



Elaboration d'un dispositif de Validation des acquis de l'expérience en Mauritanie

***Quel modèle expérimenter avant
de généraliser la démarche ?***

Elaboration d'un dispositif de Validation des acquis de l'expérience (VAE) en Mauritanie : *Quel modèle expérimenter avant de généraliser la démarche ?*

Ce document est tiré du rapport de la mission d'appui à l'élaboration d'un dispositif de VAE en Mauritanie que l'IIPE-Pôle de Dakar apporte dans le cadre de l'activité de sa Plateforme d'expertise en formation professionnelle (Pefop). Ce processus d'appui a été conduit entre juillet et octobre 2017, de manière participative, avec les principales parties prenantes publiques et privées de la formation et des partenaires sociaux.

Le rapport général de la mission d'appui a été élaboré par Stefano Merante, consultant international mobilisé par l'IIPE-Pôle de Dakar pour appuyer le processus.

Ce rapport a été revu et amendé par Ibrahima Diallo (expert en insertion-emploi) et Jérôme Gérard (expert en animation de réseau) de l'équipe de l'IIPE Pôle de Dakar / Pefop sous la supervision de M. Naceur Chraïti (Chef de la Pefop).

Avertissement



Les « Documents de travail de la Pefop » sont des outils que l'équipe de l'IIPE-Pôle de Dakar partage dans une logique de travail en collaboration avec ses multiples partenaires.

Les idées et les opinions exprimées dans ce document sont celles des auteurs et n'engagent pas la responsabilité de l'IIPE.

Table des matières

Acronymes et sigles	3
Contexte	4
1. La définition consensuelle de la VAE en Mauritanie	5
2. Les groupes cibles prioritaires du dispositif de VAE en Mauritanie	7
3. Les conditions d'accès au dispositif	8
4. Les étapes du processus de VAE	9
5. Les supports à produire et les préalables à la mise en place du dispositif	18
6. Les acteurs impliqués dans le dispositif et leurs rôles	20
7. Pistes de réflexion sur le financement du dispositif	21
8. Des propositions pour les trois expérimentations à mener	24

Acronymes et sigles

ANAPEJ :	Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes
APC :	Approche par compétences
BT :	Brevet technique
BTP :	Bâtiment et travaux publics
CAP :	Certificat d'aptitude professionnelle
CC :	Certificat de Compétences
CCIAM :	Chambre de Commerce, d'Industrie et d'Agriculture de <i>Mauritanie</i> .
CEDEAO :	Communauté économique et de développement des états d'Afrique de l'Ouest
CNEAQ :	Commission Nationale d'Evaluation et d'Assurance Qualité
DFTP :	Direction de la Formation Technique et Professionnelle
FAP-FTP :	Fonds Autonome de Promotion de la Formation Technique et Professionnelle
FTP :	Formation technique et professionnelle
IIEP :	Institut international de planification de l'éducation
INAP-FTP :	Institut National de Promotion de la Formation Technique et Professionnelle
MEFPTIC :	Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et des Technologies de l'Information et de la Communication
ODD :	Objectif de Développement Durable
ONG :	Organisation non-gouvernementale
OSC :	Organisation de la société civile
PASET :	Plans d'actions sectoriels territorialisés
PTF :	Partenaires techniques et financiers
RAA :	Reconnaissance des acquis de l'apprentissage
SIMEF :	Système d'information sur le marché de l'emploi et de la formation
SIMT :	Système d'information sur le marché du travail
STD :	Services techniques déconcentrés
VAE :	Valorisation des acquis de l'expérience
UNPM :	Union nationale du patronat mauritanien

Contexte

Dans le cadre de l'appui apporté par l'IIPE-Pôle de Dakar via sa Plateforme d'expertise en formation professionnelle (Pefop) à quatre pays pour l'opérationnalisation de leurs politiques rénovées de formation professionnelle, un travail d'identification et d'analyse des freins qui entravent la bonne mise en œuvre de la politique de développement de la formation technique et professionnelle (FTP) de la Mauritanie a été réalisé par les acteurs publics et privés. Il ressort de ce diagnostic un certain nombre de problématiques et de freins majeurs qui entravent la mise en œuvre des réformes de la formation technique et professionnelle. En vue de contribuer à la levée de ces freins, trois Plans d'Actions Sectoriels Territorialisés (PASET) ont été élaborés. Il s'agit de réaliser les actions retenues en ayant pour champs d'action le croisement d'un secteur avec un territoire (une région). Les trois champs ciblés sont : le secteur de l'Agropastoral dans les régions de Trarza, Brakna et Gorgol ; le secteur des BTP dans la région de Nouakchott et le secteur de la Pêche dans la région de Nouadhibou.

Parmi les problématiques ciblées dans le cadre des trois PASET, la non validation et la non certification des formes non-formelles et informelles d'acquisition de compétences est considérée comme une limite à l'équité dans la FTP en Mauritanie.

Une des causes identifiées en lien avec ce sujet est l'absence d'un système de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Il est à signaler que le projet de loi relatif à la formation technique et professionnelle stipule que :

- « *Toute personne engagée dans la vie active peut demander la validation de ses acquis professionnels en vue d'obtenir une dispense partielle ou totale des conditions d'accès à la formation ou à l'enseignement professionnels. Les modalités d'application du présent article sont fixées par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle* »
- « *La liste des diplômes pouvant être obtenus par la validation des acquis de l'expérience et les modalités de cette obtention sont fixées par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle* ».

Ceci veut dire que les autorités mauritaniennes ont déjà retenu l'option stratégique de développer et de mettre en place un dispositif de VAE.

C'est dans ce contexte que l'IIPE-Pôle de Dakar appuie le Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et des Technologies de l'Information et de la Communication (MEFPTIC) en vue d'accompagner la conception et le lancement de la mise en œuvre d'un dispositif de VAE en Mauritanie.

Cet accompagnement est planifié en deux phases : une phase d'appui à la conception du dispositif de VAE et une phase d'appui à son lancement et à son expérimentation si les conditions favorables à l'expérimentation sont réunies.

Pour la première phase on prévoit :

- La conception d'un projet de dispositif de VAE, dans ses composantes techniques (hors juridiques et réglementaires), et de préparation des conditions de sa mise en œuvre ;
- La proposition d'un package d'ordre juridique et réglementaire nécessaire à la mise en œuvre du dispositif.

Ce rapport propose le modèle de dispositif qui a été conçu sur la base des intrants fournis par les principales parties prenantes publiques et privées du secteur de la formation et des partenaires sociaux, après une phase de recherche documentaire, une première mission de réflexion en Juillet 2017 et un atelier de conception participative qui s'est déroulé les 20 et 21 septembre 2017 à Nouakchott.

Après la définition de la VAE, le rapport présente les groupes cibles prioritaires, les conditions d'accès au dispositif, les étapes du processus, les acteurs impliqués et leurs rôles et responsabilités, la réflexion

sur le financement du dispositif et les propositions d'expérimentations à mener dans les trois secteurs économiques.

1. La définition consensuelle de la VAE en Mauritanie

La question de la définition consensuelle de la Validation des acquis de l'expérience a été abordée à partir de trois points de vue différents, notamment le « concept » de VAE et son nom, les finalités du dispositif pour les institutions qui vont le mettre en place et le piloter et enfin les objectifs de participation au dispositif pour les potentiels utilisateurs.

1.1. Concept

Les acteurs mauritaniens concordent sur le concept de Validation des acquis de l'expérience. Cette appellation a l'avantage d'être reconnue dans les pays francophones et favorise une compréhension univoque des termes par les pays voisins et en particulier ceux de la CEDEAO.

Toutefois, les acteurs ont souligné la centralité des compétences acquises comme cœur de l'évaluation et de la certification à réaliser par le dispositif.

Repères : quelques définitions de VAE dans d'autres pays

- **Europe** : un processus de confirmation, par un **organisme habilité**, qu'une personne a acquis des **résultats d'apprentissage** correspondant à une **norme donnée**
- **Namibie** : un processus **pour identifier, matcher, évaluer et accréditer** les connaissances, les savoir-faire et les expériences qu'un candidat a gagné à travers **l'apprentissage formel, non-formel et informel** ;
- **Afrique du Sud** : une **comparaison** de l'apprentissage et de l'expérience précédente d'un apprenant, obtenus de n'importe quelle façon, avec les **objets d'apprentissage requis pour une qualification donnée** et l'acceptation, pour des fins de **qualification**, de cet apprentissage qui remplit les conditions requises ;
- **Nouvelle-Zélande** : une **reconnaissance des acquis de l'apprentissage (RAA)** évaluant les savoir-faire et les connaissances développés **en dehors de l'apprentissage formel**, dans le travail payé ou volontaire, dans les expériences de vie ou bien dans des cours non évalués ou des études entrepris. La RAA implique **l'évaluation et la reconnaissance** des savoir-faire et des connaissances non reconnus, mais développés en dehors du système d'éducation et de formation formel. Cette évaluation utilise des **évidences informelles**.

A partir de l'analyse comparative au niveau international et des échanges avec les mauritaniens, une définition suivante qui tient en compte les spécificités du pays, dont le contexte du marché du travail, a été adoptée :

La Validation des Acquis de l'Expérience est un processus de certification qui permet à toute personne de valider les compétences acquises à travers l'apprentissage formel, non formel et informel en vue d'obtenir une reconnaissance officielle (diplôme, certificat ou attestation détaillant la liste des compétences certifiées) des autorités compétentes de l'Etat mauritanien. Sur la base des référentiels de certification en vigueur, les compétences acquises sont évaluées par un jury tripartite. Le processus de certification peut aussi aboutir à une dispense partielle ou totale des conditions d'accès à la formation ou à l'enseignement professionnels.

1.2. Finalités du dispositif

Les finalités du dispositif du point de vue de ceux qui le piloteront sont très variées et pertinentes par rapport au marché du travail et à la société mauritaniens.

La première et la plus importante finalité est celle de garantir l'accès aux diplômes/certificats à ceux qui en sont exclus, en leur garantissant une correcte catégorisation dans le marché. Ce point est clé pour tous les acteurs mauritaniens, publics et privés, car la VAE est vue comme un outil d'équité vis-à-vis des personnes qui n'ont pas eu l'opportunité d'intégrer durablement le dispositif d'éducation et de formation formel. La question de la catégorisation des emplois est aussi assez importante, car l'absence de certification entrave la correcte rémunération des personnes qui mettent leurs compétences au service des entreprises.

Dans une moindre mesure et surtout pour la population jeune, la VAE pourra permettre d'obtenir des certifications permettant à ceux qui sont sortis du dispositif d'éducation et formation de réintégrer le système et de se qualifier encore plus.

Une vision assez innovante qui a été fortement exprimée par les acteurs, lors des réflexions préliminaires, est la nécessité d'améliorer la gestion des compétences des ressources humaines locales pour l'appui au processus de développement inclusif et durable du pays. Si le secteur structuré est en train de mettre en œuvre des dispositions à cet effet, la VAE deviendrait l'outil privilégié pour la gestion des compétences pour les travailleurs du secteur informel. En effet, l'orientation et l'information sur la VAE seront l'occasion pour entamer un réel processus d'élaboration d'un projet professionnel pour les individus qui participeront au dispositif. De cette façon, les conseillers en orientation développeront avec les candidats ce projet professionnel dont la VAE ne sera qu'une partie. Ce processus permet de mener, ensemble, une réflexion sur les compétences encore à développer en les combinant avec les choix économiques de ces individus (lancer ou fermer une entreprise, entreprendre une certification ordinaire ou par la VAE pour trouver un nouvel emploi, etc...).

La VAE a un fort potentiel, selon les acteurs privés en particulier, pour soutenir la structuration des activités économiques, en appuyant ainsi le travail des Fédérations sectorielles. La qualification et la certification auront en effet des effets bénéfiques sur le respect de la législation en vigueur, ainsi que sur l'amélioration de la qualité du travail réalisé par les participants au dispositif, avec un impact attendu sur la productivité et la compétitivité des entreprises.

Il est évident que la main d'œuvre mauritanienne qualifiée mais non certifiée a des limites quant à son insertion socio-professionnelle, en particulier pour des emplois bien rémunérés dans des entreprises internationales qui demandent la certification des compétences avant l'embauche. La VAE a donc un fort potentiel pour faire émerger cette main d'œuvre et donc pour impulser concrètement la « mauritanisation » des actifs dans les entreprises formelles.

Enfin, les acteurs du secteur de la formation professionnelle pensent que la VAE pourra jouer un rôle important dans l'amélioration de la maîtrise des métiers par les Centres de formation qui seront un acteur déterminant dans le dispositif. En effet, le fait de certifier des travailleurs de longue expérience nécessite, pour le personnel des Centres, de mieux connaître les métiers à certifier et de mieux maîtriser leurs aspects techniques et technologiques pour évaluer des individus qui sont déjà insérés dans le monde du travail.

1.3. Objectifs de la VAE pour les utilisateurs

Les attentes du point de vue des candidats à la VAE ont été suffisamment approfondies par les acteurs mauritaniens. Il est évident que le premier levier de participation à la VAE sera celui de l'obtention, via la certification, d'une correcte catégorisation dans le marché de l'emploi, en donnant aux individus une marge de manœuvre plus importante dans la contractualisation de leurs propres salaires. La certification par la VAE offre un potentiel aux individus pour l'augmentation de leurs revenus et aussi pour élargir leurs opportunités d'insertion, de réinsertion et d'emploi, en particulier pour l'obtention de postes qui

requièrent une certification donnée, en particulier ceux offerts par des entreprises étrangères (mines, etc.).

La VAE donnera aux individus la possibilité, surtout pour les jeunes, de réintégrer le système de formation formelle, en instaurant une dynamique d'apprentissage tout au long de la vie, qui est souvent demandée par les travailleurs, désireux d'améliorer leurs propres connaissances et compétences. Avec la certification, les individus pourront ainsi répondre aux standards nationaux, qui garantiront la qualité de leurs acquis en augmentant la confiance des employeurs pour l'élargissement d'opportunités d'emploi. En plus, dans plusieurs secteurs économiques, notamment la pêche, la certification est un vrai préalable pour répondre aux exigences de contrôle (permis, inspections) de l'Etat.

2. Les groupes cibles prioritaires du dispositif de VAE en Mauritanie

La cible principale du dispositif sera constituée par les travailleurs du secteur informel et par les travailleurs informels du secteur formel (voir encadré). Il s'agit de personnes qui n'ont effectivement pas eu les mêmes possibilités de formation par rapport à ceux qui sont passés par le dispositif formel de formation et qui souffrent du manque de certification de leurs compétences, qui le condamnent à des postes de sous-emploi loin des paramètres du travail décent.

Les acteurs mauritaniens ont des avis disparates sur la pertinence du dispositif pour les travailleurs du secteur formel et ils ont évoqué plusieurs éléments de risque, surtout pour et par les entreprises. Ils ont ainsi mentionné la nécessité pour l'entreprise de mieux payer l'individu qui obtient une certification par la VAE, le risque accru de changement de poste une fois obtenue la certification, l'intérêt des travailleurs du secteur informel potentiellement plus fort pour la formation et l'amélioration des compétences qui contribuent à améliorer leur positionnement sur le marché du travail plutôt que vers la certification de nouvelles compétences acquises.

Les frontières floues entre secteur formel et secteur informel

On assiste de plus en plus à une difficile distinction entre secteur formel et secteur informel. D'un côté, les unités de production du secteur informel voient la coexistence d'activités illégales avec d'autres pleinement légales. Les études de plusieurs auteurs (on citera ici Klein, Tokman et Maldonado, qui ont travaillé en particulier sur l'Amérique du Sud) ont démontré qu'il y a plusieurs niveaux d'application de la loi sur la base de l'importance des différentes réglementations pour l'exercice de l'activité.

En plus, cela apparaît plus pertinent lorsque l'on parle de la VAE, puisqu'il y a plusieurs formes d'emploi informel, même au sein du secteur formel. Il y a en effet des travailleurs qui ne sont pas déclarés et qui ne jouissent pas des prestations sociales et du dispositif de protection sociale, tout en produisant pour le marché formel. Un cas très présent en Mauritanie selon les acteurs impliqués est celui de la sous-traitance et de l'externalisation, qui pénètrent fortement le monde informel des « tacherons » et qui représentent une cible évidente du dispositif de VAE à mettre en place.

En général, le dispositif sera ouvert à ces travailleurs, mais les acteurs jugent que ce seront plutôt les grandes entreprises formelles, ou bien celles qui pensent profiter d'une formalisation des compétences de leurs employés (pour pouvoir répondre à des appels d'offres nationaux et internationaux, par exemple) qui seront réellement intéressées par la VAE. Ces dernières auront aussi probablement un intérêt à financer ce parcours pour leurs employés et pourront se positionner comme un fort contributeur au financement du dispositif. Pour les PME formelles, il apparaît pour le moment assez difficile qu'elles puissent se servir du dispositif.

La VAE a le potentiel de devenir un outil important pour certifier ou bien pousser à la reconversion des actifs, notamment des chômeurs ou bien des actifs qui ont déjà changé de secteur d'activité mais qui

n'ont pas une nouvelle certification.

Le dispositif pourra bénéficier aux femmes, surtout sur les métiers de transformation et de commercialisation des produits du secteur primaire (pêche, agriculture, élevage). En ce sens, c'est surtout la possibilité de coupler un dispositif plus performant de perfectionnement professionnel à la certification des acquis qui semble être une priorité, afin de mieux structurer et de rendre plus efficaces et efficaces les activités économiques gérées par les femmes.

On pourra certifier les personnes en situation d'handicap, qui ont eu moins de possibilité d'intégrer le dispositif de formation, mais qui ont développé des compétences sur le tas. Leur introduction parmi les groupes cibles du dispositif de certification par la VAE suit une mouvance d'inclusion qui a été déjà démontrée par un certain nombre d'actions de formation et d'insertion socio-professionnelle qui ont été menées dans le pays dernièrement.

Une cible particulière mais très importante qui a été relevée par l'Institut National de Promotion de la Formation Technique et Professionnelle (INAP-FTP) est constituée par les professionnels qui œuvrent en tant que formateurs dans le dispositif de formation, mais sans avoir les certifications requises. Il s'agit d'un groupe fondamental pour l'amélioration de la qualité de l'apprentissage dans les Centres existants et en plus, leur certification par le biais de la VAE résoudrait une incohérence de gestion que le Ministère est en train de négliger.

3. Les conditions d'accès au dispositif

Quant aux individus, les parties prenantes mauritaniennes sont concordantes sur le caractère d'« universalisation » du dispositif, qui devrait donc ne pas imposer de conditions particulières pour l'accès à la certification via la VAE. La loi est dans ce sens très claire, car l'opportunité de la VAE est donnée à « toute personne engagée dans la vie active ».

Toutefois, le dispositif doit être capable de mettre en œuvre une véritable « présélection » qualitative pour éviter d'avoir des listes trop longues et un nombre de certifications trop élevé. Dans la partie suivante du présent document, sont déterminées les conditions et les caractéristiques de cette phase de présélection.

Un sujet qui a été longuement débattu par les acteurs est celui de la « déconcentration / décentralisation » que le dispositif devra être capable de mettre en place afin de faciliter le réel accès des individus qui veulent participer à la certification à travers la VAE. L'insuffisante proximité qui caractérise le dispositif de FTP actuel a été évoquée comme une forte contrainte du pays dans son parcours de développement.

Pour assurer une réelle proximité d'accès au dispositif, plusieurs acteurs ont été identifiés, notamment :

1. Les **Centres de formation** – Les individus devront s'approcher des Centres de formation pour se faire inscrire au dispositif de VAE. Ils sont en effet suffisamment disséminés à l'échelle du territoire national et leur personnel, possédant des compétences techniques directement liées aux métiers, peuvent ainsi jouer un rôle de première orientation et d'accès au dispositif ;
2. Les **Agences régionales de l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANAPEJ)** – il s'agit de l'acteur qui possède les compétences les plus avérées, parmi les parties prenantes potentiellement engageables dans le dispositif, dans l'orientation des individus. Même si pour le moment son déploiement au niveau des régions est encore très faible, le programme d'ouverture d'Agences régionales pourrait jouer en faveur d'une efficacité accrue de l'ANAPEJ comme acteur décentralisé d'orientation et non seulement d'information et de sensibilisation ;

3. Les **Fédérations sectorielles** qui ont des bureaux régionaux ont des compétences importantes quant à l'écoute et à la fourniture de services pour les individus et les entreprises. Il est quand même à souligner que les bureaux tendent, selon un choix plus que raisonnable, à être localisés dans les régions à plus haut potentiel et à plus forte présence d'entreprises pour un secteur donné (au Sud pour l'Agriculture et l'Élevage, à Nouadhibou pour la pêche, etc...). Si cela est un handicap à l'attribution de la tâche d'acteur pilote pour la phase d'orientation, il est tout de même vrai que les fédérations sectorielles pourront et devront par contre jouer un rôle clé dans la communication sur le dispositif pour amener les gens à se faire inscrire et dans l'orientation continue à chacune des étapes intermédiaires ;
4. Des **Services techniques déconcentrés (STD)** de certains secteurs qui en disposent (secteur agropastoral et pêche) – Le discours pour les STD est très pareil à celui qui vient d'être décrit pour les fédérations sectorielles. Cependant, si les compétences techniques et celles en orientation sont bien présentes au sein des STD, ces derniers privilégient les zones prioritaires de leurs secteurs spécifiques, ce qui risque de défavoriser les professionnels des secteurs qui exercent en dehors de ces zones prioritaires. Pour la mise en œuvre des expérimentations, les STD pourront donc jouer un rôle important pour leur proximité avec les utilisateurs, mais toujours dans une position d'accompagnement à d'autres structures étatiques ;
5. **L'INAP-FTP** – Il s'est proposé de jouer ce rôle de proximité par le biais de missions en région pour l'inscription au dispositif de ceux qui le souhaitent. Quoique la centralité de l'INAP-FTP au sein du dispositif de la FTP ainsi que du nouveau dispositif de VAE ne soit pas en doute, l'attribution du rôle d'acteur de premier contact en région apparaît peu efficiente et pose des problèmes en termes d'accès continu du point de vue géographique et temporel. Ce qui par contre a été retenu comme choix stratégique est son pilotage de l'étape de pré-sélection. En ce sens, il devra, directement ou indirectement et avec l'appui des centres de formation, garantir une certaine proximité aux potentiels candidats.

4. Les étapes du processus de VAE

Les acteurs ont conçu, pour la phase expérimentale, un processus en cinq étapes brièvement décrites ci-dessous, y compris les acteurs impliqués et le processus au niveau individuel :

4.1. Etape 1 : Information / sensibilisation et orientation

Description de l'étape : tous les acteurs soulignent la nécessité des campagnes d'information pour sensibiliser les cibles et les entreprises sur le dispositif et son fonctionnement. Cette phase apparaît fondamentale surtout dans la première période d'implantation de la VAE dans le pays, car il s'agira, en plus des informations qui seront récurrentes dans lesdites campagnes, de faire familiariser la population avec le concept même de la VAE et le fonctionnement du dispositif, avant que ces données rentrent dans la pédagogie sociale habituelle des mauritaniens.

Après la mise en œuvre des campagnes d'information et de sensibilisation, une vaste gamme d'acteurs sera censée réaliser une première orientation des individus intéressés, afin de mieux expliquer les étapes du processus, les possibilités de certification et les coûts que l'individu devra soutenir pour mener à bien l'ensemble des étapes. Après cette première orientation, l'individu pourra décider de se faire inscrire au dispositif.

Acteurs impliqués : cette première phase clé de la mise en place du dispositif devrait se dérouler en 2017-2018. La Direction de la Formation Technique et Professionnelle (DFTP) apparaît comme l'acteur

qui devrait piloter ce processus, tant pour des raisons liées à sa mission d'appui à la formation et à l'orientation des actifs que pour les compétences qu'elle a développées dans les deux « cœurs » de cette phase, à savoir le contact avec les individus et l'orientation socio-professionnelle, mises en œuvre par ses Centres de formation au niveau de l'ensemble du territoire national.

Toutefois, dans un esprit de collaboration partenariale et participative indispensable à la mise en place d'un dispositif de VAE, la DFTP devrait plutôt jouer le rôle de « chef-de-file » et de coordonnateur d'un petit groupe de parties prenantes qui seront impliquées dans la mise en œuvre de cette étape. On fait ici référence notamment aux Centres de formation (qui aideront, cf. paragraphe 3, aussi dans la « décentralisation » de l'accès au dispositif), à l'ANAPEJ et à ses démembrements, aux organisations patronales intersectorielles – UNPM, CCIAM – et sectorielles – et aux syndicats, en créant ainsi une collaboration tripartite selon les pratiques les plus courantes présentes dans le monde. Il est donc fondamental que les Centres de formation, qui, concrètement mettront en œuvre les activités dans les différents territoires, sachent créer un noyau d'acteurs concernés, en y impliquant les parties prenantes ci-haut décrites, les ONG, les Organisations de la société civile, les collectivités locales, ainsi que tous les leaders communautaires (par exemple les *imams* ou bien d'autres personnes ressources) afin d'optimiser l'efficacité de cette étape.

En ce sens, le rôle de la DFTP et des Centres de formation, en tant que pilote de cette phase, serait double :

- D'un côté, la DFTP, en partenariat avec les parties prenantes mentionnées ci-dessus, concevra et réalisera, par le biais des Centres de formation et, plus précisément, leurs Services Formation-Emploi, des campagnes (plus ou moins) ciblées, pour la présentation du dispositif et le transfert de messages clés à la population. Elle devra aussi encadrer et appuyer techniquement d'éventuelles initiatives autonomes des partenaires sociaux. Il apparaît fondamental de « libérer les initiatives » de toutes les parties prenantes dans un esprit de coresponsabilité ;
- De l'autre côté, elle fournirait, toujours à travers les services formation-emploi des centres de formation et avec l'appui technique de l'INAP-FTP (afin de rendre disponibles et facilement consultables les référentiels de certification des métiers intéressant les individus), des lignes directrices et des outils concrets pour la phase de première orientation des cibles, pour laquelle on envisage une participation de toutes les parties prenantes énumérées plus haut.

Processus pour l'individu : l'individu reçoit des informations sur le dispositif de VAE par le biais de campagnes d'information et de sensibilisation. Il/elle pourra se rendre au Centre de Formation le plus proche, là où il/elle sera accueilli(e) par un(e) conseiller(e) en orientation VAE (le Chef du Service Formation-Emploi du Centre) qui lui expliquera le processus, son coût et, en discutant avec lui/elle sur base des référentiels existants, lui indiquera la possibilité d'intégrer officiellement le dispositif, à travers le remplissage d'une fiche d'inscription ou non. La première orientation pourra aussi être menée par les acteurs sociaux (ONG, OSC, Fédérations sectorielles, Syndicats, CCIAM) en s'appuyant sur les outils et les informations produites par l'INAP-FTP et la DFTP.

4.2. Etape 2 : Présélection ou évaluation formative

Description de l'étape : cette deuxième phase a, dès le début, fait l'objet d'un substantiel consensus entre les parties prenantes impliquées. Une présélection des candidats avant de passer à la phase d'évaluation proprement dite a été exprimée comme nécessaire par l'ensemble des acteurs pour filtrer afin d'améliorer l'efficacité et l'efficience globale du dispositif.

Deux raisons principales justifient cette étape :

- (i) on ne veut pas étouffer le dispositif (surtout dans sa phase de démarrage, dans laquelle il sera raisonnablement encore faible institutionnellement et techniquement), car on désire avoir un nombre de certifications gérable par les acteurs qui feront partie du dispositif ;

- (ii) on veut limiter les cas d'échec dans l'évaluation certificative en développant des méthodes pour accompagner les individus vers un dispositif de perfectionnement professionnel qui soit capable de combler les gaps de formation afin de « garantir » le succès de la certification via la VAE.

Il est donc nécessaire que les réelles compétences développées par l'individu soient identifiées et que l'individu, avec l'appui de personnes qualifiées dans le métier auquel il prétend la certification, puisse connaître et comprendre ses chances réelles de certification complète ou partielle sur la base des compétences développées grâce à la pratique professionnelle ou bien à d'autres activités qui l'ont amené à concrétiser un apprentissage formel, non formel ou informel non certifié.

On pourra ainsi conseiller l'individu sur le diplôme/le certificat auquel il/elle peut raisonnablement aspirer ou bien le/la diriger vers le dispositif de perfectionnement professionnel avec une idée claire des modules/des formations à faire pour pouvoir passer à l'étape de l'évaluation certificative.

Acteurs impliqués : cette phase sera pilotée par l'INAP-FTP qui possède les compétences requises pour la mise en œuvre de cette étape. La présélection sera menée par un membre d'une Fédération sectorielle (ou d'une entreprise du secteur) et un membre du secteur public, à savoir un opérateur de l'INAP-FTP, ou bien un formateur du Centre de Formation nommé par l'INAP-FTP même. Il est en effet important de souligner la pertinence du rôle de l'entreprise et/ou de la Fédération dans cette étape, surtout quant à la connaissance réelle du métier et aux capacités d'évaluation des compétences acquises par l'individu pour lequel la certification est envisagée. Il apparaît important, pour cette étape, d'impliquer les Fédérations ou une autre entreprise par rapport à l'entreprise de provenance de l'individu car, si c'est vrai qu'elle est la mieux positionnée pour identifier les compétences de l'individu, elle pourrait ne pas être complètement objective dans la mise en œuvre du processus et pourrait, pour des raisons internes à la gestion de l'entreprise, s'opposer à la bonne réalisation de cette étape ou la favoriser ;

Pour certains secteurs, le dispositif pourrait s'appuyer sur les STD et d'autres acteurs spécialisés comme l'Académie Navale qui remplacerait l'acteur public (opérateur de l'INAP-FTP ou bien formateur de Centre) en tant qu'acteur sectoriel public compétent pour une première évaluation des candidats. Le partenariat public-privé, clé de voute de l'ensemble du dispositif, se manifeste ici avec un premier fort signal, dans une optique de coresponsabilité ainsi que de co-redevabilité.

Processus pour l'individu : après avoir déposé sa fiche d'inscription, l'individu est contacté par l'INAP-FTP pour passer une séance d'évaluation formative menée par un membre du secteur public (un opérateur de l'INAP-FTP ou un formateur de Centre de Formation nommé par l'INAP-FTP) et un membre du secteur privé (un professionnel d'entreprise et/ou un membre de la Fédération). L'évaluation se déroule sous la forme d'un entretien qui pourrait aussi contenir, le cas échéant, d'autres modes d'évaluation (tests écrits, épreuves), pour identifier les compétences développées par l'individu contre le référentiel du métier pour lequel l'individu aspire à la certification, avec une attention particulière aux ressources dont dispose l'individu dans son milieu.

L'entité qui réalise cette évaluation – INAP-FTP ou Centre de Formation – devra enfin envoyer la fiche de demande d'évaluation de l'individu à la DFTP, précisant la spécification du diplôme/certificat/bloc de compétences dont l'individu demande l'évaluation. Les deux évaluateurs pourront, le cas échéant, conseiller l'individu des parcours de formation ciblés pour combler les gaps de compétences qui seraient identifiés, en créant un véritable projet professionnel pour et avec l'individu. Il/elle recevra un « relevé des compétences identifiées » qui se basera sur les référentiels de métier correspondants, dont une copie sera annexée (le cas échéant) à la demande d'évaluation. Pour ce qui concerne les expérimentations, on réalisera des évaluations sectorielles en impliquant les principaux acteurs dans les zones ciblées afin de tester ce dispositif.

4.3. Etape 3 : Perfectionnement professionnel (PP)

Description de l'étape : celle-ci n'est pas strictement une étape du processus de Validation des Acquis de l'Expérience, mais dans le contexte spécifique mauritanien, elle a été mentionnée pratiquement par toutes les parties prenantes impliquées. En effet, si c'est vrai que la VAE représente un mode de certification alternatif à celui qui est pratiqué après la formation classique, il est aussi évident qu'elle pourrait agir comme levier pour une amélioration des compétences des actifs du pays. C'est ainsi que les acteurs ont souligné l'importance de prévoir, au sein du parcours de Validation des Acquis, une possibilité pour les personnes ayant déjà fait une évaluation formative de pouvoir suivre des modules de perfectionnement professionnel « à la carte », visant le développement des compétences manquantes avant de passer l'évaluation certificative via le dispositif de VAE.

Une vision particulièrement intéressante, et qui pourrait représenter une particularité du contexte mauritanien, est celle du processus de VAE comme « outil de gestion des compétences » pour les travailleurs du secteur informel (cela vaut aussi pour la gestion des compétences des actifs du secteur formel, car elle est insuffisamment prise en charge par les employeurs en ce moment). En effet, il serait très intéressant que les phases d'identification et de perfectionnement professionnel puissent à produire un véritable projet professionnel pour les individus, capable non seulement d'orienter vers une certification par la VAE, mais aussi vers des parcours ciblés de développement des compétences techniques, professionnelles et entrepreneuriales, visant ainsi une amélioration globale de l'individu. Cela permettrait donc de créer un véritable système d'apprentissage tout au long de la vie et donc de relever pleinement le défi de l'Objectif de Développement Durable (ODD) 4.

Acteurs impliqués : la phase de perfectionnement professionnel est généralement réalisée dans deux environnements, à savoir les Centres de Formation et les entreprises. Des contraintes existent dans les deux cas : les Centres de formation ont une offre de formation continue encore très limitée et ne possèdent pas toutes les compétences avancées par rapport aux évolutions techniques et technologiques des différents métiers auxquels ils préparent, ni tous les équipements et les matériels appropriés ; de l'autre côté, les entreprises réalisent en ce moment très peu de formation continue et semblent ne pas être intéressées à fournir des services en ce sens. En conclusion, le perfectionnement professionnel est un point clé, mais avec tout un système encore à structurer et à peaufiner pour répondre à une demande surement croissante.

Processus pour l'individu : l'individu dont l'évaluation formative a donné le résultat d'un profil de compétences qui ne lui permet pas d'aspirer à la certification qu'il/elle désire, peut se faire inscrire à des modules de développement des compétences, en Centre de Formation ou bien en entreprise, afin de se représenter à une évaluation (formative ou certificative) après avoir comblé ses déficits. Il pourra faire appel à des instruments financiers qui l'appuieront dans cette démarche.

4.4. Etape 4 : Evaluation des compétences

Description de l'étape : Les tests et examens seront fortement axés sur la pratique, mais il faut aussi arriver à évaluer les connaissances théoriques, proportionnellement au niveau de certification auquel l'individu prétend. Plusieurs outils pourront être utilisés dans cette étape – tests écrits, examens pratiques, observations sur site, entretiens, etc. – selon ce qui est prévu dans les documents techniques (référentiels et guides de certification) du Ministère. La langue utilisée lors de l'évaluation certificative sera choisie par l'individu entre le français et l'arabe.

Des séances de certification tenues devant un jury mixte public-privé (avec une équité de représentativité de chacun de ces deux secteurs, tout en soignant particulièrement la participation des partenaires sociaux, entreprises et syndicats) concrétiseront cette évaluation certificative, sur la base

des épreuves prévues dans les documents techniques et qui feront donc référence aux référentiels APC existants.

Le jury est composé des quatre membres suivants, également repartis entre les secteurs public et privé: un Président de jury et un formateur du Centre public qui héberge l'évaluation (pour les deux représentants du secteur public), un professionnel du métier à certifier et un représentant du syndicat (pour les deux représentants des partenaires sociaux).

Il est envisagé de créer un registre d'évaluateurs en Approche par compétences (APC) ; il s'agirait de formateurs et de professionnels qui pourront suivre une formation donnée par les méthodologues de l'INAP-FTP et être ainsi certifiés comme évaluateurs. Cette mesure aidera à la création d'un noyau de spécialistes qualifiés de l'évaluation en APC, provenant du secteur public ainsi que du secteur privé. Ce registre de personnes pourra aussi être à la disposition de l'évaluation des acquis de la formation, en aidant ainsi le Ministère à développer un dispositif d'évaluation réellement partenarial et mixte public-privé à tous les niveaux et pour tous les modes de certification.

Acteurs impliqués : cette phase est pilotée par la DFTP, se réalise dans des Centres de formation et se base manifestement sur l'APC. Le travail technique de l'INAP-FTP dans la production des référentiels et guides de certification est incontournable, vu que le nombre disponible de ces outils fondamentaux est encore très limité par rapport à l'ensemble des métiers existants sur le marché du travail. Il faudra, en particulier, développer un grand nombre de référentiels pour les Certificats de Compétences (CC) et les Certificats d'Aptitude Professionnelle (CAP), car c'est à ces niveaux que l'on trouve la plupart des actifs du marché de travail mauritanien, notamment dans le secteur informel.

Un rôle crucial doit être joué par le secteur privé : la participation des représentants des Fédérations sectorielles est la clé de voute pour crédibiliser ce nouveau système. La participation des acteurs privés permet garantir la cohérence entre compétences évaluées et les standards existants dans la réalité du marché du travail. De plus, les acteurs privés sont plus proches de l'adulte qui passe la certification par la VAE que les formateurs/évaluateurs des centres de formation, du fait des relations de travail qu'ils entretiennent déjà. Enfin, la participation des syndicats garantit le tripartisme qui est à la base méthodologique d'une certification appropriée par tous les secteurs clés de la société mauritanienne.

L'évaluation se tiendra dans un Centre public ou privé de formation professionnelle agréé par l'Etat mauritanien ou dans une entreprise dotée des matériels et des équipements nécessaires pour réaliser l'évaluation.

Processus pour l'individu : après avoir envoyé la « fiche de demande d'évaluation », l'individu est informé par la DFTP de la tenue de son processus d'évaluation certificative. Il/elle se rendra au Centre de Formation indiqué aux dates prévues, et réalisera l'ensemble des épreuves que le référentiel et les guides de certification prévoient pour l'octroi de la certification, devant un jury mixte et tripartite composé du secteur public, du secteur privé et des syndicats.

4.5. Etape 5 : Certification

Description de l'étape : la certification de l'individu, c'est-à-dire la transcription sur un document officiel de ses résultats arrêtés par le jury d'évaluation, est la dernière étape qui clôture l'ensemble du dispositif. La certification par la VAE devra s'appliquer, progressivement, à tous les CC les CAP et les Brevets Techniques (BT) qui seront dotés de référentiels et guides d'évaluation conçus selon l'APC.

Au-delà des certifications complètes, des certificats partiels peuvent également être délivrés sur la base des compétences que le jury considérera comme acquises par l'individu lors de l'évaluation certificative. Cette certification partielle pourra évoluer en certification complète après d'autres séances d'évaluation

dans lesquelles l'individu aura démontré le développement des compétences manquantes pour acquérir l'ensemble des compétences requises pour le métier et mentionnées dans le référentiel.

Acteurs impliqués : le pilote de cette phase est la DFTP qui est institutionnellement l'acteur chargé de la certification des acquis. Il est donc fondamental que tous les départements ministériels impliqués reconnaissent cette certification et puissent promouvoir sa valeur au sein des différents secteurs économiques. En effet, il y a encore certains secteurs économiques (voir la pêche, par exemple), dont la certification est réalisée prioritairement par d'autres départements, malgré une participation active du MEFPTIC.

Par contre, certains acteurs ont soulevé l'importance de l'inclusion dans le dispositif d'un acteur externe qui « certifie la certification ». En effet, si c'est vrai qu'une plus importante participation du secteur privé dans le développement des référentiels ainsi que dans l'évaluation certificative pourra jouer un rôle dans l'acceptation de la valeur des certificats par le marché de travail, la mise en place d'un véritable système d'« assurance qualité » des certifications doit faire l'objet d'une réflexion approfondie pour apporter une réponse systémique à cette demande exprimée par les parties prenantes, et donner ainsi plus de crédibilité à l'ensemble du processus.

Processus pour l'individu : l'individu, après avoir été évalué, peut obtenir une des trois réponses suivantes :

- la certification complète (le certificat/le diplôme auquel l'individu prétendait),
- la certification partielle (la liste des compétences développées et positivement évaluées par le jury, même si elles ne couvrent pas l'ensemble des compétences requises par le référentiel),
- un refus de certification (si aucune des compétences requises n'a été positivement évaluée – ce dernier cas est très peu probable vu la présence de la présélection (cf. étape 2 et l'option d'inclure la certification partielle).

Le Certificat obtenu pourra être récupéré par l'individu auprès du MEFPTIC.

4.6. Etudes / Suivi et évaluation

Après la réalisation des 5 étapes, le suivi et l'évaluation de tout le processus constitue une tâche fondamentale du dispositif de VAE qui devra être efficacement mise en œuvre pour garantir sa crédibilité et son impact stratégique d'ensemble.

Quant aux études nécessaires pour le dispositif, on peut en discerner deux types :

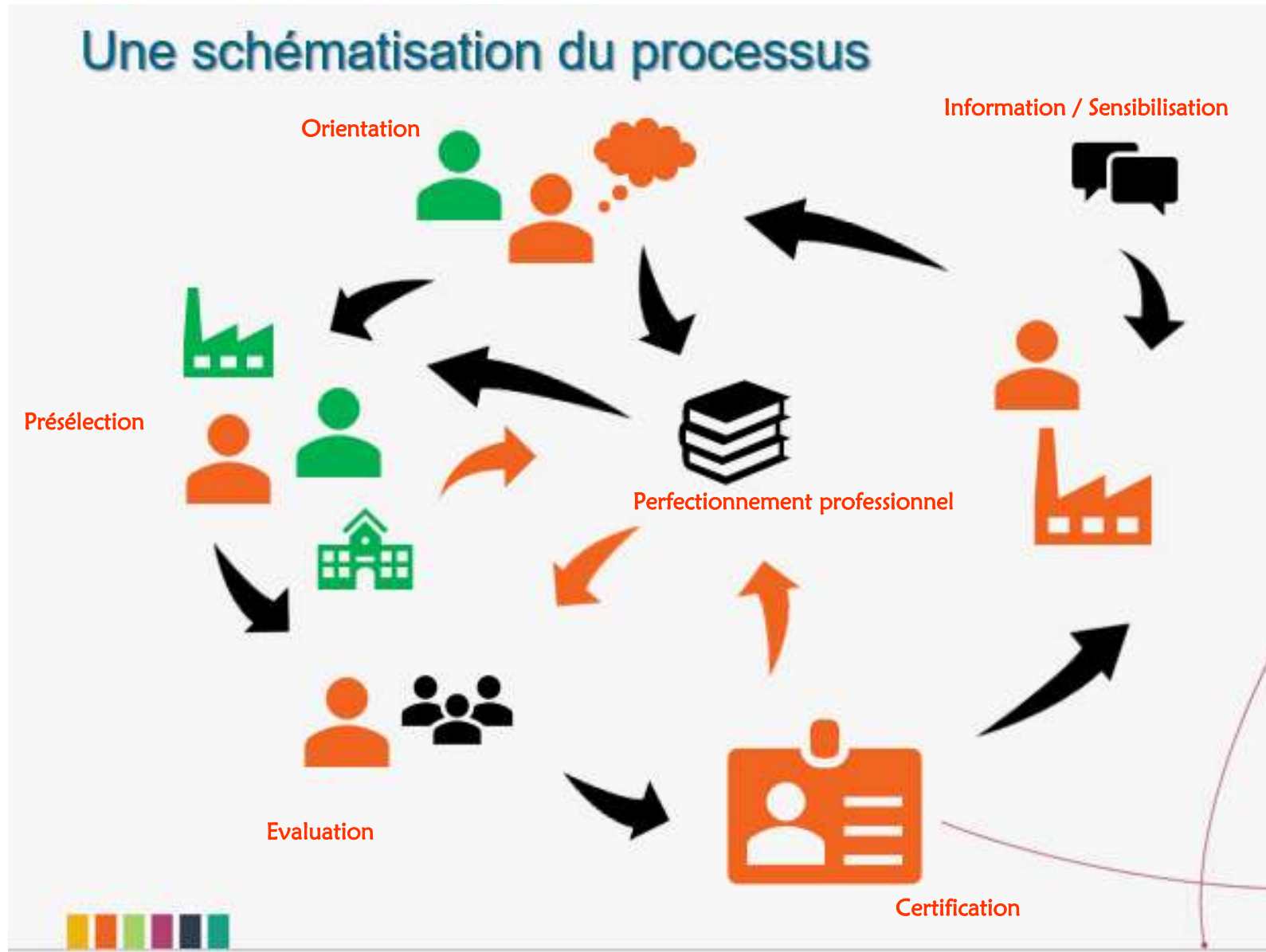
1. Des études sur les besoins en personnel certifié du marché du travail, pouvant orienter les campagnes et les actions de certification par la VAE ;
2. Des enquêtes sur le parcours des individus passés par le dispositif de VAE, en termes d'efficacité interne (efficacité des outils de présélection, taux de réussite aux évaluations certificatives) ainsi que d'efficacité externe (impact réel de la certification par le biais de la VAE sur le marché du travail, la « mauritanisation » des postes de travailleurs qualifiés, la réponse aux besoins des entreprises œuvrant dans le pays).

Le dispositif de suivi/évaluation du système de VAE est également stratégique, non seulement pour capitaliser sur l'impact que ledit système a sur l'économie et sur le marché du travail, mais surtout pour une véritable et pleine participation des parties prenantes au dispositif et leur appropriation. Deux à trois réunions régulières par an permettraient de suivre et d'évaluer le dispositif.

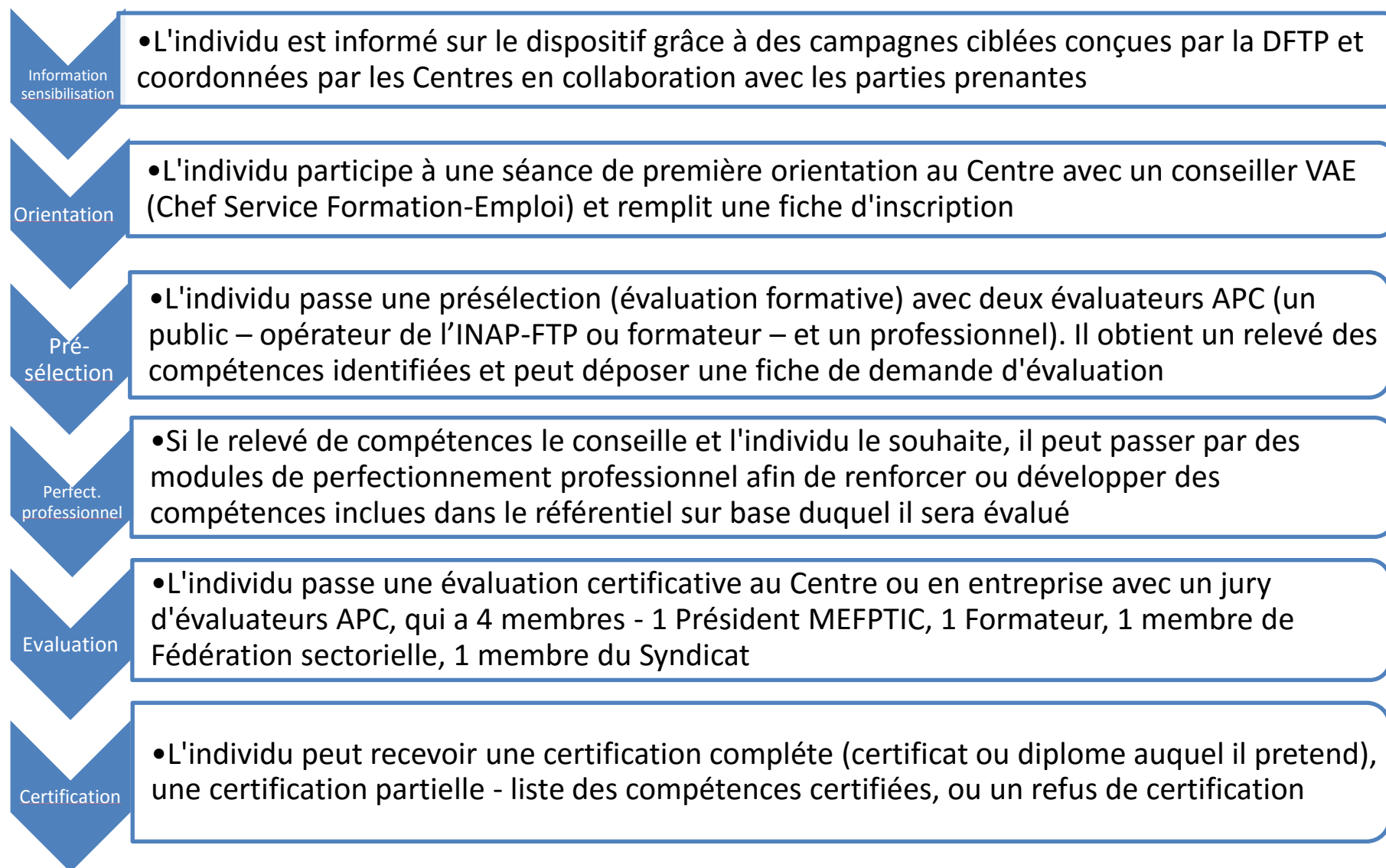
Acteurs impliqués : les études sur les besoins en personnel certifié du marché du travail devraient être menées par l'acteur en charge du Système d'Information sur le Marche du Travail (SIMT). Ce rôle, actuellement, est partagé entre la Direction de l'emploi avec le naissant SIMEF, l'Observatoire de

l'ANAPEJ et l'INAP-FTP. Or, les trois organismes sont des parties théoriquement complémentaires du même Département ministériel. En attendant que cette multiplication institutionnelle soit résolue, la Direction de l'Emploi devrait piloter ces études, en collaboration avec l'Observatoire de l'ANAPEJ et l'INAP-FTP. Pour le deuxième type d'études, les enquêtes sur les parcours, la Direction pourra exploiter son partenariat solide avec l'INAP-FTP et impliquer directement les Centres de Formation qui ont un rôle important à jouer dans l'ensemble du dispositif.

Quant au dispositif de suivi et évaluation, l'acteur qui est censé en être le pilote est pour le moment la DFTP qui associera les parties prenantes impliquées à travers des séances spécifiques. A moyen et long terme, cette compétence pourrait être transférée à la Commission Nationale d'Evaluation et d'Assurance Qualité (CNEAQ) dans la formation professionnelle, qui est prévue par la loi d'orientation sur la formation technique et professionnelle, comme l'organisme chargé de la supervision et de la coordination des évaluations du système d'enseignement et de formation techniques et professionnels.



Le processus du point de vue de l'individu



5. Les supports à produire et les préalables à la mise en place du dispositif

La mise en place du dispositif nécessite de produire quelques supports à et de mettre en place des préalables vu qu'il s'agit d'un dispositif complètement nouveau. Cinq aspects sont à prendre en compte :

- ✓ **la mise en capacité des personnes qui seront impliquées dans les différentes étapes du dispositif.** Les membres des différentes institutions ont des compétences assez variées et cela représente un avantage très important et une raison fondamentale pour la mise en place de l'incontournable partenariat entre secteur public et partenaires sociaux, dans un esprit de complémentarité. Il faudra donc définir des référentiels et des outils d'appui pour les personnes qui seront, à titres différents, impliquées dans la mise en œuvre du dispositif. Il est fondamental d'un côté de diffuser des concepts de base d'andragogie, de formation et d'évaluation pour les adultes, car autrement on risque de dupliquer des épreuves et des approches qui sont valables prioritairement pour les jeunes apprenants des Centres de Formation, mais qui risquent de frustrer et vexer des adultes avec une longue expérience professionnelle. Parallèlement, il faut que l'Approche par compétences soit réellement diffusée et appropriée par toutes les parties prenantes, afin de préparer la mise en œuvre d'évaluations réellement en APC ;
- ✓ **l'aspect juridique et réglementaire**, qui sera traité directement dans l'annexe dédié du présent document, qui présente l'ébauche d'un texte censé encadrer l'expérimentation du dispositif ci-haut présenté. Plusieurs pistes de réflexion ou des éléments / questionnements sont à tenir en compte, au-delà du texte qui sera annexé au présent rapport :
 - Catégorisation des emplois : quels compléments/adaptations faire au niveau des textes de la Fonction Publique pour permettre l'équivalence des diplômes obtenus en VAE par rapport à ceux obtenus après-formation, préalable à la mise en place du dispositif ?
 - Réintégration du dispositif formel de formation après obtention de diplômes/certificats en VAE. Est-elle possible sans faire évoluer les textes en vigueur ?
 - Quels sont les avantages légaux d'être certifié pour un travailleur ou entrepreneur ? Il faut avoir des données, au moins pour les trois secteurs prioritaires (agro-pastoral, pêche, BTP), en termes de respect d'exigences du cadre légal en vigueur.
 - Parmi les cibles on a évoqué les formateurs du dispositif de formation. Quels sont les réelles exigences des textes en ce moment ?
 - Création d'un « corps d'évaluateurs APC » : est-ce qu'il y a déjà des textes pour des corps pareils qui impliquent non seulement des gens du secteur public, mais aussi des représentants du secteur privé (non fonctionnaires) ?

Globalement, il faudra mettre en place trois grandes catégories des textes :

- Les **textes pour la mise en place du système**, tout en veillant en particulier à la coexistence et à la collaboration d'entité de plusieurs secteurs et relevant de plusieurs départements ministériels.
- Les **textes pour encadrer la participation du secteur privé**. Il faut examiner la forme que pourrait prendre un texte cadre sur la participation du secteur privé dans le dispositif de formation et certification et, en son sein, une partie dédiée à la VAE.
- Des **textes liés à la certification** afin de lever les contraintes juridiques et réglementaires à la certification par la VAE.

- ✓ **l'ingénierie de certification** et surtout de sa séparation de l'ingénierie de la formation. Il s'agit en concret de deux grands chantiers qui pourront donner d'importants effets dans le court, moyen et long terme pour l'ensemble du secteur éducation et formation :
 - le premier est de produire de nouveaux « règlements d'examen » et « référentiels de certification » afin de rendre la certification la plus étendue possible en termes des métiers et des CC/CAP/BT qui pourront être demandés par les individus ;
 - le deuxième est d'arriver à encadrer tous ces règlements et référentiels dans un répertoire des métiers (voire des référentiels de certification) qui puisse appuyer les conseillers en orientation et les évaluateurs dans leur travail ;
- ✓ **l'identification des expertises nécessaires** pour mener à bien la mise en place du processus, en profitant des compétences locales et en faisant appel à des PTF pour compléter les ressources indispensables pour le montage de ce sous-système :
 - le renforcement des capacités des conseillers en orientation et des évaluateurs APC ;
 - L'appui au processus d'élaboration d'un répertoire des métiers ;
 - le soutien à l'INAP-FTP pour l'élaboration de nouveaux référentiels (Métier-Compétences et Certification) en partenariat avec le secteur privé ;
 - l'appui à la création des « corps » envisagés ;
 - l'appui pédagogique spécifique sur la conception d'épreuves alternatives pour adultes, à utiliser lors des évaluations certificatives afin d'identifier et d'évaluer les connaissances générales des individus sans les frustrer avec des examens pareils à ceux du système scolaire.
- ✓ la **conception d'outils et d'instruments concrets**. Il faudra, avant même la première vague de certification :
 - concevoir et mettre en œuvre, dans une approche partenariale et participative, une campagne d'information et sensibilisation spécifique ;
 - préparer les fiches/documents nécessaires pour doter les individus d'instruments qui leur permettront de rentrer et évoluer dans le dispositif. Voici le détail des documents (pour ceux en gras, on propose des documents-type en annexe) :

Phase	Document
1. Information / Sensibilisation / Orientation	Brief de campagne de communication VAE Outils pour les conseillers en orientation VAE Fiche d'inscription
2. Présélection	Guide d'entretien par métier Fiche de demande d'évaluation Relevé des compétences identifiées
5. Certification	Certificat (complet/partiel)
Etude / Suivi-évaluation du dispositif	Fiche d'enquête pour l'utilisateur du système VAE

6. Les acteurs impliqués dans le dispositif et leurs rôles

Phase	Pilote / Responsable	Acteurs impliqués
1. Information / Sensibilisation / Orientation	Direction de la Formation Technique et Professionnelle - MEFPTIC	ANAPEJ Centres de Formation UNPM – CCIAM - Fédérations sectorielles Syndicats ONG – OSC Collectivités Territoriales
2. Présélection	INAP-FTP	Fédérations sectorielles Entreprises Services Techniques Déconcentrés Centres de Formation
3. Perfectionnement Professionnel	Individu	Centres de Formation Fédérations sectorielles - Entreprises UNPM - CCIAM
4. Evaluation	Direction de la Formation Technique et Professionnelle - MEFPTIC	Fédérations sectorielles Professionnels du métier Formateurs et évaluateurs MEFPTIC Syndicats Services Techniques Déconcentrés
5. Certification	Direction de la Formation Technique et Professionnelle - MEFPTIC	
Etude / S&E du dispositif	Direction de l'Emploi – MEFPTIC Direction de la Formation Technique et Professionnelle – MEFPTIC (CNEAQ à moyen terme)	ANAPEJ INAP-FTP Tous les acteurs concernés

7. Pistes de réflexion sur le financement du dispositif

Pour la majorité des acteurs, l'Etat ne peut pas être le seul contributeur au financement du dispositif de VAE à mettre en place.

Trois catégories d'acteurs ont été identifiées pour cofinancer le dispositif : les individus, les entreprises et leurs groupements et l'Etat. Certes, les Partenaires Techniques et Financiers (PTF) pourront appuyer la mise en place du dispositif lors et après les expérimentations, mais cet appui ne doit être qu'un complément au financement des trois catégories d'acteurs. Cette option est motivée par le souhait des acteurs mauritaniens de concevoir un dispositif de VAE avec un système de financement le plus pérenne possible à partir des sources endogènes au pays.

7.1. Contribution des individus

Une contribution, même minime, des personnes qui se feront certifier est très importante pour faire témoigner aux utilisateurs leur engagement et leur intérêt.

Cependant, cette contribution doit être symbolique afin de ne pas exclure des potentiels candidats pour des raisons financières, ce qui serait un contresens vu que la mise en place du dispositif de la VAE a justement pour objectif de rendre accessible la certification des compétences à ceux qui ont évolué en dehors du système formel de formation, provenant majoritairement des couches les plus défavorisées de la société.

En s'inspirant du système mis en place dans plusieurs autres pays, la contribution devrait être différenciée selon le statut de l'individu. Des incitations pour des groupes particulièrement défavorisés devraient être mises en place : les chômeurs et les travailleurs du secteur informel devraient être avantagés et les personnes en situation d'handicap devraient jouir d'une réduction. Quant aux formateurs du système formel de formation qui veulent se faire certifier, ils devraient être appuyés par l'Etat qui jouira de leur éventuelle certification.

Pour les personnes les plus vulnérables (entre autres, les chômeurs), une contribution de l'ANAPEJ sur son Fonds pour la Promotion de l'Emploi pourrait être envisagée afin de couvrir totalement ou partiellement la contribution de ces individus.

Sur base des différentes étapes du processus de certification, la contribution de l'individu pourrait être envisagée en deux tranches :

- un premier montant fixe, à la soumission de la « fiche d'inscription », afin de contribuer financièrement aux coûts soutenus en amont – à savoir pendant la phase d'information/sensibilisation et la première orientation – et en aval, pour l'évaluation formative qui sera réalisée dans l'étape suivante. Selon le statut de l'individu, il/elle pourra être dispensé(e) totalement ou partiellement de ce premier paiement ;
- un deuxième montant variable selon la certification demandée à payer au dépôt de la fiche de demande d'évaluation. Cette contribution, qui dépend du diplôme/certificat et en particulier de la filière, servira pour couvrir une partie des coûts engendrés par la tenue de l'évaluation certificative. Ces coûts diffèrent selon les filières. Par exemple, une observation sur site pour l'agriculture ou le BTP sera sûrement moins coûteuse que des épreuves pratiques de soudure qui engendrent des coûts d'amortissement du matériel et de l'équipement et des dépenses pour les consommables nécessaires pour la tenue de l'examen).

La contribution des individus servira, en outre, comme filtre pour décourager les personnes qui n'ont pas vraiment compris le sens et les finalités du dispositif, en évitant ainsi d'étouffer le dispositif face à

des milliers de demandes. Il est important de sensibiliser les utilisateurs dès la phase d'expérimentation, afin de maintenir une certaine cohérence dès le départ.

7.2. Contribution des entreprises

Il est important de rappeler que les entreprises formelles payent déjà la taxe d'apprentissage qui devrait financer des actions de formation, de perfectionnement professionnel et d'employabilité (y compris la certification des compétences). Cependant, en raison de l'« unicité des besoins », une minime partie de cette taxe collectée est reversée à cette fin, via le Fonds Autonome de Promotion de la Formation Technique et Professionnelle (FAP-FTP), selon les parties prenantes.

Quant aux entreprises informelles, elles ne semblent pas avoir les moyens suffisants pour contribuer à la certification de leurs « employés », sans compter le fait que, l'entreprise informelle étant souvent unipersonnelle, les catégories « individus » et « entreprises informelles » désignent en réalité les mêmes contribuables au dispositif.

Compte tenu de ces réalités, l'option de considérer le financement du dispositif par le FAP-FTP comme la source principale de la contribution du secteur privé pour la mise en place et le fonctionnement de la Validation des Acquis de l'Expérience, semble être la plus raisonnable.

Cette situation n'empêcherait pas le dégagement, par le secteur privé, d'autres sources de financement directes ou indirectes, qui alimenteraient le dispositif, notamment :

- des « couts d'opportunité » soutenus par les Fédérations sectorielles, la CCIAM et l'UNPM au niveau de l'étape de l'information/sensibilisation, de la première orientation et de l'évaluation. En effet les opérateurs impliqués pourraient avoir des remboursements pour des frais courants (par exemple, le déplacement vers le lieu d'évaluation), mais fourniraient leur travail dans le cadre du partenariat public-privé pour la mise en place du système, à savoir que ce travail deviendrait l'un des services que ces institutions rendent à leurs affiliés ;
- la mobilisation de PTF et projets pour le perfectionnement professionnel des individus qui souhaitent se préparer à l'étape de l'évaluation certificative sur la base des résultats de l'évaluation formative réalisée ;
- le paiement, par l'entreprise intéressée par la certification de ses propres employés, des contributions demandées aux individus (voir paragraphe ci-dessus) afin de soutenir financièrement ce processus.

7.3. Contribution de l'Etat :

La contribution de l'Etat au dispositif de VAE sera tirée de trois sources principales :

- 1) une première contribution, à l'image du secteur privé, qui sera « indirecte », à savoir la prise en charge des fonctionnaires publics qui participeront au dispositif : opérateurs et cadres de l'INAP-FTP, des Centres de Formation, de la Direction de la Formation Technique et Professionnelle, etc.
- 2) une deuxième contribution venant du FAP-FTP pour couvrir les couts courants du dispositif, surtout dans les phases d'information/sensibilisation et de première orientation, d'identification et d'évaluation. Les « projets de VAE » pourront être présentés au FAP-FTP par les Centres de formation qui organiseront les séances d'évaluation certificative (pour en couvrir les couts) ou bien directement par les Fédérations sectorielles, afin d'organiser des processus

de VAE pour des actifs d'un secteur économique spécifique (dont on a recensé les besoins grâce aux études de la sixième phase du processus).

- 3) une troisième contribution pourra être mobilisée à partir des instruments (financiers et non financiers) de l'ANAPEJ, selon les étapes, notamment :
- Le Fonds pour la Promotion de l'Emploi, pourrait appuyer les individus en situation de vulnérabilité pour l'accès au dispositif ;
 - Le Programme « Développement des Compétences » pourra financer des actions de perfectionnement professionnel pour ceux qui désirent combler les déficits de compétences qui seront mis en exergue par l'évaluation formative ;
 - L'Observatoire de l'Emploi pour la réalisation des études sur les besoins en certification du marché du travail.

Voici une vue synoptique des contributions :

Phase	Contributions
Information - Sensibilisation et Orientation	Budget de l'ANAPEJ Contribution du FAP-FTP Contribution des Fédérations et d'autres acteurs du secteur privé (UNPM, CCIAM) dans le cadre de leurs services Contribution des individus (frais d'inscription)
Présélection	Budget de l'INAP-FTP Contribution du FAP-FTP Contribution des Fédérations dans le cadre de leurs services Contribution des individus (frais d'inscription)
Perfectionnement Professionnel	Contribution des individus Contribution du FAP-FTP Perfectionnement Professionnel en Entreprise Budget de l'ANAPEJ (Programme Développement des Compétences)
Evaluation	Budget de la Direction de la Formation Contribution du FAP-FTP Contribution des individus (frais de dépôt de la demande d'évaluation)
Certification	Budget de la Direction de la Formation
Etude / S&E du dispositif	Budget de la Direction de l'Emploi Budget de l'INAP-FTP (enquêtes) Budget de l'ANAPEJ – Observatoire de l'Emploi Budget du MEFPTIC pour les séances du CNEAQ

8. Des propositions pour les trois expérimentations à mener

La pertinence du choix des trois secteurs de la Pêche, de l'Agropastoral et du BTP a été confirmée pour les expérimentations qui se feront sur la base des consensus suivants :

- donner de la crédibilité au dispositif de VAE et établir un « garde-fou » à d'éventuels abus : les référentiels de certification en VAE doivent être les mêmes que ceux utilisés pour la formation formelle. Cependant, les épreuves et les méthodes d'évaluation pourront être différentes pour faciliter la réelle évaluation de professionnels qui, pour la plupart des cas, n'ont pas eu des longues expériences dans le système de formation formel et ses épreuves. Cette indication peut être traduite avec une prédominance des épreuves pratiques et liées aux situations professionnelles, donc plus proches du cœur méthodologique de l'Approche par compétences, sans négliger les aspects liés aux compétences de base, comme l'écriture, le calcul, la lecture ;
- commencer avec des métiers et des niveaux (CAP) pour lesquels les épreuves en APC (guides d'évaluation / référentiels de certification) existent déjà. Pour cette phase d'expérimentation, le niveau BTS dont la certification est gérée par le CSET n'a pas été retenu ;
- choisir un métier « pilote » par filière et réviser les référentiels de ces métiers pilotes avec le secteur privé, préalablement à la tenue de l'expérimentation ;
- développer un cadre réglementaire transitoire et égal pour la mise en place des expérimentations et pour en garantir la validité au bénéfice de ses participants (voire section dédiée).

Pour conclure, le tableau ci-après résume les caractéristiques principales et les paramètres de l'expérimentation dans les trois secteurs et dans trois régions du pays.

Paramètre d'expérimentation	Secteur économique		
	BTP	Pêche	Agropastoral
Zone	Nouakchott	Nouadhibou	Sud (Wilaya de Gorgol)
Lieu	CFPP Nouakchott	Académie Navale / Entreprise	MFR Kaedi
Métier	CAP en Maçonnerie Générale	CAP Ouvrier mécanicien graisseur	CAP Maintenance Machinisme Agricole
Cible	Travailleurs du secteur formel et informel	Travailleurs du secteur informel	Jeunes et femmes du secteur informel rural
Organisme(s) gérant l'orientation	Fédérations Sectorielles	Délégation Régionale Maritime	Fédération de l'Agriculture et Direction Régionale de l'Agriculture
Organisme(s) gérant la présélection	INAP-FTP et CFPP	FNP / FNPA / FLPA	Fédération de l'Agriculture et Direction Régionale de l'Agriculture
Phase de perfectionnement professionnel	En entreprise ou au CFPP	A l'Académie Navale de Nouadhibou	A l'ENVA de Kaedi
Modalités d'évaluation	Examen pratique (mise en situation professionnelle) et écrit	Epreuves pratiques	Observation sur site, épreuves pratiques et entretien
Composition du jury d'évaluation	1 Formateur du CFPP 1 Membre de la DF – MEFPTIC 1 Membre de Fédération 1 Membre de Syndicat	Président : 1 Membre de la DF – MEFPTIC 1 Formateur de l'Académie Navale 1 Professionnel du Métier	1 Membre DRA 1 Formateur ENFVA 1 Membre de la DF – MEFPTIC 1 Membre de la Fédération de l'Agriculture ou du Syndicat
Propositions d'apports financiers à l'expérimentation	55% FAP – FTP 25% Entreprises (déclenchant le processus pour ses employés) 20% Candidat (au maximum 6000 Ouguiyas)	30% FNP 20% Académie Navale 35% FAP-FTP 15% Candidat	60% FAP – FTP 30% DRA / Ministère de l'Agriculture 10% Candidat