



ACQF

African Continental
Qualifications Framework

Module de formation 7 sur l'ACQF : Le suivi et l'évaluation dans le contexte des cadres de qualifications

Module de formation 7

Eleanor Hazell et Zahraa Macdonald

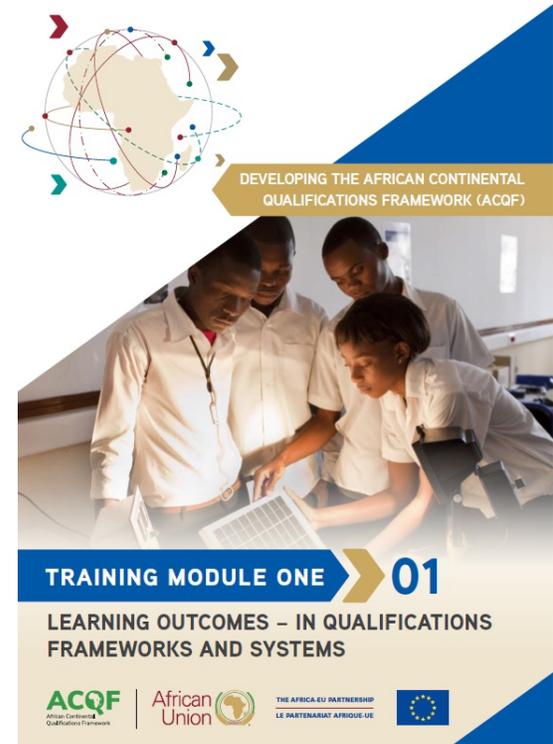
Introduction

Présentation du manuel de formation 7

1. Informations générales.
2. Présentation du manuel de formation.
3. Justification du suivi évaluation (S/E) et concepts clés du S/E
4. Éléments à prendre en compte pour la mise en place d'un système de S/E.
5. Mise en place d'un système de S/E pour un cadre de qualifications.
6. Évaluation des acquis.

Annexes:

- Références pour une lecture plus approfondie
- Exemples de cas de S/E de cadres de qualifications dans différents contextes
- Modèles et outils de S/E.



Module de formation 7 - Principaux résultats d'apprentissage



1. Comprendre des concepts clés du suivi et de l'évaluation.
2. Comprendre le suivi et l'évaluation dans le contexte des cadres de qualifications.
3. Présentation d'un cadre de résultats pour un cadre de qualifications.
4. L'identification des indicateurs en adéquation avec un cadre de résultats pour un cadre de qualifications.
5. La compréhension de la relation entre les indicateurs et les sources de données.
6. L'élaboration d'un plan d'évaluation pour un cadre de qualifications.



Présentation de la session

1. Introduction (5 minutes)
2. Justification du suivi et de l'évaluation des cadres de qualifications et concepts clés (15 minutes)
3. Éléments à prendre en compte dans la mise en place d'un système de S/E (15 minutes)
4. Cadre de résultats et indicateurs : éléments de base clés d'un système de S/E (30 minutes)
5. Évaluation d'un cadre de qualifications (5 minutes)
6. Résumé (5 minutes)

02

**Concepts clés et justification
du suivi et de l'évaluation**

Suivi et évaluation : Définitions

- **Le suivi** est la collecte et l'analyse régulières d'informations pour déterminer si des progrès sont réalisés ou non en vue d'atteindre un résultat escompté (SADC, 2011).

- **L'évaluation** est une appréciation périodique qui vise à répondre à des questions spécifiques sur la pertinence, l'efficience et l'efficacité d'une politique ou d'un programme. L'évaluation permet également de mesurer l'impact - attendu et inattendu - et d'identifier les effets qui peuvent être attribués à une politique ou à un programme. (SADC 2011).

	Suivi	Évaluation
Qui le conduit?	Gestionnaires de programme et personnel de mise en œuvre	Évaluateurs travaillant avec le personnel du programme ainsi que d'autres intervenants clés
But/intérêt	Gestion adaptative	Responsabilité Apprentissage
Calendrier	Continu	Périodique, à des intervalles clés
Portée typique	<ul style="list-style-type: none"> Utilisation du financement et d'autres ressources Mise en œuvre, y compris les activités, les extrants et les résultats à court terme Fidélité Performances par rapport aux objectifs 	<ul style="list-style-type: none"> Réalisation des objectifs Critères d'évaluation (pertinence, qualité, efficacité, efficience, rentabilité, durabilité) Résultats, impact, attribution Conclusions tirées sur le mérite/la valeur
Financement	Intégré dans le budget du programme	Rubrique dédiée
Actions	Indicateurs et cibles	Critères, indicateurs et normes
Données	Implique la collecte de données primaires (données du programme)	Implique généralement la collecte de données primaires, utilise des programmes et d'autres données secondaires, s'appuie généralement sur des sources de données multiples.
Rapports	Descriptif, liés à la performance	Explication, jugement, enseignements tirés

Composantes clés d'un système de S/E.



- Description de l'évaluation (projet/programme/politique)
- Cadre de résultats
- Indicateurs et cibles
- Sources de données, méthodes, instruments
- Collecte des données
- Gestion des données (MIS) et analyse
- Rapports, diffusion et utilisation
- Questions relatives à l'évaluation/l'apprentissage
- Plan d'évaluation

Éléments transversaux

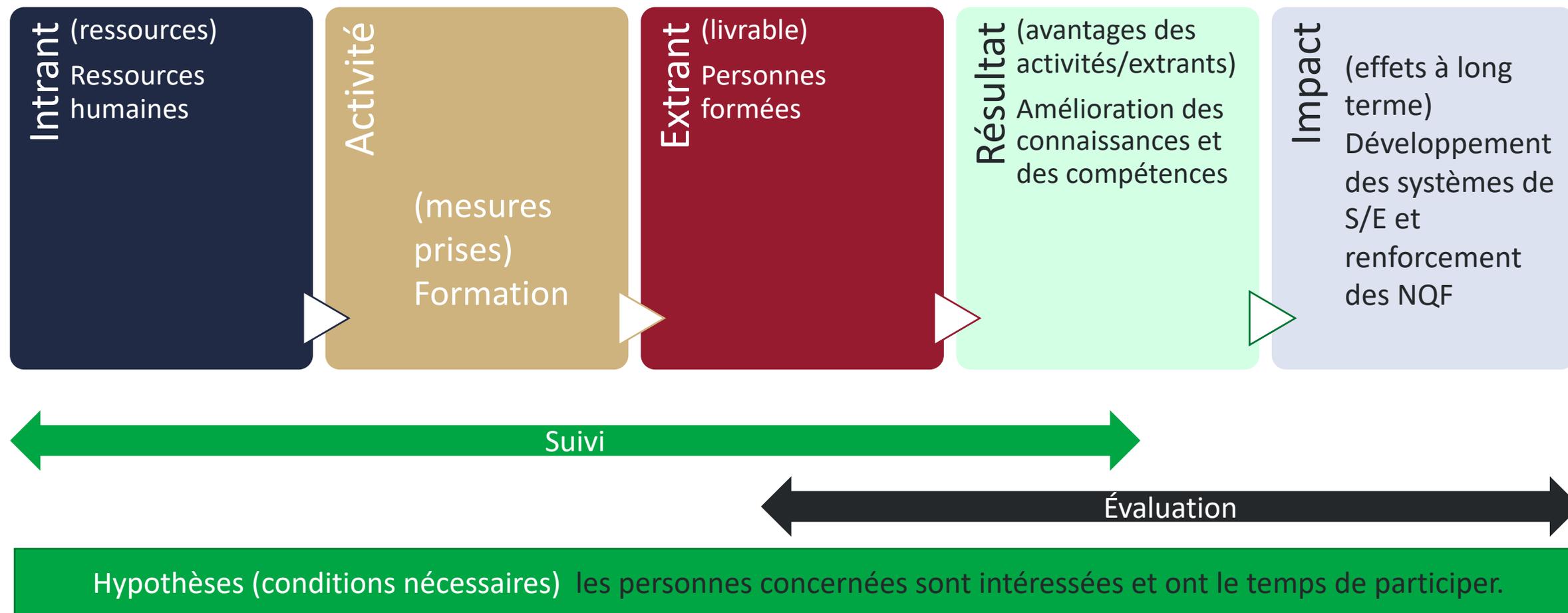
Contexte et culture
Objectif
Capacité de mise en œuvre
Utilisateurs et utilisation du S/E.
Rétroaction

Justification du S/E dans le contexte des cadres de qualifications

- Suivre les progrès et maintenir la mise en œuvre sur la bonne voie.
- Identifier ce qui fonctionne bien/moins bien et déterminer la cause.
- Informer des modifications à la politique, à la mise en œuvre et à la gestion.
- Évaluer les résultats.
- Générer des connaissances et partager des enseignements pertinents ailleurs.

Les cadres de qualifications sont relativement nouveaux et il existe peu de preuves documentées quant à leur efficacité et leur impact.

Chaîne de résultats du S/E.



Différents types de résultats

- **Prise de conscience** : Prise de conscience en matière de NQF.
- **Attitude**: Attitude à l'égard de la RPL et possibilité d'un apprentissage continu et tout au long de la vie.
- **Connaissance**: Connaissance des niveaux de NQF et de leur application aux qualifications.
- **Comportement**: Changement dans la façon dont les différents types de qualifications (GET, EFTP, HET) sont perçus et traités.
- **Compétences**: Le développement de nouvelles qualifications pour combler les lacunes identifiées permet de remédier aux pénuries de compétences.
- **Conditions de développement**: Amélioration de la mobilité et de la participation au marché du travail. Intégration économique.

Les résultats peuvent être à court terme/immédiats (survenant peu après la mise en œuvre), à moyen terme/intermédiaires (survenant 1 à 3 ans après la mise en œuvre) et à long terme (survenant 3 ans ou plus après la mise en œuvre). L'impact peut se produire 3 à 5 ans ou plus après la mise en œuvre et est habituellement le point culminant d'une variété d'interventions et de facteurs et n'est pas seulement attribuable à une intervention.

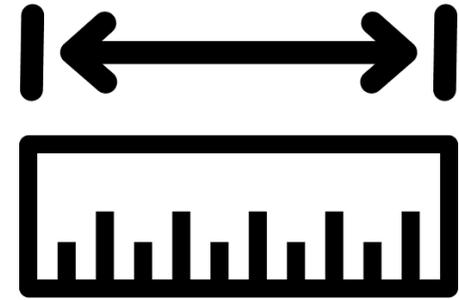
Principales caractéristiques des indicateurs

Les indicateurs de changement qui décrivent comment suivre les résultats escomptés, essentiels pour le suivi et l'évaluation.

- Mesures (approximatives) de quelque chose qui n'est pas (généralement) directement visible, observable ou mesurable.
- Peut être direct (extrant) /et indirect (résultat).
- Peut être quantitatif (nombre, %, fréquence) et qualitatif (niveau de participation et de satisfaction, développement des compétences).
- Peut être appliqué à différents niveaux (intrans, activité, extrant, résultat, impact).
- Peut être appliqué pour différents types d'intervention (projet, programme, politique).



Niveau	Description	Objet
Impact	Effets à long terme produits par une intervention, directement ou indirectement.	Mesure le degré de réalisation des objectifs généraux.
Résultat	Changements ou avantages résultant des activités ou des résultats, changements dans l'apprentissage, les connaissances, l'attitude, les compétences ou la compréhension, le comportement, la pratique, les décisions ou la condition.	Mesure la manière dont les changements prévus se produisent et la manière dont les objectifs sont atteints.
Extrant	Produits, biens et services résultant d'une intervention.	Mesure les livrables.
Activité	Travail effectué.	Mesure ce qui a été réalisé conformément aux plans.
Intrant	Ressources financières, humaines et matérielles utilisées.	Mesure la manière dont les ressources sont utilisées.



Caractéristiques de bons indicateurs

Indicateurs CREAM

Clairs	Précis et sans ambiguïté
Pertinents,	Appropriés à ce qui est mesuré
Économiques	Obtenables à un coût raisonnable
Adéquats	Capables de fournir suffisamment d'informations sur les performances
Contrôlables	Facilement contrôlables et capables d'être validés de manière indépendante.

03

Éléments à prendre en compte
dans la mise en place d'un
système de S/E.

Principaux éléments à prendre en compte lors de la mise en place d'un système de S/E

- Établir **les besoins et la demande** en matière de S/E
- Identifier **les utilisateurs et les utilisations**
- Identifier **l'emplacement** du système de S/E
- **Les ressources** disponibles et nécessaires
- Renforcer **la capacité organisationnelle**
- Élaborer un cadre de résultats et identifier les indicateurs
- Identifier les sources de données
- Élaborer une stratégie de collecte de données
- Définir des objectifs
- Utiliser les informations recueillies dans le cadre du S/E pour éclairer **la prise de décision**





Sondage 1 : Utilisateurs et utilisations du S/E.

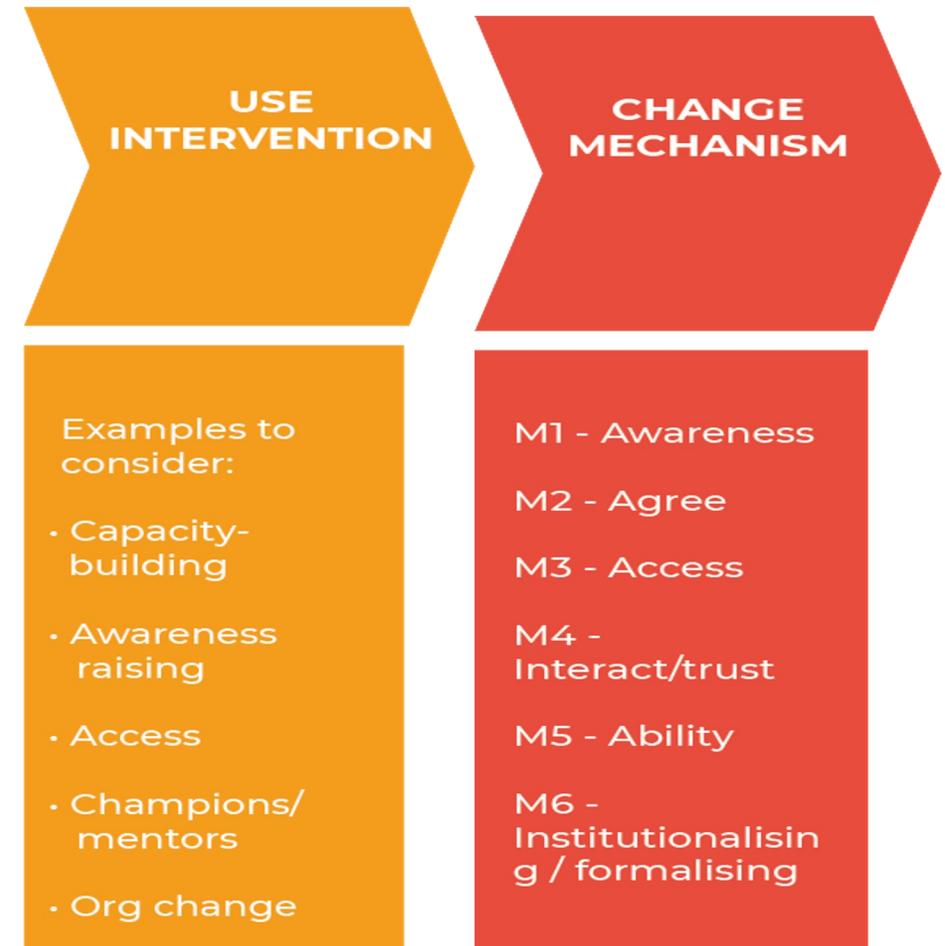
Dans votre pays/contexte, qui seront les utilisateurs primaires et secondaires des informations recueillies dans le cadre du S/E et dans quel but les utilisent-ils ?

1. Qui sont vos principaux utilisateurs des informations recueillies dans le cadre du S/E ?
2. À quoi leur serviront ces informations ?

Renforcer la capacité organisationnelle dans la mise en œuvre et l'utilisation du système de S/E

- Faire le point sur les **capacités existantes** sur lesquelles l'on peut s'appuyer.
- Faire le point sur la **culture organisationnelle**, y compris les obstacles à l'utilisation des données du S/E.
- Envisager **des interventions** pour renforcer les capacités et améliorer l'utilisation.
- Utiliser **des mécanismes permettant le changement**.

Module de formation 7 sur l'ACQF : S/E dans le contexte des cadres ou systèmes de qualifications

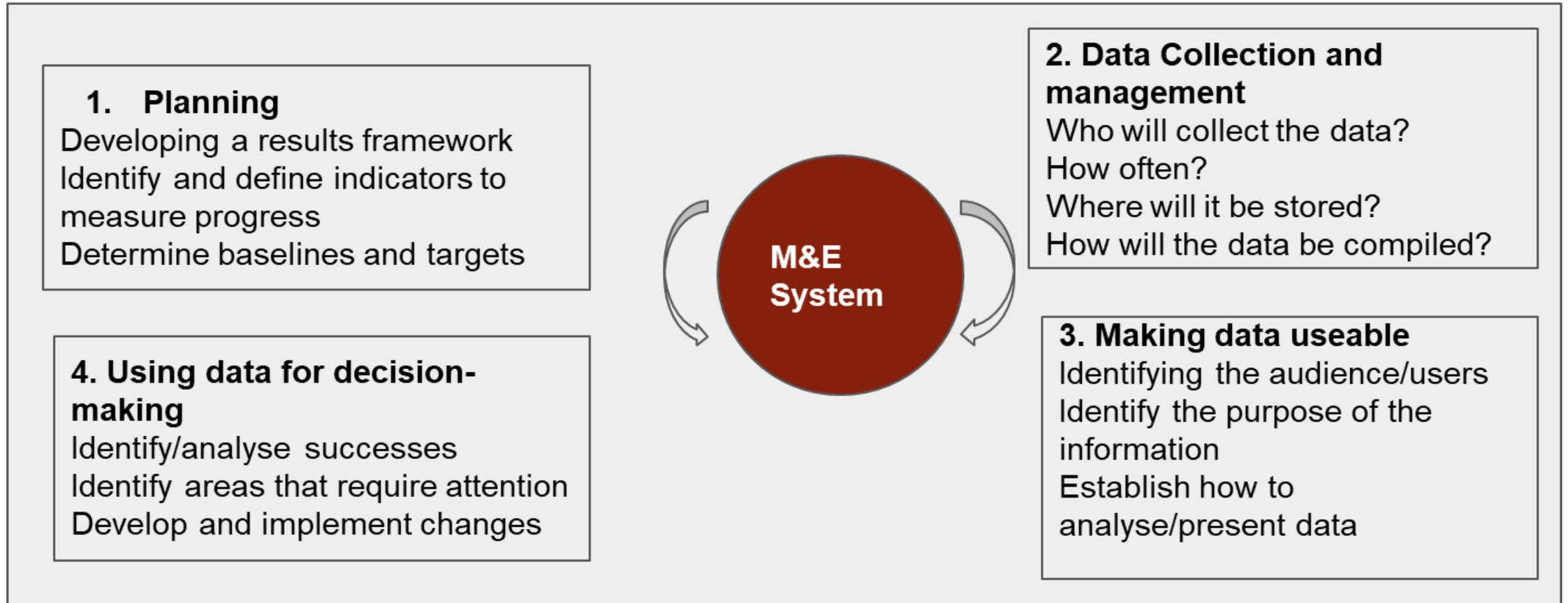


Source: Goldman, 2021

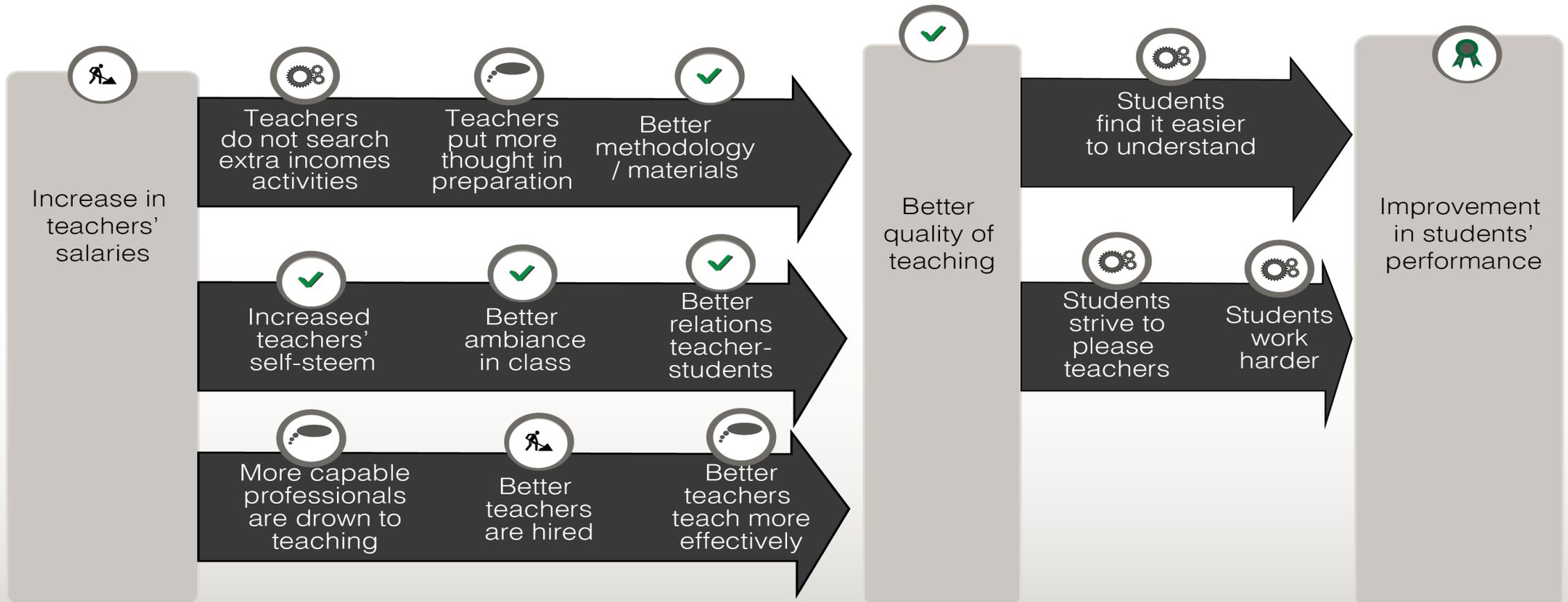
04

**Çadre de résultats et indicateurs :
Éléments constitutifs d'un système de
S/E pour un cadre de qualifications**

Regrouper les composantes du système de S/E.



Exemple de cadre de résultats



Dhillon, L., Vaca, S. (2018)

Proposition pour un cadre de qualifications et un cadre de résultats

IMPACT

Education and training system enables access, inclusion, labour market participation and mobility and contributes to economic development.

OUTCOMES

Trust and engagement ensures qualifications respond to industry needs

NQF revised based on recommendations

Trust established between NQF stakeholders

Enhanced transparency and comparability of qualifications

National and regional mobility, portability and recognition of qualifications

Recognition of multiple pathways for the acquisition of skills, competencies and mobility across education sub-sectors.

OUTPUTS

Review report including NQF design and implementation recommendations

Quality assured programmes and qualifications

Implementation of NQF including
- Adoption of legislation/policy
- NQF levels defined and applied to qualifications
- Qualifications registered with NQF
- Qualifications Quality Assured
- Recognition of RPL
- M&E system

ACTIVITIES

Review of NQF

Quality assurance of programmes and qualifications by accreditation bodies

NQF references to RQFs

Referencing of qualifications to NQF

Development of NQF including: Rationale; legislative/policy framework; technical document; levels and level descriptors; Learning Outcomes; articulation pathways; Qualifications Register, Learner Database; information management & M&E system; Quality Assurance process; governance structure.

Assumptions: Funding for development & implementation; political support; trust in quality assurance agencies; education and training service providers see value of participating in the NQF, Sufficient capacity exists to implement and monitor the NQF.

Sondage 2 : Extrants ou résultats?

Parmi les énoncés suivants, lesquels sont des extrants ou des résultats possibles d'un NQF ?

- Confiance établie entre les parties prenantes du NQF.
- Amélioration de la transparence et de la comparabilité des qualifications.
- Vaste mobilité, portabilité et reconnaissance des qualifications.
- Adoption de la législation et de la politique en matière de NQF.
- Définition des niveaux du NQF.
- Assurance qualité entreprise par les organismes compétents.
- Réduction de la pauvreté.

Fiche de référence des indicateurs

Indicateur	Définition	Sources de données	Outil de collecte des données	Fréquence et calendrier de la collecte des données	Personnes responsables de la collecte des données	Personnes responsables de l'analyse	Personnes responsables du contrôle de la qualité	Personnes responsables de l'utilisation

- **Les données primaires** sont collectées directement à partir d'un individu ou d'un système. Ce sont des données brutes qui ne sont pas encore analysées et qui ont été recueillies par le biais d'un processus pouvant être manuel ou électronique sous forme d'entrevues, de rapports d'observations, d'évaluations lors d'ateliers ou de questionnaires de formation.
- **Des données secondaires** existent déjà et ont probablement été analysées à d'autres fins. Il pourrait s'agir de données recueillies dans le cadre d'enquêtes nationales de suivi, d'un recensement de la population, de résultats d'études ou de rapports d'autres enquêtes nationales qui collectent des données pertinentes. Ces informations pourraient être du domaine public ou être demandées aux organismes concernés.

L'identification des sources de données existantes pouvant être utilisées réduit la charge des personnes chargées de la collecte des données, ainsi que le temps nécessaire à la collecte des informations.

Travail à la maison

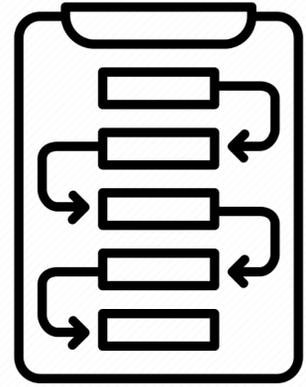
1. Identifier au moins deux **indicateurs** pour le suivi de l' **élaboration** ou de la **mise en œuvre** du NQF (niveau de l'activité/l'extrant).
2. Identifier au moins deux **indicateurs de résultats** basés sur le cadre de résultats du NQF.
3. Proposer des sources de **données primaires** ou **secondaires** qui pourraient être recueillies pour suivre les indicateurs que vous avez identifiés.
4. Identifier **les méthodes et les instruments de collecte de données** pour recueillir des données pour les indicateurs que vous avez sélectionnés.
5. Remplir la **fiche de référence des indicateurs**.
6. Préparez-vous à présenter le vendredi 22 avril matin.

05

Évaluation d'un cadre de
qualifications

- **Étude de base** entreprise au début d'une intervention pour déterminer le changement au fil du temps.
- **Évaluation formative (provisoire)** entreprise au cours de la mise en œuvre, afin d'évaluer les progrès réalisés et d'aider à la prise de décisions sur la mise en œuvre et la stratégie ultérieure.
- **L'évaluation à mi-parcours (processus/mise en œuvre)** tient compte de la mise en œuvre à ce jour et identifie les obstacles. Génère des recommandations pour la prochaine phase de mise en œuvre.
- **Évaluation sommative (finale)** effectuée à la fin d'un cycle de mise en œuvre. Peut considérer la mise en œuvre depuis le début, l'adéquation de l'intervention par rapport à l'objectif et la mesure dans laquelle les recommandations de l'évaluation à mi-parcours ont été prises en compte. Il s'agit également d'évaluer les progrès vers les résultats escomptés, les effets imprévus, la proportion des résultats par rapport au coût et la mesure dans laquelle l'impact a été atteint.

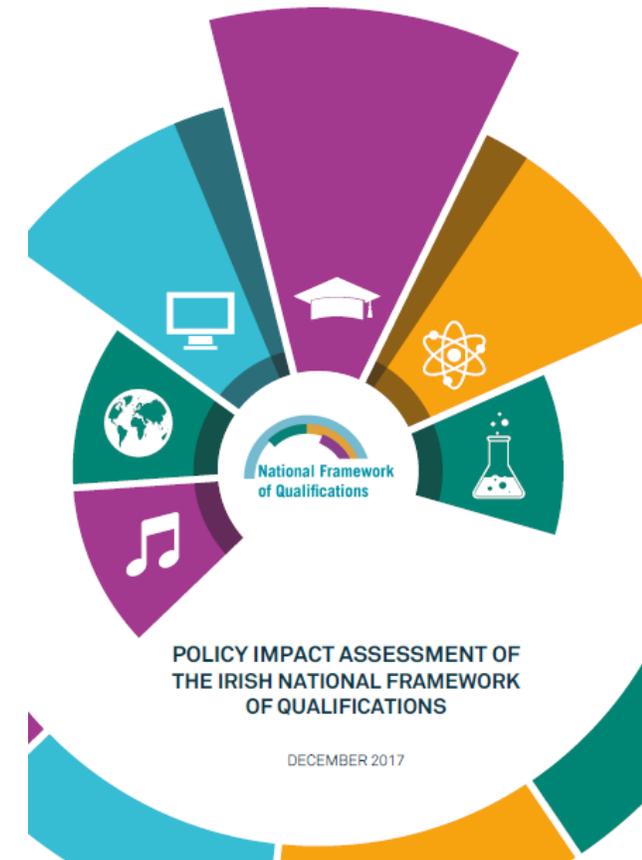
Étapes de la planification de l'évaluation



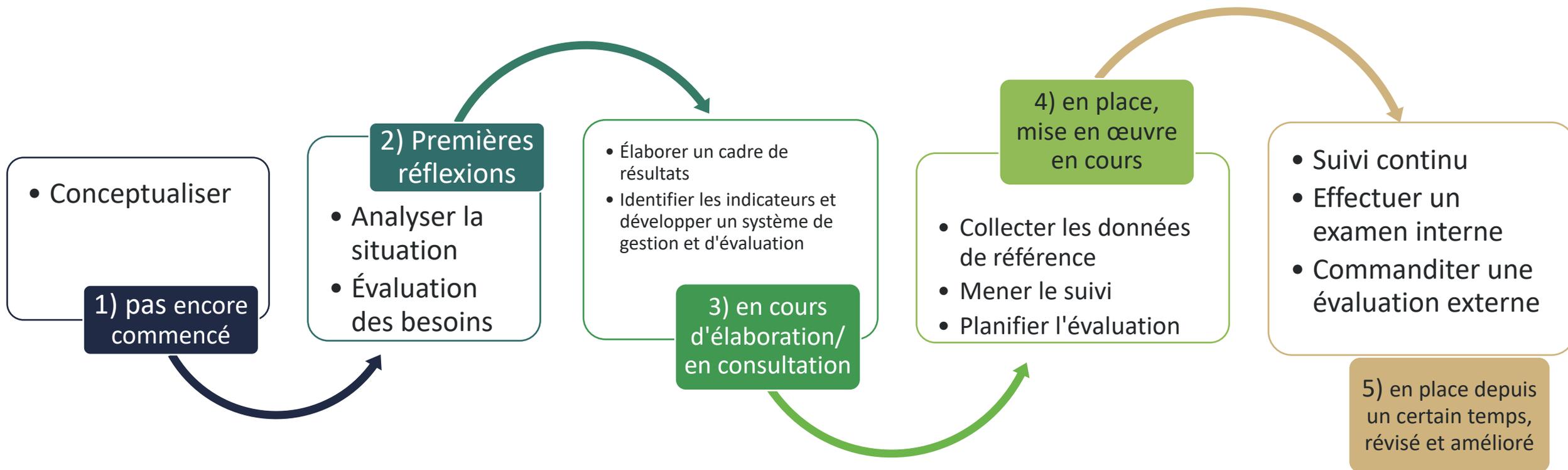
1. Clarifier le **cadre de résultats**.
2. Identifier les **questions d'évaluation**.
3. Identifier les **méthodes de collecte de données** et les **sources de données**.
4. Établir le **calendrier** et un **plan de travail**.
5. Élaborer un **plan d'évaluation** (interne) ou un **cadre de référence** pour une évaluation indépendante (voir l'annexe C).

Exemple pratique: Évaluation du cadre national de certifications (NFQ) de l'Irlande

- Le NFQ a été lancé en 2003, établissant un système à dix niveaux de connaissances, d'aptitudes et de compétences pour la reconnaissance de tous les types d'apprentissage.
- Examen commandité en 2017 pour orienter l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques futures. Elle a examiné : **La connaissance du NQF ; la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage ; la progression des qualifications ; l'employabilité et l'emploi ; les priorités futures en matière de politiques.**
- L'examen a comporté : un **sondage en ligne** sur les points de vue des parties prenantes nationales quant à l'impact du NQF et les priorités futures en matière de politiques; **des entretiens avec des intervenants clés** afin d'examiner le rôle et la contribution du NFQ aux objectifs stratégiques.
- Principales conclusions : niveau élevé de soutien au NFQ et évaluation positive de sa **contribution** au changement : **transparence et qualité des certifications, progression, mobilité, alignement entre compétences et opportunités d'emploi.**
- Identification d'une gamme de priorités futures possibles, lancement d'un processus de consultation, d'examen et de réforme.
- **NB : Il est difficile de déterminer l'impact, étant donné que le NQF est un catalyseur plutôt qu'un moteur du changement.**

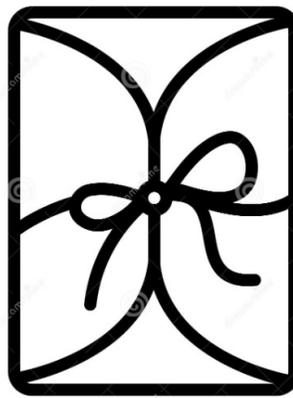


Le S/E à différentes étapes de développement d'un NQF (5 étapes)



06

Résumé



Conclusion

- Justification et concepts clés :
 - Suivi, évaluation, système de S/E, cadre de résultats, résultats, indicateurs.
- Réflexions :
 - Établir les besoins et la demande ; identifier les utilisateurs et les utilisations ; localiser le système de S/E ; renforcer la capacité organisationnelle dans la mise en œuvre et l'utilisation des preuves ;
- Éléments constitutifs:
 - Cadre de résultats et indicateurs.
- Planification de l'évaluation

Sondage 1

Rappel : Travail à la maison

1. Identifier au moins deux **indicateurs** pour le suivi de l' **élaboration** ou de la **mise en œuvre** du NQF (niveau de l'activité/de l'extrant).
2. Identifier au moins deux **indicateurs de résultats** basés sur le cadre de résultats du NQF.
3. Proposer des sources de **données primaires** ou **secondaires** qui pourraient être recueillies pour suivre les indicateurs que vous avez identifiés.
4. Identifier **les méthodes et les instruments de collecte de données** pour recueillir des données pour les indicateurs que vous avez sélectionnés.
5. Remplir la **fiche de référence des indicateurs**.
6. Préparez-vous à présenter le vendredi 22 avril matin.