



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



**État des lieux de la Validation des Acquis de l'Expérience
(VAE) et définition de lignes conductrices sur le
développement de mécanisme régional de la Validation des
Acquis de l'Expérience (VAE)**

RAPPORT RÉGIONAL DEFINITIF



**Espace de Développement des Ressources
didactiques et d'Ingénieries des Compétences**

04 BP 8153 Ouagadougou 04

Tél: +226 25 39 39 71/ 70 20 58 95

E-mail : edricdirecteur@gmail.com ;
djaleni@yahoo.fr

Novembre 2024

SOMMAIRE

SIGLES ET ABRÉVIATIONS.....	4
TABLEAUX ET GRAPHIQUES.....	6
INTRODUCTION.....	7
I. CONTEXTE DE L'ÉTUDE.....	7
1.1 Contexte général.....	7
1.2 Contexte spécifique.....	8
1.3 Objectifs de l'étude.....	9
1.3.1 Objectif global.....	9
1.3.2 Objectifs spécifiques.....	9
1.4 Résultats attendus de la mission.....	9
II. APPROCHE METHODOLOGIQUE EXPLORÉE.....	10
2.1 Démarrage de la mission.....	10
2.2 État des lieux de la VAE dans les huit (8) de l'UEMOA et au Tchad.....	10
2.3 Pré-validation du pré-rapport sur la VAE.....	11
2.4 Validation, finalisation et transmission des livrables de la mission.....	11
2.5 Envergure et cibles de l'étude.....	11
2.6 Difficultés rencontrées et limites de la mission.....	11
III. SYNTHÈSE DES RESULTATS DE L'ÉTUDE.....	12
3.1 Facteurs de changements mondiaux et dispositifs de qualification et de reconnaissance des compétences.....	12
3.2 Harmonisation, promotion et convergence des dispositifs sous régionaux et régionaux.....	12
3.3 État des lieux de la VAE.....	12
3.3.1 Pertinence, importance de la VAE.....	13
3.3.2 Valorisation des individus et des professions.....	13
3.3.3 Insertion professionnelle.....	14
3.3.4 Satisfaction des employeurs.....	15
3.3.5 Mobilité professionnelle.....	16
3.3.6 Sécurisation des emplois.....	16
3.3.7 Apprentissage tout au long de la vie.....	17
3.4 VAE et concepts connexes.....	17
3.4.1 Définition de la VAE.....	17
3.4.2 Concepts connexes à la VAE.....	18
3.5 Cadre institutionnel, législatif et réglementaire.....	18
3.5.1 Institutions et structures en charge de la VAE.....	19
3.5.2 Environnement législatif et réglementaire.....	23

3.6	Revue de la littérature sur le sujet.....	28
3.7	Acteurs, rôles et responsabilités.....	32
3.8	Caractéristiques des bénéficiaires de la VAE	34
3.9	Positionnement des acteurs privés	36
3.10	Dispositifs opérationnels de la VAE.....	37
3.10.1	Approche et processus (accompagnement, formation, ...) par pays.....	37
3.10.2	Méthodes et outils VAE.....	41
3.11	Systèmes de financement de la VAE	45
3.12	Assurance-qualité et organismes certificateurs.....	47
IV.	ANALYSE COMPARATIVE DES DISPOSITIFS VAE.....	50
4.1	Analyse des forces, faiblesses, opportunités et menaces des dispositifs VAE par pays.....	50
4.1.1	Dispositif VAE au Bénin	50
4.1.2	Dispositif VAE au Burkina Faso	52
4.1.3	Dispositif VAE en Côte d'Ivoire	54
4.1.4	Dispositif VAE en Guinée-Bissau	55
4.1.5	Dispositif VAE au Mali	56
4.1.6	Dispositif VAE au Niger.....	57
4.1.7	Dispositif VAE au Sénégal	59
4.1.8	Dispositif VAE au Togo	61
4.1.9	Dispositif VAE au Tchad.....	62
4.2	Analyse des convergences	63
V.	DEPLOIEMENT DE LA VAE ET BONNES PRATIQUES.....	65
VI.	LIGNES DIRECTRICES DE MISE EN ŒUVRE DE LA VAE AU PLAN RÉGIONAL	67
VI.	RECOMMANDATIONS	86
	Conclusion	88
	Bibliographie et Webographie	89
	ANNEXES	90
	ANNEXE 1 : Glossaire	91
	ANNEXE 2 : Termes de Référence de la mission	97
	ANNEXE 3 : Outils de collectes des données	107
	ANNEXE 3 : Liste des experts VAE	109

SIGLES ET ABRÉVIATIONS

APC	:	Approche par les compétences
CCMEFP	:	Cadre de concertation des ministres en charge de l'emploi et de la formation professionnelle
CCP	:	Certificat de Compétences Professionnelles
CEDEAO	:	Communauté économique des états de l'Afrique de l'Ouest
CENM	:	Coordonnateur de l'entité nationale de mutualisation
CFA	:	Certificat de Fin d'Apprentissage
CNC	:	Cadre national de certification
CQP	:	Certificat de Qualification Professionnelle
DCTP	:	Développement des compétences techniques et professionnelles
EDRIC	:	Espace de développement des ressources didactiques et de l'ingénierie des compétences
GTIP	:	Groupe de travail inter-pays
IPE	:	Institut international de planification de l'éducation
PMC	:	Paquet minimum de coopération
PQIP	:	Pôle de qualité inter-pays
PROFOR	:	Programme régional formation professionnelle
RAA	:	Reconnaissance des Acquis de l'Apprentissage
RAFPRO	:	Réseau africain des institutions de financement de la formation professionnelle
RAFPRO	:	Réseau Africain des Fonds de Financement de la Formation Professionnelle
RVCC	:	Reconnaissance, Validation et Certification des Compétences
SP	:	Secrétaire Permanent
TDR	:	Termes de référence
UA	:	Union africaine
UEMOA	:	Union économique et monétaire ouest africaine

UNESCO : Organisation des nations unies pour l'éducation, la science et la culture

VAE : Validation des acquis de l'expérience

VAP : Validation des Acquis Professionnels

TABLEAUX ET GRAPHIQUES

Tableau 1 : Acteurs, rôles et responsabilités.....	32
Tableau 2: Démarche VAE, Burkina Faso	38
Tableau 3 : Démarche VAE, Côte d'Ivoire	39
Tableau 4 : Démarche VAE, Bénin	41
Tableau 5: FFOM Bénin	50
Tableau 6: FFOM Burkina Faso.....	52
Tableau 7: FFOM Côte d'Ivoire.....	54
Tableau 8 : FFOM Guinée-Bissau.....	55
Tableau 9 : FFOM Mali.....	56
Tableau 10 : FFOM Niger	57
Tableau 11 : FFOM Sénégal	59
Tableau 12 : FFOM Togo.....	61
Tableau 13: FFOM Tchad.....	62

INTRODUCTION

Aujourd'hui plus qu'hier, les systèmes d'enseignement et de formation professionnels et techniques sont confrontés à de nombreux défis pour proposer des qualifications adaptées aux besoins de développement socioéconomique de nos pays.

Différents diagnostics réalisés dans les pays et dans l'espace UEMOA ont révélé une faible performance des systèmes et dispositifs de validation et de reconnaissance des compétences.

Fort de ce qui précède, les gouvernements et les autorités communautaires explorent les meilleures politiques et stratégies de développement des compétences techniques et professionnelles prenant en compte le caractère pressant et l'extrême diversité des besoins de qualification et d'emplois des jeunes en particulier.

La réalisation de cette étude sur l'état des lieux de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et la définition des lignes directrices sur le développement d'un mécanisme régional de VAE dans les huit (8) pays de l'UEMOA et le Tchad doit permettre la prise de décisions sur des modalités pratiques d'amélioration, de partage de pratiques et d'harmonisation de l'existant.

Le présent rapport régional définitif rend compte des résultats obtenus au terme de cet exercice. Il s'articule autour des cinq (5) points saillants ci-après :

1. Contexte de l'étude ;
2. Approche méthodologique explorée ;
3. Synthèse des résultats obtenus ;
4. Analyse comparative des dispositifs ;
5. Lignes directrices pour le développement d'un mécanisme régional de la VAE.

I. CONTEXTE DE L'ÉTUDE

1.1 Contexte général

La Commission de l'UEMOA et la Coopération Suisse ont signé le 03 décembre 2020, une convention de financement pour la mise en œuvre du Programme régional formation professionnelle (PROFOR), pour une première phase de quatre (04) années (2020-2024). Ce programme a pour objectif de promouvoir à l'échelle régionale des dispositifs de formation professionnelle efficaces et adaptés aux économies des Etats de l'UEMOA et du Tchad, pourvoyeurs d'emplois décents et durables à des jeunes hommes et femmes.

Le PROFOR intervient comme une solution face aux nombreux défis auxquels le système d'enseignement et de formation professionnels est confronté dans l'espace UEMOA.

En effet, le diagnostic du dispositif du système d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) réalisé dans l'espace UEMOA (2012) relève un faible rendement de celui-ci, toute chose qui amoindrit les chances des jeunes d'âge scolaire à acquérir le niveau d'éducation de base nécessaire pour accéder au dispositif de l'EFTP et diminue à moyen terme l'employabilité et la productivité des jeunes lorsqu'ils se retrouvent sur le marché du travail.

Aussi, le PROFOR permettra-t-il de renforcer et de renouveler l'offre de formation professionnelle pour les métiers émergents, d'investir stratégiquement dans la formation de formateurs afin que l'offre EFTP devienne plus attractive pour les apprenants et d'introduire massivement de nouveaux dispositifs de formation par apprentissage de type dual ou par alternance afin d'assurer une meilleure insertion professionnelle des jeunes.

Pour ce faire, les quatre (04) Outcomes suivants ont été déclinés dans le document du PROFOR :

- Outcome 1 : des outils et ressources de formation (EFTP & DCTP) sont mutualisés pour des métiers porteurs ;
- Outcome 2 : Un dispositif performant de formation des formateurs est mis en œuvre ;
- Outcome 3 : des dispositifs innovants de formation sont pilotés et capitalisés au niveau de la sous-région, en s'appuyant sur les acquis des recherches-actions ;
- Outcome 4 : des mécanismes innovants de financement sont promus grâce au renforcement des capacités des organisations sous régionales.

Pour atteindre ces résultats dans une approche et une dynamique régionale et pour optimiser les interventions des acteurs dans le domaine de la formation technique et professionnelle en Afrique de l'Ouest, le PROFOR est mis en œuvre dans une approche partenariale qui s'appuie sur des instances régionales déjà mises en place et fonctionnelles.

Ainsi, le PROFOR s'appuie en priorité sur les actions de trois acteurs majeurs que sont le Cadre de Concertation des Ministres en charge de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'espace UEMOA (CCMEFP-UEMOA), le Pôle de Qualité Inter pays pour le Développement des Compétences Techniques et Professionnelles (PQIP-DCTP) de l'Association pour le Développement de l'Education en Afrique (ADEA) et le Réseau Africain des Institutions et Fonds de Formation Professionnelle (RAFPRO).

Plus spécifiquement, des délégations d'exécution seront formalisées et signées avec le RAFPRO et l'ADEA à travers des conventions de partenariats de mise en œuvre.

1.2 Contexte spécifique

La mise en œuvre de l'axe 1, notamment la réalisation de l'outcome 1 et 2 du PROFOR est placée dans la continuité, la consolidation et le renforcement durable des actions entreprises par l'IIPE UNESCO Dakar pour appuyer le Secrétariat permanent du Cadre de Concertation des Ministres en charge de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'espace UEMOA (SP/CCMEFP- UEMOA) dans la mise en œuvre des recommandations formulées par les Ministres, et plus spécifiquement sur la mutualisation des ressources et outils de la formation professionnelle.

Créé en 2010, le CCMEFP-UEMOA vise à établir une concertation Interpays en vue de débattre, puis de décider en commun, d'un certain nombre d'actions convergentes dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle. Les actions du CCMEFP- UEMOA ont abouti à la signature, en 2017, d'un protocole d'entente pour la mise en place d'une plateforme de mutualisation. Le Secrétariat permanent du CCMEFP- UEMOA en charge de la mise en œuvre de ce protocole, s'appuie sur des partenaires pour renforcer la mutualisation entre pays.

Ainsi, conformément aux objectifs du PROFOR qui s'inscrit dans une dynamique d'augmentation significative de l'accès des jeunes à des métiers porteurs de croissance et d'emplois à travers le renforcement des dynamiques régionales en matière de formation professionnelle, le CCMEFP-UEMOA souhaite s'attacher les services d'un cabinet dans le cadre du renforcement des dispositifs nationaux de formation par l'adoption des cadres et mécanismes de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Les termes de référence joints en annexe 1 portent sur la mobilisation d'un cabinet en charge de conduire un travail participatif de définition des lignes conductrices sur le développement de mécanismes de VAE dans les huit (08) pays de l'UEMOA et au Tchad.

- Les défis auxquels le système d'enseignement et de la formation professionnelle est confronté au regard des changements mondiaux.
- La volonté de promotion et de convergence à l'échelle régionale des dispositifs de formation professionnelle efficaces et adaptés aux économies des États de l'UEMOA.
- La Signature en 2020 d'une convention de financement pour la mise en œuvre du Programme régional formation professionnelle (PROFOR) entre la Commission de l'UEMOA et la Coopération Suisse (2020-2024).
- La création du Cadre de Concertation des Ministres en charge de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'espace UEMOA (CCMEFP- UEMOA) avec un Secrétariat permanent qui assure :
 - le suivi des recommandations.
 - la mutualisation des ressources et outils de la formation professionnelle.
 - la gestion d'une plateforme de mutualisation de classification des titres et diplômes suivant un standard consensuel bâti autour de quatre niveaux de qualification.

1.3 Objectifs de l'étude

1.3.1 Objectif global

L'objectif général est de définir les lignes conductrices sur le développement de mécanisme régional de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) dans les huit (8) pays de l'UEMOA et au Tchad.

1.3.2 Objectifs spécifiques

Les objectifs spécifiques sont de permettre de :

- Réaliser un état des lieux de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) dans chacun des huit (08) pays de l'UEMOA et au Tchad ;
- Proposer un mécanisme régional de VAE basé sur les expériences dans chacun des huit (08) pays de l'UEMOA et au Tchad ;
- Proposer une feuille de route de mise en œuvre de la VAE dans chacun des huit (08) pays de l'UEMOA et au Tchad.

1.4 Résultats attendus de la mission

Les résultats suivants sont attendus :

- un état des lieux de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) dans chacun des huit (08) pays de l'UEMOA et au Tchad est réalisé ;
- un mécanisme de VAE dans chacun des huit (08) pays de l'UEMOA et au Tchad est proposé ;
- une feuille de route de mise en œuvre de la VAE dans chacun des huit (08) pays de l'UEMOA et au Tchad est proposée.

Au regard des objectifs et des résultats ci-dessus rappelés, notre méthodologie d'intervention est déclinée comme suit.

II. APPROCHE METHODOLOGIQUE EXPLORÉE

Le Cabinet EDRIC a pris connaissance des termes de référence pour la réalisation d'une étude sur un état des lieux de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et la définition des lignes conductrices sur le développement d'un mécanisme régional de VAE dans les huit (8) pays de l'UEMOA et le Tchad.

Après une lecture complète et approfondie des termes de référence qui décrivent de façon détaillée les prestations devant être fournies par le Cabinet, nous présentons ci-après, une approche méthodologique basée sur une expertise avérée pour des telles études afin de mieux singulariser les différentes phases à exécuter. Les prestations à fournir telles que mentionnées dans les Termes de Référence seront exécutées selon les règles de l'art et les normes internationales en vigueur. De manière générale, toutes les prestations seront menées dans un esprit critique et novateur. Le Cabinet EDRIC basera son approche et sa méthodologie sur les axes suivants :

- La mise en place d'une coordination étroite avec le CCMEFP- UEMOA ;
- La création des conditions d'une approche concertée, participative et inclusive axée sur les Acteurs-Facteurs-Modes d'intervention au niveau des huit (8) de l'UEMOA et du Tchad ;
- La mobilisation des personnes ressources expérimentées et motivées des structures en charge de la formation professionnelle dans les 8 pays de l'UEMOA et du Tchad ;
- La mobilisation d'experts nationaux des huit (8) pays de l'UEMOA et du Tchad ;
- La planification et l'ordonnancement des tâches, visant à assurer la cohérence et l'optimisation des différentes phases de l'étude tout en respectant les délais prévus.

La méthodologie s'est structurée autour des principales phases que sont :

- Démarrage de la mission ;
- Réalisation de l'état des lieux de la VAE dans les huit (8) de l'UEMOA et au Tchad ;
- Pré-validation du pré-rapport sur la VAE dans l'espace communautaire UEMOA et le Tchad ;
- Validation, finalisation et transmission des livrables de la mission.

2.1 Démarrage de la mission

La mission a effectivement commencé à la date de notification. À l'issue de cette phase, un rapport de démarrage a été transmis au client. Ce rapport de démarrage validé contenait les éléments constitutifs suivants :

- Note de cadrage méthodologique ;
- Rapport de cadrage de la réunion de débriefing et de cadrage de la mission ;
- Guide de collecte des données adressé à chaque pays ;
- Outils de collecte des données spécifiques à chaque pays ;
- Termes de référence des missions de collecte des données y compris le budget.

2.2 État des lieux de la VAE dans les huit (8) de l'UEMOA et au Tchad

Comme déjà annoncé, une démarche participative et inclusive axée sur les Acteurs-Facteurs-Modes d'intervention au niveau de chacun des huit (8) de l'UEMOA et du Tchad a été mise en place. Les consultants nationaux recrutés par le Cabinet EDRIC ont chacun, sur la base d'un guide de collecte des données (annexe 2), proposé des outils de collecte des données en

fonction de leur écosystème notamment les acteurs concernés par la problématique dans chaque pays qui deviennent de potentielles cibles pour les enquêtes. Les principaux outils de collecte sont des questionnaire/guides d'entretien, d'interviews et des guides d'animation de focus groups. L'élaboration de ces outils, leur pré validation et leur validation se sont faites en étroite collaboration avec le consultant et le groupe de travail Interpays (GTIP) de l'UEMOA.

La réalisation du diagnostic des dispositifs de la VAE dans les pays concernés a été menée de façon participative avec l'implication de tous les acteurs. Concrètement, les activités suivantes ont été déroulées :

- Missions de collecte des données et informations auprès des acteurs des pays ;
- Organisation d'un atelier national de partage du rapport du consultant national ;
- Élaboration du rapport final sur la VAE par pays.

2.3 Pré-validation du pré-rapport sur la VAE

Le consultant a réalisé les activités suivantes :

- Élaboration du pré-rapport de l'étude ;
- Séance de présentation du pré-rapport au GTIP ;
- Intégration des observations du GTIP dans le rapport de l'étude.

2.4 Validation, finalisation et transmission des livrables de la mission

Cette dernière phase a permis de réaliser les activités ci-après :

- Préparation de l'atelier régional de validation du rapport provisoire ;
- Animation de l'atelier régional de validation du rapport provisoire de l'étude ;
- Rédaction et soumission de la version finale du rapport de la mission.

2.5 Envergure et cibles de l'étude

Pour les huit (8) pays de l'espace communautaire UEMOA et le Tchad, les acteurs impliqués, concernés ou informés dans l'animation de l'écosystème de l'EFTP. Les principales cibles visées sont les :

- acteurs institutionnels au niveau central et déconcentré ;
- chambres consulaires ;
- organisations professionnelles et structures associatives bénéficiaires de la VAE ;
- partenaires techniques et financiers (PTF) ;
- bénéficiaires de la VAE.

Les spécificités et les particularités organisationnelles de chaque pays ont été prises en compte pour s'assurer d'éviter de biaiser les données de l'étude afin d'obtenir les résultats les plus conformes de la réalité en matière de pratique et de conduite de la VAE.

2.6 Difficultés rencontrées et limites de la mission

De façon générale, la mission s'est déroulée avec la contribution de tous les pays membres de l'espace communautaire. Cependant, bien que des mesures de précautions ont été prises, quelques difficultés ont émaillé cette étude. Il s'agit entre autres de la lourdeur observée globalement dans la conduite de la collecte des données, la rédaction et la validation des rapports nationaux des pays sur la VAE.

Pour ce qui est des limites, elles concernent principalement le déphasage entre la planification initiale de la mission et les réalités de l'action. En effet, certaines lourdeurs administratives n'ont pas permis d'avoir une bonne cohérence d'ensemble des activités et une gestion rationnelle de la mission.

Toutefois, ces limites et difficultés énoncées ci-dessus ne sont pas de nature et d'ampleur à remettre en cause les résultats de cette étude.

III. SYNTHÈSE DES RESULTATS DE L'ÉTUDE

3.1 Facteurs de changements mondiaux et dispositifs de qualification et de reconnaissance des compétences

Les systèmes de formation professionnelle à l'instar des autres domaines du développement sont confrontés à des mutations au niveau mondial qui vont inéluctablement influencer sur les processus de qualification et de développement des compétences, ce qui va transformer fondamentalement les pratiques et les relations humaines. Parmi ces facteurs de changements, la migration interne et externe, phénomène qui prend de l'ampleur eu égard aux crises endogènes et exogènes auxquels la majorité des pays est confronté. La technologie et l'innovation, le changement démographique, le changement climatique, l'organisation du travail, et la mondialisation sont autant d'indicateurs qui vont impacter la vie des hommes et des femmes non seulement dans les pays à revenus moyen mais aussi dans les pays émergents et développés. Ainsi, pour que les systèmes et dispositifs soient compétitifs à l'aune de ces changements ci-dessus évoqués, il importe qu'ils se transforment et s'adaptent constamment à ces différentes mutations.

3.2 Harmonisation, promotion et convergence des dispositifs sous régionaux et régionaux

La mise en place d'un Cadre de concertation des ministres en charge de l'emploi et de la formation professionnelle doté d'un secrétariat permanent et la mise en œuvre d'un Programme de formation professionnelle (PROFOR) au sein de l'espace UEMOA est la preuve évidente d'une volonté de booster les systèmes et dispositifs de qualifications à l'aune des standards de qualité existants au plan mondial et surtout au niveau régional et sous-régional.

Plus spécifiquement, cette étude a permis de faire l'état des lieux de la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans les huit (8) pays de l'espace communautaire afin de dégager les bonnes pratiques susceptibles d'être répliquées dans des contextes similaires.

3.3 État des lieux de la VAE

Le diagnostic des dispositifs VAE dans les pays de l'UEMOA a été mené sur la base d'un certain nombre de marqueurs que sont la pertinence et l'importance de la VAE, la notion et le concept VAE, l'environnement institutionnel et réglementaire, les acteurs, les dispositifs opérationnels, le financement et l'assurance-qualité.

Ainsi, est présentée dans les lignes qui suivent la synthèse du diagnostic des dispositifs VAE dans l'espace communautaire.

3.3.1 Pertinence, importance de la VAE

La pertinence et l'importance de la VAE à la lecture des rapports nationaux des pays membres de l'espace communautaire ne sont plus à démontrer car l'avènement de tels dispositifs fait partie dorénavant des politiques et stratégies d'éducation et de formation pour booster le développement social et économique des secteurs informel et non formel.

En effet, les apprentissages non formels et informels sont un élément clé de l'apprentissage tout au long de la vie. Les individus et les groupes d'individus apprennent n'importe quand, n'importe où tout au long de leur vie, non seulement dans les systèmes et les parcours d'éducation et de formation formels, mais aussi dans des contextes d'apprentissage non formels et informels. Les objectifs et les bénéfices attendus de la VAE sont conçus de manière similaire dans les deux cadres. Ils sont liés à l'articulation des apprentissages formels, non formels et informels, à la parité dans la valorisation de toutes les modalités d'apprentissage pour l'acquisition des qualifications sur la base de processus d'assurance qualité, à l'inclusion sociale et l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie, l'accès à des emplois décentés pour tous les groupes de population ayant un niveau d'éducation formelle limité mais mobilisant une somme d'expériences et de compétences. L'essor du digital et de l'apprentissage en ligne, l'accès aux outils numériques d'évaluation des compétences et aux diplômes numériques sont de nouvelles dimensions et potentialités de la VAE, qui peuvent bénéficier aux candidats, et à l'efficacité des dispositifs de VAE.

3.3.2 Valorisation des individus et des professions

Des exemples de valorisation des individus et des professions ont été mis en exergue dans certains pays de l'espace communautaire.

La reconnaissance des compétences acquises dans l'exercice du métier concourt à la valorisation de l'individu. La certification du savoir-faire acquis par un employé durant ses expériences en entreprise contribue à accroître sa confiance en ce qu'il fait. Plusieurs professions sont exercées par des individus non qualifiés n'ayant pas connu des parcours de formations initiales appropriées, depuis nombre d'années, en l'absence d'écoles de formation jusqu'à une période récente. C'est le cas dans le journalisme, la communication, la gestion des projets de développement, l'évaluation des politiques publiques, etc.

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est un dispositif permettant à toute personne, quel que soit son âge, son niveau d'études ou son statut, de faire reconnaître officiellement les compétences professionnelles acquises au cours de son expérience. Parlant de la contribution de la VAE à la valorisation des individus et des professions, les différentes catégories d'acteurs enquêtés ont leurs appréciations :

➤ Pour les acteurs institutionnels

La VAE favorise l'accès à des opportunités de carrière et renforce la compétitivité des entreprises : En effet, en obtenant des certifications via la VAE, les professionnels peuvent accéder à de nouvelles opportunités de carrière et à des postes plus qualifiés. Cela contribue à une meilleure mobilité professionnelle et à une progression de carrière. Aussi, pour les entreprises, la VAE permet de disposer de personnel qualifié et certifié, ce qui renforce leur compétitivité sur le marché. Les employés certifiés peuvent apporter des compétences actualisées et pertinentes à leurs rôles.

➤ **Pour les organisations professionnelles**

Il ressort que reconnaissance, la valorisation et la reconversion des expériences professionnelles en qualifications et compétences acquises par le truchement de la VAE ont des répercussions positives sur le statut social des lauréats. La rémunération devient plus importante et la participation plus accrue à la productivité. De façon précise, les organisations professionnelles estiment que la VAE permet de mieux adapter les compétences des employés aux besoins du marché au sein des entreprises. Cela peut conduire à une meilleure performance et à une plus grande compétitivité.

➤ **Pour les chambres consulaires**

D'une manière générale, pour les chambres consulaires, la VAE permet à toute personne engagée dans la vie active pendant au moins trois années de faire reconnaître officiellement ses compétences professionnelles par l'obtention d'un titre de qualification. Avec un titre professionnel via la VAE, le professionnel parvient à valoriser son expérience en faisant reconnaître les savoir-faire professionnel ou technique acquis sur le terrain, ce qui favorise une mobilité interne, sécurise son parcours professionnel, confirme le statut professionnel.

➤ **Pour les partenaires techniques et financiers**

Pour les partenaires techniques et financiers (PTF), en obtenant des certifications ou des diplômes via la VAE, les individus et les groupes d'individus jouissent d'une reconnaissance sociale des expériences acquises par la pratique soutenue du travail. Outil d'inclusion sociale, la VAE favorise et encourage le passage des secteurs non structurés vers une économie plus formalisée, plus productive et plus compétitive. Aussi, en validant les compétences des travailleurs des secteurs formels, non formels et informels, la VAE contribue à l'accès à un l'emploi décent et à la régulation du marché du travail.

➤ **Pour les bénéficiaires**

Les bénéficiaires estiment que l'obtention d'une certification via la VAE est synonyme de valorisation de leurs expériences de travail, de leurs métiers et professions et, d'ascension sociale ainsi que l'augmentation de leurs revenus.

De façon globale, il faut retenir que la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) peut effectivement avoir un impact positif sur la valorisation des individus et des professions. En permettant aux individus de faire reconnaître officiellement leurs compétences et expériences professionnelles, la VAE facilite l'accès à des qualifications et diplômes. Cela peut améliorer leur employabilité et leur permettre d'accéder à des postes mieux rémunérés et à un statut social plus stable.

Dans certains pays comme le Mali, la valorisation des individus et des professions est surtout évoquée au niveau des actifs dans les différents secteurs du marché de l'emploi. Cependant la VAE est particulièrement réclamée par les acteurs des secteurs de l'artisanat et de la production agricole. Obtenir un certificat ou un titre professionnel est comme un accomplissement personnel. L'obtention de certificat ou titre permet aussi d'accéder à des marchés auxquels les acteurs informels sont exclus faute de pouvoir prouver les compétences requises à exécuter les commandes.

3.3.3 Insertion professionnelle

La reconnaissance officielle des acquis de l'expérience confère au bénéficiaire une plus large facilité d'insertion professionnelle qui va au-delà de l'auto-emploi. L'accès aux concours

d'admission dans la fonction publique, les organismes internationaux, les projets de développement ou encore les recrutements dans les entreprises nécessitent que le candidat détienne un diplôme requis. Le savoir-faire et les expériences acquises ne suffisent pas s'ils ne sont pas reconnus officiellement.

De l'analyse des données recueillies dans la plupart des pays, il ressort globalement que la VAE aide les individus à s'adapter aux exigences du marché du travail en validant des compétences spécifiques recherchées par les employeurs, ce qui peut améliorer leur employabilité. Il ressort que contrairement aux parcours de formation classiques, la VAE permet de valoriser l'expérience professionnelle sans avoir à suivre des cours, ce qui représente un gain de temps et une économie de ressources pour les bénéficiaires. La reconnaissance des compétences par la VAE peut renforcer la motivation et la confiance en soi des bénéficiaires, les encourageant à poursuivre leur développement personnel et professionnel.

Pour les demandeurs d'emploi, la VAE peut être un levier pour retrouver un emploi en valorisant les compétences acquises lors de précédentes expériences professionnelles. Ceci est perceptible surtout auprès des jeunes qui cherchent à s'insérer sur le marché de l'emploi. L'illustration de cette assertion est l'engouement de la certification surtout lors des recrutements dans certaines spécialités au sein des forces armées. Ce besoin de certification et de reconnaissance des acquis professionnels est aussi une demande de tous les acteurs impliqués dans le développement. Cette demande de certification, constitue aujourd'hui un atout pour un changement de perception de la population sur la formation professionnelle.

3.3.4 Satisfaction des employeurs

Pour les employeurs, la VAE facilite la gestion des carrières des employés, leur reclassement et leur évolution professionnelle ; elle est surtout un outil de motivation et de renforcement de l'employabilité du personnel. De plus, elle leur permet de disposer de personnels expérimentés. En outre, la recherche de la validation de ses expériences peut amener un employé à acquérir de nouvelles compétences dans sa filière et améliorer ses performances ainsi que le rendement et la compétitivité de l'entreprise. Dans tous les cas de figure, la fierté et le réconfort tirés de la reconnaissance officielle des compétences acquises, contribuent à accroître la motivation de l'employé au travail.

Pour l'heure, compte tenu du caractère embryonnaire des pratiques de VAE dans les pays, il n'y a pas d'étude spécifique disponible sur le niveau de satisfaction des employeurs concernant les professionnels ayant obtenu leur titre de qualification ou diplôme par la VAE. Cependant de la synthèse des données recueillies, il ressort que la VAE est bien perçue par les employeurs car elle permet de valider des compétences réelles et pratiques, souvent acquises sur le terrain. Les acteurs et les bénéficiaires de la VAE estiment que les employeurs apprécient la VAE car elle peut aider à combler les lacunes en compétences et à améliorer la qualification des employés sans nécessiter de longues périodes de formation traditionnelle.

Aussi, pour eux, les employeurs reconnaissent de plus en plus les avantages de la VAE. Elle permet non seulement de valoriser les compétences des salariés, mais aussi de répondre aux besoins spécifiques des entreprises en termes de compétences. En effet, la VAE peut être un levier pour la gestion des ressources humaines, en facilitant la mobilité interne et en renforçant la motivation et la fidélisation des employés.

Cependant, pour que les employeurs deviennent de véritables ambassadeurs de la VAE, il est essentiel de continuer à promouvoir ses bénéfices et à simplifier les procédures d'accès. La

modernisation du dispositif et l'accompagnement renforcé des candidats sont des étapes clés pour atteindre cet objectif.

Par ailleurs il est à noter que la certification est aujourd'hui une exigence des employeurs qui ne sont pas satisfaits de la qualité des ressources humaines sortant des écoles et centres de formation. Ces employeurs réclament une co-responsabilité dans la mise en place du dispositif de certification pour s'assurer que leurs besoins seront effectivement pris en charge. Dans ce cadre, certaines chambres consulaires (cas du Conseil National du Patronat du Mali) ont signé des mémorandums d'entente avec les ministères en charge de l'emploi et de la formation professionnelle. La question de la certification fait partie des axes prioritaires évoqués dans le cadre du dialogue social avec les parties prenantes.

3.3.5 Mobilité professionnelle

La VAE facilite la mobilité professionnelle, d'abord à l'intérieur de l'administration et des entreprises, ensuite entre le secteur public et le secteur privé tant à l'intérieur d'un pays qu'entre pays. Dans l'espace UEMOA, elle renforcera la mobilité des travailleurs au plan régional. Ainsi, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) offre plusieurs avantages en termes de mobilité professionnelle, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur d'un pays.

➤ À l'intérieur d'un pays :

- ✓ **Reconnaissance des compétences** : la VAE permet aux individus de faire reconnaître officiellement leurs compétences acquises par l'expérience, sans passer par un cursus de formation traditionnelle. Cela peut faciliter l'accès à des postes plus qualifiés ou mieux rémunérés ;
- ✓ **Évolution de carrière** : pour les salariés, la VAE peut être un levier pour progresser dans leur carrière, obtenir des promotions ou changer de domaine professionnel.
- ✓ **Sécurisation des parcours professionnels** : elle offre une sécurité supplémentaire en permettant aux travailleurs de valider leurs compétences et de les faire reconnaître officiellement, ce qui peut être crucial en cas de restructuration ou de changement d'emploi.

➤ À l'extérieur d'un pays :

- ✓ **Portabilité des qualifications** : La VAE peut aider à faire reconnaître les compétences et les qualifications dans d'autres pays, facilitant ainsi la mobilité internationale.
- ✓ **Adaptabilité** : Les compétences validées par la VAE sont souvent reconnues dans plusieurs secteurs et pays, ce qui permet aux professionnels de s'adapter plus facilement à de nouveaux environnements de travail.
- ✓ **Attractivité sur le marché du travail international** : Avoir une certification obtenue par la VAE peut rendre un candidat plus attractif pour les employeurs internationaux, qui valorisent les compétences pratiques et l'expérience.

En résumé, la VAE est un outil puissant pour améliorer la mobilité professionnelle, en offrant une reconnaissance officielle des compétences acquises par l'expérience, ce qui peut ouvrir de nombreuses opportunités tant au niveau national qu'international.

3.3.6 Sécurisation des emplois

Dans la perspective de l'atteinte des objectifs de développement durable ODD 4 pour la transition vers un système d'apprentissage tout au long de la vie et ODD 8 pour le développement du plein emploi productif et du travail décent, la VAE induit chez ses principaux

bénéficiaires des impacts social et économique en mettant l'accent sur la sécurisation de l'emploi et la gestion des carrières.

3.3.7 Apprentissage tout au long de la vie

La VAE est perçue comme un dispositif d'apprentissage tout au long de la vie car elle offre des opportunités de valorisation des compétences et des qualifications, toute chose qui suscite chez les individus le goût de la formation continue et des apprentissages tout au long de la vie. A ce titre, elle s'inscrit en droite ligne de l'atteinte des Objectifs de Développement Durable (ODD4). Dans ce contexte la reconnaissance formelle des compétences acquises en dehors des parcours éducatifs classiques devient une nécessité et ne peut se matérialiser qu'à travers la mise en place d'un dispositif de Validation des acquis de l'expérience (VAE).

La Validation des acquis de l'expérience (VAE) est un processus essentiel dans l'écosystème formation/emploi/apprentissage tout au long de la vie, offrant aux individus une voie alternative et valorisante pour reconnaître et certifier leurs compétences acquises en dehors du système éducatif classique. Ainsi, en élargissant la vision au-delà du cadre formel de l'éducation, il est crucial de considérer l'apprentissage tout au long de la vie comme un pilier fondamental dans le développement des compétences individuelles et dans la construction d'une société basée sur le savoir. La VAE va se concrétiser à travers un dispositif qui permet à toute personne, quels que soient son âge, son niveau de formation ou son statut, de faire reconnaître officiellement les compétences acquises par l'expérience, notamment professionnelle. L'aboutissement de la VAE est l'obtention de tout ou partie d'une certification (diplôme, titre professionnel, certificat de compétences professionnelles) sans nécessairement suivre un parcours de formation classique.

3.4 VAE et concepts connexes

3.4.1 Définition de la VAE

Plusieurs acceptions du concept VAE peuvent être retenues selon l'angle de lecture dont les plus significatives sont :

- Rendre visible l'invisible : les compétences acquises par l'expérience informelle ou non formelle. L'apprentissage non formel et informel est un élément clé de l'apprentissage tout au long de la vie. Les gens apprennent à tout moment, n'importe où tout au long de leur vie, ce qui signifie que les gens apprennent non seulement dans les systèmes et les parcours d'éducation et de formation formels, mais aussi dans des contextes d'apprentissage non formels et informels. Mais le fait est que l'expérience compte, et elle compte beaucoup ! Et les qualifications aussi !
- C'est une démarche qui permet à toute personne ayant une expérience professionnelle ou personnelle de faire reconnaître officiellement ses compétences et connaissances pour obtenir un diplôme, un titre ou une certification en dehors des parcours classiques d'apprentissage et de formation.

En résumé, selon la finalité recherchée, la VAE est un outil d'évolution professionnelle, un droit pour tous, une démarche personnalisée, qui permet de valoriser le parcours professionnel formel ou informel et non formel. Elle constitue un puissant moyen de se former tout au long de la vie.

3.4.2 Concepts connexes à la VAE

Dans le domaine des sciences de l'éducation, des dispositifs semblables à la VAE existent et contribuent selon leur logique à la valorisation et la reconnaissance des expériences et des qualifications professionnelles selon le parcours de chaque individu. D'où, la nécessité de les mettre en exergue en analysant leur spécificité.

3.4.1 La Validation des Acquis Professionnels (VAP)

La validation des Acquis Professionnels (VAP) est considérée comme une démarche qui permet à toute personne justifiant d'une expérience professionnelle de faire reconnaître officiellement les compétences acquises dans le cadre de cette expérience afin d'accéder à une formation supérieure. En d'autres termes, la VAP est un raccourci pour les études supérieures. Grâce à elle, un individu peut intégrer une formation sans forcément avoir tous les diplômes requis, si vous pouvez justifier d'une expérience professionnelle équivalente. Elle est une finalité de poursuite d'études supérieures.

3.4.2 La Reconnaissance des Acquis de l'Apprentissage (RAA)

C'est une démarche qui permet de faire valider et reconnaître officiellement les connaissances et les compétences acquises par une personne tout au long de sa vie, que ce soit par la formation initiale, la formation continue, l'expérience professionnelle ou personnelle. En d'autres termes, la RAA valorise tous les apprentissages, formels ou informels, et permet de les convertir en qualifications reconnues.



3.4.3 La Reconnaissance, Validation et Certification des Compétences (RVCC)


Il s'agit d'une autre façon d'exprimer le concept de « *reconnaissance des acquis de l'apprentissage* » ci-dessus défini. Elle a pour prémisse fondamentale la valorisation professionnelle des apprentissages acquis par les candidats tout au long de leur vie pour l'amélioration de leurs niveaux de qualification, d'employabilité et de reconnaissance sociale.

3.5 Cadre institutionnel, législatif et réglementaire

Dans le cadre de cette étude, il s'est agi de faire la cartographie de l'environnement institutionnel, législatif et réglementaire selon les spécificités des pays membres de l'UEMOA. Le tableau à la page suivant présente par pays les institutions et structures à divers degrés d'implication dans les dispositifs de la VAE.

3.5.1 Institutions et structures en charge de la VAE

Pays	Ministères	Structures publiques et privées en charge de la VAE
	<p>À l'image des systèmes et dispositifs de formation professionnelle écartelés entre plusieurs ministères sectoriels, il existe u-aussi un foisonnement de structures impliquées dans l'organisation de la VAE dans les pays membres de l'UEMOA.</p> <p>Au Bénin, il s'agit principalement des ministères en charge de l'enseignement et la formation techniques et professionnels et leurs démembrements, des ministères en charge de l'emploi, de la fonction publique, de la culture et du tourisme, des finances, de l'agriculture et de la pêche, de l'ADET, de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), des Chambres consulaires, des organisation patronales, des universités, etc.</p> <p>Il est noté que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • du côté du secteur public, les acteurs suggèrent que le MESTFP qui a piloté le processus, « avec l'implication des autres ministères certificateurs, du MTFP, du MPMEPE, des institutions consulaires et autres organisations patronales et/ou professionnelles », porte la phase expérimentale quitte à ce que la phase de généralisation soit confiée à une structure comme le Cadre National de Certification et de Qualification (MESTFP, 2024 : 39) ; • concernant le secteur privé, c'est la CCI-Bénin qui expérimente la VAE pour l'obtention de diplômes du supérieur dans les métiers du secteur tertiaire pour l'instant. 	
Benin	<p> Acteurs institutionnels : ce sont les ministères en charge de l'éducation, les ministères sectoriels, l'ADET et les chambres consulaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ministère des Enseignements Secondaire, Technique et de la Formation Professionnelle ; • Ministère du Travail et de la Fonction Publique ; • Ministère des Petites et Moyennes Entreprises et de la Promotion de l'Emploi ; • Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique ; 	<p> Acteurs stratégiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agence de Développement de l'Enseignement Technique • Conseil National de l'Éducation • Conseil National du Patronat (CNCP) • Chambre de Commerce et d'Industrie du Bénin • Chambre des Métiers de l'Artisanat • Chambre Nationale d'Agriculture • Direction de la Planification, de l'Administration et des Finances (DPAF) du MTFP • Direction de la Planification, de l'Administration et des Finances (DPAF) du MESRS • Direction de la Planification, de l'Administration et des Finances (DPAF) du MEMP • Direction de la Planification, de l'Administration et des Finances (DPAF) du MPMEPE • Inspection Générale Pédagogique du MESTFP

	<ul style="list-style-type: none"> • Ministère des Enseignements Maternel et Primaire (MESMP) ; • Ministère de l'Agriculture de l'Élevage et de la Pêche (MAEP) ; • Ministère du Tourisme, de la Culture et des Sports ; 	<ul style="list-style-type: none"> • Direction des Examens et Concours du MESTFP • Direction de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle • Direction Générale de l'Institut National d'Ingénierie de Formation et de Renforcement des Capacités des Formateurs • Direction Générale de Renforcement des Capacités et de l'Employabilité (DGRCE) • Rectorats des universités publiques (Université d'Abomey-Calavi, Université de Parakou...) • Direction des Examens et Concours du MESRS • Direction Générale de l'Enseignement Supérieur • Direction de la Promotion de l'Emploi • Direction de l'Artisanat • Fonds de Développement de la Formation Continue et de l'Apprentissage (FODEFCA) • Observatoire de l'Emploi et de la Formation (OEF) • Conseil National du Patronat (CNP) • Confédération Nationale des Employeurs du Bénin (CONEB) • Organisations consulaires (Chambre Nationale d'Agriculture, Chambre du Commerce et d'Industrie de Bénin et Chambre des Métiers de l'Artisanat) • Partenaires Techniques et Financiers <p style="text-align: center;"> Acteurs opérationnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les centres de formations • Les entreprises et leurs démembrements • Les organisations professionnelles
<p>Burkina Faso</p>	<p>Le Burkina Faso vient de connaître un réaménagement institutionnel qui a consacré la création d'un ministère plein en charge de l'enseignement secondaire, de la formation professionnelle et technique (MESFPT).</p> <p>L'institution régalienne en charge de la formation professionnelle a réalisé à ce jour quatre (04) expérimentations en matière de VAE. Toutefois, les principales institutions et structures en charge de la VAE selon les conclusions de l'étude sur l'état des lieux sont les suivantes :</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> • Le Ministère de l'Enseignement Secondaire, de la Formation Professionnelle et Technique (MESFPT) ; • Le Ministère de l'Enseignement de Base, de l'Alphabétisation et de la Promotion des Langues Nationales (MEBAPLN) ; • Le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) ; • Les autres ministères sectoriels en charge de l'éducation et la formation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Burkina Suudu Bawdè/Maison de la Certification Professionnelle • Les Centres de Formation Professionnelle (CFP) • Les entreprises et employeurs • Les Organisations de la Société Civile (OSC) • Les chambres consulaires • Les organisations faitières • Les organismes de financement de la formation • Les organisations non gouvernementales ; • Les Organisations de la Société Civile (OSC)
Côte d'Ivoire	<p>En République de Côte d'Ivoire, les principales institutions et structures identifiées et en charge de la VAE sont les suivantes :</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> • Le Ministère de l'Enseignement Technique, de la Formation professionnelle et de l'Apprentissage • La Direction générale de l'Apprentissage et de la formation continue, • La Direction de l'Apprentissage et de l'Insertion professionnelle, • La Direction de la Formation Tout au long de la Vie). 	<ul style="list-style-type: none"> • Les Branches Professionnelles • La Chambre Nationale des Métiers • 15 Chambres des Métiers • 10 Directions Régionales • 02 Directions Départementales • 16 établissements de l'ETFPA, centres VAE.
Guinée Bissau	<p>Pour les répondants en Guinée-Bissau, la VAE ne s'applique pas, mais il existe des institutions responsables du secteur de l'enseignement de la formation technique et professionnelle. Selon les personnes interrogées, les acteurs, le lieu, la fonction et les responsabilités de la VAE, à l'avenir, pourront être répartis entre le Ministère de l'Éducation Nationale, l'INAFOR et les Centres de Formation Technique et Professionnelle.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> • Ministère de l'éducation nationale 	<ul style="list-style-type: none"> • L'Institut National de Formation Technique et Professionnelle (INAFOR)

Mali	<p>Au Mali, le dispositif institutionnel de la VAE est embryonnaire et en construction depuis une dizaine d'années au niveau du Ministère de la formation professionnelle. Il est la suite d'un long processus de formalisation de la formation professionnelle depuis la création du ministère intervenu en 2000. Ce processus a commencé par l'adoption par le Gouvernement de la Politique nationale de Formation professionnelle en 2009, suivi de la loi n° 2016-026 du 14 juin 2016 relative à la formation et de son décret d'application. Les institutions impliquées sont les suivantes :</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> • Le Ministère en charge de la Formation Professionnelle • Le Ministère de l'Éducation Nationale ; • Le Ministère de l'Enseignement. 	<ul style="list-style-type: none"> • Non déclinées
Niger	<p>Au Niger, depuis la tenue du forum mondial sur l'éducation organisé à Dakar au Sénégal, en 2002, par la Commission de l'UNESCO, le pays s'est engagé dans la réforme de son système de l'enseignement et de la formation. Un ministère de la formation professionnelle et technique a été créé en 2004, qui devient plus tard ministère de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (MET/FP). Ce dernier est chargé, entre autres, de mettre en œuvre la politique du gouvernement en matière de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels pour répondre aux besoins réels de l'économie et du développement du pays. C'est dans ce cadre, qu'une loi portant sur les principes fondamentaux de l'enseignement et la formation professionnelle et technique a été adoptée en 2015. En application de cette loi, le décret n° 2018-771/PRN/MEP/T portant création, missions, organisation et modalités de fonctionnement du Cadre National de Certification des Compétences Professionnelles (CNCCP) a été pris en novembre 2018.</p> <p>Les institutions et structures impliquées sont les suivantes :</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> • Le Ministère en charge de la Formation Professionnelle ; • Les Ministères sectoriels en charge de l'artisanat, de la culture, de l'hôtellerie et du tourisme, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le Cadre National de Certification des Compétences Professionnelles et ses démembrements régionaux • Les établissements certificateurs publics et privés • Secrétariat Exécutif de la Commission Nationale de Certification des Compétences Professionnelles • Le Service d'Homologation de la Commission Nationale de Certification des Compétences Professionnelles • Le Service d'Assurance Qualité de la Commission Nationale de Certification des Compétences Professionnelles
Sénégal	<p>Au Sénégal, il ressort que l'État s'est engagé à accroître la qualification professionnelle et à faire de la formation professionnelle et technique un levier important de développement économique et de création de richesses. La Loi d'orientation de la Formation professionnelle et technique de janvier 2015 promeut la validation des acquis de</p>	

	<p>l'expérience (VAE) à l'article 30. Le Gouvernement considère la VAE comme une voie qualifiante reconnue. Toutefois, on note une insuffisance dans la clarification des structures institutionnelles et celles en charge de la VAE.</p> <p>Cependant, les institutions et structures existantes en charge de la VAE se présentent comme suit :</p>	
	<p>Le Ministère de la Formation professionnelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comité Technique VAE • Établissements de Formation professionnelle
Tchad	<p>Non disponibilité du rapport</p>	
Togo	<p>Au Togo, il faut noter que la VAE n'est pas encore une réalité. En effet, Il n'existe pas encore un dispositif opérationnel de VAE avec des acteurs, institutions et structures officiels. Du fait de l'inexistence d'un dispositif en charge de la VAE, les structures institutionnelles n'existent point et les acteurs opérationnels n'ont pas été identifiés.</p>	

Tout comme l'environnement institutionnel qui présente une diversité de situations, le cadre législatif et réglementaire régissant les dispositifs VAE dans les pays est tout aussi varié d'un pays à un autre.

3.5.2 Environnement législatif et réglementaire

Cette partie fait le récapitulatif des textes législatifs et réglementaires existant sur les dispositifs VAE dans chaque pays membre de l'UEMOA. Il s'agit de voir comment ces dispositifs sont balisés au plan juridique, de comprendre les similitudes et les dissemblances à l'effet de disposer d'un corpus juridique harmonisé à l'échelle communautaire pour tous les dispositifs VAE.

Pays	Textes législatifs	Textes réglementaires
Benin	<p>Les principaux textes sont constitués de lois et quelques décrets spécifiques sur les diplômes et certificats dans le domaine de l'EFTP, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La loi 2015-18 du 17 janvier 2018 portant statut général de la fonction publique ; 	<ul style="list-style-type: none"> • Le décret n°2022-389 du 13 juillet 2022 portant certifications des formations professionnelles par apprentissage en République du Bénin

	<ul style="list-style-type: none"> • La loi n°2022-01 du 25 janvier 2022 portant loi-cadre sur l'enseignement et la formation techniques et professionnels en République du Bénin. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le décret n°2024-887 du 11 avril 2024 portant réorganisation des certificats et diplômes de fin de formation à l'enseignement et la formation techniques et professionnels en République du Bénin
Burkina Faso	<p>Au Burkina Faso, trois (03) grandes catégories de textes ont été identifiées et les différents contenus sont à élaborer en vue de disposer d'un dispositif législatif, juridique et règlementaire capable de favoriser la généralisation de la VAE à l'échelle nationale. Au titre des trois grandes catégories de textes, il s'agit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des textes pour la mise en place du système (il s'agit de faire le choix entre un décret ou une loi et les textes d'application) ; • des textes pour encadrer la participation du secteur privé (il s'agit de préciser à travers un décret la participation et la contribution du secteur privé pour le déploiement de la VAE) ; • des textes liés à la certification d'autres diplômes/certificats/modules qui ne sont pas parmi ceux qui font l'objet du Décret N° 2012-643 (il s'agit juste de procéder à la relecture du décret portant création des titres pour prendre en compte les innovations liées à la création de nouveaux titres/certificats/diplômes et les voies d'accès de ces titres par la VAE). <p>Néanmoins, dans le cadre de l'expérimentation, des textes ont été élaborés et sont présentés comme suit :</p>	
	<p>Aucun texte législatif sur la VAE jusqu'à ce jour. Toutefois, il est prévu d'élaborer une loi au niveau national.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'Arrêté n°2021_012/MJPEE/CAB portant modalités de mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience en matière de formation professionnelle qualifiante du 15 avril 2021 demeure le seul texte règlementaire en vigueur qui régit la VAE en matière de formation professionnelle au Burkina Faso. Ledit arrêté précise les modalités de mise en œuvre de la VAE pour la délivrance des titres de qualification professionnelle • L'Arrêté de 2021 abroge toutes dispositions antérieures contrares notamment l'arrêté de 2018_096/MJFIP/CAB portant création, attributions, organisation et fonctionnement du dispositif de la validation des acquis de l'expérience du 12 novembre 2018 • Le guide de l'accompagnateur en VA • Le guide du jury VAE

		<ul style="list-style-type: none"> • Les outils d'implémentation de la VAE
Côte d'Ivoire	<p>En République de Côte d'Ivoire, en matière de VAE, il n'existe pas de textes d'application, mais des initiatives communautaires et nationales ont permis de réfléchir sur l'ossature législatif et réglementaire du dispositif de la VAE. L'existant des textes se décline comme suit :</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> • La loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail Modifiée par l'ordonnance n°2021-902 du 22 décembre 2021 modifiant la Loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail ; • La loi d'orientation de l'Enseignement et de la Formation Technique et Professionnelle 2022-795 du 13 octobre 2022 ; 	<ul style="list-style-type: none"> • Le plan stratégique de la réforme de l'EFTPA de 2016-2025 ; • Le décret n° 2019-118 du 06 février 2019 relatif à la Formation Professionnelle par Apprentissage ; • Le décret n° 2023-1275 du 27 décembre 2023 relatif à la validation des acquis de l'expérience • Les quatre (4) Arrêtés d'application pris le 24 octobre 2019 du décret relatif à la Formation par Apprentissage.
Guinée Bissau	<p>En Guinée-Bissau, le dispositif législatif et réglementaire est inexistant car aucun texte législatif et réglementaire n'a été élaboré pour régir la VAE jusqu'à ce jour.</p>	
Mali	<p>Le cadre législatif et réglementaire de la Validation des Acquis de l'Expérience au Mali est assez embryonnaire. Cependant des acquis sont à noter depuis un certain nombre d'années. Au terme de ces acquis on peut citer l'adoption de la loi de la formation professionnelle et son décret d'application et de certains arrêtés relatifs à la VAE. Cependant ces textes ne sont pas complets. Il faut aussi noter la qualité de certains de ces textes par rapport à la prise en copie certains préalables et acteurs de la VAE. Cependant dans la pratique, il existe deux dispositifs de VAE au Mali. Il s'agit de la VAE mise en œuvre par le ministère de la formation professionnelle qui vise prioritairement les actifs du marché privé du travail et le concours professionnel qui concerne plutôt les agents de la fonction publique d'État. Toutefois, on note l'existence des textes suivants :</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> • La loi n°2017-021 du 12 juin 2017 portant modification de la loi n°92-020 du 23 septembre 1992 portant code du travail en république du Mali dans ses articles L.7 et L.8 nouveaux qui constituent le socle de la certification ; 	<ul style="list-style-type: none"> • Le décret n° 2017-0466 P-RM du 12 juin 2017 fixant les modalités d'application de la loi n° 2016-026 du 14 juin 2016 relative à la formation professionnelle en ses articles 40 à 55 ; • L'arrêté n°2021-1636/MEFP-SG du 19 avril 2021 fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement de la Commission d'évaluation et de Certification des qualifications professionnelles.

	<ul style="list-style-type: none"> • Le règlement 01/2014/CM-UEMOA portant code communautaire de l'Artisanat de l'UEMOA • La loi n° 2016-026 du 14 juin 2016 relative à la formation professionnelle ; 	
<p>Niger</p>	<p>Au Niger, le cadre législatif et réglementaire en matière de formation professionnelle et d'enseignement technique est suffisamment approprié mais recommande que des efforts d'élaboration soient entrepris en direction de la VAE pour lui garantir un socle normatif et réglementaire en vue de son opérationnalisation.</p> <p>La loi n°2015-22 du 23 avril 2015, déterminant les principes fondamentaux de l'EFTP au Niger.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le décret n° 2018-770/PRN/MEPT du 02 novembre 2018, portant institution des certifications professionnelles et déterminant les modalités d'organisation de l'évaluation et de la sanction des formations ; • Le décret n° 2018-771/PRN/MEPT du 02 novembre 2018, portant création, missions, organisation et modalités de fonctionnement du Cadre National de Certification des Compétences Professionnelles ; • L'arrêté n° 0332/ MEPT/SG/DGEF/DEXCCO/DL du 09 décembre 2019, portant modalité d'organisation de la VAE ; • L'Arrêté n°00060/MET/FP/SG/DGEF/DEXCCO/DL 19 mai 2021 fixant le règlement général de l'organisation des examens de sanction des formations au Certificat d'Aptitudes Professionnelles et au Brevet d'Etudes Professionnelles ; • L'Arrêté n°000071/MET/FP/SG/DGET/P/DEXCC/VAP/DL du 12 avril 2023 portant nomination du Président de la Commission Nationale de Certification des Compétences Professionnelles ; • L'Arrêté n°000072/MET/FP/SG/DGET/P/DEXCC/VAP/DL du 12 avril 2023 portant nomination du chef de service Homologation et de son adjoint au Secrétariat Exécutif de la Commission ;

		<ul style="list-style-type: none"> • L'Arrêté n°000073/MET/FP/SG/DGET/P/DEXCC/VAP/DL du 12 avril 2023 portant nomination du chef de Service Assurance Qualité et de son Adjoint au Secrétariat Exécutif de la Commission ; • L'Arrêté n°000074/MET/FP/SG/DGET/P/DEXCC/VAP/DL du 12 avril 2023 portant nomination de la Secrétaire Exécutive au Secrétariat Exécutif de la Commission.
Sénégal	<p>Loi n° 2015-01 du 06 janvier 2015 : Loi n° 2015-01i portant loi d'orientation. Cette loi sur l'orientation de la formation professionnelle et technique au Sénégal inclut des dispositions relatives à la reconnaissance des acquis professionnels et personnels dans le cadre de la VAE. L'article 30 est spécifiquement consacré à la VAE.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Décret n° 2020-1051 du 22 mai 2020 : ce décret est relatif à la certification au Sénégal. Il fixe les conditions d'application de la VAE au Sénégal.
Tchad	Non disponibilité du rapport	
Togo	<p>Il n'y a pour le moment pas de textes officiels sur le dispositif de VAE au Togo. Cependant, particulièrement en ce qui concerne l'enseignement supérieur, il faut noter que le Togo a ratifié la convention d'Addis qui porte sur la reconnaissance des études et des certificats, diplômes, grades et autres titres de l'enseignement supérieur dans les États d'Afrique. Cette convention établit un cadre juridique pour une évaluation juste et transparente des qualifications de l'enseignement supérieur dans la région Afrique. Elle offre aussi un cadre pour la mobilité des enseignants, des chercheurs, des étudiants et des professionnels sur le continent africain. La feuille de route de cette convention demande d'ailleurs à ce que tous les pays puissent mettre en place les cadres nationaux de qualification.</p>	

3.6 Revue de la littérature sur le sujet

❖ La valorisation des acquis de l'expérience en Afrique

La reconnaissance des acquis de l'expérience peut jouer un rôle phare dans les pays d'Afrique. Dans une perspective historique, l'apprentissage tout au long de la vie a été la pierre angulaire de la société du savoir en Afrique. Dans le contexte actuel, un aspect important est la croissance du secteur d'éducation non-formelle qui se concentre sur les acquis des compétences pour la vie, l'apprentissage « *sur le tas* » et le savoir traditionnel. C'est un secteur où les organisations non-gouvernementales ont montré que l'éducation et la formation devaient être liées au développement des besoins des pays africains. L'économie informelle apparaît d'importance égale en tant que secteur prédominant qui constitue la colonne vertébrale du secteur économique et productif des pays africains. En outre, la démocratisation de l'éducation primaire et de l'éducation de base, qui mène à une expansion de l'éducation post-primaire, se traduit non seulement par une forte pression sur l'éducation secondaire mais aussi par une augmentation du nombre des élèves en situation d'échec scolaire. Dans un tel contexte, il faut définir le socle des connaissances de base, des acquis et des compétences. Il est également nécessaire de réformer les modalités d'évaluation, pour l'éducation générale et professionnelle, pour les employeurs, pour les systèmes d'éducation et formation, ainsi que pour les individus et les communautés, dans une perspective de politiques intégrées d'apprentissage tout au long de la vie. La VAE est largement reconnue par tous comme un outil au service de l'insertion, de la promotion et de la mobilité professionnelles des individus. Le manque de formation académique ne signifie pas l'absence de qualification. Dans nombre de pays d'Afrique où le système éducatif (primaire, secondaire et supérieur) n'est pas ouvert à tous, la formation informelle et non-formelle tient une place importante voire prédominante dans la formation des individus. Il s'agit de reconnaître le rôle éducatif, non seulement de l'école, mais également de l'entreprise et de la société. La reconnaissance permet l'accès à des certifications reconnues répondant à un enjeu économique et social très important pour le développement économique des pays, notamment le secteur artisanal. L'ensemble des démarches de mise en œuvre de la VAE dont les participants ont pu faire part et les succès qu'elle a pu enregistrer témoignent de la nécessité d'adopter des approches pluri-acteurs qui associent les pédagogues, les formateurs, les entreprises, les partenaires sociaux et le monde associatif. Selon les participants, pour ce qui concerne la reconnaissance des acquis de l'apprentissage non-formel comme la certification des acquis scolaires, l'enjeu central reste l'évaluation. Il est essentiel de créer des standards communs (comme par exemple des cadres nationaux de certifications qui se développent dans certains pays africains) et de constituer des dispositifs afin de codifier les usages. Cette thématique de la reconnaissance des acquis représente un défi majeur en ce qu'elle se situe au carrefour de deux logiques : la logique de formation et la logique du travail. La VAE se fondant sur les acquis de l'expérience (les compétences), pour délivrer le diplôme, il importe de traduire les objectifs de formation en objectifs de compétences à partir desquels on peut formuler une preuve issue de l'expérience.

❖ Une des raisons de la VAE dans l'espace UEMOA : prendre en charge les jeunes sortis des formations initiales sans qualification

Trop de jeunes sortent des formations initiales sans diplôme ni qualification, après un parcours scolaire sous le signe de l'échec. Sur ce sujet, le système éducatif est bien entendu en première ligne, et doit faire tout ce qui est en son pouvoir pour remédier à ces échecs. Mais force est de constater que certains jeunes sont rebelles aux apprentissages de type scolaire, et divers dispositifs ont été mis en place pour les prendre en charge. Nous suggérons que ces jeunes soient les premiers concernés par une approche pragmatique d'acquisitions et d'attestations de compétences. Ils pourraient bénéficier d'un droit à la construction d'un parcours

professionnel vers un premier niveau de qualification. Sans remettre en cause les différents dispositifs existants (écoles de la seconde chance, contrats de professionnalisation, dispositif de soutien et d'accompagnement à l'entrepreneuriat, etc.), on pourrait imaginer une collaboration entre les gestionnaires de ces différents dispositifs à l'échelle des Ministères sectoriels en charge de l'éducation et la formation et les dispositifs de soutien à l'emploi et à l'entrepreneuriat des jeunes. Leur collaboration pourrait permettre de repérer ces jeunes avant que l'école ne les ait complètement perdus et leur proposer ce nouveau droit, qui consisterait en premier lieu à leur attribuer un référent susceptible de les suivre pendant plusieurs années. Ensuite ils devraient bénéficier d'un positionnement par rapport au premier niveau de certification. Être sans diplôme ne signifie pas être démuné de toutes connaissances et compétences, et leur parcours ne doit pas repartir de zéro. Le référent pourrait alors faire le lien entre les différents dispositifs existants pour construire avec les jeunes un projet et un parcours aboutissant à une certification en associant aux bons moments emplois ou stages, formation, VAE. Plusieurs conditions doivent être réunies pour que cette prise en charge fonctionne :

- qu'il y ait une coordination nationale et régionale entre les dispositifs existants et les institutions qui les portent ;
- que puisse être mise en œuvre la validation de « compétences de base » et une approche renouvelée du Certificat de formation générale ;
- que soient imaginées des modalités pratiques de validation s'éloignant des modalités de type scolaire ;

❖ **Faciliter la traçabilité des compétences tout au long de la vie**

Les personnes qui accompagnent les candidats à la VAE le constatent régulièrement : il ne va pas de soi de revenir sur ses expériences passées et d'identifier a posteriori les moments et les situations qui ont été sources d'apprentissage et de développement d'aptitudes nouvelles. Garder trace de ces processus d'acquisition, c'est aussi s'efforcer de mettre en mots ce que l'on a appris, réfléchir à ce qui a déclenché une autre manière de voir et d'agir. Développer la traçabilité des acquisitions de connaissances et de compétences vient renforcer le processus d'apprentissage et incite à aller plus loin en apprenant à dire ce que l'on sait faire. Culturellement, l'enseignement scolaire ne favorise pas cette posture. Or c'est depuis l'école qu'il faudrait apprendre à engager cette démarche, donc introduire dans le système scolaire, sous la responsabilité des institutions d'information et d'orientation, une initiation à l'analyse de son expérience et à la traçabilité de ses compétences. En cours de vie professionnelle, cette démarche doit se poursuivre. Il ne peut s'agir que d'une démarche individuelle. Mais elle peut être facilitée par la mise à disposition de supports ou d'aide méthodologique pour conserver les traces de ce que l'on a fait et appris (une occasion de découvrir de nouvelles manières d'agir aussi bien qu'un bilan de stage ou le résultat d'un bilan de compétences). Le « *passport formation* » préconisé par les partenaires sociaux dans leur accord de décembre 2003 allait dans ce sens. D'autres outils sont actuellement en cours d'expérimentation, par exemple des portfolios de compétences accessibles via internet ou le « *passport bénévole* ». Si ce type d'outils se développait, la démarche de VAE apparaîtrait plus logique et plus naturelle. Elle s'inscrirait dans la continuité d'une démarche personnelle régulière et non comme un moment un peu dramatique d'évaluation et de jugement. Les initiatives prises dans le travail temporaire ou dans l'emploi saisonnier sont intéressantes à analyser de ce point de vue. Cette démarche pourrait démarrer en dernière année de préparation aux diplômes professionnels, avec des recommandations basiques : les documents à conserver (attestations de formation, habilitations, fiches de postes, etc.) et l'introduction à la notation de son activité.

Ce « *portefeuilles d'activités* » pourrait se traduire aussi par la remise d'un support, apte à recevoir les traces de l'activité professionnelle. Les salariés en activité pourraient se voir offrir cette initiation en formation continue, à chaque passage sur le marché du travail, à l'occasion d'un bilan de compétences, etc. Un futur service public d'information et d'orientation, s'il se mettait en place, pourrait avoir la mission de former les salariés et les demandeurs d'emploi à conserver des traces de leurs activités et à identifier et valoriser leurs compétences. Ceci permettrait de sortir de la pure logique du « *conseil* » en outillant les personnes pour une réflexion personnelle sur leur projet professionnel. Ce portefeuille d'activités serait un outil pour la préparation d'une VAE. Il faut donc encourager les systèmes scolaire, technique, professionnel et universitaire à initier les jeunes à l'analyse de leurs compétences et aux moyens d'en conserver les traces. De même, la définition des compétences figurant dans les suppléments aux diplômes de l'enseignement supérieur permettra aux étudiants de s'approprier ce type d'analyse. Il faut arriver de la même manière à définir les compétences acquises à l'issue d'une formation générale.

❖ **Développer la reconnaissance des compétences dans les entreprises**

L'évolution des métiers et des compétences nécessaires aux entreprises ne se fait pas par des ruptures brutales, mais au quotidien, dans la continuité des activités et des innovations incrémentales. Il faut encourager les entreprises à suivre de près ces évolutions permanentes en écrivant sur le travail : fiches de postes, quand les postes sont encore identifiables, référentiels d'activités ou de compétences, missions. Ce sont autant de documents qui faciliteront le recours à la VAE aussi bien pour les directions des ressources humaines, que pour les salariés. La GPEC gagnerait également à intégrer la VAE dans ses outils d'anticipation. Enfin, il faut rappeler qu'en période de mauvaise conjoncture et de plan de sauvegarde de l'emploi, la VAE doit faire partie des outils de reclassement, en prévoyant un accompagnement renforcé.

❖ **La professionnalisation tout au long de la vie**

La création cadre régional de certification dans l'espace communautaire va amorcer un changement considérable : ce n'est plus l'acquis de l'expérience qui doit être transcrit en « équivalent - formation », c'est la certification (le diplôme, le titre ou le certificat de qualification) qui y est décrite en termes d'activités visées, d'éléments de compétence acquis, de modalités d'accès (incluant la VAE), de niveau. Cette évolution ne sera achevée que lorsque les diplômes professionnels délivrés par les Cadres Nationaux de Certification seront tous inscrits au Cadre Régional de Certification (CRC), mais elle est déjà suffisamment prégnante pour infléchir de façon irréversible les processus de professionnalisation : acquérir des compétences professionnelles, c'est opérer dans des situations apprenantes, complétées au besoin par de la formation. Cette révolution, qui met l'expérience au centre de la progression professionnelle, intervient dans une période où les données du marché du travail connaissent une inflexion notable. L'entreprise qui s'apprête à recruter un salarié a besoin de signaux fiables, au-delà de la seule information sur le diplôme et l'ancienneté professionnelle, renseignant sur les compétences acquises et les capacités potentielles du candidat qu'elle va embaucher. La personne qui a un projet de mobilité en dehors de son entreprise a besoin de connaître les caractéristiques des offres qui se présentent aujourd'hui dans son bassin d'emploi, mais aussi de celles qui pourraient se présenter dans un avenir proche. Dans la majorité des cas, elle aura besoin d'être accompagnée dans son projet. On voit que le processus de validation / valorisation des acquis de l'expérience s'insère dans un contexte plus large de

professionnalisation et de parcours professionnel. Un salarié, un demandeur d'emploi, un jeune sortant du système éducatif devrait pouvoir trouver un lieu qui lui fournisse i) une information sur les perspectives d'embauche par métier dans son bassin d'emploi, ii) la possibilité d'identifier les acquis de son expérience professionnelle (bilan de compétences), iii) la possibilité de s'orienter dans le maquis des certifications disponibles, iv) la possibilité de se faire accompagner pour la confection de son dossier VAE, et v) la possibilité d'obtenir un suivi en cas de validation partielle, afin qu'il puisse s'orienter vers une formation complémentaire (ce qui suppose que ses interlocuteurs possèdent une bonne connaissance de l'offre de formation professionnelle continue) ou vers une expérience professionnelle différente lui permettant d'acquérir une compétence manquante par un stage ou une session de travail dans une autre entreprise. Le processus de professionnalisation doit pouvoir être accessible à tous, quel que soit son niveau de formation initiale et quelle que soit son expérience professionnelle. Cela suppose des prises en charge spécifiques de certains publics, et une appropriation par tous de la notion d'expérience et de compétence. Il faut ajouter que ce processus de professionnalisation doit pouvoir s'inscrire dans un projet de vie et de réalisation de l'individu. Toutes les études montrent l'intense satisfaction des diplômés par la voie de la VAE, qui voient non seulement reconnaître ainsi leurs compétences, mais prennent eux-mêmes conscience de leur valeur. Ceci constitue un processus précieux pour la sphère du travail, mais plus largement pour le bien-être social.

3.7 Acteurs, rôles et responsabilités

L'identification des acteurs a été un point d'attention de la présente étude dont la cartographie est réalisée sur la base des niveaux d'implication et de responsabilité dans l'opérationnalisation des dispositifs VAE à l'échelle communautaire comme l'indique le tableau ci-après :

Tableau 1 : Acteurs, rôles et responsabilités

Niveau	Acteurs	Rôles et responsabilités	Degré d'implication
Institutionnel (niveau politique et stratégique)	<ul style="list-style-type: none"> • Décideurs politiques ; • Ministères en charge de l'éducation et la formation. • Partenaires Techniques et Financiers. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboration et mise en œuvre des politiques, des stratégies, des plans directeurs en matière de VAE ; • Conception, proposition et adoption des lois, des textes juridiques et réglementaires sur la VAE ; • Mise en place d'un dispositif harmonisé pertinent et adapté à l'échelle des pays membres de l'espace communautaire en matière de VAE ; • Participation aux instances nationale, sous-régionale, et internationale ; • Recherche et mobilisation du financement pour le secteur de l'éducation et la formation ; • Reconnaissance et accompagnement des initiatives privées de promotion de la VAE dans l'espace communautaire ; • Régulation de la VAE ; • Impulsion d'une dynamique d'harmonisation des pratiques des organismes certificateurs dans l'espace UEMOA 	<p>Responsable +++++</p>

Niveau	Acteurs	Rôles et responsabilités	Degré d'implication
Organisationnel	<ul style="list-style-type: none"> • Chambres consulaires ; • Organisations professionnelles et Organisations de la Société Civile ; • Organisations Non Gouvernementales ; • Projets et programmes de développement. 	<ul style="list-style-type: none"> • Identification des secteurs où la VAE pourrait avoir le plus grand impact en tenant compte des besoins du marché du travail et des compétences recherchées ; • Organisation et mobilisation des travailleurs ; • Contribution aux plaidoyers pour le financement de la VAE ; • Sensibilisation des entreprises à l'importance de la VAE ; • Elaboration des appels à projet ; • Etablissement des conventions de partenariat ; 	<p style="text-align: center;">Consulté +++</p>
Opérationnel	<ul style="list-style-type: none"> • Branches professionnelles ; • Écoles et centres de formation professionnelle ; • Organismes certificateurs. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organisation des tâches techniques préparatoires en prélude aux sessions de la VAE ; ▪ Signature des conventions ; ▪ Ouverture des inscriptions ; ▪ Proposition des jurys VAE ; ▪ Organisation des sessions de la VAE ; ▪ Accompagnement des candidats ; ▪ Proclamation des résultats. 	<p style="text-align: center;">Informé</p>

3.8 Caractéristiques des bénéficiaires de la VAE

A travers cette rubrique, les pratiques des pays de l'espace communautaire en matière de déroulement ou non de session pilote ou expérimentale de la VAE. Les informations ci-dessous permettent de comprendre le niveau de développement des dispositifs VAE dans les pays de l'espace du point de vue des bénéficiaires et des niveaux de qualifications visés.

Tableau 2 : Caractérisation des bénéficiaires par pays

Pays	Caractéristiques des bénéficiaires
Benin	<p>En 2020, à la demande des artisans, quelque 900 maitres-artisans ont bénéficié, de la part du gouvernement, de la reconnaissance des acquis de leurs expériences en tant que professionnels. Le MESTFP leur a délivré le CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) qui leur permet désormais de prendre part aux concours de la Fonction publique.</p>
Burkina Faso	<p>Les bénéficiaires de la VAE au Burkina Faso viennent de divers secteurs, notamment le secteur de l'agriculture, du bâtiment et des travaux publics (BTP), de l'artisanat, de l'agroalimentaire et d'autres secteurs économiques tels que l'énergie et les mines. Ceux-ci cherchent à obtenir des diplômes, des certificats, ou des attestations qui peuvent améliorer leur employabilité, leur permettre de progresser dans leur carrière, ou de se reconverter professionnellement.</p> <p>Pour les quatre sessions expérimentales, les caractéristiques des bénéficiaires se présentent comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Session 2022 : 103 professionnels bénéficiaires en Génie Civil, Option Maçon Voute Nubienne pour l'obtention du Certificat de Qualification de Base (CQB) ; ○ 1^{ère} Session 2023 : 39 professionnels bénéficiaires en Génie Civil, Option Maçon Voute Nubienne pour l'obtention du Certificat de Qualification de Base (CQB) ; ○ 2^{ème} Session 2023 : 60 professionnels bénéficiaires dans les métiers de l'Agroalimentaire (restauration, option cuisine, transformateur/rice des céréales, transformateur/rice des Fruits et légumes, transformateur/rice des produits forestiers non ligneux pour l'obtention du Certificat de Qualification de Base (CQB) et du Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ; ○ 1^{ère} Session 2024 : 60 professionnels bénéficiaires dans les métiers de l'Agroalimentaire (restauration, option cuisine, transformateur/rice des céréales, transformateur/rice des Fruits et légumes, transformateur/rice des produits forestiers non ligneux pour l'obtention du Certificat de Qualification de Base (CQB) et du Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ; ○ 2^{ème} Session 2024 : 118 travailleurs de la Mine SOMISA concernés par la VAE dans les métiers de mine suivants : tourneur/fraiseur, opérateur de machines-outils, menuisier métallique, constructeur-métallique, maintenancier des équipements de froid domestique et commercial, monteur/dépanneur des équipements de froid domestique, commercial et climatisation individuelle, monteur/dépanneur des équipements de froid industriel et climatisation centralisée, mécanicien réparateur des véhicules automobiles,

	<p>maintenancier automobile, technicien de maintenance automobile, électricien/électronicien automobile, électricien des installations domestiques, électricien du bâtiment, câbleur industriel, câbleur des installations domestiques et industrielles, maintenancier des équipements industriels de production et de surveillance, maçon polyvalent, chef de chantier, conducteur d'engins de chantier, électromécanicien, mécanicien d'usine.</p> <p>Les niveaux de qualification concernés pour la VAE sont le Brevet de Qualification Professionnelle (BQP), le Brevet Professionnel de Technicien (BPT) et le Brevet Professionnel de Technicien Spécialisé (BPTS).</p> <p>Soit un total de 380 candidats bénéficiaires de la VAE depuis 2022 à ce jour.</p>
Côte d'Ivoire	<p>Une seule expérimentation est en cours au titre de l'année 2024 et les bénéficiaires sont des professionnels issus des métiers ci-dessous :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agro-Mécanicien ; • Carrossier/Tôlier - Peintre Automobile ; • Mécanicien Automobile ; • Électricien Automobile ; • Boulanger Pâtissier ; • Employé d'hôtel ; • Serveur En Restauration ; • Coiffeur/euse ; • Couturier ; • Constructeur Métallique ; • Électricien Bâtiment ; • Froid Climatisation ; • Carreleur ; • Installateur Sanitaire ; • Maçon ; • Menuisier ; • Peintre. <p>Tous ces candidats ont postulé pour le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) pour certains et pour le certificat d'aptitude professionnelle pour d'autres pour un total de dix-sept (17) métiers. Pour l'année 2023-2024, ce sont 5079 inscrits dont 1696 éligibles.</p>
Guinée Bissau	<p>Selon le rapport pays sur l'état des lieux de la VAE, il ressort qu'il n'existe pas de dispositif pour la VAE. Ce qui dénote une absence de bénéficiaires induisant un certain nombre de caractéristiques.</p>
Mali	<p>Selon le rapport pays sur l'état des lieux de la VAE, il ressort qu'il n'existe pas de dispositif pour la VAE. Ce qui dénote une absence de bénéficiaires induisant un certain nombre de caractéristiques.</p>
Niger	<p>Les caractéristiques des bénéficiaires n'ont pas été analysées dans le rapport pays sur l'état des lieux de la VAE au Niger.</p>

Sénégal	L'expérimentation de la VAE au Sénégal s'est faite dans les métiers suivants : mécanique automobile, restauration, menuiserie bois et habillement.
Tchad	Rapport non parvenu.
Togo	<p>Selon le rapport pays sur l'état des lieux de la VAE, il ressort qu'il n'existe pas de dispositif pour la VAE. Toutefois, des cibles potentielles ont été identifiées et pourraient être dans un futur proche être bénéficiaires directs ou indirects de la VAE.</p> <p>Ces cibles peuvent être :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Des travailleurs, cible principale, bénéficiaires directs. Il s'agit de : <ul style="list-style-type: none"> ○ Tout individu ayant une expérience professionnelle, qu'il soit salarié, non-salarié, demandeur d'emploi, ou indépendant ; ○ Personnes exerçant un métier, même sans diplôme ○ Travailleurs de tous les secteurs publics ou privés ; ○ Personnes ayant une expérience acquise au Togo ou à l'étranger ; ○ Les professionnels n'ayant pas de certification formelle mais possèdent une expérience significative ✓ Employeurs : les entreprises, les ONG et assimilées et l'État bénéficieront également d'une main-d'œuvre qualifiée sans la nécessité d'investissements colossaux du fait des formations longues et coûteuses. ✓ Société Togolaise : au-delà des individus, la société dans son ensemble bénéficiera d'une main-d'œuvre mieux qualifiée, ce qui se traduira par une meilleure productivité, une croissance partagée et un développement durable.

A l'échelle communautaire, en matière d'expérimentation de la VAE, le Burkina Faso est en avance avec quatre (04) sessions réalisées respectivement en 2022, 2023 et 2024, suivi du Benin, de la Côte d'Ivoire et du Sénégal ayant enregistré chacun une session expérimentale en matière de VAE.

3.9 Positionnement des acteurs privés

Dans l'ensemble des pays de l'espace communautaire, compte tenu du niveau faible de développement des dispositifs de la VAE, les acteurs privés ne sont pas encore à la manœuvre aux côtés des acteurs publics en vue de contribuer à l'accroissement et à l'amélioration des qualifications et des compétences des professionnels de métier nantis d'expériences et de qualifications dans les différents corps de métier.

3.10 Dispositifs opérationnels de la VAE

Il s'agit de mettre en lumière les dispositifs opérationnels en matière de VAE dans les pays de l'espace communautaire, d'appréhender les acteurs opérationnels, de comprendre les approches et processus en lien avec les questions d'accompagnement et de formation, de comprendre les pratiques à travers les méthodes, les mécanismes, les modalités de mise en œuvre et les outils existants.

3.10.1 Approche et processus (accompagnement, formation, ...) par pays

La VAE est un processus de confirmation par un organisme habilité que les acquis d'apprentissage (connaissances, savoir-faire, informations, valeurs, aptitudes et compétences) acquis dans un cadre non formel ou informel ont été évalués conformément aux normes pertinentes (Cedefop, 2012). Il convient de noter que la validation des résultats d'apprentissage non formels et informels se compose de quatre phases : l'identification, la documentation, l'évaluation et la certification des résultats d'apprentissage. Il rend visibles les connaissances et les compétences des individus et augmente leur valeur. L'état des lieux de la VAE dans l'espace UEMOA a permis d'esquisser les approches et processus de trois (3) dispositifs des pays comme le Bénin, le Burkina Faso et la Côte d'Ivoire.

3.10.1.1 LA VAE au Bénin

Au Bénin, le MESTFP a défini cinq étapes pour la réalisation de la VAE. Celles-ci renseignent sur les différentes tâches à accomplir tout au long du processus : information du candidat, inscription, recevabilité de la candidature, entretien et validation. Aucune étape n'aborde l'accompagnement même si cette notion a été définie dans un glossaire conçu par le MESTFP. Les données empiriques recueillies font apparaître une certaine confusion entre la notion d'accompagnement et les étapes de la démarche VAE.

Toutefois, il est prévu que le candidat puisse se faire accompagner d'un accompagnateur, qui, « pour assurer au mieux son rôle auprès du demandeur de VAE, doit avoir quatre objectifs :

- aider le demandeur à expliciter ses expériences et à les formaliser,
- aider le demandeur à construire son dossier de validation,
- permettre au demandeur de comprendre les modalités de l'entretien de validation et l'aider dans sa préparation pour cette étape,
- conseiller le candidat pour qu'il aborde avec confiance la mise en situation professionnelle ».

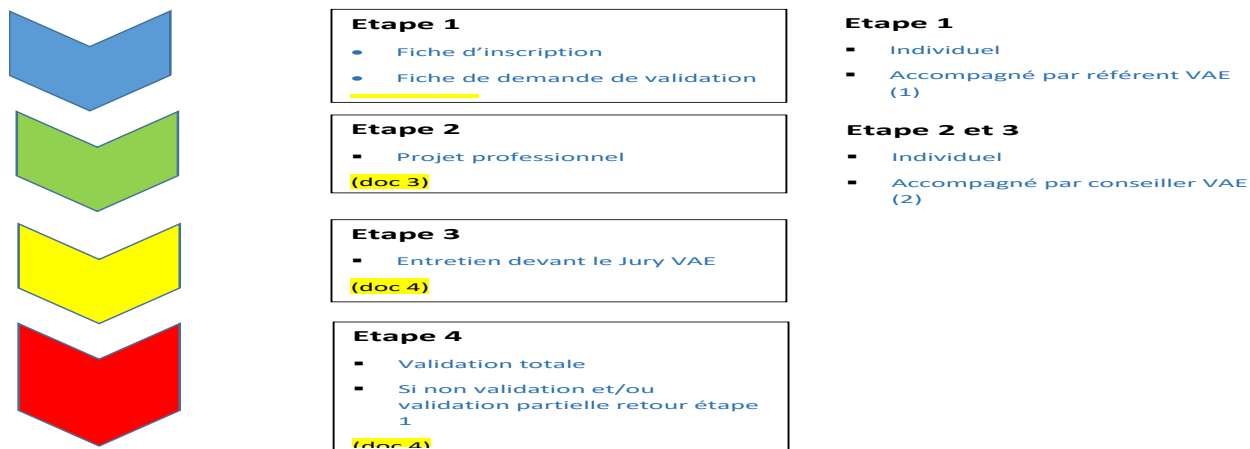
Pour sa part, la CCI Bénin recrute et forme des référents et des accompagnateurs en VAE sur leurs rôles, les enjeux de la VAE et les étapes de la démarche VAE. La formation de référents VAE vise à leur faire comprendre l'intérêt de la VAE dans un parcours individuel ou collectif. Celle de l'accompagnateur en VAE est « une formation certifiante complète qui permet d'accompagner les postulants à la VAE dans l'intégralité du parcours administratif, de coaching et de la prescription des formations ou compétences indispensables pour renforcer leur disposition au diplôme ».

3.10.1.2 La VAE au Burkina Faso

Au Burkina Faso, l'approche et le processus d'accompagnement-formation se décline comme suit :

Tableau 2: Démarche VAE, Burkina Faso

Démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE)



(1) Référent VAE : Il accueille, informe et oriente
(2) Conseiller VAE : Il accompagne le candidat dans sa démarche

L'encadré ci-dessous, décrit tout le processus d'accompagnement d'un candidat à la VAE dans le contexte du Burkina Faso.

L'accompagnateur fait une lecture commentée du dossier de validation en présentant les différentes parties avec leurs objectifs et résultats attendus. Il présente également le guide d'utilisation du dossier et s'il y a lieu les différentes versions du dossier (papier, numérique). Il précise la nature des preuves à fournir.

A cette lecture, le candidat découvre l'ampleur du travail demandé par l'élaboration du dossier. Le rôle de l'accompagnateur est de l'aider à bien comprendre la structure et les attendus du dossier tout en le rassurant quant à la faisabilité du travail.

C'est l'occasion de lui préciser qu'il n'est pas seul face à l'ampleur de la tâche et de lui rappeler la progressivité du travail et le rôle de l'accompagnement.

A la demande du candidat, il peut être utile de lui montrer un dossier de validation abouti ayant la même structuration. C'est une manière aussi de mettre le candidat face à une réalité.

L'accompagnateur présente également le référentiel métier/compétences de la certification visée par le candidat. Il aide le candidat à se l'approprier sachant que ce référentiel servira de cadre pour le choix des activités significatives qui seront retenues dans le dossier de validation. C'est également l'outil de base du travail du jury. Il profite de cette présentation pour commencer à faire le lien avec les activités professionnelles, personnelles, sociales que le candidat a exercées ou exerce mais aussi les formations qu'il a suivies.

L'accompagnateur lui demande d'exposer brièvement son parcours et ses trajectoires.

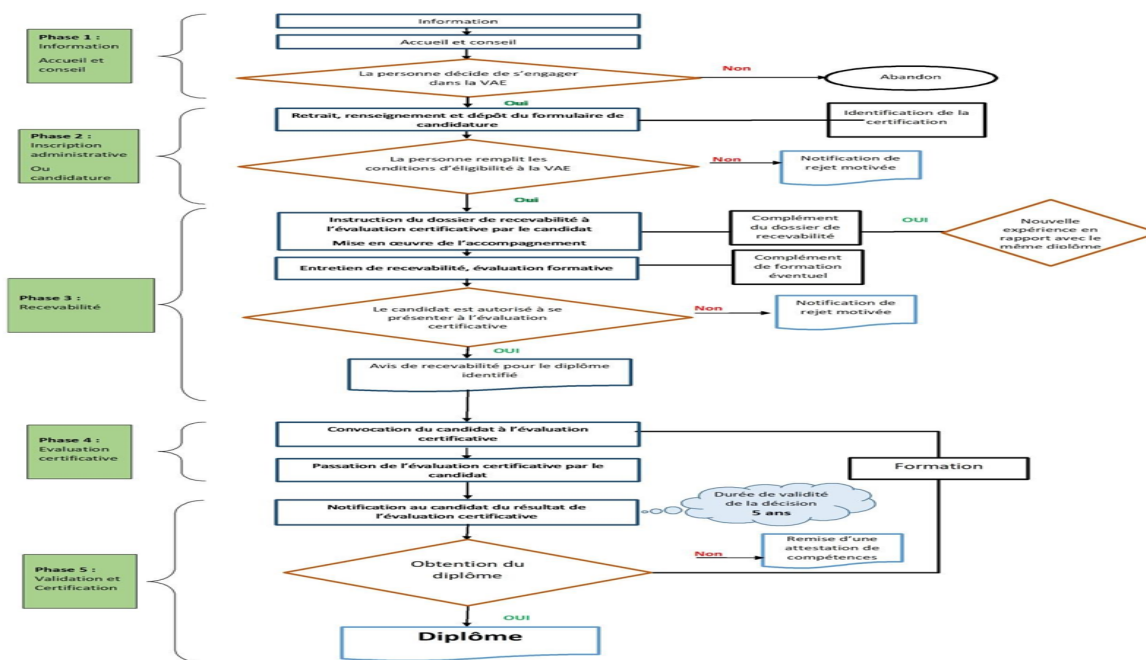
Le dossier de validation et le référentiel métier/compétences sont les deux outils majeurs que le candidat maniera durant les phases d'accompagnement.

C'est le début d'une réflexion que le candidat poursuivra seul pour préparer la phase suivante d'exploration de son parcours et de ses expériences et qui aboutira au choix des activités retenues pour le dossier de validation.

3.10.1.3 La VAE en Côte d'Ivoire

En République de Côte d'Ivoire, le logigramme ci-après (Étude SFERE, 2020), présente le processus des différentes étapes, les relations entre les étapes de la mise en œuvre de la validation des acquis avant le démarrage de la phase pilote.

Tableau 3 : Démarche VAE, Côte d'Ivoire



Le descriptif ci-dessous met en exergue l'approche et le processus de la mise en œuvre de la VAE en Côte d'Ivoire. Il traduit toute la démarche de l'accompagnement et le travail du jury jusqu'à la remise des titres/diplômes aux impétrants.

<p>Approche et processus (accompagnement, formation, ... Méthodes, mécanismes, modalités et outils)</p>	<p><i>L'approche et le processus de la mise en œuvre de la VAE en Côte d'Ivoire.</i></p> <p>a. Identification et renforcement des capacités des acteurs de la VAE</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mission d'identification des acteurs de la VAE dans les localités et ouverture des Centres VAE ➤ Atelier d'actualisation des référentiels de certification des métiers et des outils de mise en œuvre ➤ Atelier de renforcement des capacités des acteurs du processus (Conseillers VAE, Accompagnateurs VAE) <p>b. Accueil – Information - Orientation – Conseil dans les Centres VAE avec les Conseillers VAE</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mission de lancement des activités de la VAE 2. Accueil et information des candidats avec les conseillers VAE 3. Séances d'entretien d'orientation et de conseil, et inscriptions <p>c. Analyse de l'Éligibilité des Candidats</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Analyse de la recevabilité des dossiers de candidature 5. Mission d'évaluation de la recevabilité et de lancement de l'accompagnement <p>d. Accompagnement du Candidat à la Certification avec les Accompagnateurs</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Accompagnement à la constitution de son livret ou dossier de preuves 7. Accompagnement aux épreuves de certification <p>e. Évaluation Certificative du Candidat dans les Centres d'Examens VAE avec les Jurys VAE</p> <ol style="list-style-type: none"> 8. Mission de lancement de l'évaluation certificative 9. Élaboration des épreuves d'entretien et de pratiques (commission choix de sujets)
---	--

Au Mali, l'approche et le processus en matière de VAE se décline comme suit : la VAE appliquée aujourd'hui est généralement organisée à la suite d'actions de renforcement des capacités techniques et professionnelles des bénéficiaires. Le processus mis en œuvre ne correspond pas à un processus normal de VAE. Les demandes ne sont pas individuelles. Aucune évaluation initiale n'est pas à l'entrée du processus de certification. L'évaluation des compétences par rapport à un

3.10.2 Méthodes et outils VAE

La VAE étant en expérimentation dans la majorité des pays de l'UEMOA, les méthodes et outils sont encore au stade de la construction. Toutefois, il est loisible d'observer, d'un pays à un autre, des avancées notables. C'est le cas, encore une fois, du Bénin, du Burkina Faso, de la Côte d'Ivoire et du Niger.

3.10.2.1 Méthodes et outils VAE au Bénin

Au Bénin, la VAE n'étant pas encore effective, les méthodes et mécanismes de son implémentation restent virtuels. Ceux qui sont présentés ici procèdent de prévisions susceptibles de modifications.

Le MESTFP prévoit que la VAE se déroule en cinq grandes étapes suivant l'encadré ci-dessous :

Tableau 4 : Démarche VAE, Bénin

Étapes	Descriptions
1	Les personnes qui le souhaitent peuvent obtenir une information et un conseil sur la VAE. Chaque personne peut ainsi définir son projet et identifier le diplôme ou le certificat qui correspond à l'expérience acquise.
2	La personne intéressée s'inscrit à la VAE et consigne les informations nécessaires dans un dossier (le fascicule 1 de VAE) afin d'obtenir la recevabilité de sa candidature. Si la personne remplit les conditions d'âge et d'expérience, elle reçoit un avis de recevabilité qui lui permet de continuer dans la procédure.
3	La personne qui a désormais le statut de candidat/te à la VAE décrit et documente son expérience dans le dossier de validation (fascicule 2 de VAE), travail pour lequel la personne (bénéficiaire) peut bénéficier d'un accompagnement qui lui permet également d'explorer son expérience. Ce dossier permet au jury (d'évaluer) d'apprécier ou de s'assurer si le candidat a exercé des activités professionnelles qui lui ont permis d'acquérir les compétences requises par le diplôme ou le certificat visé.
4	Le candidat/la candidate participe à un entretien avec le jury et se soumet à une mise en situation professionnelle. L'entretien permet au jury de recueillir des compléments d'informations ou de confirmer les informations mentionnées dans le dossier de validation (fascicule 2). Lors de la mise en situation professionnelle devant le jury, le candidat démontre ses compétences en situation de travail, réelle ou reconstituée.
5	A l'issue de ses délibérations, le jury décide d'attribuer le diplôme ou le certificat lorsque toutes les compétences requises pour le diplôme ou le certificat visé ont été validées. A défaut et en cas de validation partielle, il décide d'attester les compétences validées. Enfin si aucune compétence requise n'est validée, il décide d'ajourner le candidat. Dans le cas d'une validation partielle, le candidat dispose de 3 ans pour faire valider les compétences restantes, à l'issue d'une formation ou après avoir acquis une expérience professionnelle complémentaire et ainsi obtenir le diplôme ou le certificat.

3.10.2.2 Méthodes et outils VAE au Burkina Faso

Au Burkina Faso, la méthode, les modalités et le mécanisme d'accompagnement se présentent comme suit :

Méthode retenue : Validation des acquis de l'expérience par dossier encore appelée « *Validoss* » et passage devant un jury ;

Mécanisme :

- ✓ Inscription des candidats
- ✓ Recueil des attentes des candidats
- ✓ Présentation de la démarche d'accompagnement
- ✓ Déroulement de l'accompagnement : identification et documentation des compétences acquises au cours des expériences professionnelles en rapport avec le référentiel de métier compétence (RMC) ;
- ✓ Elaboration du livret VAE
- ✓ Constitution des preuves
- ✓ Constitution du dossier VAE
- ✓ Configuration du jury VAE
- ✓ Organisation de la session de validation : réalisation des tâches techniques, élaboration des épreuves pour adultes, information et convocation des candidats
- ✓ Réalisation de la session de validation : présentation effective des candidats au jury, entretien avec le jury et mise en situation réelle de démonstration de la maîtrise des éléments de compétence
- ✓ Session de délibération et de proclamation des résultats aux candidats

Modalités de la VAE :

- ✓ Phase de l'accompagnement
- ✓ Passage devant le jury
- ✓ Remise des parchemins

3.10.2.3 Méthodes et outils VAE en Côte d'Ivoire

En République de Côte d'Ivoire, la méthode, les modalités et le mécanisme d'accompagnement se présentent comme suit :

Méthode retenue :

- Analyse des dossiers
- Evaluation certificative

Mécanisme :

- Identification et renforcement des capacités des acteurs de la VAE
- Accueil – Information - Orientation – Conseil dans les Centres VAE avec les Conseillers VAE
- Analyse de l'Éligibilité des Candidats
- Accompagnement du Candidat à la Certification avec les Accompagnateurs
- Évaluation Certificative du Candidat dans les Centres d'Examens VAE avec les Jurys VAE

Modalités de la VAE :

- Accompagnement à la constitution de son livret ou dossier de preuves
- Accompagnement aux épreuves de certification
- Évaluation Certificative du Candidat dans les Centres d'Examens VAE avec les Jurys VAE

3.10.2.4 Méthodes et outils VAE au Niger

En ce qui concerne le Niger, la méthode, les modalités et le mécanisme se présentent de la façon suivante :

- ✓ Accueil et information : le candidat est informé sur le dispositif de la VAE et orienté pour la facilitation du choix d'une certification conformément à ses acquis expérimentiels et en adéquation avec son projet professionnel et personnel ;
- ✓ Présentation du dossier de recevabilité : le candidat adresse un dossier de recevabilité à l'organisme certificateur dans les conditions que ce dernier a préalablement fixées et rendues publiques ;
- ✓ Examen du dossier de recevabilité : il est fait par l'organisme certificateur. Il consiste d'une part, à contrôler la conformité de la durée effective d'activités par rapport à la durée requise et, d'autre part, à vérifier le rapport direct des activités déclarées par le candidat avec les activités du référentiel de la certification ;
- ✓ Élaboration du portfolio/livret VAE : le candidat, ayant reçu une décision favorable à sa demande de recevabilité constitue avec l'appui d'un accompagnateur, son portfolio d'activités comprenant la description de ses aptitudes, compétences et connaissances mobilisées au cours de son expérience dans les différentes activités exercées en termes de tâches et d'opérations ainsi que les outils et instruments utilisés au regard de la fiche compétence-métier du référentiel de la certification visée. Il l'adresse à l'organisme certificateur, chargé de l'organisation du jury de la certification professionnelle. En retour, il est notifié au candidat la période et les conditions de l'évaluation certificative ;
- ✓ Déroulement de l'évaluation certificative : elle est assurée par au moins deux professionnels du métier concerné et un formateur relevant de l'établissement certificateur et porte sur :
 - l'étude du portfolio du candidat ;
 - l'entretien avec le candidat pour apprécier sa maîtrise de l'exercice de son métier dans toutes ses composantes ;
 - la mise en situation de travail réelle ou reconstituée pour évaluer son savoir-faire et ses capacités d'adaptation.
- ✓ le verdict du jury à l'issue des épreuves de validation peut concerner soit :
 - la délivrance totale du diplôme ou titre à finalité professionnelle ou du certificat de qualification professionnelle ;
 - la délivrance partielle du diplôme ou titre à finalité professionnelle ou du certificat de qualification professionnelle ;
 - le refus de validation pour délivrer l'une des deux certifications mentionnées ci-dessus.
 - Dans tous les cas, le verdict du jury est notifié au candidat par l'établissement certificateur dans un délai ne dépassant pas les six mois après la phase de l'évaluation certificative.
 - En cas de validation totale, une attestation de compétences l'indiquant est décernée au candidat par le jury.

En cas de validation partielle, il est remis au candidat un livret de certification qui indique les compétences acquises, ainsi qu'une notification des éléments qui devront faire l'objet d'une évaluation complémentaire. Les parties de certification obtenues sont acquises définitivement. Elles permettent des dispenses d'épreuve si le règlement fixé par l'organisme qui délivre la certification prévoit des équivalences totales ou partielles.

3.11 Systèmes de financement de la VAE

Compte-tenu de la faiblesse du cadre législatif et réglementaire dans les pays de l'espace communautaire, le système de financement de la VAE connaît d'énormes difficultés. Les modalités de financement se résument à des subventions, à des appuis budgétaires et à des cofinancements sur contribution des bénéficiaires.

3.11.1.1 Les coûts de la VAE

A la lecture des rapports nationaux des pays membres de l'espace communautaire, on s'aperçoit que les coûts pratiqués d'un pays à l'autre diffèrent selon les contextes spécifiques à chaque pays et selon la nature des situations professionnelles des potentiels bénéficiaires.

Les principaux coûts à considérer sont les suivants :

- les frais d'inscription du candidat en demande de VAE ;
- la prise en charge des accompagnateurs ;
- la prise en charge des jurys de validation ;
- les frais d'organisation des sessions d'évaluation au titre de l'organisme certificateur ;
- les coûts engendrés par l'acquisition de la matière d'œuvre ;
- les charges de location des plateaux techniques ;
- les charges connexes (transport, restauration, hébergement) ;
- les frais liés à l'acquisition des parchemins.

3.11.1.2 Financeurs

En effet, la VAE est un dispositif dont le financement nécessite la mobilisation de plusieurs acteurs. Les potentiels partenaires à considérer peuvent être essentiellement :

- l'État ;
- les collectivités territoriales ;
- les chambres consulaires ;
- les organismes de financement de la formation ;
- le patronat ;
- les entreprises/ou les contributions volontaires des entreprises moyennant un système de dégrèvement fiscal ;
- les structures de formation ;
- les candidats ;
- les organisations faitières ;
- les syndicats ;
- les organismes non gouvernementaux ;
- les associations,
- les partenaires techniques et financiers.

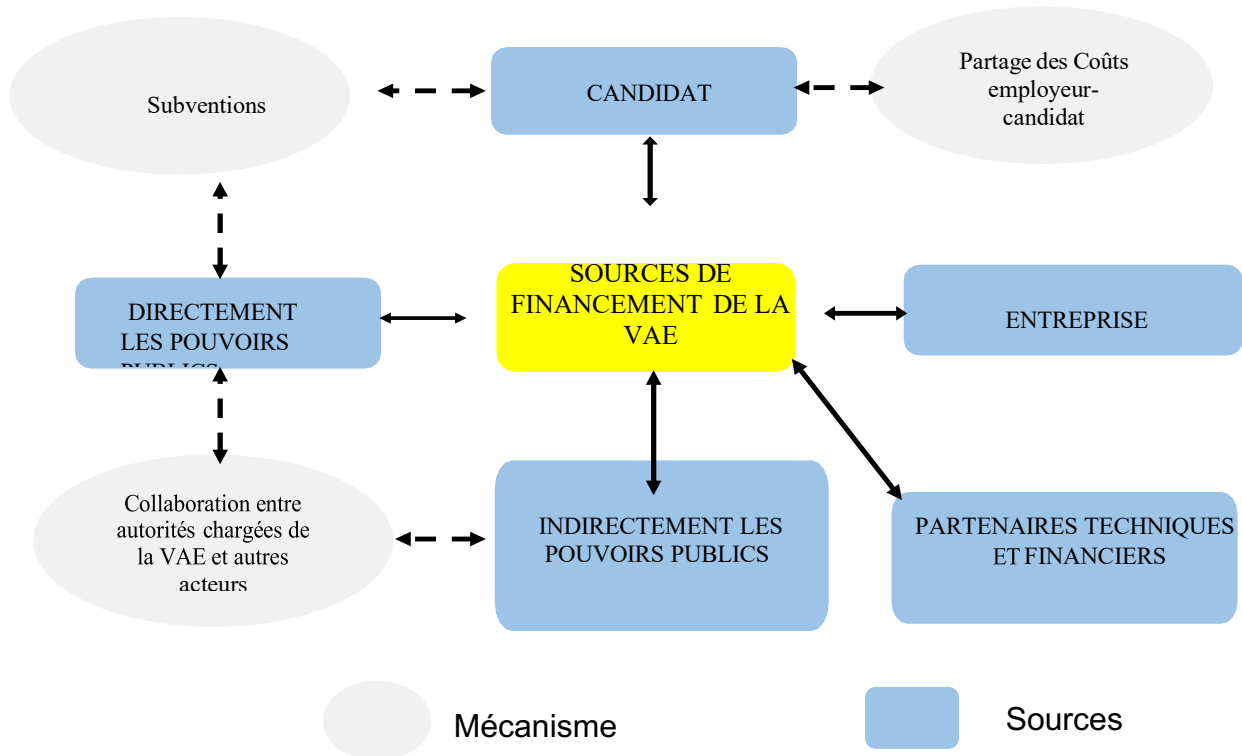
En effet, le candidat à la VAE en fonction de son statut (salarié du secteur privé, agent de la fonction publique, non salarié, demandeur d'emploi), peut solliciter l'appui d'organismes financeurs afin de prendre en charge les coûts engendrés par sa démarche VAE.

3.11.1.3 Mécanismes

Les mécanismes de financement de la VAE peuvent varier selon plusieurs sources. Voici les principales options :

- ✓ Création et opérationnalité des dispositifs VAE dans les organismes certificateurs : existence du service en charge de la VAE ;
- ✓ Existence d'un cadrage législatif et règlementaire :
 - Effectivité d'un décret ou d'une loi sur la VAE selon les contextes nationaux ;
 - Implication effective des institutions et des structures en charge du financement de la VAE.
- ✓ Existence d'une demande potentielle de VAE pour s'assurer de la volumétrie des potentiels bénéficiaires.
- ✓ Existence d'un écosystème spécifique au financement de la VAE :
 - Opérationnalité du mécanisme de mobilisation du financement public/Etat ;
 - Contribution effective des candidats au financement de la VAE ;
 - Effectivité de la mobilisation des financements des employeurs/entreprises ;
 - Développement des dispositifs de financement à l'exemple du Compte Personnel de Formation ;
 - Existence de mécanisme de financement dans les collectivités territoriales ;
 - Existence de mécanisme de financement dans les organismes de formation.
- ✓ Maîtrise des procédures de financement de la VAE : existence d'une expertise nationale en mobilisation du financement de la VAE.

Le schéma ci-dessous constitue la synthèse du mécanisme ci-dessus décrit et indique les probables sources de financement de la VAE.



Source : Document de référence du dispositif de VAE au Bénin, p. 41.

3.12 Assurance-qualité et organismes certificateurs

En général dans les pays de l'espace communautaire, eu égard à l'état embryonnaire des dispositifs de la VAE, le dispositif d'assurance qualité est encore dans un état léthargique. Il n'existe pas d'instrument d'assurance qualité pour la majorité des Etats. Toutefois, la prise de conscience est effective du fait qu'un système de validation des acquis de l'expérience comme tout autre dispositif d'éducation et de formation nécessite l'existence d'un cadre de référence national à l'exemple du Cadre National de Certification (CNC), un Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), un corpus législatif et réglementaire solide, un dispositif de traçabilité des professionnels ayant eu un parcours réussi en VAE, un dispositif de suivi solide et opérationnel pour les candidats en situation de VAE, un dispositif de financement opérationnel des activités d'assurance qualité.

En outre, le rôle du secteur privé dans le processus de reconnaissance des compétences acquises doit être clairement défini. Il est également recommandé de former adéquatement les organismes de certification et le personnel de suivi (constitution des dossiers du personnel, orientation, etc.). Par le biais du Cadre National de Certification (CNC) et du Cadre Régional de Certification (CRC).

En définitive, pour se donner toutes les chances d'avoir une démarche d'assurance qualité irréprochable, il est impérieux de créer une structure centralisée et autonome chargée de la certification qualifiante et de la Validation des acquis de l'expérience avec un organe de coordination multisectorielle en se basant sur des normes communes et rigoureuses en vue de l'opérationnalisation des dispositifs de la VAE dans l'espace communautaire.

3.11.1.4 Normes et critères de la VAE

L'assurance qualité de la VAE ne pourra s'opérer qu'à travers un certain nombre de critères et normes. La mise en place de procédures claires et documentées est cruciale avec des normes précises pour guider les acteurs impliqués dans le processus de la VAE. Il est donc essentiel d'établir des critères clairs et impartiaux pour l'évaluation des compétences. Cela inclut des tests pratiques, des entretiens et une évaluation par les pairs pour garantir que les compétences validées correspondent aux attentes du marché du travail.

Les certifications doivent tenir compte non seulement du nombre d'années d'expérience, mais surtout des compétences effectivement développées par les candidats.

L'adoption de normes internationales pour les certifications et la qualité est suggérée pour aligner le système togolais sur les standards mondiaux.

Il est souligné que la formation et la certification doivent être spécialisées plutôt que généralistes, pour garantir une compétence réelle dans des domaines précis. Les examens pratiques basés sur des normes bien définies sont essentiels pour ce processus.

Les principales normes se résument à :

- ✓ l'existence des documents administratifs d'opérationnalisation de la VAE :
 - le guide de l'accompagnateur en VAE ;
 - le guide du jury VAE ;
 - la fiche d'inscription ;
 - la fiche de demande VAE ;
 - le livret VAE du candidat ;
 - la lettre de notification de la recevabilité du dossier ;
 - la lettre d'accusée-réception du candidat ;
 - le procès-verbal de proclamation des résultats.
- ✓ L'existence des documents pédagogiques :
 - le référentiel de métier compétence ;
 - le référentiel de validation des acquis de l'expérience ;
 - le guide d'organisation matérielle et pédagogique ;
 - le règlement d'examen.

3.11.1.5 Inclusivité (genre, mixité, milieux urbain et rural, secteur formel, non-formel et informel)

L'inclusivité est un aspect crucial du dispositif de VAE, visant à garantir un processus accessible à tous, indépendamment de la situation socio-économique, de l'origine, ou de tout autre facteur discriminatoire. Pour assurer l'inclusivité du dispositif, permettant ainsi à un plus grand nombre de personnes de bénéficier de la reconnaissance officielle de leurs compétences et de leurs expériences professionnelles, nous devons agir, entre autres, sur les éléments tels que l'accessibilité financière (subventions, aides, etc.), un accompagnement personnalisé, la flexibilité du processus, le soutien aux groupes vulnérables

3.11.1.6 Suivi post-certification

Dans tous les pays de l'espace communautaire, on note une quasi-inexistence des dispositifs de suivi post-certification. L'avènement de la VAE pourrait être un facteur stimulant à l'échelle

communautaire dans la perspective de pérenniser l'harmonisation des pratiques en matière de VAE.

3.11.1.7 Traçabilité

Des dispositifs de traçabilité sont plus qu'indispensables car ils vont permettre d'appréhender en début de parcours, les motivations des candidats, d'apprécier la qualité de l'accompagnement, d'évaluer le retour des professionnels sur la VAE, d'appréhender le niveau de satisfaction des candidats et des entreprises et enfin d'évaluer la pertinence et la qualité des documents de normes et des outils pédagogiques.

Cette démarche permet d'aboutir à une évaluation des procédures, de la démarche dans son ensemble et à une relecture des référents pédagogiques pour les adapter aux besoins pressants et récents des milieux professionnels.

IV. ANALYSE COMPARATIVE DES DISPOSITIFS VAE

Dans le but d'évaluer de manière approfondie l'état des lieux et de définir une stratégie efficace pour atteindre les objectifs d'élaboration d'une feuille de route adéquate en vue du développement d'un mécanisme régional de la VAE, nous avons intégré dans le plan de l'étude cette rubrique d'analyse FFOM. Cette méthode d'analyse stratégique nous permet d'identifier nos forces, nos faiblesses, les opportunités à saisir et les menaces à anticiper. Le tableau FFOM ci-dessous résume par pays les éléments clés et nous offre un aperçu clair du positionnement actuel de chaque pays dans le processus VAE. En analysant ces facteurs internes et externes, l'UEMOA et les pays concernés seront en mesure de prendre des décisions éclairées pour optimiser les performances en matière de VAE.

4.1 Analyse des forces, faiblesses, opportunités et menaces des dispositifs VAE par pays

4.1.1 Dispositif VAE au Bénin

Au Bénin, certes l'État a pris de textes juridiques qui prévoient la VAE, mais il reste entendu que les expérimentations déjà faites sont des initiatives du secteur privé. Des opportunités existent mais la lenteur administrative pourrait constituer une menace réelle pour le développement du dispositif.

Tableau 5: FFOM Bénin

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Volonté du gouvernement (MESTFP) de mettre en place la VAE ; ▪ Existence de normes légales et réglementaires prévoyant la VAE ; ▪ Existence d'études de faisabilité de la VAE ; ▪ Définition de méthodes et mécanismes de mise en œuvre de la VAE (Manuel de procédures et manuel de formation) ; ▪ Conception d'outils de mise en œuvre de la VAE ; ▪ Réalisation d'une étude complémentaire (ADET) ; ▪ Planification d'une phase d'expérimentation ; ▪ Existence d'une structure de promotion du partenariat public-privé dans l'EFTP (Cadre national de concertation pour la promotion de l'EFTP) ; ▪ Existence du Centre universitaire d'enseignement professionnel ; ▪ Définition d'une démarche VAE (outils, tarification, etc.) par la Chambre de Commerce et d'Industrie du Bénin (CCI Bénin) avec l'aide de la CCI Côte d'or Saône-et Loire à travers une convention en 2023. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Volonté de mise en œuvre de la VAE limitée au MESTFP ; ▪ Volonté non encore formellement exprimée concernant l'enseignement supérieur ; ▪ Retard dans la prise de l'arrêté interministériel de mise en œuvre de la phase expérimentale ; ▪ Retard dans la mise en œuvre de la phase expérimentale ; ▪ Faible promotion du partenariat public-privé dans l'EFTP ; ▪ Lourdeur administrative dans le processus VAE démarré depuis 2021, sans une formalisation jusque ce jour
Opportunités	Menaces

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Expérimentation de la VAE par le secteur privé (CCI Bénin dans le secteur tertiaire en partenariat avec une CCI de la France) ; ▪ Appui des PTF (UNESCO et Banque mondiale) ; ▪ Forte demande : nombre de postulants croissants au regard de l'expérience de la CCI Bénin (109 candidats en 2024 contre 89 en 2023) ; ▪ Existence d'autres certificats, notamment dans le supérieur (Certificat en analyse et en évaluation des politiques publiques / CAEP du Centre d'études sociologiques et de science politique / CESPo de l'Université d'Abomey-Calavi) ; ▪ Interventions de plus en plus fortes des PTF dans la formation technique et professionnelle au Bénin (GIZ, Coopération suisse, AFD...) ; ▪ Existence de projets régionaux comme PROFOR ; 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Risque politique qui pourrait engendrer l'annulation des réformes engagées dans le sous-secteur de l'EFTP ; ▪ Non adoption par les autorités compétentes des textes en attente de signature ; ▪ L'absence d'un cadre réglementaire et juridique peut plomber l'ardeur des initiatives comme celle de la CCI Benin ;
---	---

4.1.2 Dispositif VAE au Burkina Faso

Au Burkina Faso, toutes les expérimentations ont été exécutées par l'Etat avec l'appui technique et financier des partenaires, toute chose qui constitue une véritable force pour la suite du processus, néanmoins les multiples changements institutionnels pourraient plomber la dynamique.

Tableau 6: FFOM Burkina Faso

Burkina Faso	
Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existence d'un cadre juridique et réglementaire pour la mise en œuvre de la VAE ; ▪ Existence de partenaires technique et financiers qui soutiennent ; ▪ Elaboration d'une démarche et d'outils pour le déploiement du dispositif VAE ; ▪ Expérimentation de la VAE avec des partenaires ; ▪ Existence d'un organisme certificateur (Ex. SP/CNC devenu MCP) ; ▪ Existence d'un pool d'experts (référents et conseillers) formés pour l'accompagnement VAE ; ▪ Existence de rapports d'études, réflexions et notes sur la VAE ; ▪ Bonne compréhension du concept de la VAE ; 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Insuffisance de textes ; ▪ Faiblesses des ressources financières ; ▪ L'accès à la VAE demeure très faible ; ▪ Les parcours individuels dans le cadre de la VAE sont difficiles à réaliser ; ▪ Coût et temps : La préparation et la validation des dossiers de VAE peuvent nécessiter un investissement en temps et en argent, ce qui peut être un frein pour certains candidats ; ▪ Reconnaissance limitée : obtenus par les voies traditionnelles ; ▪ Faible niveau d'accompagnement adéquat des candidats rendant difficile le processus pour certains, surtout ceux qui ne sont pas familiers avec les démarches administratives ;
Opportunités	Menaces

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contribution de la VAE à la création d'emplois ; ▪ Incitation des acteurs informels à aller vers la formalisation de leurs activités ; ▪ Reconnaissance sous régionale des titres professionnels et diplômes ; ▪ Accès à des qualifications : Elle offre une voie d'accès à des qualifications professionnelles, ce qui peut améliorer l'employabilité et les perspectives de carrière ; ▪ Adaptation au marché du travail : Les entreprises peuvent bénéficier de travailleurs mieux qualifiés et plus adaptés aux besoins spécifiques du marché ; ▪ Accès à l'éducation : Elle offre une voie alternative pour accéder à des qualifications formelles, surtout pour ceux qui n'ont pas suivi un parcours éducatif traditionnel ; ▪ Développement économique : En augmentant le niveau de qualification de la main-d'œuvre, la VAE peut contribuer à la compétitivité économique du pays ; ▪ Inclusion sociale : La VAE peut aider à intégrer des groupes marginalisés en leur offrant des opportunités de reconnaissance et de progression professionnelle ; ▪ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le désintéressement de certaines entreprises à reconnaître et à financer le dispositif VAE ; ▪ Le désintéressement des PTF à financer le dispositif VAE ; ▪ L'instabilité institutionnelle pouvant impacter négativement la vision sur la VAE ; ▪ Complexité administrative : Le processus de VAE peut être perçu comme complexe et bureaucratique, décourageant ainsi certains candidats ;
--	--

4.1.3 Dispositif VAE en Côte d'Ivoire

En Côte d'Ivoire, l'existence d'un pool d'acteurs bien outillés et la création de centres de certification VAE décentralisés constituent de sérieux atouts pour une évolution rapide du dispositif de la VAE. Cependant, il faudrait songer à élargir rapidement l'éventail des métiers et des niveaux de certification.

Tableau 7: FFOM Côte d'Ivoire

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existence de textes juridiques de mise en œuvre du déploiement de l'Apprentissage et de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ; ▪ Existence d'outils pour le déploiement du dispositif VAE ; ▪ Traçabilité et transparence du processus grâce à l'inscription en ligne ; ▪ Accompagnement par des spécialistes ; ▪ Évaluations directes (mise en situation réelle après entretien) pour renforcer la crédibilité ; ▪ Égalisation des chances sur le plan des titres et diplômes ; ▪ Subvention du processus pour encourager la participation à la phase pilote ; ▪ Intégration des acteurs du secteur informel ; 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre limité de métiers retenus ; ▪ Difficulté dans l'élaboration des livrets de preuves ; ▪ Lenteur dans la transmission des informations entre les acteurs du dispositif ; ▪ Retard de la mise à disposition des ressources financières ; ▪ Insuffisance de qualification de certains acteurs de la VAE ; ▪ Limitation du nombre de candidats à certifier ; ▪ Éloignement des candidats par rapport aux centres VAE ; ▪ Limitation du niveau de certification ;
Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconnaissance étatique des compétences expérientielles ; ▪ Création de centres de certification VAE décentralisés ; ▪ Importance des acteurs de qualité ; 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inaccessibilité au dispositif par manque de preuves de l'expériences ; ▪ Abandon de participants ; ▪ Médisance relativement au dispositif VAE ; ▪ Coût indirect ;

4.1.4 Dispositif VAE en Guinée-Bissau

Pour la Guinée Bissau, quand bien même le cadre institutionnel est inexistant, nous constatons un effort de clarification du concept de la VAE et le vision de la part des autorités en charge de l'éducation et de la formation professionnelle. Le pays devrait en conséquence travailler à baliser très rapidement les champs juridique et réglementaire et engager des ressources afin de permettre aux services compétents d'opérationnaliser le dispositif.

Tableau 8 : FFOM Guinée-Bissau

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existence de la vision claire de la reconnaissance des compétences professionnelles notamment par le truchement de la VAE de la part des autorités en charges de l'EFTP ; ▪ Compréhension assez claire du concept de la VAE par les acteurs ; ▪ Délimitation claire du périmètre d'acteurs et bénéficiaires potentiels du dispositif de la VAE ; 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Non existence d'un cadre institutionnel, législatif et réglementaire pour la VAE ; ▪ Lenteur dans la prise de décisions et la formalisation du dispositif de certification et plus particulièrement de la VAE ;
Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Définition d'un cadre institutionnel, législatif et règlementaire sous forme de charte de la politique éducative par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique ; ▪ Adossement de la charte au Plan stratégique Terra Ranka, à l'Agenda 2030 et à l'Agenda africain 2063 et son articulation autour de 3 composantes : Accès et équité, Qualité et pertinence ; ▪ <i>Une des sections de la charte stipule que l'apprentissage tout au long de la vie (ALV) devrait être accessible à tous. Une campagne de sensibilisation à long terme en cours visant à promouvoir l'accès, l'équité et l'inclusion sera planifiée et mise en place ;</i> ▪ Cela constitue une forte opportunité pour la prise en compte de la VAE ; 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'absence d'un cadre réglementaire et juridique freine l'avènement du dispositif VAE ; ▪ L'instabilité institutionnelle et la complexité administrative peuvent inhiber la progression vers la mise ne place d'un processus VAE ;

4.1.5 Dispositif VAE au Mali

Le Mali est bien avancé sur le plan des textes même s'ils sont incomplets. Des partenaires existent et sont prêts à accompagner le dispositif, néanmoins il faudra travailler à faire une bonne communication auprès des acteurs de l'écosystème de la formation et de la certification pour donner plus de chances de réussir dans la mise en œuvre de la VAE.

Tableau 9 : FFOM Mali

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existence de textes législatifs et réglementaires dans le secteur de la formation professionnelle ; ▪ Existence d'un dispositif de certification ; ▪ Création de la Commission d'évaluation et de certification des qualifications professionnelles ; ▪ Engagement des partenaires (secteur privé et collectivité territoriales) à participer activement au processus ; ▪ Ressources humaines disponibles ; ▪ Disponibilité de ressources financières à travers les partenaires techniques et financiers ; 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cadre législatif et réglementaires pas complet ; ▪ Non existence de textes officiels dans les autres ordres de l'éducation ; ▪ Présence insuffisante du secteur privé et des partenaires sociaux dans la composition de la Commission d'évaluation et de certification ; ▪ Mauvaise structuration de la Commission d'évaluation et de certification ; ▪ Prépondérance du secteur public au détriment du secteur privé ; ▪ Insuffisance de ressources humaines qualifiées et en nombre ; ▪ Inexistence de ressources financières nationales pour la VAE ; ▪ Inexistence d'un cadre national de certification ;
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Opportunités 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menaces
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disponibilité des Partenaires techniques et financiers à accompagner la structuration d'un dispositif de certification et de VAE ; ▪ Besoins importants de VAE de la population active ; ▪ Existence de programmes au niveau sous régional (UEMOA) et africain (UA) de création de cadres de certification ; 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Faible adhésion des partenaires du secteur privé ; ▪ Ressources financières insuffisantes ; ▪ Faible intérêt des populations ; ▪ Non adhésion des autres départements ministériels ;

4.1.6 Dispositif VAE au Niger

La prise d'une loi par les autorités du Niger marque une force indéniable pour la mise en œuvre de la VAE au Niger, tout comme l'élaboration des référentiels et la création des titres VAE. Par contre les autorités devraient dans la même lancée faciliter les démarches administratives afin de permettre aux acteurs opérationnels de poursuivre sereinement le processus avec l'accompagnement du secteur privé.

Tableau 10 : FFOM Niger

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existence de textes officiels (la loi, les décrets et les arrêtés) qui régissent la certification et la VAE ; ▪ Existence de dispositifs de certification tels que le Cadre National de Certification des Compétences Professionnelles et ses démembrements régionaux et les établissements certificateurs publics et privés ; ▪ Création des titres, certificats et diplômes délivrés ou prévus par la certification VAE ; ▪ Existence de rapports d'études, réflexions et notes sur la VAE (Ex. Rapport des journées de sensibilisation des acteurs de la VAE dans les huit (08) régions du Niger) ; ▪ Elaboration des référentiels de certification pour la VAE dans vingt-cinq (25) métiers ; ▪ Bonne compréhension du concept de la VAE (par exemple il a été présenté lors de la mise en place de la Commission Nationale de Certification des Compétences Professionnelles ; ▪ Existence depuis 2023 d'une feuille de route de la mise en œuvre de la VAE ; 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise en œuvre non encore effective de la VAE ; ▪ Absence d'actions concrètes pour opérationnaliser le dispositif de la VAE ; ▪ Lourdeur de l'administration dans le processus VAE ;
Opportunités	Menaces

<ul style="list-style-type: none">▪ Existence d'acteurs potentiels à même d'accompagner la dynamique de la VAE sur le plan opérationnel (Formateurs, Professionnels, encadreurs pédagogiques, etc.) ;	<ul style="list-style-type: none">▪ La non implication effective de certaines entreprises à reconnaître et à financer le dispositif VAE ;▪ La difficulté de mobilisation des PTF à financer le dispositif VAE ;▪ L'instabilité institutionnelle pouvant impacter négativement la vision sur la VAE ;
---	--

4.1.7 Dispositif VAE au Sénégal

Le Sénégal possède une forte expérience en matière d'expérimentation de la VAE, des retours d'expériences d'autres pays bien avancés en la matière comme la Suisse leur sont d'un atout favorable. En effet, 30 programmes ont été instrumentés. En termes de feuille de route, une instrumentation de 75 métiers par année permettra de couvrir la liste des programmes existant d'ici 5 à 6 ans. Pour les nouveaux programmes à écrire selon l'APC, une systématisation de l'instrumentation dès l'élaboration des référentiels de certification est recommandée.

En effet, la mise à disposition du référentiel de certification à l'organisme certificateur se fera en même temps que les outils instrumentés. La grande faiblesse aujourd'hui demeure le fait que l'ossature juridique est incomplète. Des efforts devraient être fournis dans ce sens par les autorités sans oublier de mobiliser davantage de ressources financières.

Tableau 11 : FFOM Sénégal

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existence d'un organisme certificateur (Direction des Examens, Concours professionnels et certification) ; ▪ Existence de services d'orientation Centraux (SNOP, CNOSP) chargés de l'accueil, de l'entretien et de l'orientation des candidats et Déconcentrés (CAOSP) chargés d'offrir une information générale sur la VAE et ses opportunités, les certifications concernées, les modalités d'accès et le déroulement de la démarche ; ▪ Existence d'un arsenal de textes juridique et réglementaire nécessaires pour une mise en œuvre normale de la VAE (un projet de loi relatif à l'organisation et la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience (VAE), un projet de décret fixant les règles de mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience (VAE), etc.) ; ▪ Existence d'une masse financière positionné par le MFP par an pour la prise en charge des examens, concours professionnels et certifications ; ▪ Identification claire des acteurs de la VAE dans le guide pratique de la mise en œuvre de la VAE ; ▪ Existence depuis 2017 du projet de mise en place d'un dispositif national de VAE avec la signature d'une convention cadre de coopération bilatérale entre Ministère en charge de l'enseignement supérieur du Sénégal et son homologue français ; ▪ Formation de formateurs au métier de « Conseiller VAE » au Sénégal ; 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cadre juridique non encore finalisé (Loi et Décret) ; ▪ Dispersion/pluralité des acteurs autour de la VAE (Ministères en charge de l'enseignement supérieur, Ministère en charge de la formation professionnelles, ministère de l'éducation nationale, ministère en charge du travail etc.) ; ▪ Absence de cadre nationale de certification qui regroupe les trois sous-secteurs (enseignement supérieur, éducation nationale, formation professionnelle) ; ▪ Non précision des modalités de mise en œuvre de la VAE dans décret portant sur la formation professionnelle continue ;
Opportunités	Menaces

<ul style="list-style-type: none">▪ Offre d'une alternative précieuse aux diplômes et certifications professionnelles, surtout pour ceux qui possèdent une expérience significative mais peu de formations formelles ;▪ Offre d'une grande flexibilité en permettant de valoriser l'expérience professionnelle ;▪ Contribue à l'inclusion professionnelle, à l'égalité des opportunités, et à la meilleure adéquation entre les compétences des travailleurs et les besoins du marché du travail dans le paysage éducatif et professionnel Sénégalais ;	<ul style="list-style-type: none">▪ Insuffisance des moyens financiers pour la prise en charge correcte de la VAE ;▪
---	---

4.1.8 Dispositif VAE au Togo

Tout comme pour le cas de la Guinée Bissau, le Togo n'a jusqu'à ce jour ni un cadre institutionnel, juridique et réglementaire ni expérimenté la VAE. Néanmoins, les autorités du pays ont une vision claire de la question. Une mise en place du cadre institutionnel accompagnée d'une mobilisation des ressources conséquentes favorisa sans doute un développement rapide du dispositif VAE pour les techniciens.

Tableau 12 : FFOM Togo

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existence de la vision claire relativement à la VAE de la part des autorités en charges de l'EFTP ; ▪ Compréhension très claire du concept de la VAE par les acteurs ; ▪ Réflexions déjà menées sur la mise en place d'un dispositif de VAE en 2017 pour la mise en place d'un cadre national de certification au Togo, par le ministère en charge de l'EFTP avec l'appui du projet de formation professionnelle et emploi des jeunes (ProFoPEJ) ; ▪ Deux (2) initiatives de mise en place de la VAE dont une en cours entre l'UNESCO et le METFPA. (Une étude de faisabilité de la VAE a été faite avec l'appui de l'UNESCO en vue de savoir dans quel contexte mettre en place cette VAE au Togo) ; 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inexistence de textes officiels régissant le dispositif de VAE au Togo ;
Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existence de pratiques similaires à la VAE au Togo (par exemple similitudes avec le concept d'équivalence des diplômes délivrés par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR), elle se rapproche un peu de la VAE ; 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La non mise en place rapide d'un cadre juridique et réglementaire régissant le dispositif de VAE (Loi, décrets, textes officiels) peut inhiber le développement des initiatives en cours ;

4.1.9 Dispositif VAE au Tchad

À l'instar du Togo, le Tchad n'a jusqu'à ce jour ni un cadre institutionnel, juridique et réglementaire ni expérimenté la VAE. Néanmoins, les autorités du pays ont une vision claire de la question. Une mise en place du cadre institutionnel accompagnée d'une mobilisation des ressources conséquentes favorisa sans doute un développement rapide du dispositif VAE pour les techniciens.

Tableau 13: FFOM Tchad

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existence d'une Charte de la politique éducative qui s'appuie sur le Plan National de Développement (PND) 2017-2021, l'Agenda 2030 et l'Agenda africain 2063 ▪ Existence de la vision relativement à la VAE de la part des autorités en charges de l'EFTP ; ▪ Compréhension très claire du concept de la VAE par les acteurs ; ▪ Réflexions en cours sur la mise en place d'un dispositif de VAE à travers l'organisation d'un atelier national sur le sujet ▪ Existence d'une demande potentielle portée par des jeunes et adultes ayant des compétences variées et une expérience avérée dans certaines professions ▪ Nombre important d'établissements d'enseignement technique et de formation professionnelle tels que les Centres de Formation Technique et Professionnel (CFTP) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Absence de textes officiels et juridiques relatifs à la VAE au Tchad, ce qui explique l'inexistence d'une structure dédiée ▪ Inexistence d'un Cadre National de Certification ▪ Absence de cartographie et de catégorisation des secteurs d'activités, des branches professionnelles et des professions ▪ Absence d'allocation budgétaire spécifique pour la VAE ▪ Manque de supervision de l'organisme d'accréditation des centres de formation
Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Volonté affichée de l'UEMOA de soutenir la création d'un cadre législatif et réglementaire pour la mise en place d'un système régional de VAE harmonisé au niveau des pays membres de l'espace communautaire 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instabilité politique et institutionnelle ▪ Manque de volonté des gouvernants d'investir dans l'enseignement et la formation techniques et professionnels

4.2 Analyse des convergences

A la lecture des différents rapports pays, la certification par voie de VAE est déjà en expérimentation au Bénin, au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire, au Mali et au Sénégal. Ce sont donc cinq (05) pays sur neuf (09) y compris le Tchad qui sont en cours d'opérationnalisation de la VAE avec plus ou moins de réussite. En Guinée-Bissau, au Togo et au Tchad, quand bien même aucune initiative formelle n'est encore prise, il faut noter que des réflexions ont été déjà menées ou sont en cours sur la mise en place d'un dispositif de VAE depuis 2017 pour le Togo en particulier.

Pour ce qui concerne la Guinée Bissau et le Tchad aucune initiative aussi bien publique que privée n'a encore été prise même s'il y'a des prémices d'un engagement en faveur de la mise en place d'un système de VAE.

Au Niger, un gros travail d'implémentation du dispositif de la VAE a été réalisé et la volonté politique est réellement constatée auprès des décideurs politiques et des acteurs du secteur éducatif. Le cadrage normatif et réglementaire est dans une moindre mesure balisée et demande à être renforcé. Une vision très claire sur le développement des outils existe et les attentes des acteurs en demande VAE sont fortes.

Toutefois, dans l'ensemble de ses pays, toutes les catégories d'acteurs reconnaissent que la VAE offre des avantages significatifs aux bénéficiaires et au monde économique. Cependant, les acteurs des pays où le processus a démarré notent de nombreux défis à surmonter afin de maximiser son impact. Les organisations professionnelles estiment que la VAE doit être soutenue par des politiques à travers des actions concrètes, ils soulignent également l'importance de renforcer la sensibilisation et de simplifier les procédures pour maximiser les bénéfices de la VAE.

Cette analyse met en lumière les enjeux de la certification professionnelle par voie de VAE dans les pays de l'espace UEMOA et au Tchad, tout en soulignant les possibilités d'amélioration et de développement. Le point de satisfaction majeur est la volonté affichée de l'ensemble des autorités éducatives pour la mise en œuvre de la VAE.

L'analyse des données recueillies ressort de façon générale, en termes de **forces** :

- l'existence de normes légales et réglementaires prévoyant la VAE ;
- l'existence d'un cadre juridique et réglementaire pour la mise en œuvre de la VAE ;
- l'existence d'un dispositif de certification. Il existe des cadres nationaux de certification.

Cependant, il est à noter que malgré les éléments de forces énumérées ci-haut, les acteurs des pays en phase d'expérimentation sont unanimes dans la définition des **faiblesses** que sont :

- la complexité du processus, cela est la conséquence des démarches administratives très souvent perçues comme très lourdes et décourageantes ;
- l'instabilité dans nos institutions publiques en charge de l'éducation et la formation tout comme l'instabilité socio-politique sont souvent la cause de cette complexité du processus VAE ;
- la faiblesse des ressources : dans la quasi-totalité des pays, les ressources financières allouées pour accompagner les candidats dans leur démarche de VAE sont soit inexistantes soit très insuffisantes ;
- le retard observé dans la mise à disposition des ressources financières ;
- l'insuffisance de qualification de certains acteurs de la VAE. À cela s'ajoute la rareté de compétences techniques et de spécialistes en matière d'implémentation de la VAE ;
- l'absence de sensibilisation, beaucoup de bénéficiaires potentiels (travailleurs, artisans, etc.) ne connaissent pas la VAE ou ses avantages, ce qui limite son utilisation ;
- l'inégal accès au dispositif, les disparités géographiques et socio-économiques dans nos pays peuvent créer des inégalités dans l'accès à la VAE notamment pour les personnes vivant en milieu rural ou en situation de migration interne ou externe.

Les opportunités quant à elles se déclinent communément comme suit par les acteurs enquêtés :

- les partenariats avec le secteur privé, il s'agit de la collaboration avec les entreprises pour promouvoir la VAE et adapter les certifications aux besoins du marché. En effet dans les pays déjà engagés dans le processus, le secteur privé (patronat, OP, consulaires, etc.) y est largement partie prenante ;
- la technologie et la digitalisation : aujourd'hui pour faciliter une mise en œuvre rapide le processus de VAE et atteindre un public plus large il faut utiliser les plateformes en ligne, et toutes les ressources technologiques existantes et accessibles ;
- les politiques publiques favorables, tous les gouvernements peuvent soutenir la VAE par des politiques incitatives et des financements (État, PTF, OP, etc.) ;
- la formation continue en ce sens que la VAE peut être intégrée dans des programmes de formation continue pour encourager le développement professionnel ;
- la contribution de la VAE à la création d'emplois ;
- l'incitation des acteurs informels à aller vers la formalisation de leurs activités ;
- la reconnaissance sous régionale des titres professionnels et diplômes et la mobilité professionnelle nationale et supranationale ;
- l'accès à des qualifications, la VAE est une voie d'accès à des qualifications professionnelles, ce qui peut améliorer l'employabilité et les perspectives de carrière ;
- l'accès à l'éducation, elle offre une voie alternative pour accéder à des qualifications formelles, surtout pour ceux qui n'ont pas suivi un cursus éducatif traditionnel ;
- l'adaptation au marché du travail : les entreprises peuvent bénéficier de travailleurs mieux qualifiés et plus adaptés aux besoins spécifiques du marché ;
- le développement économique, en augmentant le niveau de qualification de la main-d'œuvre, la VAE peut contribuer à la compétitivité économique du pays ;
- l'inclusion sociale, elle peut aider à intégrer des groupes marginalisés en leur offrant des opportunités de reconnaissance et de progression professionnelle ;
- l'offre d'une alternative précieuse aux diplômes et certifications professionnelles, d'une grande flexibilité et contribution à l'inclusion professionnelle.

Quelques menaces à prendre en considération ont été relevées par les acteurs des pays en ces termes :

- le scepticisme des employeurs à savoir que certains d'entre eux peuvent ne pas reconnaître la valeur de la VAE, préférant ainsi les diplômes traditionnels ;
- la médisance relativement au dispositif VAE ;
- la concurrence d'autres systèmes de certification, d'autres voies de certification professionnelles peuvent émerger, rendant la VAE moins attractive ;
- l'évolution rapide des compétences c'est-à-dire que les changements rapides dans le marché du travail peuvent rendre certaines certifications obsolètes ;
- l'instabilité économique : les crises économiques peuvent réduire les investissements dans la formation professionnelle et par ricochet dans la certification ;
- l'insuffisance des moyens financiers pour la prise en charge correcte de la VAE ;
- la faible adhésion/engagement des partenaires du secteur privé ;
- l'absence d'un cadre réglementaire et juridique freine l'avènement du dispositif VAE ;
- l'instabilité institutionnelle et la complexité administrative peuvent inhiber la progression vers la mise en place d'un processus VAE ;
- le risque politique qui pourrait engendrer l'annulation des réformes engagées dans le sous-secteur de l'EFTP.

V. DEPLOIEMENT DE LA VAE ET BONNES PRATIQUES

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un processus essentiel pour reconnaître et valoriser les compétences acquises par les individus au cours de leur parcours professionnel et personnel. Dans les pays de l'espace UEMOA plusieurs bonnes pratiques peuvent être relevées pour garantir l'efficacité de ce processus.

- Traçabilité et transparence du processus grâce à l'inscription en ligne (Côte d'Ivoire) ;
- Évaluations directes (mise en situation réelle après entretien) pour renforcer la crédibilité (Côte d'Ivoire) ;
- Subvention du processus pour encourager la participation à la phase pilote (Côte d'Ivoire) ;
- Création de centres de certification VAE décentralisés (CI) ;
- Intégration des acteurs du secteur informel (Côte d'Ivoire) ;
- Expérimentation de la VAE par le secteur privé (Bénin/CCI) ;
- Élaboration des référentiels de certification pour la VAE dans vingt-cinq (25) métiers (Bénin) ;
- Existence de services d'orientation Centraux (SNOP, CNOSP) chargés de l'accueil, de l'entretien et de l'orientation des candidats et Déconcentrés (CAOSP) chargés d'offrir une information générale sur la VAE et ses opportunités, les certifications concernées, les modalités d'accès et le déroulement de la démarche (Sénégal) ;
- Mobilisation de ressources financières dédiées spécialement au dispositif VAE (Sénégal/MFP) ;
- Création d'un projet de mise en place d'un dispositif national de VAE avec la signature d'une convention cadre de coopération bilatérale entre Ministère en charge de l'enseignement supérieur du Sénégal et son homologue français (Sénégal) ;

Par ailleurs, à l'analyse de l'ensemble des données de l'étude dans les pays concernés, nous pouvons également citer les bonnes pratiques suivantes :

- La mise en place de référentiels clairs : des référentiels de compétences bien définis permettent d'orienter les évaluations et d'assurer une certaine homogénéité dans le processus.
- L'organisation des sessions / campagnes VAE et non individuel permet de réduire les coûts de candidature et autre charges (matière d'œuvre par ex).
- La sensibilisation et l'information du public sur les avantages de la VAE. Des campagnes de sensibilisation peuvent aider à faire connaître ce dispositif et à encourager les individus à y participer.
- La formation des personnes chargées d'évaluer les acquis. Les évaluateurs doivent être bien formés et compétents pour garantir une évaluation juste et objective des compétences des candidats.
- L'adaptation aux contextes locaux, les processus de VAE doivent être adaptés aux réalités culturelles, économiques et sociales de chaque pays ou région. Cela inclut la prise en compte des spécificités des secteurs d'activité locaux.
- Les partenariats avec les entreprises : impliquer les entreprises dans le processus de VAE peut faciliter la reconnaissance des compétences acquises sur le terrain. Les partenariats peuvent également aider à aligner les compétences évaluées avec les besoins du marché du travail.
- Le suivi et l'accompagnement : offrir un accompagnement aux candidats tout au long du processus de VAE peut améliorer leurs chances de succès. Cela peut inclure des conseils sur la préparation des dossiers et des simulations d'entretien.
- La reconnaissance officielle : Assurer que les résultats de la VAE soient reconnus par les institutions éducatives et professionnelles renforce la crédibilité du processus et encourage davantage de personnes à y participer.
- L'évaluation continue et l'amélioration : Il est important de mettre en place des mécanismes d'évaluation du processus de VAE lui-même, afin d'identifier les points à améliorer et d'adapter les pratiques en conséquence.

En mettant en œuvre ces bonnes pratiques, la validation des acquis de l'expérience peut devenir un outil puissant pour le développement personnel et professionnel en Afrique, contribuant ainsi à l'employabilité et à la reconnaissance des compétences dans divers secteurs.

VI. LIGNES DIRECTRICES DE MISE EN ŒUVRE DE LA VAE AU PLAN RÉGIONAL

La résultante de cette étude est de proposer des lignes directrices générales de mise en œuvre de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Il faut faire remarquer qu'en la matière, les actions à entreprendre ainsi que les modalités précises de leur mise en œuvre peuvent varier d'un pays à l'autre, d'une région à l'autre et même d'un organisme à l'autre. Les sept (7) dimensions suivantes constituent l'ossature des lignes conductrices sur le développement de mécanisme régional de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Ce sont :

1. Cadre institutionnel, législatif et réglementaire ;
2. Secteurs d'activités, branches professionnelles et métiers concernés ;
3. Diplômes, Titres, Certificats et Niveaux de qualification visés ;
4. Place, rôle et responsabilités des acteurs (stratégiques, institutionnels et opérationnels) ;
5. Implémentation et déploiement du dispositif VAE (méthodes, outils, normes et indicateurs de performance) ;
6. Financement ;
7. Inclusivité du dispositif.

Pour chacune des dimensions ci-dessus listées, il est décrit par pays les constats actuels, les écarts à combler, les types d'actions ou d'activités à mener, un calendrier prévisionnel sur un horizon temporel 2030¹, le niveau et le degré de responsabilité des structures qui en ont la charge. Le tableau dans les pages suivantes présente les lignes conductrices sur le développement d'un mécanisme régional de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) dans les huit (8) pays de l'UEMOA et au Tchad.

¹ Cas du Burkina Faso et du Sénégal.

Dimension	Pays	Descripteurs				
		Éléments factuels (constats)	Écarts à combler sous forme de recommandations	Types d'actions ou activités à mener (plan d'actions triennal)	Calendrier prévisionnel de mise en œuvre	Responsabilisation et redevabilité (structure responsable, structure impliquée, structure consultée)
1.Cadre institutionnel, législatif et réglementaire	Benin	Existe mais insuffisant.	Renforcer le dispositif institutionnel, légal et réglementaire	Prendre un acte réglementaire pour instituer la phase expérimentale de la VAE Voter une loi pour la phase de généralisation	Court terme Moyen terme	MESTFP, ADET Ministères en charge FTTP et AN
	Burkina Faso	Jugé insuffisant Absence d'une loi sur la VAE	Mettre en application certaines dispositions de dans l'arrêté Disposer d'une loi sur la VAE avec ses décrets d'applications	Elaborer un arrêté conjoint fixant les coûts des prestations relatives à la tenue des sessions de la VAE Elaborer une loi sur la VAE avec ses décrets d'application	Décembre 2025 Décembre 2030	MESFPT, MEBAPLN, MESRI, les OP, les chambres consulaires, le Patronat, les partenaires sociaux

	Côte d'ivoire	Existence de textes relatifs à la mise en œuvre de la VAE	Elaborer un cadre réglementaire VAE	Organiser un atelier d pour l'élaboration du cadre réglementaire du processus de mise en œuvre de la VAE	2 jours	DAJ / DGAFC/ DAIP
	Guinée Bissau	Inexistence d'un cadre législatif et réglementaire	La création d'un cadre juridique pour la VAE	Elaborer un cadre juridique pour la VAE	Court terme	Acteurs du système national de qualification
	Mali	Textes inexistas ou incomplets	Réviser les textes existants et adopter des textes complémentaires Créer le cadre national de certification	Réviser les textes pour intégrer les acteurs du secteur privé et les partenaires sociaux Créer le répertoire et le cadre de certifications professionnelles pour le sous-secteur FP	Oct. 24 à déc. 24 Juillet 25 à déc. 25	Ministères chargés de la FP, Travail et Finances Patronat Consulaires Branches pro Centrales syndicales
	Niger	Textes existants mais insuffisants	Prendre des arrêtés facilitant la mise en œuvre du processus VAE	Organiser des ateliers de sensibilisation et de partage des textes sur la VAE Prendre des arrêtés facilitant la mise en œuvre du processus VAE	Court terme	Ministre charge de l'EFTP et acteurs partenaires
	Sénégal	Existence d'un arsenal juridique et	RAS	RAS	RAS	RAS

		réglementaire suffisant				
	Tchad	Cadre juridique et réglementaire inexistant	NR	NR	NR	NR
	Togo	Existence de textes (lois et décrets) mais non adaptés	Réviser les lois et décrets existants	Délimiter le périmètre de textes à élaborer ou à réviser Élaborer/Réviser textes	Court et moyen termes	METFFPA, MEPS, MESR, MRSPTDS UEMOA
Synt1	Globalement pour tous les pays sauf le Sénégal il ressort qu'il y a un travail soit de réviser soit d'élaboration des nouveaux textes juridiques pour baliser le champ d'application institutionnel de la VAE dans l'espace UEMAO et au Tchad. Ce travail doit impliquer les ministères sectoriels et d'autres partenaires clés tels que les OP, les consulaires, etc., dans le court et le moyen termes (échéance : décembre 2025).					
Secteurs d'activités, branches professionnelles et métiers concernés	Benin	Artisanat (maçonnerie et couture)	Mettre en œuvre la phase expérimentale	Dérouler le processus d'expérimentation officielle de la VAE (structures d'accueil, accompagnateurs, communication/information, organisation sessions VAE, etc.)	Court terme	MESTFP ADET
	Burkina Faso	BTP, Agriculture, les métiers miniers, l'artisanat	Elargir la VAE dans tous les secteurs d'activités du pays	Réaliser des actions d'information et de sensibilisation Elaborer progressivement les nomenclatures des	Janvier 2026	MESFPT, MESRI MEBAPLN, les organisations professionnelles, les PTF

				métiers dans les différents secteurs d'activités Élaborer des référentiels de formation et de certification dans les métiers qui n'en disposent pas		
	Côte d'ivoire	17 métiers pour 05 branches pro (CAR, THR, THCP, IME et BTP)	Les huit (08) autres branches pro pas touchées par la phase pilote	Etendre aux branches professionnelles lots des prochaines cohortes	2 jours	DGAFC/DAIP
	Guinée Bissau	NR	NR	NR	NR	NR
	Mali	Les branches professionnelles sont timidement impliquées dans les travaux d'ingénierie de formation et de certification	Les branches professionnelles sont co-responsables de la construction des certifications professionnelles dans leurs secteurs d'activités	Créer la Commission nationale d'Homologation et des certifications des diplômes, titres et certificats, le répertoire national et le cadre national des certifications professionnelles Appuyer à une meilleure organisation des branches professionnelles Former les membres des branches professionnelles Créer des commissions techniques paritaires	Janv-26 à déc-26 Juillet 25 à déc. 27	Ministères chargés de l'EFTP Patronat Consulaires Branches pro Centrales syndicales

				Elaboration des référentiels de compétences professionnelles		
Niger	Phase expérimentale (Hôtellerie, Tourisme et Artisanat)	Identifier les métiers concernés par la VAE sur les 25 disposant de référentiels de certification		Déterminer la demande de certification par la VAE par secteur d'activités et par métier	NR	NR
Sénégal	12 programmes/ 12 métiers instrumentés	Instrumenter 75 métiers par année permettra de couvrir la liste des programmes existant		Intégrer systématiquement l'instrumentation d'après l'élaboration des référentiels de certification pour les nouveaux programmes à écrire selon l'APC	Horizon 2030	Ministère EFTP et partenaires
Tchad	NR	NR		NR	NR	NR
Togo	Aucun secteur, aucune branche professionnelle et aucun métier	Mettre l'accent sur les secteurs commerce, artisanat et agriculture, dominés par l'informel et où les compétences développées sur le tas sont légion.		NR	NR	NR

Diplômes, Titres, Certificats et Niveaux de qualification visés	Benin	CQM CQP CAP	Etendre les qualifications aux diplômes universitaires après la phase expérimentale	Actualiser le document de référence du dispositif de VAE au Bénin	Moyen terme	MESTFP, MESRS, ADET
	Burkina Faso	Seuls les titres professionnels qui sont pour le moment touchés (CQB, CQP, BQP, BPT et BPTS)	Prendre en compte les diplômes de post primaire (CEP, BEPC, BAC, CAP, BEP, du secondaire (BAC, BAC Pro,) et du supérieur (DIT, DIC DUT, BTS, Licence, Master et Doctorat)	Intégrer progressivement les diplômes du post primaire (CEP, BEPC, BAC, CAP, BEP, le secondaire (BAC général toutes séries, BAC Pro) et ceux de l'enseignement supérieur (DIT, DIC, DUT, BTS, Licence, Master et Doctorat) dans le dispositif de la VAE	Janvier 2030	MESFPT, MEBAPLN, MESRI, Le CNPB, les partenaires sociaux
	Côte d'ivoire	CQP /CAP	2 diplômes pour la phase pilote	Organiser un atelier de réflexion sur la prise en comptes des autres diplômes	Deux jours	DGAFC/DAIP/DEX C
	Guinée Bissau	NR	NR	NR	NR	NR
	Mali	Titres et certificats pas encore créés officiellement	Créer les titres et certificats officiellement Créer le cadre et le répertoire nationaux de certification	Adopter les textes de création des certificats et titres professionnels avec comme référence les conventions des branches professionnelles Inscrit les diplômes, titres et certificats dans le	Janv-25 à déc-25	Ministère chargé de la formation professionnelle Patronat Consulaires Branches pro

				répertoire national de certification		
	Niger	Titres potentiels (AQB, CQM, CQP, BQP, BPT, CAP, BEP, Bac Pro, Bac Tech ou Techno)	Identifier les diplômes, titres, certificats et niveau de qualification à retenir pour la phase expérimentale	Mettre à jour au besoin les référentiels de certification des métiers retenus	A court et moyen termes	Au ministère en charge de l'EFTP
	Sénégal	En phase expérimentale, seuls les niveaux CAP et METP	Certifier les niveaux BT et BTS	Assurer l'instrumentation des outils VAE pour ces niveaux demeure un préalable.	2025	Ministère EFTP et partenaires
	Tchad	NR	NR	NR	NR	NR
	Togo	Néant	Tous les niveaux de qualification devront être concernés par la VAE.	Adopter une échelle conventionnelle des compétences arrimées sur les standards internationaux. Opérer une harmonisation/uniformisation des appellations des diplômes/certifications ou titres au sein de l'UEMOA pour garantir une reconnaissance mutuelle.	NR	NR

Implémentation et déploiement du dispositif VAE (méthodes, outils, normes et indicateurs de performance)	Benin	Méthode définie et outils élaboré	Définir les normes et les indicateurs de performance	Réaliser une étude complémentaire	Court termes	MESTFP et ADET
	Burkina Faso	Normes et les outils existent pour le déploiement du dispositif VAE, mais pas encore adoptés.	Promouvoir l'utilisation de la plateforme numérique Assurer la formation de tous les acteurs Améliorer la communication Mettre en place un mécanisme de suivi post certification VAE	Digitaliser les démarches administratives pour rendre le processus plus accessible Renforcer les capacités de tous les acteurs intervenant dans le processus VAE Organiser des campagnes de communication sur le dispositif de la VAE Élaborer des outils de suivi post certification VAE Réaliser des sorties de suivi post certification VAE	Décembre 2025	MESFPT, MEBAPLN, MESRI, Le CNPB, les partenaires sociaux, chambres consulaires, organisations professionnelles, PTF
	Côte d'Ivoire	Pas de mise en place de commission d'analyse du livret de preuves 2	Prévoir une commission de suivi évaluation de chaque étape	Mettre en place une commission régionale et nationale pour faire l'analyse du livret de preuves 2 des candidats	Deux jours	METFFPA / DGAFC /DAIP
	Guinée Bissau	NR	NR	NR	NR	NR
	Mali	Le dispositif actuel de	Mettre en place un dispositif respectant	Adopter des textes d'organisation de la VAE	Sept-25 à déc-27	Ministère chargé de la formation professionnelle

		VAE n'est pas adapté	les normes de la VAE	<p>Elaborer des outils et normes</p> <p>Mettre en place des indicateurs de performance</p> <p>Former les RH au niveau national que régional</p> <p>Adopter des textes qui précisent les rôles et responsabilités des différents acteurs de la VAE</p>	Mars-25 à sept-25	Patronat Consulaires Branches pro
	Niger	L'arrêté n° 0332/ MEPT/SG/D GEF/DEXCC O/DL du 09 décembre 2019, portant modalité d'organisation de la VAE Etablissements publics certificateurs de la VAE	<p>Elaborer un document-modèle de portfolio pour les activités du candidat à la VAE</p> <p>Opérationnaliser la CNCCP</p> <p>Accréditer les établissements privés certificateurs de la VAE</p>	<p>Effectuer un voyage d'étude sur la VAE</p> <p>Equiper l'organe exécutif de la Commission Nationale de Certification des Compétences Professionnelles</p> <p>Former les acteurs de mise en œuvre de la VAE</p> <p>Organiser des sessions de la VAE</p>	NR	<p>Direction des Evaluations, des Certifications et Concours Scolaires</p> <p>Ministère de l'EFTP</p> <p>CNCCP</p>
	Sénégal	Décret érigeant la Direction de la formation		Mettre en place des services régionaux en lien direct avec la direction en charge des certifications	Court termes	Ministère de la formation professionnelle

		professionnel le en		pour la prise en charge de la VAE.		
	Tchad	NR	NR	NR	NR	NR
	Togo	NR	NR	Assurer une sensibilisation, une mobilisation et un engagement accrus des acteurs Organiser une table Ronde et la concertation : certains organes notamment la CNEJ (Coalition nationale de l'emploi et de la jeunesse)	NR	NR
Place, rôle et responsabilités des acteurs (stratégiques, institutionnels et opérationnels)	Benin	Données disponibles	Renforcer les capacités sur leurs rôles et responsabilités	Organiser des ateliers de renforcement de capacités des acteurs	Court terme	MESTFP
	Burkina Faso	Certains acteurs méconnaissent leur place et rôle dans le dispositif VAE	Mener des actions d'information et de sensibilisation à l'endroit des acteurs	Réaliser des campagnes de sensibilisation à l'endroit des acteurs sur le dispositif de la VAE Réaliser des formations à l'endroit des acteurs sur le dispositif de la VAE	Décembre 2025	MESFPT, MEBAPLN, MESRI, Le CNPB, les partenaires sociaux, consulaires, OP, PTF, etc.
	Côte d'Ivoire	Agent d'accueil (information, conseil)	Renforcer la capacité et la qualification des acteurs stratégiques	Prévoir des CQP pour ces différents acteurs	Deux jours	METFPA / DGAFC /DAIP

		<p>Conseiller VAE (Instruire la candidature)</p> <p>Accompagnateur VAE (Conduire l'entretien)</p>				
	Guinée Bissau	NR	NR	<p>Assurer l'accueil, le pré-diagnostic et l'orientation des candidats</p> <p>Assurer les étapes de reconnaissance, de validation et de certification des compétences professionnelles acquises et développées tout au long de la vie, en vue d'un cadre de compétences professionnelles donné intégré par l'organisme accréditeur ;</p> <p>c) Organiser et dispenser des formations conformes aux références de l'organisme d'accréditation, dans le cadre des qualifications dans lesquelles les candidats développent le processus de certification des compétences</p>	NR	NR

				professionnelles, pendant ou après le processus.		
	Mali	Le secteur public a une place prépondérante	Clarifier les rôles des acteurs	Adopter les textes qui précisent les rôles et responsabilités des différents acteurs de la VAE Former les acteurs à leurs rôles et responsabilités	Mars 25 à sept 25	Ministère chargé de la formation professionnelle Patronat Consulaires Branches pro
	Niger	Création et mise place du Cadre institutionnel, législatif et réglementaire Identification des partenaires de la VAE	Concevoir et mettre en place un mécanisme de partenariat avec les structures nationales, sous-régionales et internationales chargées de la certification professionnelle	Cartographier les acteurs concernés par la VAE Créer un cadre harmonieux d'échange, de partage entre les acteurs de différents niveaux de la mise en œuvre de la VAE Organiser un atelier national de conception d'un mécanisme de partenariat	NR	Ministère de l'EFTP
	Sénégal	Les acteurs de la VAE sont clairement identifiés dans le guide pratique de	Il reste à les mettre en place dans une perspective de déploiement national, les acteurs des services régionaux	Mettre en place les acteurs des services régionaux	Echéance - Premier trimestre 2025.	

		la mise en œuvre de la VAE.				
	Tchad	NR	NR	NR	NR	NR
	Togo	NR	Impliquer les différents acteurs pour que le dispositif soit pluridisciplinaire et pluri acteurs	NR	NR	Gouvernement et les ministères techniques
Financement	Benin	Modèle de financement disponible	Mobiliser les ressources	Définir des stratégies de mobilisation des ressources	Court, moyen et long termes	MESTFP, ADET et MESRS
	Burkina Faso	Absence de mécanisme de financement de l'Etat Les sessions réalisées ont été financées par les PTF et les bénéficiaires,	Mettre en place un mécanisme de financement Mettre en place des subventions ou des aides spécifiques Encourager les entreprises à inclure la VAE dans leurs plans de formation	Réaliser une campagne de sensibilisation et d'information sur les avantages de la VAE et les possibilités de financement disponible, Réaliser des plaidoyers auprès des PTF pour le financement de la VAE	Décembre 2025	FAFPA, Entreprises, Société Civile, chambres consulaires, CNPB, structures de coopération et bénéficiaires

	Côte d'ivoire	AFD à travers le C2D volet financement C2D (numéro du lot à préciser avec le METFPA)	Peu d'information sur le coût du projet Scénarii possibles : -contribution fixe entre 20.000 et 25.000 FCFA/candidat	Accroître la redevabilité	Deux jours	METFPA / DGAFC /DAIP
	Guinée Bissau	NR	NR	NR	NR	NR
	Mali	NR	NR	Mobiliser les ressources financières auprès des PTF Mettre en place le mécanisme de financement de la VAE exterminant la part de chaque acteur	Janv-26 à déc-27 Oct-25 à déc-25	PTF Ministères Formation professionnelle, Finances, travail, de Artisanat Patronat Consulaires Branches pro

	Niger	Financement (confère l'arrêté portant modalité d'organisation de la VAE)	Prendre un arrêté fixant les modalités de la prise en charge des frais liés à la VAE	Evaluer le coût de l'organisation d'une session de la VAE	NR	Ministère de l'EFTP
	Sénégal	Enorme masse financière positionné par le MFP par an pour la prise en charge des examens, concours professionnels et certifications	Mais moyens ne suffisent pas pour prise en charge correcte de la VAE.	Insister sur les aspects de communication, d'information et de sensibilisation	NR	NR
	Tchad					
	Togo	NR	NR	Réfléchir aux modalités de financement (Coût partagé /Subvention partielle)	NR	NR

Inclusivité du dispositif	Benin	Dispositions légales inclusives	Veiller à une application effective des dispositions légales et réglementaires	Organiser la veille citoyenne	Court, moyen et long termes	Organisations de la société civile
	Burkina Faso	Disparité suivant les milieux (urbains et ruraux) et suivant les secteurs d'activités	Les candidats issus des villes bénéficient plus que ceux du milieu rural car peu informés sur l'existence du dispositif VAE.	Tenir des campagnes d'information et de communication sur la VAE Subventionner le coût de la certification VAE au profit des personnes vivant avec un handicap	Décembre 2025	BSB/MCP Structures déconcentrées, Collectivités territoriales OP Consulaires PTF, ONG, etc.
	Côte d'Ivoire	Dispositif ouvert à tous sans distinction de genre	Pas d'information sur une incitation spéciale liée au genre féminin Seul secteur informel et artisanat concerné	Mener une politique d'incitation liée au genre féminin Etendre la cible des bénéficiaires de la VAE à d'autres secteurs	Deux jours	METFPA / DGAFC / DAIP
	Guinée Bissau	NR	NR	NR	NR	NR
	Mali	Mesures particulières favorisant	Prendre des mesures favorisant l'accès des	Elaboration et adoption de mesures pour faciliter	Oct 25 à Dec. 25	Ministère chargé de la formation pro, des Finances,

		l'accès des personnes vulnérables, femmes et handicapés inexistantes	personnes en situation vulnérable, les femmes et les handicapés à la VAE	l'accès à la VAE de cette catégorie du public		du travail, de la promotion des femmes Organisations féminines
	Niger	Genre Mixité Secteur formel, non-formel et informel ; Handicaps.	NR	Prendre en compte les spécificités de chaque candidat à la VAE	NR	NR
	Sénégal	L'inclusivité vise à garantir un processus accessible à tous, indépendamment de la situation socio-économique, de l'origine, ou de tout autre facteur discriminatoire	NR	Agir sur l'accessibilité financière (subventions, aides, etc.), un accompagnement personnalisé, la flexibilité du processus, le soutien aux groupes vulnérables	NR	NR

	Tchad	NR	NR	NR	NR	NR
	Togo	Aucun secteur, aucune branche professionnelle et aucun métier ne devraient être laissés pour compte.	Pour la réussite du processus, l'approche participative devrait être de mise par tous les acteurs.	NR	NR	NR

VI. RECOMMANDATIONS

À l'issue de cette étude, en vue de répondre à l'objet de la commande, un diagnostic aussi complet que possible de l'état des lieux de la VAE dans l'espace communautaire.

Ces recommandations sont formulées à l'endroit de l'UEMOA et des différents pays et il convient de prendre en compte sous l'angle d'une démarche d'ingénierie formation et de développement des compétences et professionnelles.

➤ **Pour l'UEMOA :**

- Mettre en place un plan global de communication et de sensibilisation pour faire connaître davantage et vulgariser cette modalité de certification professionnelle ;
- Élaborer un cadre juridique commun au pays de l'UEMOA et du Tchad (harmonisation des lois et règlements relatifs à la VAE dans les États membres pour garantir une approche cohérente et équitable) ;
- Anticiper largement sur la mobilisation des ressources financières, humaines et matérielles à travers le PROFOR pour la mise en œuvre de la feuille de route ;
- Désigner officiellement un point focal « Certification y compris la VAE » dans chaque pays en plus des points focaux du CCMEFP.

➤ **Pour les différents pays de l'UEMOA et le Tchad :**

- Assurer une adaptation au contexte national en tenant compte des secteurs d'activité locaux ;
- Responsabiliser par un texte officiel le Point focal-Certification qui sera désigné par l'UEMOA ;
- Contribuer au financement de la mise en œuvre de la feuille de route VAE à travers le budget de l'état et/ou à les projets et programmes de développement financés par les PTF ;
- Accorder une attention particulière aux activités d'Information –Éducation et Communication (IEC) sur la mise en œuvre des CNC et du CRC avec un devoir de redevabilité à toutes les étapes.
- Susciter des partenariats en matière de VAE
- Accroître le financement de la VAE par l'Etat
- Sensibiliser les premiers responsables des Ministères sur le dispositif même de la VAE
- Sensibiliser sur la mobilisation des ressources tant au niveau individuel qu'au niveau des PTF.
- Effectuer des voyages d'études au profit de l'UEMOA en vue d'une appropriation des pratiques VAE dans les pays où le dispositif marché très bien. C'est l'exemple de l'Afrique du Sud, la Namibie, la Suisse, la France et la Belgique ;
- Faire en sorte que toute personne souhaitant effectuer une VAE bénéficie d'un accompagnement dans la constitution de son dossier de validation et se préparer à l'entretien avec le jury.

➤ **Pour les partenaires techniques et financiers**

- Identifier les secteurs où la VAE pourrait avoir le plus grand impact, en tenant compte des besoins du marché du travail et des compétences recherchées.
- Définir les rôles et responsabilités de chaque PTF dans le processus de financement de la VAE. Cela inclut la création de conventions de partenariat et de protocoles d'accord.
- Identifier tous les acteurs impliqués dans la VAE, y compris les institutions de formation, les entreprises, les organisations de la société civile et les gouvernements. Cette cartographie permettra de mieux comprendre les dynamiques et de coordonner les efforts.
- Concevoir des modèles économiques qui démontrent la rentabilité et la durabilité de la VAE. Cela peut inclure des études de faisabilité et des analyses coûts-avantages pour convaincre les PTF de l'importance de leur investissement.
- Sensibiliser les décideurs politiques et économiques à l'importance de la VAE pour le développement des compétences et l'employabilité.

Dans cette veine, les actions suivantes « clés de réussite » pour une mise en œuvre efficace et efficiente de la VAE sont à considérer :

- ✓ Mener des actions de sensibilisation vers les publics, les institutionnels, les représentants des entreprises, les chambres consulaires, les branches professionnelles sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience.
- ✓ Rapprocher le dispositif VAE des bénéficiaires.
- ✓ Assurer une participation active de toutes les parties prenantes, notamment les partenaires sociaux dans le développement, la mise en œuvre et l'évaluation de la validation des acquis de l'expérience.
- ✓ Disposer d'un cadre institutionnel adéquat.
- ✓ Assurer la disponibilité d'un nombre suffisant de professionnels de la validation des acquis de l'expérience.
- ✓ Assurer une étroite correspondance entre les normes professionnelles, les normes des certifications et les diplômes.
- ✓ Elaborer des outils et des méthodologies d'évaluation efficaces qui soient adaptés au contexte des groupes cibles.
- ✓ Promouvoir le partage des coûts et mettre en place un mécanisme de financement durable et équitable.
- ✓ Offrir des opportunités de mise à jour des compétences aux candidats.
- ✓ Mettre en place un système de qualité pour la reconnaissance des acquis de l'expérience.
- ✓ Mettre en place un système efficace de suivi-évaluation d'une part et collecter et diffuser des informations sur l'impact de la reconnaissance des acquis d'autre part.

Conclusion

La VAE, reconnue comme un outil puissant pour valoriser les compétences acquises en dehors des parcours scolaires, suscite un intérêt croissant dans les pays de l'Union Économique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA) et le Tchad. Cependant, sa mise en œuvre effective varie considérablement d'un État membre à l'autre.

Cette étude sur la VAE dans l'espace communautaire s'est efforcée de faire le diagnostic de l'existant et d'énoncer des préconisations pour un déploiement conséquent et harmonisé des dispositifs tout en prenant en compte les spécificités pays.

En conclusion, réussir la VAE quel que soit le lieu et le contexte particulier nécessite une bonne préparation, une mobilisation de ses ressources et une adaptation au contexte local. Ces déterminants peuvent considérablement augmenter les possibilités de succès et d'ouverture de nouvelles perspectives professionnelles pour de nombreux jeunes et femmes hors des systèmes formels d'éducation et de formation. Comme Confucius : *« l'éducation et la formation créent l'espoir, l'espoir crée la cohésion sociale, la cohésion sociale crée la paix »*.

Bibliographie et Webographie

Bibliographie

- Tough, A. (1979). *The Adult's Learning Projects: A Fresh Approach to Theory and Practice in Adult Learning*. Toronto: Ontario Institute for Studies in Education.
 - Knowles, M. S. (1973). *The Adult Learner: A Neglected Species*. Houston, TX: Gulf Publishing.
 - Eraut, M. (2004). « Informal Learning in the Workplace ». *Studies in Continuing Education*, 26(2), 247-273.
- Patricia Jacques G. Demba S. Jean Y. T, (2020). Rapport d'étude en vue de la mise en place d'un dispositif de certification des compétences et acquis professionnels des travailleurs du secteur informel et artisanal.

Textes juridiques

- Loi N°2013-002 du 21 janvier 2013 portant statut général de la fonction publique togolaise
- Loi N°2002-016 du 30 avril 2002 portant orientation de l'enseignement technique et de formation professionnelle
- Décret N°97-218/PR du 22 octobre 1997 fixant les conditions d'inscription, le régime des études et les sanctions de la formation dans les établissements et centres d'enseignement technique et de formation professionnelle
- Décret N°2010-021/PR du 03 mars 2010 portant approbation du Plan sectoriel de l'éducation (PSE)
- Règlement N° 01/2014/CM/UEMOA portant code communautaire de l'artisanat de l'union économique et monétaire ouest africaine du 27 mars 2014

Documents stratégiques

- Stratégie nationale de l'enseignement technique et de la formation professionnelle

Recommandation sur l'apprentissage et l'éducation des adultes adopté à la 38e session de la Conférence générale de l'UNESCO, en novembre 2015.

Webographie

<https://daip.ci/vae/certification>

<https://www.dexcci.net/dexc/index.html>

ANNEXES

ANNEXE 1 : Glossaire

Acquis de l'expérience

Les acquis sont le « *résultat d'un apprentissage, quels qu'en soient les modalités et les lieux d'acquisition, et qui a modifié durablement et significativement la façon de connaître, de se connaître, ou d'agir sur le monde d'une personne donnée.* »

Les acquis ne sont pas l'expérience brute, ils sont les acquis individuels issus de l'exercice de compétences dans une activité professionnelle, sociale ou une activité de formation.

Les acquis peuvent recouvrir des savoirs et savoir-faire cognitifs, techniques et comportementaux résultant d'expériences personnelles, sociales ou professionnelles ; Ils ont pu être développés dans un processus formatif aussi bien non formel, informel que formel.

Luisa Daniele évoque dans sa thèse la difficulté de traduction de ce concept : « *Dans le terme français « acquis » il y a l'idée d'une acquisition qui laisse des traces durables et irrévocables en matière de savoir, et constitue ainsi la puissance/le potentiel actuel d'action et de connaissance de l'individu. En fin de compte c'est un terme qui n'est pas traduisible en italien et dont la traduction « apprentissage » représente un compromis, comme c'est souvent le cas dans les traductions* »

Le candidat est invité à développer une capacité de réflexivité qui lui permet de faire émerger ses acquis de son expérience. Sachant que notre approche se situe dans un paradigme de compétences, l'accent est naturellement mis sur la compétence comme étant un savoir agir complexe. L'acquis est le résultat d'un apprentissage, quels qu'en soient les modalités et les lieux d'acquisition. Dans ce sens, nous voyons cette relation dialectique entre « simplification » et « complexité » (connaître, se reconnaître et agir) comme un défi qui incite à développer les compétences d'accompagnement. Outre les difficultés au niveau de la définition d'un acquis, nous avons remarqué une autre difficulté chez le candidat relatif au développement d'une compétence pour la situer par rapport aux compétences visées par les programmes. La plupart du temps, l'acquis pour le candidat est simplement une tâche professionnelle. Le candidat est souvent dans une logique de CV lorsqu'il présente ses acquis. Nous avons remarqué cette tendance de simplification chez nos candidats.

« *Quel que soit le contexte dans lequel l'expérience a eu lieu, cette dernière est formatrice, elle représente une occasion d'apprentissage. Cet apprentissage n'est pas explicite, mais il devra être « découvert » et le processus de réappropriation (et valorisation) du savoir acquis par l'individu se fait par le biais d'un processus de réflexion sur son expérience et sur le sens à lui donner* ».

Compétence

« *C'est un **savoir agir complexe** prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficaces d'une variété de ressources internes et externes à l'intérieur d'une famille de situations* » (Tardif, 2006).

Pour mieux comprendre cette définition opérante pour le groupe ADIP dans le cadre de la mise en œuvre de la VAE, nous renvoyons à l'analyse, inspirée d'une synthèse de François Georges (2007), des éléments constitutifs de la compétence, rédigée dans le Guide d'élaboration d'un référentiel de formation par une approche visant le développement des compétences.

« *Le savoir-agir est*

- *“Exploratoire” : parce que chaque situation nécessite de rechercher les ressources et de les combiner d’une façon particulière ;*
- *“Contextualisé” : parce que c’est la situation ou le contexte qui conditionne la mobilisation et la combinaison des ressources ;*
- *“Complexe” : parce qu’il nécessite de construire une représentation ad hoc de la situation, de choisir les ressources utiles à son action, de les combiner de façon à atteindre efficacement les finalités imposées par le contexte.*

La compétence est adaptative : elle permet de s’adapter à de nouvelles situations en associant de nouvelles ressources internes et externes, et en donnant ainsi lieu à des combinaisons inédites et des configurations inusitées (Tardif, 2006, p. 35).

La compétence est évolutive : elle n’est jamais achevée ... elle se développe.

La maîtrise d’une compétence doit être progressive et étalée dans le temps. Elle doit reposer sur une complexité croissante et constituer une cible d’apprentissage à plusieurs reprises.

Ce développement se poursuit tout au long de la vie professionnelle. Le développement des compétences repose trop souvent sur l’imagination et non sur des constats, sur des recherches, sur des observations rigoureuses et valides (Tardif, 2006, p. 32). »

La compétence au cœur de la VAE est la compétence d’apprendre à apprendre.

François Georges poursuit ici la réflexion au regard du travail de VAE.

« La compétence est un savoir agir complexe. Il s’apparente à une responsabilité professionnelle isolable qui pourrait occuper l’essentiel du temps de travail d’une personne. La compétence s’exerce dans des situations professionnelles particulières. Ce sont les finalités propres à chacune de ces situations qui conditionnent la recherche et la combinaison originale de ressources. Être compétent c’est être à même de s’adapter à des contextes variés. La compétence ne cesse de se développer tout au long de la vie. Le développement des compétences de l’expert lui donne de s’attaquer avec efficacité à des situations de plus en plus complexes. Un travail d’analyse rigoureux de cette évolution (Tardif, 2006, p. 32) devrait permettre d’établir des niveaux de développement de compétence allant du novice à l’expert. La VAE est l’occasion offerte à des professionnels de faire reconnaître leurs compétences. À charge du candidat de rassembler dans son parcours des traces significatives du développement de ses compétences. À charge des accompagnateurs de l’aider à identifier le niveau atteint. »

Conseil en VAE

Le conseil en VAE intervient en amont de la procédure de VAE elle-même, pour répondre aux questions d’une personne qui souhaite obtenir une certification grâce à son expérience.

Pour autant la VAE n’est pas une conversion automatique de l’expérience en certification. Et entreprendre une démarche de VAE ne se résume pas à une simple formalité, cela demande une réelle implication.

Dossier VAE

La responsabilité de l'établissement délivrant une certification au nom de l'Etat par la voie de la validation des acquis de l'expérience professionnelle et personnelle implique d'élaborer une procédure VAE, de proposer un dossier avec un minimum de conseils d'élaboration au regard des attentes du jury, de pouvoir conseiller ou proposer un accompagnement à l'élaboration du dossier et la préparation à l'entretien avec le jury (cf. article jury), enfin de proposer un cadre, des critères

Élaborer ce dossier est un travail d'explicitation synthétique dont le but est de fournir la preuve:

- que le candidat a construit au cours de son parcours personnel et professionnel des aptitudes, connaissances et compétences comparables à celles qui sont attendues d'un étudiant diplômé.
- qu'il dispose d'un certain " recul " sur son expérience : il est capable de la décrire et de l'analyser, de produire une analyse réflexive sur son parcours, ses méthodes de travail et compétences. Les expériences choisies doivent être significatives au regard des descriptifs et référentiels du titre/diplôme visé. Le dossier constitue en lui-même un faisceau de preuves croisées appelé à être confronté dans le cadre de l'échange avec le jury.

Des éléments essentiels figurent dans un dossier VAE pour permettre une évaluation en jury:

- un argumentaire de la demande de validation et des motivations, un CV détaillé, une synthèse de parcours rédigée ;
- une description et une analyse problématisée des activités, projets et autres missions réalisées par le candidat dans le cadre de son expérience... ;
- et enfin des éléments de preuves administratives (bulletins de salaire, certificat de travail, copie de diplôme...). Ces éléments de preuves administratives ne peuvent en aucun cas être considérées comme suffisants car ils ne disent rien du niveau d'autoformation acquis par l'expérience.

La synthèse de parcours rédigée ne saurait se limiter à une simple liste de diplômes obtenus ou d'expériences vécues. On attend des candidats qu'ils donnent un sens à leurs propos en présentant le parcours personnel et professionnel leur ayant permis de se former, se construire progressivement des compétences.

Dans l'analyse d'une ou plusieurs « missions » réalisées, l'objectif est de développer en analyse du travail une exploration problématisée et critique de ses domaines d'intervention, des responsabilités et des compétences exercées. On attend qu'il :

- justifie les objectifs choisis en référence au cadre institutionnel, et en lien avec les spécificités disciplinaires de la démarche professionnelle et d'utilisation de ressources spécifiques ;
- explicite, détaille, situe et justifie sa /la démarche adoptée par son « entreprise/structure » d'appartenance ;
- montre comment il prend en compte les résultats obtenus ;
- identifie les points d'appui et les éventuels obstacles rencontrés, développe les modifications envisagées ou mises en œuvre en fonction des constats opérés ;
- situe et met en perspective cette expérience dans le cadre de son environnement de travail. *« Le dossier de demande de validation présenté par le candidat explicite par référence au titre/diplôme postulé, les connaissances, compétences et aptitudes acquises au cours des études ou par l'expérience (...). Le dossier comprend les documents rendant compte de cette expérience et de la durée des différentes **activités** dans lesquelles le candidat l'a*

acquise ainsi que, le cas échéant, les attestations correspondant aux formations suivies et aux diplômes obtenus antérieurement. »

Jury VAE

La VAE est un droit individuel. Elle permet à toute personne de faire valider les acquis de son expérience (professionnelle, bénévole, volontaire) par un jury en vue d'obtenir à valeur égale que par voie scolaire ou universitaire, la formation continue ou l'apprentissage, tout ou partie d'une certification à finalité professionnelle inscrite au RNCP (voir article référentiel de certification). En rompant avec les modalités traditionnelles d'accès à la certification, la VAE ne nécessite plus le passage par la formation et le jury VAE se voit doter d'une mission spécifique.

Les membres du jury disposent de différents outils comme les référentiels de certification, de formation et de référentiel métier/compétences ainsi qu'éventuellement les chartes, guides, textes locaux concernant l'orientation de l'évaluation en contexte VAE et ce qui est à prendre en compte dans un contexte VAE. L'utilisation des seuls référentiels institués paraît insuffisante pour cette activité. Les membres de jury opèrent un ajustement de ces référentiels en mobilisant une multitude de ressources constituées par les univers culturels des candidats et les cadres de référence des jurys.

L'acte de valider n'est pas une simple vérification de la conformité d'objets repérés. Le candidat est un sujet détenant seul l'objet de l'évaluation : son expérience. Il élabore lui-même ses preuves et s'inscrit dans un processus dynamique lui permettant de se réapproprier ses acquis dans une trajectoire d'évolution (A. Veilhan 2004).

Une charte de déontologie des membres de jury VAE

Une charte de déontologie des membres de jury de validation des acquis de l'expérience permet de préciser et d'encadrer les missions du jury. Avant de recevoir le candidat le jury partage ses appréciations sur le dossier de manière à :

- construire un questionnaire partagé ;
- vérifier la véracité des déclarations, la capacité de réflexion, le niveau d'analyse et de maîtrise des acquis démontrés dans le dossier ;
- et le cas échéant si des manques ou des incohérences sont repérés, chercher des preuves complémentaires par un mode de questionnaire donnant au candidat la possibilité de développer une meilleure argumentation.

Critères VAE

Pour « proposer quelques critères et indicateurs d'évaluation, Hugues Lenoir « considère que ceux-ci pourraient être construits et articulés à partir de la typologie proposée par Agnès Veilhan de Paris-3Sorbonne Nouvelle, les 3P : Parcours, Projet(s), Potentiel. Cette batterie d'outils d'évaluation doit permettre d'analyser le parcours du candidat, de déterminer ses éléments significatifs (activités, durée, responsabilité, savoirs et méthodologie mobilisés...) et l'aire de compétences de ce dernier. Elle doit aussi faciliter la compréhension du/des projet(s) : projet de certification et projet(s) d'usage ultérieur et permettre de corrélérer parcours et projet(s) en termes de compatibilité et de logique. Enfin, ces outils de mesure doivent « autoriser » à cerner le potentiel du candidat au travers de son parcours (évolution) en lien avec le projet : faisabilité et légitimité de l'octroi de la certification attendue ou de faire des prescriptions en lien

avec des perspectives réalistes de réussite dans le temps et l'espace. Il s'agit d'adopter une démarche et une méthodologie « compréhensive » au sens où on l'utilise en sociologie ».

Des critères dynamiques pour évaluer une progression, la situer sur une trajectoire, construire des perspectives d'évolution.

Preuve en VAE

En Validation des acquis de l'expérience « le fondement de la démarche présuppose d'éviter de mettre en situation d'examen d'épreuve un candidat qui n'y est pas préparé, mais de lui permettre de faire la preuve de ses acquis. Nous passons ainsi d'une logique d'épreuve (évaluation sommative) à une logique de preuve (évaluation démonstrative). Les enjeux de la pertinence de la preuve et les difficultés rencontrées dans son élaboration et son évaluation renvoient directement aux questions d'une éthique de l'accompagnement (...) il importe que l'individu (...) reste un sujet définissant et élaborant lui-même ses preuves ».

Le candidat élabore un dossier, constituant un faisceau de preuves croisées qui permet un premier niveau d'évaluation, complété par l'entretien avec le jury où peuvent se « confronter le déclaratif oral et le déclaratif écrit ».

Représentation du dossier comme outil de démonstration : au début, les candidats comptent beaucoup plus sur leur parution devant les membres du jury pour expliquer et prouver leurs affirmations qui se trouvent dans leurs dossiers. Ce n'est que lorsqu'ils réussissent à comprendre la notion de preuve, qu'ils saisissent la valeur de leur dossier comme outil de démonstration. Ils réalisent graduellement les arguments qui peuvent solidifier leur dossier contre ceux qui ne portent aucune valeur ajoutée à leurs déclarations. Ils élaborent alors leur dossier dans un esprit de synthèse et de réflexivité. La réflexion des candidats change progressivement et cela se voit clairement dans la progression de la formalisation. Le travail se fait en trois étapes : la preuve est d'abord repérée, puis travaillée dans sa globalité pour enfin être étayée.

S'agissant de la crédibilité de la démarche de Validation des acquis de l'expérience, l'évaluation par la preuve et l'approche démonstrative d'élaboration de la preuve est parfaitement opérante. Dans la logique de la preuve en VAE la démarche d'élucidation, la distanciation et la structuration permet à cette méthode d'être rigoureuse, c'est-à-dire critériée, traçable, encadrée.

L'élaboration de la preuve en validation des acquis de l'expérience est pertinente comme modalité d'évaluation dans l'approche compétences. Et le travail de la preuve en VAE permet de comprendre ce qu'est une compétence.

La preuve est une notion nouvelle et différente. Elle est au cœur de la compétence, c'est une trace du passé pour concevoir l'avenir. Avec tous les éléments apportés par le candidat montrant que son expérience lui permet de mobiliser des connaissances et aptitudes correspondant à celle du titre/diplôme visé, on leur demande de faire une autoréflexion, de traduire leurs pensées, leurs émotions, aspirations et leur passé en écrit.

Chaque candidat est aujourd'hui un « parcours » que l'on doit prendre en considération, avec toutes ses caractéristiques, son expérience, ses activités. Cela ne se fait plus par le biais d'un examen de deux heures ou d'un projet, mais par la collecte de toutes les preuves possibles qu'il doit lui-même présenter. Même les projets que nous lisons de façon isolée avant, nous commençons à les discuter avec le candidat pour découvrir à travers son travail ses compétences, son expérience mais surtout son identité.

Référentiel

Document descriptif donnant des repères conceptuels et méthodologiques, pouvant servir d'outil de dialogue et de concertation entre les divers acteurs concernés (apprenant, opérateur de formation, secteur professionnel, etc.).

En résumé, le référentiel renvoie au cahier des charges de la formation qualifiante, au Référentiel Métier-Compétences, au Référentiel d'Evaluation, au Référentiel de Formation, et au Référentiel de Validation.

Référentiel de Métier-Compétences

Document qui liste les activités-clés du métier ciblé et les compétences professionnelles associées.

Le référentiel métier-compétences est l'une des composantes du profil métier.

Le référentiel des métiers et le référentiel des compétences professionnelles constituent un document unique : le référentiel métier-compétences (RMC).

Référentiel de formation

Document qui décrit, pour chaque unité de formation, les acquis d'apprentissage visés, traduits en objectifs pédagogiques, ainsi que leurs durées et les modalités pédagogiques à mettre en œuvre.

Référentiel d'évaluation

Document qui décrit, pour chaque unité de formation, les modalités d'épreuve (situation, tâches et conditions de réalisation) et d'évaluation (critères, indicateurs et seuil/niveau de réussite) à mettre en œuvre.

Référentiel de validation

Document qui établit les modalités d'épreuve et d'évaluation des compétences définies et mises en œuvre dans l'unité de compétence. Ces compétences sont évaluées au niveau du professionnel compétent.

ANNEXE 2 : Termes de Référence de la mission



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

PROFOR
PROGRAMME REGIONAL FORMATION PROFESSIONNELLE



TERMES DE REFERENCE

- **Outcome 1** : des outils et ressources de formation (EFTP & DCTP) sont mutualisés pour des métiers porteurs ;
- **Output 1.4** : Une approche régionale de reconnaissance/certification des acquis est développée ;
- **A1.4.1 (auparavant AS 1.4.2)** : Renforcer les dispositifs nationaux de formation par l'adoption des cadres et mécanismes de VAE

Recrutement d'un cabinet en vue de réaliser un état des lieux de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et de définir des lignes conductrices sur le développement de mécanisme régional de Validation des Acquis de l'expérience (VAE)

Mai 2023

I. CONTEXTE DE LA MISSION

1.1 - Contexte général

La Commission de l'UEMOA et la Coopération Suisse ont signé le 03 décembre 2020, une convention de financement pour la mise en œuvre du Programme régional formation professionnelle (PROFOR), pour une première phase de quatre (04) années (2020-2024). Ce programme a pour objectif de promouvoir à l'échelle régionale des dispositifs de formation professionnelle efficaces et adaptés aux économies des Etats de l'UEMOA et du Tchad, pourvoyeurs d'emplois décentes et durables à des jeunes hommes et femmes.

Le PROFOR intervient comme une solution face aux nombreux défis auxquels le système d'enseignement et de formation professionnels est confronté dans l'espace UEMOA.

En effet, le diagnostic du dispositif du système d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) réalisé dans l'espace UEMOA (2012) relève un faible rendement de celui-ci, toute chose qui amoindrit les chances des jeunes d'âge scolaire à acquérir le niveau d'éducation de base nécessaire pour accéder au dispositif de l'EFTP et diminue à moyen terme l'employabilité et la productivité des jeunes lorsqu'ils se retrouvent sur le marché du travail.

Aussi, le PROFOR permettra-t-il de renforcer et de renouveler l'offre de formation professionnelle pour les métiers émergents, d'investir stratégiquement dans la formation de formateurs afin que l'offre EFTP devienne plus attractive pour les apprenants et d'introduire massivement de nouveaux dispositifs de formation par apprentissage de type dual ou par alternance afin d'assurer une meilleure insertion professionnelle des jeunes.

Pour ce faire, les quatre (04) Outcomes suivants ont été déclinés dans le document du PROFOR :

- Outcome 1 : des outils et ressources de formation (EFTP & DCTP) sont mutualisés pour des métiers porteurs ;
- Outcome 2 : Un dispositif performant de formation des formateurs est mis en œuvre ;
- Outcome 3 : des dispositifs innovants de formation sont pilotés et capitalisés au niveau de la sous-région, en s'appuyant sur les acquis des recherches-actions ;
- Outcome 4 : des mécanismes innovants de financement sont promus grâce au renforcement des capacités des organisations sous régionales.

Pour atteindre ces résultats dans une approche et une dynamique régionale et pour optimiser les interventions des acteurs dans le domaine de la formation technique et professionnelle en Afrique de l'Ouest, le PROFOR est mis en œuvre dans une approche partenariale qui s'appuie sur des instances régionales déjà mises en place et fonctionnelles.

Ainsi, le PROFOR s'appuie en priorité sur les actions de trois acteurs majeurs que sont le Cadre de Concertation des Ministres en charge de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'espace UEMOA (CCMEFP-UEMOA), le Pôle de Qualité Inter pays pour le Développement des Compétences Techniques et Professionnelles (PQIP-DCTP) de l'Association pour le

Développement de l'Education en Afrique (ADEA) et le Réseau Africain des Institutions et Fonds de Formation Professionnelle (RAFPRO).

Plus spécifiquement, des délégations d'exécution seront formalisées et signées avec le RAFPRO et l'ADEA à travers des conventions de partenariats de mise en œuvre.

1.2 - Contexte spécifique

La mise en œuvre de l'axe 1, notamment la réalisation de l'outcome 1 et 2 du PROFOR est placée dans la continuité, la consolidation et le renforcement durable des actions entreprises par l'IIPE UNESCO Dakar pour appuyer le Secrétariat permanent du Cadre de Concertation des Ministres en charge de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'espace UEMOA (SP/CCMEFP- UEMOA) dans la mise en œuvre des recommandations formulées par les Ministres, et plus spécifiquement sur la mutualisation des ressources et outils de la formation professionnelle.

Créé en 2010, le CCMEFP-UEMOA vise à établir une concertation inter pays en vue de débattre, puis de décider en commun, d'un certain nombre d'actions convergentes dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle. Les actions du CCMEFP- UEMOA ont abouti à la signature, en 2017, d'un protocole d'entente pour la mise en place d'une plateforme de mutualisation. Le Secrétariat permanent du CCMEFP- UEMOA en charge de la mise en œuvre de ce protocole, s'appuie sur des partenaires pour renforcer la mutualisation entre pays.

Ainsi, conformément aux objectifs du PROFOR qui s'inscrit dans une dynamique d'augmentation significative de l'accès des jeunes à des métiers porteurs de croissance et d'emplois à travers le renforcement des dynamiques régionales en matière de formation professionnelle, le CCMEFP-UEMOA souhaite s'attacher les services d'un cabinet dans le cadre du renforcement des dispositifs nationaux de formation par l'adoption des cadres et mécanismes de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Les présents termes de référence portent sur la mobilisation d'un cabinet en charge de conduire un travail participatif de définition des lignes conductrices sur le développement de mécanismes de VAE dans les huit (08) pays de l'UEMOA et au Tchad.

II. OBJECTIFS ET RESULTATS DE LA MISSION

2.1. Objectif général

La présente consultation vise à recruter un cabinet d'étude pour définir les lignes conductrices sur le développement de mécanisme de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) dans les huit (08) pays de l'UEMOA et au Tchad.

2.2. Objectifs spécifiques

Dans une approche participative, et en collaboration avec le Groupe de Travail Inter Pays (GTIP), la mission vise à atteindre les objectifs spécifiques suivants :

- réaliser un état des lieux de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) dans chacun des huit (08) pays de l'UEMOA et au Tchad ;
- proposer un mécanisme régional de VAE basé sur les expériences dans chacun des huit (08) pays de l'UEMOA et au Tchad ;
- proposer une feuille de route de mise en œuvre de la VAE dans chacun des huit (08) pays de l'UEMOA et au Tchad.

2.3. Résultats attendus

Les résultats suivants sont attendus :

- un état des lieux de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) dans chacun des huit (08) pays de l'UEMOA et au Tchad est réalisé ;
- un mécanisme de VAE dans chacun des huit (08) pays de l'UEMOA et au Tchad est proposé ;
- une feuille de route de mise en œuvre de la VAE dans chacun des huit (08) pays de l'UEMOA et au Tchad est proposée.

III. APPROCHE METHODOLOGIQUE

Pour atteindre ses objectifs, la mission s'appuiera notamment sur les conclusions des études déjà menées sur les domaines ciblés et sur les approches communautaires innovantes que l'UNESCO accompagnent en partenariat avec l'UEMOA, la CEDAO et d'autres pays africains.

La méthodologie proposée devra s'adapter au contexte et s'inscrire dans un processus participatif et dans le principe du « faire-avec ». L'instauration d'un climat de confiance, l'impulsion d'une dynamique participative et la mise en place d'un dispositif de suivi avec les différents acteurs nationaux et régionaux impliqués permettront à l'expertise mobilisée d'évoluer vers une atteinte progressive et partagée des objectifs visés par la mission.

La démarche proposée intégrera toutes les étapes, méthodes et outils classiques collecte des informations, revue documentaire, entretiens, enquête et l'observation au besoin appuyée d'un chronogramme d'élaboration bien détaillé.

L'attention du cabinet est attirée sur la nécessité de disposer d'un mécanisme régional viable de mise en place d'une VAE qui soit inspiré des expériences déjà menées dans les pays de l'UEMOA et au Tchad et qui tient fortement compte de la spécificité du secteur non formel et informel.

Un Groupe Technique de travail inter pays (GTIP) sera mis en place sous la supervision du SP/CCMEFP-UEMOA et de l'Unité de coordination du PROFOR pour accompagner la réalisation de la mission et juger de la qualité des livrables. Le GTIP est composé de représentants de la commission de l'UEMOA, de la DDC, du SP/CCMEFP-UEMOA et d'acteurs concernés par la VAE dans les pays membres de l'UEMOA et au Tchad.

Le GTIP peut faire appel à toute personne ressource pour appuyer le pilotage et le suivi des travaux assignés à la mission. Il désignera à la mission les points focaux pays sur lesquels elle devra s'appuyer pour mener et/ou suivre ses activités dans chaque pays.

D'un point de vue méthodologique, le cabinet d'étude en charge de l'étude sera libre de faire des propositions qui feront partie intégrante de leur offre technique. Les outils qu'ils proposeront pourront combiner des analyses documentaires existantes, des rencontres et échanges, des missions sur le terrain, des enquêtes, etc. La qualité de l'offre méthodologique sera jugée autour de deux critères principaux : (i) la qualité de l'expertise fournie ; (ii) la pertinence de la méthodologie permettant d'aboutir aux résultats attendus.

La méthodologie proposée par le cabinet d'étude sera donc assortie d'un chronogramme et donnera lieu à un partage et validation avec le GTIP au démarrage de la mission.

Le cabinet d'étude devra recourir à neuf (09) consultants nationaux identifiés dans chacun des huit (08) pays de l'UEMOA et au Tchad pour l'accompagner dans sa mission.

Le travail de chaque Consultant national fera l'objet d'une validation au cours d'un atelier national regroupant les membres du Groupe de Travail Inter-Pays (GTIP) et les acteurs en charge de la certification des compétences professionnelles.

Le rapport final consolidé de la mission, fera l'objet d'une validation au cours d'un atelier régional regroupant les représentants des huit (08) pays de l'UEMOA et du Tchad.

IV. COMPOSITION DE L'EQUIPE ET QUALIFICATION REQUISE

La mission sera menée par un d'un cabinet d'étude dont l'expertise globale couvrira les spécifications minimales suivantes :

- être un cabinet d'étude légalement constitué ;
- Justifier d'au moins cinq (05) années d'expérience dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi-évaluation de dispositifs et politiques de formation et d'enseignement techniques et professionnels dans les pays d'Afrique de l'Ouest et en particulier dans les pays membres de l'UEMOA ;
- avoir déjà effectué au moins dix (10) missions d'études dans le domaine de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels.

Le cabinet mettra à disposition les experts suivants :

- **un chef de mission** Justifiant d'au moins dix (10) ans d'expériences professionnelles en élaboration, mise en œuvre, suivi et évaluation, de politiques, de dispositifs, de projets et programmes de formation et d'enseignement techniques et professionnels en Afrique et ayant au moins un niveau de BAC+5 au moins, en sciences de l'éducation, ingénierie de formation ou tout autre diplôme équivalent;
- **neuf (09) consultants nationaux** identifié dans chacun des huit (08) pays de l'UEMOA et au Tchad, justifiant d'au moins cinq (05) ans d'expériences professionnelles dans le domaine de l'enseignement technique et de la formation professionnelle et ayant un diplôme d'études supérieures de niveau Bac + 5 au moins, en sciences de l'éducation, ingénierie de formation ou tout autre diplôme équivalent.

Le Cabinet d'étude pourra adjoindre à l'équipe, en support, tout autre profil utile à la bonne exécution de la mission.

Chaque expert, au titre de la consultation doit fournir un curriculum vitae (CV), signé et daté par l'expert lui-même. Chaque CV contiendra nécessairement les informations suivantes :

- a) données personnelles d'identification ;
- b) résumé des principales qualifications ;
- c) formation académique de niveau universitaire pertinente / nom de l'établissement : dates et diplômes obtenus ;
- d) expériences professionnelles ;
- e) description succincte du profil et de l'expertise en rapport avec l'objet de la mission;
- f) le positionnement de l'expert sur les différentes tâches de la mission ainsi que la charge de travail conséquente qui lui attribuée.

V. ORGANISATION ET DUREE DE LA MISSION

5.1 Organisation de la mission

La mission se déroulera sous la supervision du SP-CCMEFP/UEMOA et de l'Unité de coordination du PROFOR.

La mission s'appuiera sur l'équipe du GTIP pour la préparation et l'organisation des déplacements et des ateliers partage ou de collecte d'informations. Elle collaborera étroitement avec les points focaux pays du CCMEFP-UEMOA qui lui seront désignés par le SP/CCMEFP-UEMOA.

Pour la réalisation des études nationales sur la VAE, l'expert principal s'appuiera sur chacun des consultants nationaux qui sera mobilisé par le cabinet dans chaque pays. Chaque consultant national devra, suivant la méthodologie et le canevas retenu, collecter et traiter les informations pays sur la VAE et produire le rapport qu'il soumettra pour validation aux acteurs nationaux lors d'un atelier national qu'il animera.

Sur la base des rapports des consultants nationaux, l'expert principal fera un rapport de synthèse et proposera un mécanisme régional et une feuille de route pour la mise en œuvre de la VAE dans les pays de l'UEMOA et au Tchad.

La participation de l'expert principal aux ateliers nationaux dans les pays est laissée à l'appréciation du Cabinet. Toutefois sa présence à un atelier national devra être motivée par des critères qualité en cohérence avec sa méthodologie et les approches de consolidation des rapports nationaux.

5.2 Durée et délai de la mission

La charge de travail maximale de la mission est de 210 homme/jour au maximum répartis entre le chef de mission et les neuf (09) Consultants nationaux qui seront mobilisés par le Cabinet en raison d'un consultant par pays. La durée totale de la mission sera étalée sur trois (03) mois au plus. Le consultant devra fournir un planning détaillé de mise en œuvre diligente de la mission.

A titre indicatif, il est proposé ci-après une répartition des charges de travail par activité (à modifier par le consultant au besoin) exprimée en nombre d'homme/jour (H/J) et des livrables attendus :

Activités à réaliser	Livrables attendus	Charge de Travail (H/J)
Préparation et participation à la séance de briefing et de cadrage de la mission avec le GTIP	Rapport de la séance de cadrage	02
Elaboration d'outils de collecte de données et d'information	outils de collecte de données	05
Rédaction et présentation de la note méthodologique de travail et du planning révisé au GTIP	Note méthodologique revue	05
Préparation de missions de collecte des données et informations dans les pays	TdR des Missions avec Planning et budget	04
Missions de collecte des données et informations auprès des acteurs des pays	Rapport national de missions de collecte de données	135
Atelier national de partage du rapport du consultant national	Rapport national sur la VAE	18
Elaboration du rapport final sur la VAE par pays	Rapport final sur la VAE par pays	27
Elaboration du pré-rapport de l'étude	Pré-rapport	10

Séance de présentation du pré-rapport au GTIP	Rapport de la séance de présentation	01
Intégration des observations du GTIP dans le rapport de l'étude	Rapport provisoire de l'étude validé	02
Préparation de l'atelier régional de validation du rapport provisoire de l'étude	TdR et documents de travail de l'atelier validés	02
Animation de l'atelier régional de validation du rapport provisoire de l'étude	Rapport de l'atelier	03
Rédaction et soumission de la version finale du rapport de la mission	Rapport final de l'étude validé	06
Total (Homme/Jour)		210

VI. LIVRABLES DE LA MISSION

Le cabinet fournira, conformément au calendrier de travail arrêté, les livrables attendus et plus particulièrement :

- Une note méthodologique finalisée suite à la séance de cadrage de la mission avec le GTIP ;
- Une première version du rapport (0) de l'étude ou pré-rapport qui sera soumis à la pré-validation du GTIP ;
- Une version provisoire du rapport (1) de l'étude prenant en compte les amendements du GTIP et qui sera soumise à l'atelier de validation ;
- Une version finale du rapport de l'étude intégrant les observations et amendements formulés par l'atelier de validation et validée par le GTIP.

Tous les livrables seront soumis à l'approbation préalable du GTIP sous forme électronique.

Les rapports et les éventuelles annexes techniques seront rédigés en langue française, police de caractère Arial, taille 12, interligne 1, espacement entre paragraphe de 6 pt.

VII. LE BUDGET

Le budget comprend l'ensemble des dépenses nécessaires à la bonne réalisation de la mission. Ainsi les rubriques suivantes sont prises en charge par le budget de la mission :

- Les honoraires calculés sur une base forfaitaire homme/jour ;
- Les frais éventuels de transports internationaux et de subsistance ;
- Les frais divers liés à la mission dans les pays : fournitures, frais de communication, frais de déplacement à l'intérieur de chaque pays, divers.

La présente consultation est financée sur les ressources du PROFOR qui supportera les frais éventuels de transport international et les frais de déplacement à l'intérieur de chaque pays sous forme de remboursable ainsi que les frais de subsistance des consultants en mission. Le consultant fera des propositions indicatives sur ces rubriques dans son offre financière.

Les frais d'organisation logistique et matérielle des ateliers nationaux et de l'atelier régional de validation et de formation auquel les consultants participeront, seront pris en charge par les organisateurs (SP/CCMEFP et PROFOR).

VIII. LES DOCUMENTS DE REFERENCE DE LA MISSION

Le consultant devra consulter les documents de référence ci-après qui seront mis à la disposition de la mission.

- Le document de Projet du PROFOR ;
- Les études pays en matière de VAE déjà menées ;
- La liste des points focaux pays du CCMEFP -UEMOA.

ANNEXE 3 : Outils de collectes des données

Étude pour la réalisation d'un état des lieux de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et la définition des lignes conductrices sur le développement d'un mécanisme régional de VAE dans les huit (8) pays de l'UEMOA et le Tchad.

GUIDE DE COLLECTE DES DONNÉES

Identification du pays et du consultant national

Pays :

Nom et prénom (s) :

Fonction dans le pays :

Coordonnées : Adresse e-mail :Téléphone

WhatsApp :

Résultat attendu : État des lieux de la VAE dans chacun des huit (08) pays de l'UEMOA et le Tchad et définition de lignes conductrices sur le développement d'un mécanisme régional de validation des acquis de l'expérience.

Points d'attention

1. **Dispositifs de certification existants dans le pays**
 - a. Acteurs institutionnels
 - b. Textes officiels
 - c. Dispositifs de certification
 - d. Titres, certificats et diplômes délivrés
 - e. Mécanisme national de coordination entre les différents dispositifs
 - f. Acteurs

2. **Cadre institutionnel, législatif et réglementaire de la VAE**
 - a. Institutions et structures en charge de la VAE
 - b. Textes officiels
 - c. Rapports d'études, réflexions et notes sur le sujet

3. **VAE et concepts connexes**
 - a. Objectifs
 - b. Secteurs couverts
 - c. Expériences du pays dans la mise en œuvre de la VAE

4. **Acteurs, place, rôles et responsabilités**
 - a. Institutionnels, stratégiques et opérationnels
 - b. Partenaires techniques et financiers
 - c. Acteurs sectoriels (FP, ETP), formel, non formel et informel

5. **Dispositif VAE**
 - a. Acteurs opérationnels
 - b. Approche et processus (accompagnement, formation, ...)
 - c. Méthodes, mécanismes, modalités et outils/instruments
 - d. Titres, certificats et diplômes délivrés

6. **Financement de la VAE**
 - a. Coûts
 - b. Financeurs
 - c. Mécanismes

7. **Assurance-qualité**
 - a. Organisme certificateur
 - b. Normes de la VAE
 - c. Inclusivité (genre, mixité, milieux urbain et rural, secteur formel, non-formel et informel)
 - d. Suivi post-certification

8. **Analyse comparative de la VAE et des autres formes de certification**
 - a. Titres/secteur d'activité/profession ou métier
 - b. Taux de réussite
 - c. Demande potentielle
 - d. Volumétrie des bénéficiaires des trois dernières années
 - e. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et menaces (FFOM)

9. **Pertinence, importance de la VAE**
 - a. Valorisation des individus et des professions
 - b. Insertion professionnelle
 - c. Satisfaction des employeurs
 - d. Mobilité professionnelle (à l'intérieur d'un même système et entre les systèmes pays)

Types d'outil de collecte des données à élaborer :

1. Un guide d'entretien à l'endroit des acteurs (institutionnels, PTF et opérationnels, branches professionnels, faïtières du secteur privé)
2. Un questionnaire ou un guide d'animation de focus-group à l'intention des bénéficiaires directs de la VAE

ANNEXE 3 : Liste des experts VAE

Nom et Prénom	Profil	Adresse
TANKOANO Dialenli Roland	Expert principal	00226 76 00 13 12 edricdirecteur@gmail.com
SAWADOGO Aboubacar	Expert support 1	00226 71 39 90 85/ 78 23 23 35/ 76 51 16 09 aboube2006@yahoo.fr
BAYALA Raoul	Expert support 2	00226 71 08 13 69/79 93 54 54 raoulfils50@yahoo.fr
AKAKPO René Mathias	Expert national Bénin	00229 96 75 28 05 renemathiasakakpo@yahoo.fr
YERBANGA Koudpiga	Expert Burkina Faso	(+226) 72 35 38 18 / 58 39 41 78 ykoudpiga@yahoo.fr
KONE Souleymane	Expert national Côte d'Ivoire	(+225)07 57 98 83 10 konesolo60@gmail.com
DJALO Suleimane	Expert national Guinée- Bissau	(+245) 95 59 67 831/96 66 21 306 suleimane.djalo2018@gmail.com suleimane.djalo@hotmail.com
BALLO Drissa	Expert national Mali	+ 223 66 75 25 27 drissab@gmail.com
ILLA Elhadji Iro	Expert national Niger	00227 88 76 02 39 / WhatsApp 84 24 79 77 elhadjiro@yahoo.fr / illairo2016@gmail.com
CAMARA Maimouna KANTE	Experte national Sénégal	+221 77 52 36 933 kmaimouna64@gmail.com
SOOU Prosper Essoyomowe	Expert national Togo	(+228) 90 24 06 89 prosper.soou@yahoo.fr
BENDE Tennah Philippe	Expert national Tchad	+235 66 29 54 00 philippebende6@gmail.com