about life experience ») est jugée intéressante, même si précisément ces rubriques semblent être trop complexes (« difficult without a tutor or further explanation »).

Un testeur remarque que l'outil est difficile, voire impossible à renseigner pour des personnes ayant un faible niveau de qualification (« people without good skills »). Une étude grecque suggère que la formation aux techniques de recherche d'emploi facilite par la suite la rédaction du CV européen<sup>6</sup>.

Un autre testeur déplore l'absence d'espace prévu pour l'expression de valeurs éthiques, informations qui peuvent être intéressantes dans le cadre d'une candidature auprès d'une organisation non-gouvernementale.

Quant à l'utilité pour l'employeur, les avis sont partagés. Certains estiment que l'employeur dispose grâce au CV européen d'un tableau très complet des compétences du candidat, tandis que d'autres pensent que le CV est trop long. On trouve fréquemment la suggestion de rajouter les diplômes et certificats.

### **Le portfolio européen des langues : « Not always simple to see the object of the exercise »<sup>7</sup>**

Le portfolio européen des langues ne suscite pas un enthousiasme particulier chez les candidats. Même s'ils reconnaissent que l'apprentissage informel des langues est pris en compte, d'autres références très « académiques » comme le nombre d'ouvrages lus (avec auteur et nombre de pages...) agacent les candidats, tous stagiaires de la formation professionnelle et à priori sensibilisés à l'auto évaluation.

Le document est perçu comme trop long (le passeport de langues également), inadapté à un usage dans le cadre de la recherche d'emploi et quelque peu « élitiste ».

## **4. Les autres outils**

### **Dialang : « Good for self assessment »<sup>8</sup>.**

Dialang est un test de diagnostic dont le but principal est d'informer les apprenants sur leur niveau dans une des 14 langues proposées par le test. Il peut aider à décider quel examen de langue le candidat a des chances de réussir ; il contient également un chapitre « auto évaluation ».

Dans l'ensemble, les candidats estiment qu'il s'agit d'un outil utile à plusieurs niveaux : à part son utilité pour tester son niveau, il est perçu comme motivant (le test donne un feed back comprenant des conseils) et complet.

Cependant, ils regrettent que le test ne donne pas lieu à un certificat.

L'utilisation de l'ordinateur peut s'avérer difficile pour un public non familiarisé avec l'informatique, selon l'équipement, les temps de connexion sont longs.

---

<sup>6</sup> document transmis par « Ergon kek »

<sup>7</sup> propos d'un candidat

<sup>8</sup> propos d'un candidat

## **Le portfolio de compétences finlandais : « Providing a deeper and wider picture than the traditional CV »**

*« The portfolio is like a frame of a picture in which the person draws a picture about his/her skills and knowledge. It is his/her collection of different kinds of documents which he/she believes are valuable and in which he/she has invested part of himself/herself and his/her capabilities. Form outside the portfolio may look variable; it may be a cardboard box, a briefcase, cd-rom etc. The appearance isn't important: the production, selection and evaluation process is ».*<sup>9</sup>

La Finlande paraît favoriser les portfolios : la prise de conscience par l'individu de ses propres compétences à travers d'un travail autour d'un recueil de documents (voir également à ce sujet le travail fait par Lauri Savisaari sur le « Recreational Activity Study Book system in Finland »)<sup>10</sup>.

Le recueil de documents, susceptible de témoigner de compétences professionnelles ou transverses (par exemple des compétences organisationnelles), constitue le travail de base, censé de faciliter l'auto évaluation, la capacité de faire valoir ses compétences dans un entretien d'embauche et de se situer dans une démarche formative.

Nous ne disposons d'informations précises sur la méthode d'animation qui semble peu formalisée, tout comme la production attendue. JAKK a mené un projet avec des conseillers en milieu rural (rural developers).

## **République Tchèque : questionnaire**

Pour l'instant, nous ne disposons pas de toutes les informations nécessaires au sujet du questionnaire. La rencontre à Kaunas n' pas donné de nouveaux éléments.

## **Angleterre : principes déontologiques de la VAE**

Un rapprochement des « ethical guidelines » avec d'autres documents tels que les guides d'accompagnement (Université de Brest, AFPA, autres ?) pourrait être intéressant à faire en 2005.

## **Ecosse : guide pour la VAE**

Une prise en compte des concepts « formative recognition » et « summative recognition » serait très intéressante pour la synthèse en 2005.

## **5. Conclusion**

Le matériel disponible en avril 2005 est très hétérogène : évaluations d'outils européens accessibles à l'ensemble des partenaires, évaluations d'outils inaccessibles au moins pour l'instant, évaluation d'un guide déontologique.....

---

<sup>9</sup> document transmis par Jari Alanko suite à notre demande de nous faire parvenir des informations en langue anglaise sur le portfolio.

<sup>10</sup> Article transmis par Lauri Savasaari.

La lecture des documents permet néanmoins des pistes de réflexion pour 2005 :

- **Outils accessibles** : En ce qui concerne un public de faible niveau de qualification, on constate que les outils existants sont inadaptés. Langage académique, références universitaires, terminologie savante – peu encourageant pour une très grande partie de la population européenne. Dans la mesure où l'apprentissage tout au long de la vie ne devrait pas être réservé à une élite, les outils devraient être repensés pour les « démocratiser ». Tout futur outil se doit d'être accessible à l'ensemble de la population active.
- **Prise de conscience des acquis** : Il semble que la construction d'un cadre commun pour la validation des acquis de l'expérience doit être précédée d'un travail commun autour de la capacité de l'individu de prendre conscience de ses acquis *et* de s'exprimer à ce sujet. Un échange avec les partenaires finlandais paraît prometteur. Peut-être un outil européen devrait se centrer sur le développement de cette capacité ?
- **Accompagnement** : Dans la mesure où la prise de conscience de son propre savoir-faire et de ses lacunes ne peut pas se faire seul (en général c'est pas le cas ...) il faudrait intégrer d'avantage le rôle de l'accompagnement, ses objectifs et ses contenus dans nos réflexions.
- **Education et auto-évaluation** : L'auto-évaluation ne fait pas partie de la culture de la plupart des pays partenaires. Apprendre tout au long de la vie dépend entre autre de cette capacité. Peut-être un échange entre le monde de la formation des adultes (y compris les universités), le monde associatif et le monde de l'éducation à ce sujet pourrait être envisagé ?