



Funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



**VALCHILD - VALIDATION DES ACQUIS DE  
L'EXPERIENCE (SAVOIRS NON FORMELS ET  
INFORMELS)**

**PRODUCTION INTELLECTUELLE 3**

**GUIDE DE RECOMMANDATIONS  
ET DE CERTIFICATION**

**JUIN 2020**



Versions	Date	Modifications	Type de modification	Faite par
Version 1.0	12/06/2020	Version 1	n/a	IPERIA
Version 2.0	24/07/2020	Intégration des retours de ECVPL et ESEI Maria Ulrich	Ajout d'une clarification concernant le choix des référentiels et ajustements du contenu en ligne avec ce choix	IPERIA

**Acronyme du projet:**

VALCHILD

**Nom du projet:**

Validation of non-formal and informal learning in childminding

**Code du projet:**

2018-1-IE01-KA202-038797

**Information du document**

Nom du document:

VALCHILD\_O3\_ Recommendations and certification scheme

Titre du document:

O3 - VALCHILD recommendations and certification scheme

Type de livrable:

Production intellectuelle O3 - T1 to T3

Date de livraison:

24/07/2020

Type d'activité:

Etude / analyse

Partenaire responsable:

IPERIA

Niveau de diffusion:

Public

**Clause de non-responsabilité**

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu, qui reflète uniquement le point de vue des auteurs, et la Commission ne peut pas être tenue responsable de toute utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.

**License et copyright**

© Consortium VALCHILD, 2020

Ce document est propriété du consortium VALCHILD. Le matériel développé dans le cadre de la gestion du projet et de la mise en œuvre des activités ne peut pas être copié ni distribué sous n'importe quel format ni moyen sans l'accord préalable du consortium VALCHILD.



## Table de matières

<b>Résumé du document</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Introduction</b> .....	<b>6</b>
1.1 Documents et initiatives de référence dans le cadre de l'UE. ....	6
1.2 Définitions et principes clé pour la VAE. ....	6
1.2.1 Quelques considérations préalables concernant la validation. ....	7
1.2.2 Définitions clé de la VAE. ....	7
1.2.3 Principes clé de la VAE. ....	10
1.3 Le profil ESCO "5311 Childcare worker". ....	12
1.4 Le cadre légal en vigueur. ....	14
1.5 Quelques réflexions autour de la rentabilité et la viabilité financière. ....	14
1.6 VALCHILD et les crédits ECVET. ....	15
<b>2. Guide de recommandations VALCHILD</b> .....	<b>16</b>
2.1 Le référentiel métier VALCHILD. ....	16
2.2 Cadre de certification VALCHILD. ....	17
<b>3. Cadre de certification VALCHILD</b> .....	<b>21</b>
<b>4. Guide pour les experts VAE</b> .....	<b>23</b>
4.1 Principes clé pour l'évaluation et la validation. ....	23
4.2 Référentiel métier VALCHILD. ....	25
4.3 Utilisation des supports et des outils de validation VALCHILD. ....	25
4.3.1 Outil 1: Inventaire. ....	26
4.3.2 Outil 2: Dossier de recevabilité. ....	27
4.3.3 Outil 3: Dossier de VAE (portfolio). ....	29
4.3.4 Outil 4: Critères d'évaluation du dossier de VAE (portfolio). ....	29
4.4 Quelques indications pour développer des supports d'évaluation complémentaires. ....	30
4.4.1 Outils VALCHILD pour extraire des preuves. ....	31
4.4.2 Outils VALCHILD pour présenter des éléments de preuves. ....	32
<b>Bibliographie</b> .....	<b>44</b>

## Acronymes et abréviations

Consortium VALCHILD		
<b>ECI</b>	Early Childhood Ireland	<b>IE</b>
<b>PROMEA</b>	Hellenic Society for the promotion of Research & Development	<b>EL</b>
<b>EC-VPL</b>	European Centre Valuation Prior Learning	<b>NL</b>
<b>IPERIA</b>	IPERIA l'Institut	<b>FR</b>
<b>ESEIMU</b>	Associação de Pedagogia Infantil	<b>PT</b>

Autres abréviations	
<b>Cedefop</b>	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
<b>ECEC</b>	Early Childhood Care and Education
<b>ECVET</b>	European Credit system for Vocational Education and Training
<b>CEC</b>	Cadre européen des certifications
<b>RNCP</b>	Répertoire national des certifications professionnelles
<b>VAE</b>	Validation des acquis de l'expérience
<b>EFP</b>	Enseignement et formation professionnels

## Résumé du document

Ce document représente la **production intellectuelle 3 « Guide de recommandations et de certification »** du projet européen VALCHILD (*Validation of non-formal and informal learning in childminding*).

Il a été développé sur la base des résultats et des conclusions obtenues dans le cadre des productions intellectuelles précédentes, notamment la production intellectuelle 1 « Prérequis et critères de validation basés sur des preuves » et 2 « Boîte à outils d'évaluation et de validation VALCHILD ». Plus concrètement, cette production intellectuelle propose un **kit de 3 outils prêts à l'emploi** de façon à mettre en place des **processus efficaces et fiables** : un guide de recommandations, un cadre de certification et un guide pour les experts impliqués dans ces procédures.

Toutefois, une **clarification importante** doit être faite en ce que concerne la production intellectuelle 2 « Boîte à outils d'évaluation et de validation VALCHILD », qui a développé **deux référentiels** : 1) un référentiel de compétences avec 5 domaines de compétence, et 2) un référentiel d'auto-évaluation avec 3 blocs de compétences. À la suite de discussions et d'analyses partagées, les partenaires ont décidé de façon unanime de **considérer le référentiel de compétences comme le référentiel de certification** proposé par VALCHILD, compte tenu du fait qu'il propose un éventail plus large de compétences. La présente production intellectuelle a été élaboré en ligne avec ce choix.

Les outils proposés sont basés sur l'expérience des partenaires du projet, ainsi que sur un ensemble de documents de référence, d'études et de projets de l'UE dans le domaine de la VAE<sup>1</sup>. En ce sens, un travail d'adaptation des outils, des données et des connaissances existantes a été nécessaire pour répondre aux spécificités des métiers d'assistant maternel et garde d'enfant (inclus dans ESCO comme **5311 « Gardes d'enfants » / Child care worker<sup>2</sup>**). Ces métiers présentent des différences importantes parmi les états membres de l'UE, quelques-uns disposant de certifications professionnelles spécifiques et d'autres pas, comme expliqué dans les productions intellectuelles précédentes.

Ce document est divisé en **4 parties principales** :

1. **Introduction**: avec les documents et initiatives de référence dans le cadre de l'UE, ainsi que les définitions et les principes clé de la VAE, notamment du Cedefop.
2. **Guide de recommandations VALCHILD**: avec les critères (définis dans le cadre de la production intellectuelle 1) et les outils et supports (développés dans le cadre de la production intellectuelle 2) pour l'évaluation et la validation (tâche 3.1 du dossier de candidature VALCHILD).
3. **Cadre de certification VALCHILD**: un ensemble de préconisations, exemples, études de cas et autre pour des processus de validation (tâche 3.2 du dossier de candidature VALCHILD).
4. **Guide pour les experts** impliqués dans ces processus : un ensemble de préconisations, indications et exercices à utiliser dans le cadre des procédures de validation (tâche 3.3 du dossier de candidature VALCHILD).

---

<sup>1</sup> Note des traducteurs : dans le cadre de l'UE l'expression courante est plutôt « validation des acquis non-formels et informels ».

<sup>2</sup> <http://data.europa.eu/esco/isco/C5311>.

## 1. Introduction

### 1.1 Documents et initiatives de référence dans le cadre de l'UE.

La **Recommandation du Conseil du 20 décembre**<sup>3</sup> 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel invitait les états membres à mettre en place des modalités de validation en 2018 au plus tard. Ces modalités ont pour but de permettre aux personnes d'identifier, documenter, évaluer et éventuellement certifier les compétences acquises en dehors d'un dispositif d'apprentissage formel (école, collège, lycée, université, centre de formation continue ou professionnelle), c'est-à-dire, sur le lieu de travail, au domicile ou dans des activités de volontariat. L'idée centrale est de **rendre visibles et de reconnaître les savoirs et l'expérience à des fins d'insertion sociale et dans l'emploi**.

En ce sens, cette Recommandation est en ligne et est complémentaire d'un large éventail d'initiatives de l'UE, telles que le [cadre «Éducation et formation 2020»](#), le [Socle européen de droits sociaux](#), ainsi que la nouvelle [Stratégie européenne en matière de compétences](#).

En effet, la **Stratégie européenne en matière de compétences**, adoptée par la Commission européenne le 10 juin 2016 est particulièrement importante car elle inclut 10 actions clé concrètes, parmi lesquelles on peut souligner : le [Cadre européen des certifications](#), la modernisation de [l'enseignement et de la formation professionnels](#), le [système européen de crédit d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnels](#) et [Europass](#), essentielles pour valoriser les compétences et les certifications.

De façon complémentaire, la [Stratégie Europe 2020](#) (pour une croissance intelligente, durable et inclusive) fait appel à une autre initiative complémentaire, [ESCO](#) (Classification européenne des aptitudes/compétences, certifications et professions), une classification multilingue spécialement pertinente dans le cadre du marché du travail de l'UE, ainsi que dans le domaine de l'éducation et de la formation professionnelle.

### 1.2 Définitions et principes clé pour la VAE.

Sur la base des documents de référence et les initiatives au niveau de l'UE cités en amont, quelques définitions et principes sont à prendre en compte afin d'appréhender le **cadre existant** et la plus-value du projet **VALCHILD** concernant **les assistants maternels et les gardes d'enfants**.

---

<sup>3</sup> [OJ C 398, 22.12.2012](#).

### 1.2.1 Quelques considérations préalables concernant la validation.

Comme dans de nombreux domaines, **la VAE reste une réalité hétérogène** selon les différents systèmes d'éducation et de formation, non seulement dans le cadre de l'UE, mais au-delà. Toutefois, quelques définitions de validation doivent être prises en compte afin de faciliter le lien avec les procédures de validation existantes. En effet, telle que définie par l'OIT<sup>4</sup>, qui utilise l'expression « validation des acquis de l'expérience » (« *recognition of prior learning* » en anglais), il s'agit de termes différents pour une même idée avec des procédures proches ou similaires, dont :

- APEL - *assessment of prior experiential learning* (Royaume Uni),
- APL – *assessment of prior learning* (Royaume Uni),
- EVC - *erkenning van verworven competenties* (reconnaissance des acquis de l'apprentissage) (Luxembourg),
- PLAR – *prior learning assessment and recognition* (Canada),
- RAC – *recognition of acquired competencies* (Québec, Belgique),
- RPL - *recognition of prior learning* (Irlande),
- RVA – *recognition, validation and accreditation* (UNESCO),
- RVCC – *recognition, validation and certification of competencies* (Portugal),
- RNFIL – *recognition of non-formal and informal learning* (OCDE),
- VAE – *validation des acquis de l'expérience (validation of prior experiential learning)* (France),
- VNFIL – *validation of non-formal/informal learning* (European Training Foundation),
- VPL – *validation of prior learning* (Suisse, Pays Bas).

Derrière cette terminologie il y a parfois une différence d'approche, ou de « philosophie » : certains soutenant plus explicitement l'idée selon laquelle les connaissances issues d'un cadre d'apprentissage formel et « les acquis issus de l'expérience » (« *experiential learning* »<sup>5</sup>) ont la même valeur ; d'autres privilégiant en revanche les acquis issus de l'expérience, ce qui est surtout pertinent pour les personnes détenant une expérience professionnelle consolidée. Dans ce cadre, et compte tenu que **VALCHILD est un projet Erasmus+, la formulation choisie est celle du Cedefop, qui reprend la définition de la Recommandation de 2012**, selon laquelle on entend par validation « un processus de confirmation, par un organisme habilité, qu'une personne a acquis des résultats d'apprentissage correspondant à une norme donnée ». Compte tenu du fait que les acquis de l'apprentissage englobent des connaissances et des compétences, il s'agit donc d'une définition large. Cette définition, ainsi que d'autres, sont incluses dans la section suivante.

### 1.2.2 Définitions clé de la VAE.

Le **Cedefop** a travaillé de façon exhaustive pendant les dernières années afin de proposer un ensemble de définitions clé concrètes et synthétiques sur la base de la Recommandation du Conseil de 2012, très pertinentes pour la VAE<sup>6</sup>. Quelques mises à jour sont toutefois à considérer, sur la base de la Recommandation du Conseil du 22 mai 2017 sur le Cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie<sup>7</sup>, notamment concernant les **descripteurs**, où les « savoirs, aptitudes, **compétences** » ont été remplacés par des « savoirs, aptitudes, **responsabilité et autonomie** ».

<sup>4</sup> "Recognition of Prior Learning (RPL): Learning Package", International Labour Office, Skills and Employability Branch, Employment Policy Department, OIT, 2018, disponible en anglais sur le [site web de l'OIT](#).

<sup>5</sup> "UNESCO guidelines for the Recognition, Validation and Accreditation of the Outcomes of Non-formal and Informal Learning", UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2012, disponible sur [le site web de l'UNESCO](#).

<sup>6</sup> "Terminology of European education and training policy", Cedefop, 2014, disponible sur le [site web Cedefop](#).

<sup>7</sup> [OJ C 189, 15.6.2017](#).

Concernant l'**apprentissage**:

- **Apprentissage formel**: « l'apprentissage formel est traditionnellement dispensé dans un établissement d'enseignement ou de formation, structuré (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources) et débouchant sur une certification. L'apprentissage formel est intentionnel de la part de l'apprenant ».
- **Apprentissage informel**: « découle des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'est pas structuré (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources) et n'est généralement pas validé par un titre. Dans la plupart des cas il est non intentionnel (ou fortuit/aléatoire) ».
- **Apprentissage non formel** : « n'est pas dispensé par un établissement d'enseignement ou de formation et n'est généralement pas validé par un titre. Il est cependant structuré, en termes d'objectifs, de temps ou de ressources. L'apprentissage non formel est intentionnel de la part de l'apprenant ».

Concernant l'**expérience et les savoirs** à valider :

- **Compétence**: « la capacité à mettre en œuvre des résultats/acquis d'apprentissage d'une manière appropriée dans un contexte défini (éducation, travail, développement personnel ou professionnel) » ou « la capacité avérée d'utiliser des savoirs, des aptitudes et des dispositions personnelles, sociales ou méthodologiques dans des situations de travail ou d'études et pour le développement professionnel ou personnel ».
- **Résultats d'apprentissage / acquis d'apprentissage**: « l'ensemble des savoirs, aptitudes et/ou compétences qu'un individu a acquis et/ou est en mesure de démontrer à l'issue d'un processus d'apprentissage formel, non formel ou informel »  
ou  
« énoncé de ce que l'apprenant sait, comprend et est capable de réaliser au terme d'un processus d'éducation et de formation; ces acquis de l'éducation et de la formation sont définis sous la forme de savoirs, d'aptitudes et de responsabilité et autonomie »<sup>8</sup>.
- **Unité de résultat d'apprentissage (ECVET)** : « élément de qualification, qui correspond à un ensemble cohérent de savoirs, aptitudes et compétences qui peuvent être évalués et validés »  
ou  
« ensemble de savoirs, aptitudes et/ou compétences qui constituent un élément cohérent de certification. L'unité peut être la plus petite partie d'une certification pouvant faire l'objet d'une évaluation, d'un transfert, et éventuellement d'une certification. Une unité peut appartenir à une certification ou être commune à plusieurs ».

Concernant les **référentiels**, « ensemble d'éléments dont le contenu est défini entre les acteurs concernés », il est possible de distinguer plusieurs types :

- **Référentiel de compétences** : décrit les savoirs, aptitudes et/ou compétences liés à l'exercice d'un emploi;
- **Référentiel d'emploi** : décrit les activités et les tâches caractéristiques d'un emploi et les modalités de son exercice;
- **Référentiel de formation**: décrit les objectifs d'apprentissage, les contenus des programmes, les conditions d'accès, ainsi que les ressources nécessaires pour atteindre les objectifs définis;
- **Référentiel d'évaluation** : décrit les résultats/acquis d'apprentissage à évaluer, ainsi que la méthode utilisée;
- **Référentiel de validation** : décrit le seuil de performance à atteindre par la personne évaluée, ainsi que les critères utilisés;

---

<sup>8</sup> Selon la définition établie par la Recommandation du Conseil du 22 Mai 2017 concernant le Cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie.



- **Référentiel de certification** : décrit les règles d'obtention du certificat ou diplôme ainsi que les droits conférés.

Selon les systèmes, les référentiels sont définis séparément ou consignés dans un même document ».

Concernant les **processus de validation** :

- **Evaluation des résultats/acquis d'apprentissage** : « le processus consistant à apprécier les savoirs, savoir-faire, aptitudes et/ou compétences d'un individu en fonction de critères prédéfinis (résultats attendus, mesure des résultats/acquis d'apprentissage). L'évaluation débouche habituellement sur la certification ».
- **Validation des résultats/acquis d'apprentissage**: « confirmation par une autorité compétente que les résultats/acquis d'apprentissage (savoirs, aptitudes et/ ou compétences) acquis par une personne dans un contexte formel, non formel ou informel, ont été évalués selon des critères prédéfinis et sont conforme aux exigences d'une norme »  
ou  
« Processus de confirmation par un organisme habilité, qu'une personne a acquis des résultats d'apprentissage correspondant à une norme donnée. La validation est constituée de quatre étapes distinctes:
  - identification, par un dialogue, des expériences spécifiques de l'intéressé;
  - documentation visant à rendre ses expériences visibles;
  - évaluation formelle de ses expériences;
  - certification des résultats de l'évaluation, qui peut conduire à une qualification partielle ou complète ».
- **Reconnaissance des résultats/acquis d'apprentissage** : « reconnaissance formelle: processus qui consiste à reconnaître formellement la valeur des savoirs, aptitudes et compétences soit:
  - en validant l'apprentissage non formel et informel;
  - en accordant des équivalences, des unités de crédit ou en
  - accordant des équivalences;
  - en délivrant des certifications (certificats, titres ou diplômes) ».et/ou  
« Reconnaissance sociale: reconnaissance de la valeur des savoirs, aptitudes et compétences par les acteurs économiques et sociaux ».
- **Certification des résultats/acquis d'apprentissage**: « procédure de délivrance d'un certificat, diplôme ou titre attestant formellement qu'un ensemble de résultats/acquis d'apprentissage (savoirs, savoir-faire, aptitudes et/ou compétences) obtenus par un individu ont été évalués par un organisme compétent en fonction d'un référentiel en vigueur ».

Concernant la **qualification** :

- **Système de certification**: « l'ensemble des activités liées à la reconnaissance des apprentissages et des autres mécanismes qui unissent l'enseignement et la formation au marché du travail ou à la société civile. ces activités incluent:
  - la définition de la politique de certifications, l'ingénierie de formation et sa mise en œuvre, les dispositifs institutionnels, le financement, l'assurance qualité;
  - l'évaluation et la certification des résultats/acquis d'apprentissage.
- **Cadre des certifications**: « instrument permettant de définir et de classer des certifications (par ex. au niveau national ou sectoriel) selon un ensemble de critères (par ex. à l'aide de descripteurs) applicables à des niveaux spécifiques de résultats/acquis d'apprentissage ».

ou

« Instrument de classification des certifications en fonction d'un ensemble de critères correspondant à des niveaux déterminés d'éducation et de formation, qui vise à intégrer et à coordonner les sous-systèmes nationaux de certification et à améliorer la transparence, l'accessibilité, la gradation et la qualité des certifications à l'égard du marché du travail et de la société civile ».

Enfin, **ces définitions clé concernant la VAE** doivent être considérées de façon conjointe avec celles spécifiques à l'évaluation :

- **Evaluation formative:** « un processus de réflexion, à double sens, entre un formateur ou accompagnateur et un apprenti afin de promouvoir l'apprentissage ».
- **Evaluation sommative :** « processus d'évaluation des acquis d'apprentissage concernant une connaissance, une aptitude ou une compétence spécifique à un moment donné »<sup>9</sup>.
- **Evaluations alternatives:** « basées sur des méthodes d'évaluation « innovants », tels que portfolio, auto-évaluation ou évaluation par les pairs et simulations, parmi d'autres méthodes, au lieu des tests standard à choix multiple ou des productions écrites ».

### 1.2.3 Principes clé de la VAE.

Selon la Recommandation du Conseil du 20 décembre 2012, relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel, **4 étapes doivent être clairement distinguées** en ce qui concerne la VAE :

1. **L'identification**, par un dialogue, des expériences spécifiques du candidat,
2. **La documentation**, visant à rendre ces expériences visibles,
3. **L'évaluation** formelle de ces expériences,
4. **La certification** des résultats de l'évaluation, qui peut conduire à une qualification partielle ou complète.

Tel qu'il est indiqué dans la production intellectuelle 2 « Boîte à outils d'évaluation et de validation VALCHILD », **un processus plus détaillé en 6 étapes a été proposé :**

1. **Orientation:** accompagnement pour déterminer si le diplôme visé correspond à l'expérience du candidat.
2. **Recevabilité:** élaboration d'un dossier de recevabilité avec une auto-évaluation et une évaluation de celle-ci par la commission de recevabilité, ainsi que le soutien d'un accompagnateur.
3. **Post-recevabilité:** préparation du dossier de VAE (portfolio) en vue de l'entretien avec le jury de certification, également avec le soutien d'un accompagnateur.
4. **Evaluation/validation** par le jury de certification, incluant le dépôt du dossier de VAE (portfolio), sa lecture par le jury, l'entretien avec le candidat, la délibération du jury, et la transmission orale du résultat, avec des préconisations d'apprentissage en cas de validation partielle ou non-validation.
5. **Post-jury de certification**, émission et transmission d'un parchemin matérialisant la certification, avec des préconisations d'apprentissage en cas de validation partielle ou non-validation.
6. **Post-VAE**, promotion du diplôme auprès de son particulier employeur ou futur particulier employeur, formations complémentaires dans les cas de validation partielle ou non-validation et transmission des données aux autorités publiques compétences à des fins statistiques en lien avec le suivi dans l'emploi.

---

<sup>9</sup> Définition adaptée à partir de celle des « test standard », tel que définis par le document "Education and Training 2020 Work programme - Thematic Working Group 'Assessment of Key Competences', Literature review, Glossary and examples, Novembre, 2012", fourni par Mr David Pepper, auteur du document, car il n'a pas été possible de le trouver sur le portail de l'UE.

Le tableau suivant présente les correspondances entre ces deux processus :

Etapes VAE selon la Recommandation du Conseil de l'UE	Etapes VAE selon VALCHILD
1. Identification	1. Orientation
2. Documentation	2. Recevabilité
	3. Post-recevabilité
3. Evaluation	4. Evaluation et validation
4. Certification	5. Post jury de certification
N/A	6. Post-VAE

Ce **processus en 6 étapes** est basé sur **l'approche d'évaluation alternative** qui donne un rôle central :

- Au **jury de certification**, en tant que **modalité d'évaluation**,
- A l'**entretien** entre le candidat et le jury de certification (comme méthode d'extraction de preuves), et au **dossier de VAE (portfolio)** (comme outil de présentation de preuves) en tant qu'outils clé de validation des acquis de l'expérience.

La raison principale pour ce choix réside dans le public cible, des assistants maternels et des gardes d'enfant qui travaillent au domicile (leur domicile ou au domicile de leurs employeurs). En effet, quelques points communs parmi les pays participant au projet sont particulièrement importants :

- **Aucun diplôme spécifique n'est requis pour exercer ces métiers** ; cependant, il y a des restrictions et/ou des autorisations administratives préalables pour les professionnels accueillant des enfants à leurs domiciles (concernant la sécurité, le nombre maximal d'enfants à garder, l'espace minimum requis, etc.<sup>10</sup>),
- Les diplômes existants ont globalement un faible niveau CEC (**niveau 2 CEC** au Pays Bas et au Portugal, et **niveau 3** en Irlande, aux Pays Bas et en France) ;
- Ces professionnels ont parfois un parcours de scolarité court, ou prématurément interrompu, surtout dans le cas des professionnels migrants.

Dans ce cadre, les méthodes dites « classiques », comme les **tests standard**, sont considérés comme étant les plus valides et fiables (actuellement la « référence » en termes de validation, en anglais « *current gold standard for assessment* »<sup>11</sup>). Toutefois, ces tests peuvent être « intimidants pour les personnes qui ont eu des expériences négatives pendant leur scolarité ou qui ont des faibles compétences d'écriture et/ou lecture ». Ils peuvent être aussi « relativement superficiels » pour l'évaluation des compétences acquises de façon non-formelle ou informelle, notamment dans les cas où « la démonstration technique est essentielle »<sup>12</sup>.

<sup>10</sup> Pour plus d'informations, surtout concernant les pays participant au projet VALCHILD, veuillez consulter le livrable 1 "Prérequis et critères de validation basés sur des preuves".

<sup>11</sup> INNOVAL Erasmus+ project – [Needs assessment, The State of the Art in innovative assessment approaches for VNFIL](#) (Projet numéro 2016-1-BE02-KA202-017389, Lifelong Learning Platform, Juillet 2017).

<sup>12</sup> Traduction de "European guidelines for validating non-formal and informal learning", Cedefop, 2015, disponible sur le site [Cedefop](#).

En effet, parmi ces compétences, les **compétences sociales et transversales**<sup>13</sup>, ou « *soft skills* »<sup>14</sup>, sont clé pour les assistants maternels et les gardes d'enfants, telles que la communication, la résolution de problèmes, apprendre à apprendre, la planification et l'organisation, etc. La place prépondérante de ces compétences a été une raison décisive pour adopter une méthode alternative d'évaluation dans le cadre du projet VALCHILD.

Par ailleurs, « la complexité des systèmes de validation a été désignée comme le deuxième obstacle par ordre d'importance dans l'accès à la VAE »<sup>15</sup>. VALCHILD propose un processus de validation « accessible, facile à utiliser, flexible et compréhensible », sur la base de la méthode d'évaluation alternative, de façon à répondre aux besoins des assistants maternels et gardes d'enfants. Cette approche est conforme avec le « **principe d'individualisation des parcours** », car la VAE cherche à mettre en valeur l'expérience individuelle. Cette dernière relève d'une démarche volontaire, souvent longue et complexe, d'où le rôle clé de l'accompagnateur VAE. C'est pourquoi certains experts défendent la devise « **aucune VAE sans accompagnement** »<sup>16</sup>, position pleinement adoptée par le projet VALCHILD lors des différentes étapes (notamment la 2<sup>ème</sup> « Recevabilité » et 3<sup>ème</sup> « Post-recevabilité », voir le début de cette section).

Enfin, concernant le processus de validation en soi, quelques principes supplémentaires doivent être aussi pris en compte afin d'assurer des résultats pertinents pour la professionnalisation du candidat :

- **L'existence d'un lien explicite entre la VAE, d'un côté, et le système et le cadre national de certifications, de l'autre, sur la base de référentiels et de résultats d'apprentissage** clairement définis;
- **La disponibilité d'un réseau de professionnels VAE formés**, qui assureront leurs missions en garantissant l'objectivité, la transparence et la fiabilité des résultats (notamment en ce qui concerne les méthodes alternatives), ainsi que le respect de la vie privée,
- **L'assurance qualité**, sur la base d'un « cercle de qualité : planifier, mettre en œuvre, vérifier et ajuster »<sup>17</sup>, afin d'affiner au fur et à mesure la pertinence, la sécurité, la confidentialité et la cohérence du processus VAE, ainsi que son « intégrité ». Ces critères ont vocation à valoriser les certifications obtenues par la voie de la VAE, longtemps considérées comme des « certifications de seconde classe »<sup>18</sup>.
- **L'implication des employeurs et des syndicats**, de façon à sécuriser le processus VAE et l'employabilité des candidats par la suite,
- **L'accessibilité en termes de coût et de rentabilité**, de façon à assurer la solvabilité du processus sur le long terme.

### 1.3 Le profil ESCO "5311 Childcare worker".

Le profil ESCO **5311 Childcare worker**<sup>19</sup> a été identifié comme le plus pertinent pour le projet VALCHILD.

Toutefois, ce profil couvre un large éventail de métiers, tels que « *baby-sitter, childcare worker, family day care worker, nanny, out of school hours care worker* ».

<sup>13</sup> Skills Panorama Cedefop, 2020. Importance of transversal skills. Consulté le 11 Juin 2020 : <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/indicators/importance-transversal-skills> / ESCO (08/05/2020). Consulté le 11 Juin 2020 : [https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/Transversal knowledge 44 skills and competences](https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/Transversal%20knowledge%2044%20skills%20and%20competences).

<sup>14</sup> EQAVET Glossary. Consulté le 11 Juin 2020 : <https://www.eqavet.eu/eu-quality-assurance/glossary/soft-skills>.

<sup>15</sup> Selon les résultats de la recherche qualitative sur le terrain mise en œuvre dans la cadre du livrable 1 "Prérequis et critères de validation basés sur des preuves".

<sup>16</sup> Projet Erasmus+ INNOVAL– [Needs assessment, The State of the Art in innovative assessment approaches for VNFIL](#) (Projet numéro 2016-1-BE02-KA202-017389, Lifelong Learning Platform, Juillet 2017).

<sup>17</sup> "European guidelines for validating non-formal and informal learning", Cedefop, 2015, disponible sur le site [Cedefop](#).

<sup>18</sup> Idem note précédente.

<sup>19</sup> <http://data.europa.eu/esco/isco/C5311>.

En ce sens, compte tenu du fait que VALCHILD s'adresse à des **assistants maternels et des gardes d'enfants, qui travaillent à leur domicile ou au domicile de leurs employeurs**, quelques ajustements ont été nécessaires, notamment :

- La définition du **lieu de travail** : principalement le domicile, à l'exception de quelques activités périscolaires pouvant se dérouler en dehors. En ce sens, les centres de loisirs et d'autres établissements similaires ne sont pas retenus par le projet VALCHILD car ils font appel à d'autres métiers et compétences.
- Les **domaines de compétence**: VALCHILD a identifié un total de 5 domaines de compétence couvrant un total de **26 résultats d'apprentissage**, alors que le profil ESCO ne couvre actuellement que **8 résultats d'apprentissage**.

VALCHILD	ESCO
1. Cadre légal (en fonction de chaque pays, les prérequis et les conditions sont différents pour l'exercice du métier d'assistant maternel et garde d'enfants).	Pas de correspondance identifiée
2. Développement et apprentissage de l'enfant (étapes de développement de 0 à 6 ans dans toutes ses dimensions et besoins individuels)	(b) accompagner l'enfant lors de ses trajets école-domicile et lieux de loisirs; (e) gérer le comportement de l'enfant et le guider dans son développement social ; (f) appliquer des méthodes de discipline positive, définir des règles et des limites et recommander ou initier d'autres mesures comportementales, telles que s'habiller ou ranger les jouets et les livres ; (g) observer et accompagner les jeux des enfants ;
3. Santé et sécurité (assurer un environnement sain : santé, nutrition, hygiène, repos et confort)	(a) accompagner les enfants dans les soins d'hygiène, habillage et repas ; (h) utiliser un cahier de liaison pour chaque enfant, incluant chaque jour des informations sur les activités, les repas et l'administration de médicaments (selon la réglementation en vigueur dans chaque pays).
4. Accompagnement de l'enfant dans la vie quotidienne (accompagnement au développement et au bien-être de l'enfant)	(c) jouer avec les enfants, lire des contes ou raconter des histoires ; (d) réunir les conditions (espace, matériel, etc.) favorisant l'éducation et les activités ludiques.
5. Accompagnement des familles et de leur environnement	Pas de correspondance identifiée

Source: base de données ESCO et livrable 2 VALCHILD « Boîte à outils d'évaluation et de validation VALCHILD » – Annexe A – Vu d'ensemble du profil d'assistant maternel et garde d'enfant.

Comme indiqué dans ce tableau, le **référentiel VALCHILD couvre 5 domaines de compétences**, notamment en lien avec le cadre légal et les prérequis administratifs (domaine de compétence 1), ainsi que la relation avec les familles et leur environnement, de façon à assurer un accueil global pour l'enfant (domaine de compétence 5).

#### 1.4 Le cadre légal en vigueur.

VALCHILD propose un kit de **3 outils prêts à l'emploi** de façon à mettre en place des **processus de validation opérationnels et fiables** : un guide de recommandations, un cadre de certification et un guide pour les experts VAE. Ces outils peuvent être **particulièrement utiles** dans les états membres où il n'y a pas de certification professionnelle ni de processus VAE.

Les outils proposés ont été élaborés sur la base de l'expertise et de l'expérience des partenaires du projet, ainsi que sur les conclusions des documents de référence, des études et des projets mentionnés dans les sections précédentes. En tout état de cause, la majorité des pays participant au projet disposent de certifications officielles, ainsi que des processus VAE, pour la plupart bien consolidés. Ces deux éléments, les certifications professionnelles et les processus VAE, font partie du **cadre légal en vigueur**. En ce sens, pour les états membres où il existe déjà des certifications professionnelles ou des processus VAE, VALCHILD ne prétend en aucun cas les remplacer. La **plus-value de VALCHILD repose plutôt sur sa contribution possible au développement et à l'adaptation** des systèmes existants.

Sur cette base, la section suivante détaille les propositions concrètes du projet VALCHILD **facilitant sa transférabilité et son utilisation** dans d'autres pays ou secteurs.

#### 1.5 Quelques réflexions autour de la rentabilité et la viabilité financière.

Tel qu'il est indiqué dans la section 1.2.2, VALCHILD a choisi **l'approche de l'évaluation alternative**, puisqu'elle semble la plus adaptée « pour les personnes qui ont eu des expériences négatives pendant leur scolarité ou qui ont des faibles compétences d'écriture et/ou lecture », ou qui ont des compétences pour lesquelles « la démonstration technique est essentielle » au lieu de connaissances abstraites ou théoriques<sup>20</sup>. Toutefois, à la différence des évaluations classiques, standardisées, les évaluations alternatives, et notamment celles avec des approches basées sur des entretiens et dialogues (telles que celle proposée par VALCHILD), « peuvent être à la fois plus pertinentes et plus coûteuses ». En effet, ces méthodes nécessitent **plus de temps et de ressources humaines et financières**, car, même s'il s'agit de procédures et d'outils assez courants, ils ne permettent pas une obtention automatique des résultats puisque **l'évaluation est adaptée à chaque candidat**.

En ce sens, concernant l'investissement en ressources humaines, le dispositif VAE mobilise, en plus des experts VAE, de nombreux acteurs participant à toute la chaîne (**information, gestion administrative et accompagnement**), qui mène un travail « invisible » mais indispensable. C'est ainsi que le Cedefop indique que « minimiser les coûts et créer des processus opérationnels reste un défi », ainsi que la démarche qualité appliquée à l'ensemble du processus. Toutes ces questions sont clé pour assurer la durabilité des processus VAE.

De façon complémentaire, il faut indiquer également que la situation idéale pour les candidats est celle où ils **n'ont pas à prendre en charge les frais liés à la VAE**<sup>21</sup>. C'est le cas en France, où le dialogue social et la négociation des conventions collectives ont établi un financement de la VAE via une taxe (pourcentage du salaire) à la charge du particulier employeur. Dans l'hypothèse où cette option n'est pas applicable, compte tenu du contexte légal, financier ou du marché du travail, les **technologies de l'information et de la communication (TIC)** peuvent être un levier puissant pour réduire le coût et toucher un nombre plus large de candidats. En effet, les « ressources éducatives libres (REL) sont considérées aujourd'hui comme des compléments à des programmes d'éducation et de formation qui permettent de réduire les coûts et

<sup>20</sup> "European guidelines for validating non-formal and informal learning", Cedefop, 2009, disponible sur le site [Cedefop](#).

<sup>21</sup> Via the "[Compte personnel de formation](#)" (personal training account).



d'augmenter l'accessibilité et la flexibilité ». Plus concrètement, les dispositifs à distance et/ou en ligne peuvent être une option dans les cas où ils peuvent remplacer de façon efficiente des dispositifs en présentiel.

## 1.6 VALCHILD et les crédits ECVET.

Le système européen de crédit d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnels (**ECVET**) a été créé par la Recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009<sup>22</sup>, avec les caractéristiques principales suivantes :

- Il s'applique uniquement à l'enseignement et la formation professionnels (EFP) ; pour les formations au niveau universitaire, il s'agit de crédits ECTS (système européen de transfert et d'accumulation de crédits),
- Il peut donner lieu à des **Protocoles d'entente** (« Memorandum of Understanding (MoU) ») entre certificateurs de différents états membres de l'UE afin d'établir des équivalences entre leurs certifications (incluses ou pas dans les cadres nationaux de certification), totales ou partiales,
- Il est basé sur la **méthodologie des résultats d'apprentissage** et en lien avec les procédures VAE,
- Il permet la transférabilité et la reconnaissance de la mobilité géographique (transparence, accumulation et transfert),
- Il est flexible et applicable aux **différents niveaux CEC** et permet de promouvoir la mobilité géographique, dans un même état membre ou dans un autre, et facilite l'apprentissage tout au long de la vie,
- Les **crédits ECVET** peuvent être fixés selon différents critères, parmi lesquels le nombre d'heures de formation. Le consensus général pour les crédits ECTS dans les universités considère qu'une année complète compte 60 crédits ECTS et environ 1.500-1.800 heures, chaque crédit correspond à environ 25h à 30h d'apprentissage. La comparaison avec les certifications existantes pour assistant maternel ou garde d'enfant peut s'avérer utile. En ce sens, par exemple en France, ces certifications ([assistant maternel / garde d'enfant](#)), avec une durée théorique d'environ 600 heures, pourraient avoir un total de 30 crédits ECVET.

Toutefois, les évolutions récentes dans la politique en matière de compétences de l'UE indiquent que **les crédits ECVET pourraient être prochainement « abandonnés**, étant donné le peu d'engouement qu'ils ont suscité et leur absence apparente de valeur ajoutée »<sup>23</sup>. Dans tous les cas, tel qu'il est détaillé dans la section suivante, VALCHILD a développé un **référentiel métier pour assistants maternels et gardes d'enfants** avec des compétences clé et des descripteurs précis. Il a été élaboré en cohérence avec la méthodologie du CEC (cadre européen des certifications) et l'approche des résultats d'apprentissage. Cela dit, compte tenu de l'hétérogénéité des référentiels en vigueur dans les différents pays qui ont été analysées (allant d'un niveau 2 à 4 du CEC), ainsi que les différents contextes sociaux, économiques et du marché du travail, le référentiel métier VALCHILD peut être considéré comme une base commune, une synthèse qui peut servir comme **fondement solide pour des développements ultérieurs, notamment dans ces états membres de l'UE qui n'ont pas encore développé leurs propres certifications professionnelles dans ce secteur.**

---

<sup>22</sup> [OJ C 155, 8.7.2009](#).

<sup>23</sup> Proposition de Recommandation du Conseil en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP) en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience (disponible sur le [portail EUR-Lex](#)).

## 2. Guide de recommandations VALCHILD

Dans le cadre du processus d'évaluation VALCHILD, il est possible de retrouver deux démarches complémentaires :

- La première est une **évaluation formative**, à travers laquelle le candidat recevra un rapport avec les points forts et les points faibles identifiés, les compétences qui sont encore à développer, le cas échéant, ainsi que des préconisations d'apprentissage (formel, non-formel ou informel) ou d'expérience, afin d'acquérir ces compétences. Ces recommandations peuvent être émises pendant tout le processus (recevabilité, élaboration du dossier de VAE (portfolio), ou bien après un passage en jury.
- La deuxième démarche produit des recommandations issues d'une **évaluation sommative**. Ces recommandations peuvent préconiser une montée en compétences ou bien d'autres pistes d'évolution professionnelle, éventuellement vers d'autres certifications.

Ces deux démarches, basées sur les critères identifiés dans le livrable 1 et les outils élaborés dans le cadre du livrable 2, constituent **un guide de recommandations personnalisées** (voir la section 2.2.), notamment en termes de formation ou d'expérience. Selon les 6 étapes détaillées dans la section 1.2.3., ce guide se situe entre les étapes 4 «Evaluation/validation» et 5 «Post-jury de certification».

Plus concrètement, ce guide de recommandations fournit au candidat un **rapport détaillé sur ses compétences**, en identifiant ses points forts et ses points faibles en lien avec le référentiel VALCHILD (voir tableaux illustratifs en page 20).

### 2.1 Le référentiel métier VALCHILD.

VALCHILD a développé un **référentiel métier** dans le cadre du livrable 2 « Boîte à outils d'évaluation et de validation VALCHILD » (pages 46-48) avec 5 domaines de compétences, incluses dans le dossier de VAE (portfolio, pages 38-41).

Par ailleurs, comme il est rappelé dans la section 1.4, les lois applicables dans chaque état membre de l'UE peuvent différer, par exemple concernant :

- Le niveau minimum requis par les assistants maternels et les gardes d'enfants, qui vont d'un niveau 2 à un niveau 4 CEC (voir la section 1.2.2.),
- Les compétences requises, qui peuvent couvrir ou pas des aspects tels que la santé, l'éducation préscolaire, etc.

En ce sens, le référentiel métier VALCHILD comprend les **éléments communs aux référentiels existants** dans les différents états membres participant au projet, ainsi que celui développé par un projet Erasmus+ préalable, appelé Child In Mind<sup>24</sup>. En effet, le référentiel VALCHILD est une synthèse avec **5 domaines de compétences et un niveau 3 CEC**. Il inclut des **descripteurs** détaillés en accord avec la méthodologie du CEC et l'approche par résultats d'apprentissage en termes de **savoirs, aptitudes et responsabilité et autonomie**<sup>25</sup>.

<sup>24</sup> <http://www.childinmind-project.eu/home>.

<sup>25</sup> [Annexe II de la Recommandation du Conseil du 22 mai 2017](#) concernant le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie ([OJ C 189, 15.6.2017](#)).



**Référentiel métier VALCHILD:** 5 domaines avec un total de 26 compétences.

Domaines de compétence	N° de compétences
1. Cadre légal (en fonction de chaque pays, les prérequis et les conditions sont différents pour l'exercice du métier d'assistant maternel et garde d'enfants).	3
2. Développement et apprentissage de l'enfant (étapes de développement de 0 à 6 ans dans toutes ses dimensions et besoins individuels)	5
3. Santé et sécurité (assurer un environnement sain : santé, nutrition, hygiène, repos et confort)	4
4. Accompagnement de l'enfant dans la vie quotidienne (accompagnement au développement et au bien-être de l'enfant)	6
5. Accompagnement des familles et de leur environnement	8

Par ailleurs, un **référentiel langagier niveau B1** (cadre européen de référence pour les langues, CECRL) a été développé compte tenu du fait que l'une des compétences clé est la **communication** (avec l'enfant, les parents, des collègues, pour lire, écrire, etc.). Il sert aussi lors de l'étape de recevabilité afin d'assurer que la personne a le niveau nécessaire pour commencer le processus VAE. Toutefois, ce référentiel peut varier d'un pays à l'autre et devrait donc être adapté. Plus concrètement, même si le niveau accordé pour le référentiel métier VALCHILD est 3 CEC, le référentiel langagier peut être inférieur, surtout dans les pays où il y a un grand nombre de publics migrants avec une langue maternelle différente. En ce sens, un total de **12 descripteurs** a été élaboré. Voici une synthèse (pour la version intégrale, voir le livrable 2 « Boîte à outils d'évaluation et de validation VALCHILD ») :

Descripteurs de langage	N° de descripteurs inclus
1. Comprendre et lire	4
2. Ecrire	4
3. Comprendre et écouter	4
4. Parler	4

## 2.2 Cadre de certification VALCHILD.

Le **cadre de certification** VALCHILD fournit au candidat un **rapport d'évaluation de ses compétences**, tout en identifiant ses points forts et ses points faibles.

En effet, ce rapport couvrira au moins les points suivants :

1. Les **résultats détaillés de l'évaluation des compétences validées par le jury de certification**, à la suite de l'analyse du **dossier de VAE (portfolio) et de l'entretien** avec le candidat,
2. **Des préconisations d'apprentissage**, notamment dans l'hypothèse d'une validation partielle ou de non-validation.
3. **Une certification** dans l'hypothèse d'une **validation totale** (voir l'outil 5, inclus dans le livrable 2 « Boîte à outils d'évaluation et de validation VALCHILD »).

Un modèle pour ce rapport est présenté dans la page suivante, à adapter par le certificateur national ou régional compétent<sup>26</sup>. Le **modèle de certification**, tel que développé dans le livrable 2 « Boîte à outils d'évaluation et de validation VALCHILD », est aussi inclus en tant que rappel.

<sup>26</sup> Dans certains états membres de l'UE il existe un cadre national de certification, mais dans d'autres, comme l'Italie, ce cadre est régional, car ce sont les régions qui ont la compétence pour établir des certifications professionnelles (en effet, les cadres régionaux italiens « alimentent » le cadre national, créé officiellement en 2018) <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/italy-national-qualifications-framework-finalised>.



## CADRE DE CERTIFICATION POUR ASSISTANT MATERNEL / GARDE D'ENFANT

### RAPPORT D'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES - \_\_\_\_\_ (nom du candidat)

#### RESULTATS DE L'ÉVALUATION

Domaines de compétence	N° de compétences validées
1. Cadre légal (en fonction de chaque pays, les prérequis et les conditions sont différents pour l'exercice du métier d'assistant maternel et garde d'enfants).	X de 3
2. Développement et apprentissage de l'enfant (étapes de développement de 0 à 6 ans dans toutes ses dimensions et besoins individuels)	X de 5
3. Santé et sécurité (assurer un environnement sain : santé, nutrition, hygiène, repos et confort)	X de 4
4. Accompagnement de l'enfant dans la vie quotidienne (accompagnement au développement et au bien-être de l'enfant)	X de 6
5. Accompagnement des familles et de leur environnement	X de 8

#### PRECONISATIONS D'APPRENTISSAGE

Domaines de compétence	N° de compétences validées	Préconisations pour les compétences non validées
1. Cadre légal (en fonction de chaque pays, les prérequis et les conditions sont différents pour l'exercice du métier d'assistant maternel et garde d'enfants).	X de 3	A remplir par le jury de certification selon l'offre d'apprentissage (formel, non-formel ou informel) disponible au niveau régional ou national
2. Développement et apprentissage de l'enfant (étapes de développement de 0 à 6 ans dans toutes ses dimensions et besoins individuels)	X de 5	
3. Santé et sécurité (assurer un environnement sain : santé, nutrition, hygiène, repos et confort)	X de 4	
4. Accompagnement de l'enfant dans la vie quotidienne (accompagnement au développement et au bien-être de l'enfant)	X de 6	
5. Accompagnement des familles et de leur environnement	X de 8	

Nom du certificateur \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

Signature \_\_\_\_\_



**CERTIFICATION**  
**ASSISTANT MATERNEL / GARDE D'ENFANT**  
**NIVEAU 3 CEC**

\_\_\_\_\_ (Nom)

**Lieu et date de naissance: .....**

**Lieu et date de certification .....**

**Nom du certificateur**

**Date et lieu : \_\_\_\_\_**

**Signature \_\_\_\_\_**

Cette certification confirme que les compétences incluses dans le référentiel VALCHILD ont été validées

Numéro de certification: .....



Diagramme du guide de recommandations et du cadre de certification VALCHILD :

Tableau 1: Guide de recommandations

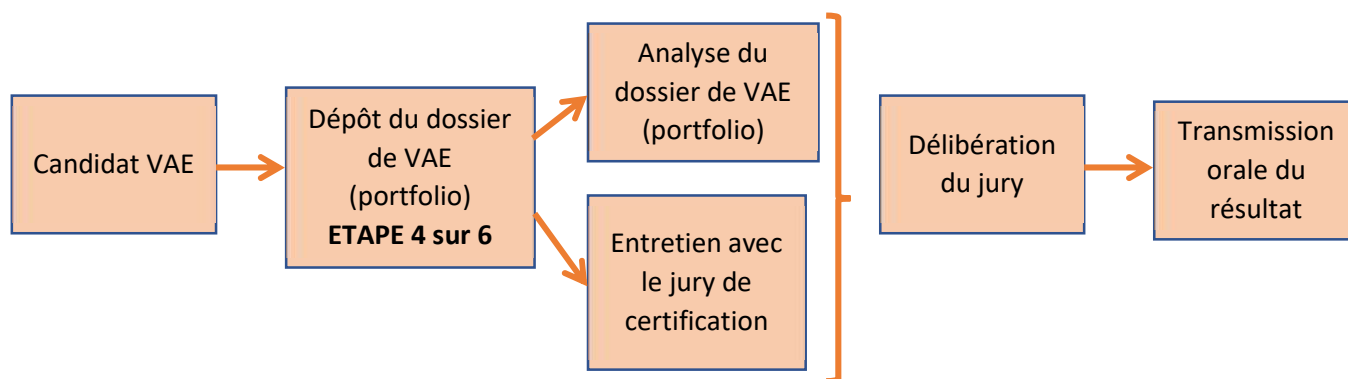
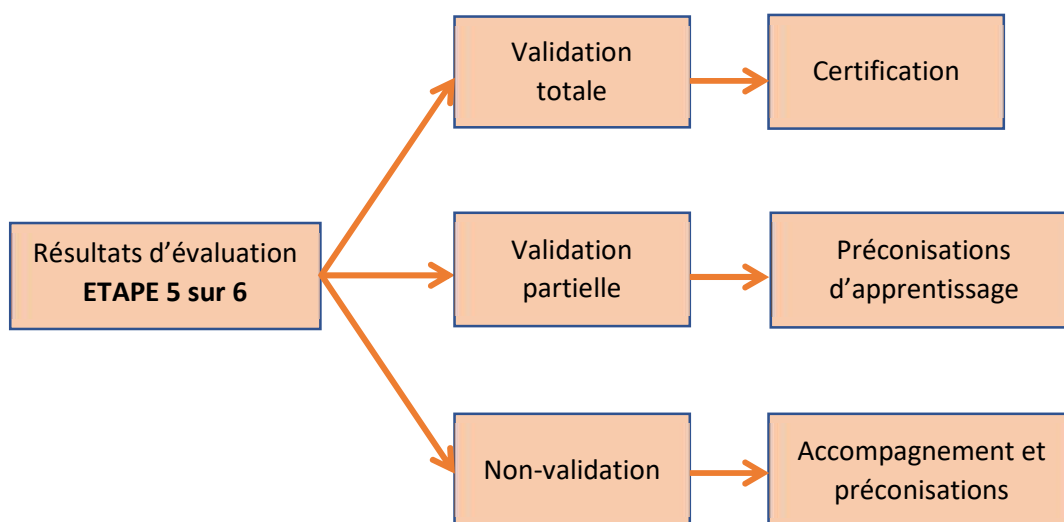


Tableau 2: Cadre de certification



### 3. Cadre de certification VALCHILD

Le projet VALCHILD a développé un **référentiel métier pour assistant maternel et garde d'enfant**. Selon les 6 étapes détaillées dans la section 1.2.3., le cadre de certification se situe dans **l'étape 5 « Post-jury de certification »**.

Toutefois, une **clarification importante** s'impose : même si ce référentiel a été élaboré en accord avec la méthodologie du CEC pour un niveau 3 et l'approche par résultats d'apprentissage, il n'a pas pour autant de reconnaissance formelle. Ceci s'explique par la grande hétérogénéité des référentiels analysés, ainsi qu'aux différences par rapport au contexte social, économique et du marché du travail. En ce sens, les états membres qui ont déjà un référentiel en vigueur (comme les Pays Bas ou la France) peuvent utiliser le référentiel VALCHILD comme outil de comparaison, et les états membres qui n'en ont pas encore un, peuvent l'utiliser comme base de travail. C'est ainsi que **le référentiel VALCHILD ne peut en aucun cas donner lieu à :**

- Une certification totale ou partielle,
- Des dispenses par rapport aux certifications existantes,
- Des crédits ECVET.

La raison de ces limitations est liée à **l'impossibilité actuelle de créer des « certifications européennes »** et au fait que le CEC n'est qu'un outil méthodologique qui sert à comparer les niveaux des certifications dans l'UE. En effet, seuls les états membres, ou leurs régions dans certains cas, ont la compétence pour établir des certifications et élaborer des répertoires.

De façon similaire, **seules les autorités de certification compétentes** peuvent définir et accorder la reconnaissance total ou partielle, ou des dispenses, entre deux ou plusieurs certifications de deux états membres différents. Idéalement, ceci devrait se faire dans le cadre du ECVET, en définissant le nombre de crédits, et notamment via un Protocole d'entente (« Memorandum of Understanding ») afin d'assurer une reconnaissance officielle (voir section 1.5).

En cohérence avec ces constats, VALCHILD propose **un cadre de certification** avec le même objectif que celui du référentiel métier : proposer une base commune permettant une déclinaison des compétences, surtout pertinente pour les états membres qui n'ont pas encore élaboré leurs propres référentiels dans ce secteur.

Pour rappel, la section 2.2. détaille ce référentiel métier, avec un total de 5 domaines et 26 compétences. Le **nombre minimum de compétences pour obtenir la validation de chaque domaine est détaillé dans le livrable 2 « Boîte à outils d'évaluation et de validation VALCHILD »** et résumé dans le tableau suivant.

Domaines de compétences	N° minimum à valider
1. Cadre légal (en fonction de chaque pays, les prérequis et les conditions sont différents pour l'exercice du métier d'assistant maternel et garde d'enfants).	Au moins 2 de 3
2. Développement et apprentissage de l'enfant (étapes de développement de 0 à 6 ans dans toutes ses dimensions et besoins individuels)	Au moins 3 de 5
3. Santé et sécurité (assurer un environnement sain : santé, nutrition, hygiène, repos et confort)	Au moins 3 de 4
4. Accompagnement de l'enfant dans la vie quotidienne (accompagnement au développement et au bien-être de l'enfant)	Au moins 4 de 6
5. Accompagnement des familles et de leur environnement	Au moins 6 de 8

**Pour résumer**, selon le cadre de certification proposé par VALCHILD et sur la base de son référentiel métier, un candidat pourrait, à la suite du dépôt du dossier de VAE (portfolio) et de l'entretien avec le jury de certification :

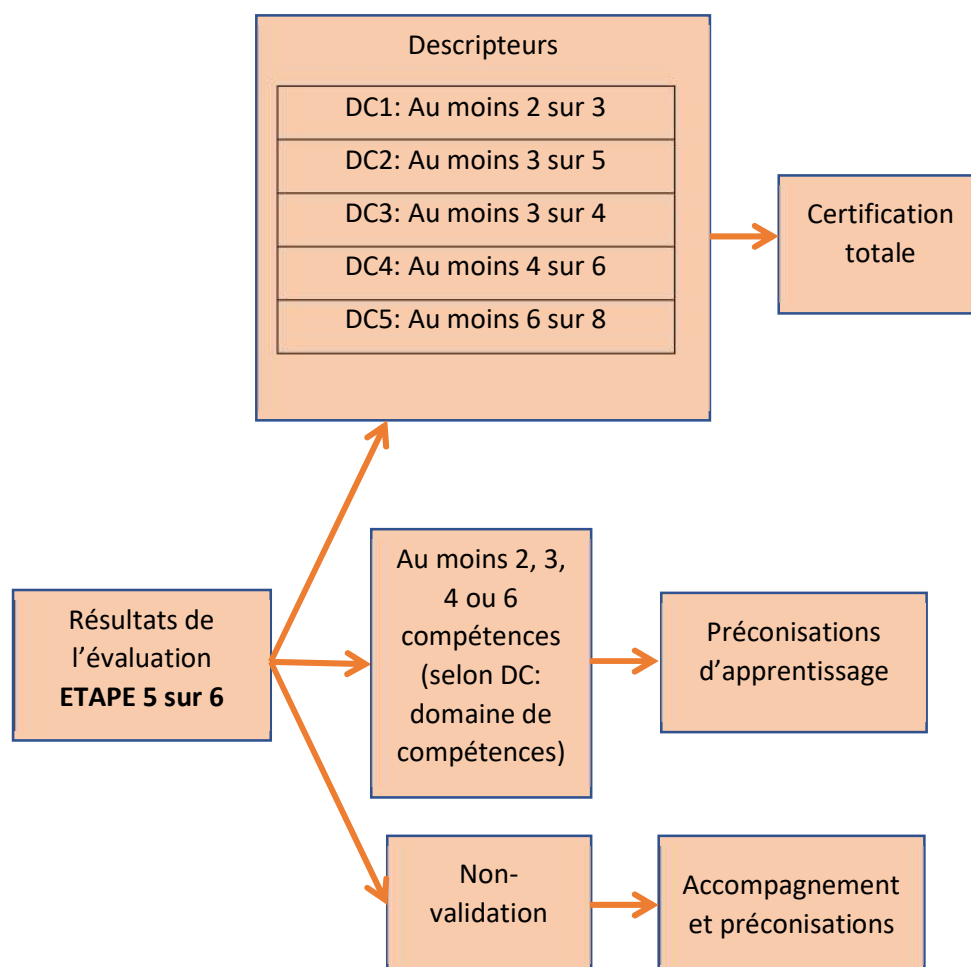
- Obtenir une **certification totale** pour chaque domaine si le nombre minimum de compétences a été validé pour le total des 5 domaines de compétence,
- Obtenir une **certification partielle** si le nombre minimum de compétences a été validé pour un nombre de domaines entre 1 et 4,
- Obtenir **un accompagnement et des préconisations d'apprentissage** si aucun des domaines a pu être validé.

Enfin, le cadre peut varier en fonction de chaque état membre. Par exemple, aux Pays Bas :

1. La VAE n'est disponible qu'auprès des centres préalablement enregistrés par les autorités compétentes, qui font des audits de qualité régulièrement.
2. La certification par la VAE n'est pas le diplôme en soi.
3. La certification permet au candidat de demander auprès de l'autorité de certification la délivrance du diplôme visé (la plupart, des organismes de formation et des universités).
4. Cette approche sépare l'évaluation, la validation et la certification.

#### Diagramme du cadre de certifications VALCHILD:

Tableau 3: Cadre de certifications en détail



## 4. Guide pour les experts VAE

Le Guide pour les experts VAE est le dernier des éléments prévus dans le cadre du présent livrable 3 « Guide de recommandations et de certifications » avec pour objectif de faciliter **la transférabilité et l'utilisation** des outils VALCHILD.

**L'objectif de ce guide est d'accompagner et de fournir des préconisations et des exemples précis aux experts** impliqués dans la mise en œuvre des outils VALCHILD, notamment concernant :

1. Les principes clé pour l'évaluation et la validation,
2. Le référentiel métier VALCHILD,
3. L'utilisation des supports et des outils d'évaluation VALCHILD,
4. Des indications pour développer des supports complémentaires, des études de cas, des exercices pratiques, etc.

### 4.1 Principes clé pour l'évaluation et la validation.

Compte tenu du nombre important d'acteurs impliqués, quelques clarifications préalables sont nécessaires pour différencier de façon nette leurs rôles respectifs:

- **Conseiller:** il délivre une première information au candidat et l'aide à choisir le diplôme accessible par la VAE proche de son expérience, afin d'assurer la viabilité du processus dans son ensemble.
- **Accompagnateur VAE:** il soutient le candidat tout au long du processus VAE, à partir de la confirmation de la recevabilité jusqu'à la validation et, éventuellement, la certification.
- **Expert dans la langue nationale :** formateur de la langue nationale, il identifie le niveau langagier du candidat afin de sécuriser son entrée dans le dispositif VAE. Il peut intervenir pour renforcer les acquis langagiers au cours de la VAE si le financement le permet.
- **Evaluateur:** il évalue les compétences du candidat sur la base d'un référentiel préétabli.
- **Valideur:** il valide les compétences du candidat en tant que membre du jury désigné par l'autorité de certification.
- **Autorité de certification:** il s'agit de l'autorité qui délivre les certifications, au niveau régional ou national, en fonction du système de chaque état membre.

Sur la base de ces définitions, le **Guide pour les experts VAE** s'adresse notamment à :

- **Conseiller:** dans le cadre de la procédure en 6 étapes proposée par VALCHILD, il soutient le candidat pendant les étapes 1 « Orientation » et 2 « Recevabilité » concernant le choix du diplôme accessible par la VAE.
- **Expert dans la langue nationale :** il soutient le candidat afin d'assurer que son niveau de langue est suffisant (au moins B1 pour VALCHILD), notamment dans le cadre des étapes 1 « Orientation » et 2 « Recevabilité » ; il est souvent formateur certifié de la langue nationale.
- **Accompagnateur:** il soutient le candidat lors de l'étape 3 « Post-recevabilité » (préparation du dossier de VAE (portfolio) et de l'entretien avec le jury de certification »).
- **Evaluateur et valideur:** il s'agit d'un membre de jury de certification prévu lors de l'étape 4 « Evaluation/validation » et l'étape 5 « Post- jury de certification ».



Le guide pour experts VAE a d'autant plus d'intérêt que les experts VAE ne disposent pas de procédures standardisées qui permettent d'obtenir des résultats de façon automatique. En ce sens, ce guide a vocation à **assurer la confidentialité, la transparence et l'éthique**, tout en facilitant une **approche humaine et bienveillante**, aidant le candidat à réduire son stress et obtenir les meilleurs résultats possibles.

Les principes clé suivants, dérivés du principe « **d'individualisation des parcours** » et de la devise « **aucune VAE sans accompagnement** »<sup>27</sup>, demeurent particulièrement indispensables :

- **Objectivité et traitement équitable**: la validation porte sur les compétences et l'expérience de la personne, pas sur la personne, et en aucun cas sur son origine, nationalité, sexe, orientation sexuelle, langue maternelle, âge, état de santé, handicap, religion, idées politiques, etc. Par ailleurs, le temps assigné à chaque candidat doit être égal afin d'assurer l'égalité de chances pour tous les candidats.
- **Confidentialité et respect de la vie privée** : les experts devront assurer la confidentialité de toutes les informations concernant les candidats et leurs processus VAE, notamment les données personnelles, sans limite de temps.
- **Neutralité et éthique**: les experts ne devront pas se retrouver en situation de conflit d'intérêts avec le candidat (par exemple, avoir une relation personnelle ou professionnelle préalable) et devront signer une **charte déontologique** assurant les principes précédents, ainsi que de façon générale le respect, la politesse, l'attention et la considération envers les candidats. Les efforts pour assurer la neutralité et l'objectivité face à des biais culturels seront d'autant plus importants dans les cas des candidats migrants.

Enfin, les **conseillers, les accompagnateurs, les évaluateurs et les validateurs** doivent remplir quelques prérequis en termes de compétences professionnelles afin d'assurer la qualité du processus VAE, tel qu'établi par la Recommandation du Conseil. Une proposition du CEDEFOP (inclue aussi dans le livrable 2 « Boîte à outils d'évaluation et de validation VALCHILD », annexe B1 Profile de l'expert VAE) établit les prérequis suivants :

- **Conseillers et accompagnateurs** (conseillers selon la terminologie Cedefop) :
  - Connaissance solide du processus de validation
  - Connaissance solide du système de formation
  - Capacité de reformuler les expériences d'apprentissages sous la forme de résultats d'apprentissage en lien avec les référentiels existants.
  - Bonne compréhension du marché de travail.
  - Une liste de contacts (experts) pour répondre à des questions techniques spécifiques (contacts parmi les partenaires sociaux et des experts d'autres acteurs).
- **Évaluateurs et validateurs** :
  - Connaissance du processus de validation (validité et fiabilité)
  - Avoir une expérience dans le domaine professionnel concerné
  - Connaissance de différentes méthodes d'évaluation
  - Être capable d'inspirer confiance et de créer un cadre rassurant et bienveillant pour les candidats.
  - Être engagé à fournir une évaluation adaptée sur la base des référentiels et des résultats d'apprentissage
  - Être formé aux processus d'évaluation et de validation et avoir des connaissances solides concernant la démarche qualité.

---

<sup>27</sup> Projet Erasmus+ INNOVAL– [Needs assessment, The State of the Art in innovative assessment approaches for VNFIL](#) (Projet numéro 2016-1-BE02-KA202-017389, Lifelong Learning Platform, Juillet 2017).



#### 4.2 Référentiel métier VALCHILD.

Pour **les conseillers et les accompagnateurs**, le référentiel métier VALCHILD est un outil clé. En effet, ils doivent faire le lien entre le référentiel et l'expérience du candidat, de façon claire et explicite, notamment dans le cadre des étapes 2 « Recevabilité » (auto-évaluation) et 3 « Post-recevabilité » (préparation du dossier de VAE (portfolio) et de l'entretien avec le jury de certification »). Plus concrètement, les accompagnateurs doivent s'assurer que le référentiel métier, qui est abstrait, devienne « concret et tangible » pour les candidats, de façon qu'ils se l'approprient pour identifier et mettre en valeur leurs compétences et augmenter leur confiance en soi<sup>28</sup>. Ceci est d'autant plus important pour les candidats visant l'obtention d'un diplôme pour la première fois, ce qui est le cas pour la plupart des certifications de niveau 3 CEC (comme celui défini par VALCHILD).

Tel qu'indiqué à plusieurs reprises, **le référentiel métier est l'outil principal pour les évaluateurs et les validateurs**. En effet, le référentiel proposé définit non seulement des descripteurs, mais aussi le nombre minimum requis pour valider chaque domaine de compétence. Voici le tableau récapitulatif pour rappel :

Domaines de compétence	N° de compétences à valider
1. Cadre légal (en fonction de chaque pays, les prérequis et les conditions sont différents pour l'exercice du métier d'assistant maternel et garde d'enfants).	Au moins 2 sur 3
2. Développement et apprentissage de l'enfant (étapes de développement de 0 à 6 ans dans toutes ses dimensions et besoins individuels)	Au moins 3 sur 5
3. Santé et sécurité (assurer un environnement sain : santé, nutrition, hygiène, repos et confort)	Au moins 3 sur 4
4. Accompagnement de l'enfant dans la vie quotidienne (accompagnement au développement et au bien-être de l'enfant)	Au moins 4 sur 6
5. Accompagnement des familles et de leur environnement	Au moins 6 sur 8

#### 4.3 Utilisation des supports et des outils de validation VALCHILD.

Comme indiqué dans le livrable 2 « Boîte à outils d'évaluation et de validation VALCHILD », le projet a développé **un total de 6 outils**, dont **4 sont particulièrement pertinents** pour la VAE :

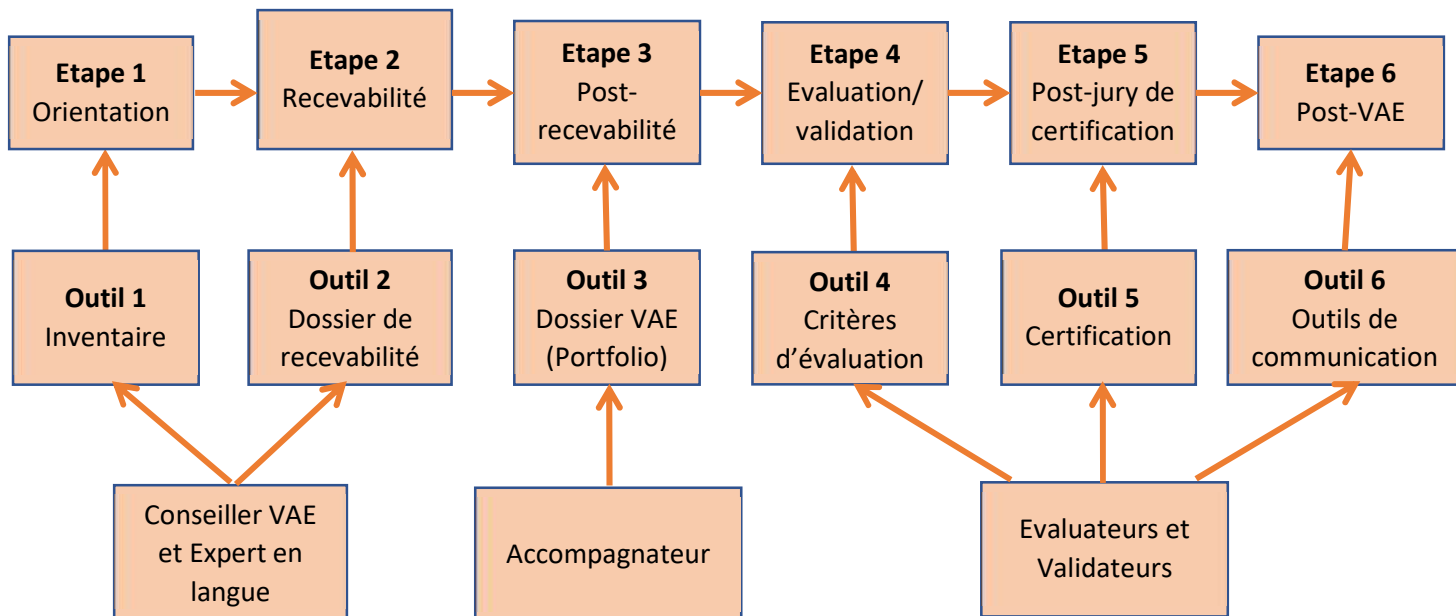
- Outil 1: Inventaire (Etape 1 "Orientation"),
- Outil 2: Dossier de recevabilité (Etape 2 "Recevabilité"),
- Outil 3: Dossier de VAE (portfolio) (Etape 3 "Post-recevabilité").
- Outil 4: Critères d'évaluation du dossier de VAE (portfolio) (Etape 4 "Evaluation/validation").

L'utilisation adéquate de ces outils, alliée à un traitement équitable de candidat (sans biais, assurant une durée d'évaluation égale, etc.), sont essentielles pour assurer la qualité et la fiabilité du processus VAE dans son ensemble. Des informations exhaustives sont formulées ensuite pour chaque outil, de façon à fournir des consignes précises pour les évaluateurs et les validateurs.

Un **diagramme des 6 étapes de validation**, ainsi que des **6 outils et des 4 types d'experts** est détaillé dans la page suivante.

<sup>28</sup> "Il a été prouvé que la VAE a une influence positive sur la connaissance de soi et l'estime de soi » (« Validation has been found to influence positively individuals' self-awareness and self-esteem »), "European guidelines for validating non-formal and informal learning", Cedefop, 2015, disponible sur le site [Cedefop](http://www.cedefop.europa.eu).

Tableau 4: Etapes de validation, outils et experts



#### 4.3.1 Outil 1: Inventaire.

**Etape:** 1 “Orientation”.

**Description:** inventaire pour faciliter l’auto-évaluation de l’expérience du candidat. Un total de 9 activités sont listées de façon à faciliter le remplissage et la justification (pour plus de détails, voir le livrable 2 « Boîte à outils d’évaluation et de validation VALCHILD »).

Inventaire VALCHILD	Expérience	Justificatifs
Baby-sitter – s’occuper de frères ou sœurs ou des enfants de la famille		
De façon bénévole ou salariée		
Crèche		
Hôpital d’enfants		
Entités de protection de l’enfance		
Garde d’enfant informelle		
Grand-parent		
Parent au foyer		
Colonies de vacances		
Organisation d’activités ludiques pour enfants dans des différents contextes		

**Objectif:** confirmer de façon documentée l'expérience du candidat pour initier la recevabilité.

**Rôle du conseiller:** faciliter le positionnement du candidat sur la certification correspondant à son expérience.

**Rôle de l'expert dans la langue nationale:** identifier et confirmer le niveau langagier du candidat.

**Rôle de l'accompagnateur:** non concerné par cette étape, intervient à l'étape 3 « Post-recevabilité ».

**Rôle de l'évaluateur et du valideur:** non concernés par cette étape, interviennent aux étapes 4 « Evaluation/validation » et 5 « Post-jury de certification ».

#### 4.3.2 Outil 2: Dossier de recevabilité.

**Etape:** 2 "Recevabilité".

**Description:** auto-évaluation sur la base du dossier de recevabilité, avec les sections suivantes :

- Description et indications pour le remplissage du dossier de recevabilité,
- Présentation synthétique du parcours du candidat,
- Motivations pour commencer un processus VAE,
- CV avec l'expérience professionnelle, les diplômes, la formation et les autres informations pertinentes,
- Auto-évaluation des compétences professionnelles du diplôme visé
- Auto-évaluation du niveau de langue, incluant une production écrite, ainsi qu'une auto-évaluation sur le niveau de lecture, écriture et à l'oral sur la base de 12 descripteurs,
- Projet professionnel à l'issue de la VAE,
- Déclaration sur l'honneur (concernant les informations contenues dans le dossier de recevabilité),
- Pièces jointes justificatives.

**Objectif:** faciliter l'auto-évaluation et l'analyse quantitative de l'expérience du candidat, sa motivation, ses besoins et ses attentes. La commission de recevabilité analyse le dossier et donne son accord pour le passage à l'étape 3 « Post-recevabilité ».

**Rôle du conseiller:** accompagne le candidat dans la constitution du dossier de recevabilité.

**Rôle de l'expert dans la langue nationale:** identifier et confirmer le niveau langagier du candidat.

**Rôle de l'accompagnateur:** non concerné par cette étape, intervient à l'étape 3 « Post-recevabilité ».

**Rôle de l'évaluateur et du valideur:** non concernés par cette étape, interviennent aux étapes 4 « Evaluation/validation » et 5 « Post-jury de certification ».

Un **modèle de dossier de recevabilité** a été développé dans le cadre du livrable 2 « Boîte à outils d'évaluation et de validation VALCHILD » avec un total de 23 pages (pour rappel, couverture du dossier de recevabilité reproduite à la page suivante).



## Dossier de recevabilité

### Validation des acquis de l'expérience Assistant maternel / Garde d'enfant

**Nom :** .....

**Prénom :** .....

**Date et lieu de naissance :** .....

**Nationalité :** .....

#### 4.3.3 Outil 3: Dossier de VAE (portfolio).

**Etape:** 3 “Post-recevabilité”.

**Description:** un dossier de VAE (portfolio) complet doit comprendre:

- Les données personnelles du candidat (nom complet, adresse et date de naissance),
- Une description détaillée du parcours du candidat (incluant formation et diplômes), et de son expérience professionnelle et/ou bénévole, ou d’autres activités pertinentes,
- Le référentiel métier,
- Des preuves justificatives des informations fournies,
- Un plan personnalisé de développement professionnel.

**Objectif:** faciliter l’émergence, l’expression et l’explicitation des compétences du candidat.

**Rôle du conseiller:** non concerné par cette étape, intervient aux étapes 1 « Orientation » et 2 « Recevabilité ».

**Rôle de l’expert dans la langue nationale:** non concerné par cette étape, intervient aux étapes 1 « Orientation » et 2 « Recevabilité ».

**Rôle de l’accompagnateur:** faciliter l’explicitation des compétences du candidat de façon orale et écrite. Toutefois, un devoir de neutralité s’impose et l’accompagnateur ne doit en aucun cas remplir le dossier de VAE (portfolio) à la place du candidat.

**Rôle de l’évaluateur et du valideur:** non concernés par cette étape, interviennent aux étapes 4 « Evaluation/validation » et 5 « Post-jury de certification ».

#### 4.3.4 Outil 4: Critères d’évaluation du dossier de VAE (portfolio).

**Etape:** 4 “Evaluation/validation”.

**Description:** ensemble de 13 critères de validation des 5 domaines de compétence du référentiel métier, listés dans le livrable 2 « Boîte à outils d’évaluation et de validation VALCHILD ».

**Objectif:** faciliter l’évaluation et la validation des acquis de l’expérience du candidat par les experts impliqués.

**Rôle du conseiller:** non concerné par cette étape, intervient aux étapes 1 « Orientation » et 2 « Recevabilité ».

**Rôle de l’expert dans la langue nationale:** non concerné par cette étape, intervient aux étapes 1 « Orientation » et 2 « Recevabilité ».

**Rôle de l’accompagnateur:** non concerné par cette étape, intervient à l’étape 3 « Post-recevabilité ».

**Rôle de l’évaluateur et du valideur:** évaluer et valider de façon consensuelle, sur la base des critères établis, les compétences du candidat explicitées dans le dossier de VAE (portfolio) et lors de l’entretien avec le jury de certification.

#### 4.4 Quelques indications pour développer des supports d'évaluation complémentaires.

Tel qu'il est détaillé dans le **livrable 2** « Boîte à outils d'évaluation et de validation VALCHILD », Annexe B2 « Critères d'évaluation des acquis de l'expérience », l'étape 3 « Post-recevabilité » peut couvrir différents outils de la classification proposée par le Cedefop<sup>29</sup>.

Cette classification distingue les outils pour « extraire des preuves » des outils pour « présenter des preuves ». En ce sens, le Cedefop admet que, même si **cette distinction n'est pas évidente** (par exemple, le dossier VAE (portfolio) peut être considéré à la fois comme un outil pour présenter et pour extraire des preuves), elle souligne la **différence entre les outils qui servent à rendre visibles les compétences des candidats et les outils qui servent à présenter les preuves associées à ces compétences**.

En ce sens, les **4 outils** proposés par VALCHILD, et détaillés dans les sections précédentes, sont complétés par **l'entretien avec le jury de certification**, qui couvre notamment les outils de dialogue et de simulation.

Plus concrètement, VALCHILD fait les propositions suivantes concernant les outils proposés par le Cedefop :

Cedefop	VALCHILD
<b>OUTILS POUR EXTRAIRE DES PREUVES</b>	
Tests et examens	Non inclus
Dialogue ou méthode conversationnelle	Entretien avec le jury de certification
Méthode déclarative	Outil 2: Dossier de recevabilité
Observations	Non incluses
Simulations	Entretien avec le jury de certification (mise en situation)
Preuves liées à la pratique professionnelle ou extra-professionnelle	Outil 2: Dossier de recevabilité
<b>OUTILS POUR PRESENTER DES PREUVES</b>	
CV et déclarations individuelles de compétences	Outil 2: Dossier de recevabilité
Attestations d'activités	Outil 2: Dossier de recevabilité
Portfolio (dossier de VAE)	Outil 3: Dossier de VAE (Portfolio)

<sup>29</sup> "European guidelines for validating non-formal and informal learning", Cedefop, 2015, disponible sur le site [Cedefop](http://www.cedefop.europa.eu).

#### 4.4.1 Outils VALCHILD pour extraire des preuves.

Tel qu'il est détaillé dans le tableau précédent, VALCHILD propose 2 outils principaux, le **dossier de recevabilité** (qui englobe des méthodes déclaratives et des preuves liées à la pratique professionnelle ou extra-professionnelle) et **l'entretien avec le jury de certification** (qui englobe le dialogue ou méthode conversationnelle et éventuellement des simulations).

- **Outil 2: Dossier de recevabilité**

Exemple de **méthode déclarative** (page 6 de 23 de l'Outil 2: Dossier de recevabilité).

##### 1- Parcours professionnel et personnel (à compléter)

**Résumez ici votre parcours (professionnel et personnel). Vous pouvez vous inspirer des outils suivants (maximum 2 pages)**

- Lifeline <https://wlguidance.wixsite.com/toolbox/blank-m6c36>
- The tree of professional growth <https://wlguidance.wixsite.com/toolbox/blank-s46ch>
- Functional Sketch - <https://wlguidance.wixsite.com/toolbox/blank-oqpsf>
- Work values inventory - <https://wlguidance.wixsite.com/toolbox/work-values-exercise>

Exemple:

*Je suis issue d'une famille de coiffeurs. Ma mère et ma grand-mère avaient un salon dans notre village. Après l'école, je venais aider. A la maison, petite, j'aimais bien coiffer mes sœurs et cousines. A mes 18 ans, je suis parti faire mes études à Paris et c'est là que j'ai fondé ma famille. Mais je gardais toujours l'espoir de reprendre un jour le salon familial...*

Exemple:

*Après mon CAP coiffure, j'ai travaillé 5 ans dans un salon mais j'ai dû faire une reconversion suite à des allergies aux produits. Comme j'avais un bon contact avec la clientèle, deux mamans m'ont proposé de garder leurs enfants. Au début, je travaillais quelques heures et l'année suivante, j'ai eu ma première garde partagée...*

Exemple de **preuves liées à la pratique professionnelle ou extra-professionnelle** (page 10 de 23 de l'Outil 2 : Dossier de recevabilité)

##### C. Autres activités

Bénévolat, volontariat et autres expériences similaires en lien avec le diplôme visé.

Nature de l'activité	Organisation	Durée	Année
<i>Support administratif</i>	<i>Football club Créteil</i>	<i>4 ans</i>	<i>2001- 2004</i>
<i>Représentante des parents d'élèves</i>	<i>Ecole primaire de Créteil</i>	<i>5 ans</i>	<i>2005-2010</i>

- **Entretien avec le jury de certification**

Exemple de **dialogue**:

1. Accueil du candidat précisant le cadre de l'entretien (objectifs et déroulement, jusqu'à l'annonce du résultat).
2. Présentation des membres du jury et du candidat (parcours, expérience et dossier).
3. Questions des membres du jury avec rappel au candidat de son droit de demander des reformulations si besoin.
4. Communication au candidat du résultat après délibération entre les membres du jury.

Exemple de **simulation / mise en situation**:

**Comment avez-vous préparé un entretien avec un possible employeur ? (Liste de questions, conditions de travail, etc.).**

*« Suite à une petite annonce que j'avais laissée dans un commerce de mon quartier, en janvier 2017, Madame Jean m'a contacté par téléphone pour savoir si j'étais toujours à la recherche d'un emploi. J'ai répondu oui et nous avons pris rendez-vous le lendemain chez elle pour faire connaissance et voir si je pouvais garder ses deux enfants âgées de 11 mois... ».*

Sur la base de cet exemple du dossier de VAE du candidat, le jury lui demande de reproduire la situation évoquée.

#### 4.4.2 Outils VALCHILD pour présenter des éléments de preuves.

Tel qu'il est détaillé dans le tableau de la section 4.4, VALCHILD propose deux outils principalement, le **dossier de recevabilité** (qui englobe le CV et des attestations de tiers) et le **dossier de VAE** (portfolio).

- **Outil 2: Dossier de recevabilité**

Exemple de **cv** (page 8 de 23 de l'Outil 2: Dossier de recevabilité).

Expérience en lien avec le diplôme visé						
Statut au regard de l'emploi	Poste occupé	Nom et adresse de l'employeur	Date de début et de fin	Type de contrat	Durée totale	Activités en lien avec la certification
Salarié	Baby-sitter au Royaume Uni	Mme Martin	09/2003 – 06/2004	Temps plein	10 mois	Accueil d'enfants: bain, repas, jeux
Salarié	Coiffeuse à Paris	Elégance Coiffure	09/2004 – 07/2008	Temps plein	4 années	Communication avec les clients
Salarié	Assistant maternel	M. Duchamp	08/2008 – 09/2019	Temps plein	11 années	Accueil d'enfants: bain, repas, jeux (périscolaire)



Exemple d'**attestation d'activités** (page 10 de 23 de l'Outil 2: Dossier de recevabilité).

<b>C. Autres activités</b>			
Volontariat, associations et autres expériences similaires en lien avec le diplôme visé.			
Nature de l'activité	Organisation	Durée	Année
Support administratif	Football club Créteil	4 ans	2001- 2004
Représentante des parents d'élèves	Ecole primaire de Créteil	5 ans	2005-2010

- **Dossier de VAE (portfolio).**

*“Les portfolios sont l'une des méthodes les plus complexes et le plus fréquemment utilisées pour documenter l'expérience dans le cadre de processus VAE. Les portfolios visent à éviter le risque de subjectivité en introduisant un ensemble d'outils pour extraire des preuves concernant les compétences du candidat, complétées par des attestations (d'activités) de tiers. Ces éléments vont fournir une bonne visibilité de l'expérience et des apprentissages du candidat. Il semble que les portfolios ont une importance croissante, qu'ils sont bien adaptés aux processus VAE et qu'ils facilitent l'auto-évaluation et une production de qualité de la part des candidats ».*

**“European guidelines for validating non-formal and informal learning”**, Cedefop, 2015.

Tel qu'il est détaillé dans le livrable 2 « Boîte à outils d'évaluation et de validation VALCHILD », un dossier de VAE (portfolio) complet doit comprendre les éléments suivants :

- Les données personnelles du candidat, telles que le nom complet, l'adresse et la date de naissance,
- Une description détaillée du parcours du candidat (incluant formation et diplômes), et de son expérience professionnelle et/ou bénévole, ou d'autres activités pertinentes.
- Le référentiel métier,
- Des preuves justificatives des informations fournies,
- Un plan personnalisé de développement professionnel.

En guise de recommandation générale, et tel que proposé par le projet Erasmus+ LeverUP<sup>30</sup>, pour initier son travail d'exploration et d'analyse de son expérience, le candidat peut commencer par faire **le lien entre son expérience et le référentiel métier**, grâce à des situations spécifiques et concrètes. Afin de mieux illustrer ceci, un **modèle de dossier de VAE (portfolio)** est proposé dans les pages suivantes.

<sup>30</sup> Projet LeverUP, “The evidence, A guideline to identify, develop and evaluate the evidences”, 2019, disponible sur le [site web du project](#).



---

## Dossier de VAE (Portfolio)

ASSISTANT MATERNEL / GARDE D'ENFANT

Nom de famille:

Prénom:

## INTRODUCTION

Présentation du document, des objectifs et des contenus.

Dans chaque section, des indications et des exemples sont présentés, afin de faciliter le remplissage.

Une phrase d'encouragement est incluse à la fin de la présentation.

## Présentation de mon parcours

Synthèse des étapes clé du parcours personnel et professionnel du candidat (un minimum de 1.900 heures d'activités déclarées est requis).

### Résumé de mon parcours personnel

Exemple:

*Je suis issue d'une famille de coiffeurs. Ma mère et ma grand-mère avaient un salon dans notre village. Après l'école, je venais aider. A la maison, petite, j'aimais bien coiffer mes sœurs et cousines. A mes 18 ans, je suis parti faire mes études à Paris et c'est là que j'ai fondé ma famille. Mais je gardais toujours l'espoir de reprendre un jour le salon familial...*

### Résumé de mon parcours professionnel

Exemple:

*Après mon CAP coiffure, j'ai travaillé 5 ans dans un salon mais j'ai dû faire une reconversion suite à des allergies aux produits. Comme j'avais un bon contact avec la clientèle, deux mamans m'ont proposé de garder leurs enfants. Au début, je travaillais quelques heures et l'année suivante, j'ai eu ma première garde partagée...*

### Mon projet professionnel après la VAE

Exemple :

*Après la VAE, je compte continuer à me former pour avoir l'agrément d'assistante maternel. J'ai la chance d'avoir une grande maison et comme mes enfants sont grands, je peux maintenant disposer de l'espace pour travailler chez moi...*

## Mon CV

Consignes pour préparer un CV complet et à jour.

### Emplois occupés

Exemple :

- Fille au pair, en Grande Bretagne, en 2003
- Coiffeuse, à Paris, de 2004 à 2010
- Baby-sitter (2 enfants), en 2011
- Garde d'enfants, depuis 2012

### Formations et diplômes

Exemple :

- CAP coiffure, à Paris, en 2005
- Module de formation « SST » en 2016
- Module de formation « Alimentation de l'enfant de moins de 3 ans », en 2017

### Stages professionnels

Exemple :

- Stage pratique du CAP Coiffure (3 semaines), au salon COIF-FEE, juin 2005
- Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), proposé par Pôle emploi ; deux semaines au sein de la crèche du 4<sup>e</sup> arrondissement de Paris, en janvier 2011

### Activités bénévoles

Exemple :

- Bénévole au sein du club de football de Créteil (depuis 2005)
- Représentante des parents d'élèves à l'école primaire de mes enfants (2005-2009)

## Pour la description des tâches et des activités :

- 1) Pour illustrer votre expérience sur chaque domaine de compétences, en vous basant sur une ou plusieurs situations vécues, expliquez ce que vous avez mis en place et comment vous avez procédé, à l'aide des questions qui vous seront proposées bloc par bloc.
- 2) Décrivez les situations en n'oubliant pas de préciser :



### Le contexte de l'activité

(Lieu, date, personne accompagnée, âge, habitudes, pathologie...)



### L'objectif de l'activité



### Le matériel et produits utilisés



### La préparation, l'organisation, la réalisation du travail



### Les règles d'hygiène, de sécurité, de qualité



### Les relations, la communication



### Les difficultés rencontrées



### Les améliorations apportées

## Domaine 1

## Gestion de son activité multi-employeur

- 1-1 **Pour travailler en tant qu'Assistant maternel / Garde d'enfants, comment avez-vous organisé votre recherche d'emploi dans le secteur du particulier employeur ?** (Enquête de terrain, création d'un CV, inscription sur un site spécialisé, demande d'agrément...)
- 1-2 **Comment avez-vous préparé et mené l'entretien avec un particulier employeur ?** (Préparation d'une liste de questions, négociation de vos conditions de travail...)
- 1-3 **Qu'est-ce que vous avez mis en place pour gérer/développer votre activité professionnelle auprès d'un ou plusieurs employeurs ?** (Création et utilisation de documents de suivi, négociation d'une augmentation de salaire, demande de départ en formation, demande de congés)

Entre 1 et 3 situations, sur 6 pages maximum

Décrivez les situations en n'oubliant pas de préciser :



Le contexte  
de l'activité



L'objectif de  
l'activité



Le matériel et  
produits utilisés



La préparation,  
l'organisation, la  
réalisation du  
travail



Les règles d'hygiène,  
de sécurité, de  
qualité



Les relations, la  
communication



Les difficultés  
rencontrées



Les améliorations  
apportées

## Exemple de situation rédigée

Pour rappel :



### « Premier rendez-vous avec Mme Jean » (DOMAINE 1)

*« Suite à une petite annonce que j'avais laissée dans un commerce de mon quartier, en janvier 2017, Madame Jean m'a contacté par téléphone pour savoir si j'étais toujours à la recherche d'un emploi. J'ai répondu oui et nous avons pris rendez-vous le lendemain chez elle pour faire connaissance et voir si je pouvais garder ses deux enfants âgées de 11 mois.*

*Lors de l'entretien avec Mme Jean, après les présentations, elle m'a exposé ses besoins et demandé si j'avais déjà gardé des enfants de moins de 1 an, en particulier des jumeaux. A mon tour, j'ai posé des questions sur les conditions de travail (lieu, tâches, horaires, salaire, moyen de paiement). A la fin, nous nous sommes entendues pour signer un contrat de travail, sur une base de 40h par semaine, à raison de 8h par jour, mais le tarif restait à négocier... ».*



## D'autres informations pertinentes

---

Motivations, expérience et résultats sur l'accompagnement VAE, etc.

## Attestation sur l'honneur

Je soussigné(e).....

Déclare sur l'honneur que toutes les informations réunies dans ce dossier sont exactes et que la présente candidature à la validation des acquis en vue de l'obtention du titre à visée professionnelle constitue l'unique demande pour ce diplôme, pour la même année civile.

Je m'engage également à ne pas présenter plus de trois candidatures à la validation des acquis de l'expérience pour des diplômes, certificats ou titres différents durant la présente année civile (article R335-7 du Code de l'éducation).

Date

Signature

## **Bibliographie**

Cedefop, Skills Panorama, 2020. Importance of transversal skills. Consulté le 11 Juin 2020 sur <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/indicators/importance-transversal-skills>.

Cedefop, European guidelines for validating non-formal and informal learning, 2015.

Cedefop, Terminology of European education and training policy, Second edition, A selection of 130 key terms, 2014.

Cedefop, European guidelines for validating non-formal and informal learning, 2009.

Council of the European Union, Council conclusions on the implementation of the Council Recommendation on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults (2019/C 189/04), Brussels, June 2019.

Council of the European Union, Council recommendation of 22 May 2017 on the European Qualifications Framework for lifelong learning and repealing the recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning (2017/C 189/03).

Council of the European Union, Council Recommendation of 19 December 2016 on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults (2016/C 484/01), December 2016.

Council of the European Union, Council Recommendation of 20th December 2012 on the validation of non-formal and informal learning (2012/C 398/01).

Council of the European Union, Council Resolution on a renewed European agenda for adult learning (2011/C 372/01), Brussels, December 2011.

EQAVET (European Quality Assurance in Vocational Education and Training) Glossary. Retrieved 11th June 2020, from <https://www.eqavet.eu/eu-quality-assurance/glossary/soft-skills>.

ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) (08/05/2020). Retrieved 11th June 2020, from [https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/Transversal knowledge 44 skills and competences](https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/Transversal%20knowledge%2044%20skills%20and%20competences).

European Commission, Council of the European Union, 2015 Joint Report on the implementation of the strategic framework for European cooperation in education and training (ET 2020): New priorities for European cooperation in education and training (2015/C 417/04), Brussels, December 2015.

European Commission, Commission staff working document, Assessment of Key Competences in initial education and training: Policy Guidance accompanying the document Communication from the Commission “Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes” (SWD(2012) 371 final).

European Commission, Education and Training 2020 Work programme, Thematic Working Group “Assessment of Key Competences”, Literature review, Glossary and examples, November 2012.

European Commission, EQF expert group on validation (20/01/2020), Register of Commission Expert Groups, European Qualifications Framework Advisory Group (E02107). Consulté le 4 Juin 2020 sur <https://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetail&groupID=2107>.

European Parliament and Council, Decision (EU) 2018/646 of the European Parliament and of the Council of 18 April 2018 on a common framework for the provision of better services for skills and qualifications (Europass) and repealing Decision No 2241/2004/EC, Brussels, May 2018.

European Parliament, Council of the European Union, Recommendation of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning (2008/C 111/01), Brussels, May 2008.

European Parliament, Council of the European Union, Proposal for a decision on a single framework for the transparency of qualifications and competences (Europass) COM (2003)796 final, Brussels, December 2003.

International Labour Office, Skills and Employability Branch, Employment Policy Department, "Recognition of Prior Learning (RPL): Learning Package", 2018.

INNOVAL Erasmus+ project – "Needs assessment, The State of the Art in innovative assessment approaches for VNFIL", Lifelong Learning Platform, July 2017. Consulté le 30 juillet 2020 sur <http://inno-val.eu/reports/>.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), "OECD Skills Strategy 2019: Skills to Shape a Better Future", 2019.

LeverUP project, "The evidence, A guideline to identify, develop and evaluate the evidences", 2019. Consulté le 30 juillet 2020 sur [http://www.leverproject.eu/wp-content/uploads/2019/11/LeverUP\\_TheEVIDENCEGuideline\\_en.pdf](http://www.leverproject.eu/wp-content/uploads/2019/11/LeverUP_TheEVIDENCEGuideline_en.pdf).

Ministère du Travail (18/11/2019). Fiche outil : Financer une démarche VAE (particuliers). Retrieved 2th June 2020, from <http://www.vae.gouv.fr/espace-ressources/fiches-outil/financer-une-demarche-vae-particuliers.html>.

UNESCO Institute for Lifelong Learning, "UNESCO guidelines for the Recognition, Validation and Accreditation of the Outcomes of Non-formal and Informal Learning", 2012.

Worklife Guidance Box project, "Worklife guidance Toolbox". Consulté le 30 juillet 2020 sur <https://wlguidance.wixsite.com/toolbox/content-of-the-toolbox->.