



LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE EN ACTES

ANNEXES au RAPPORT

Sur l'application de
LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE
(Loi 2002-73 du 17 janvier 2002)

Tome 1 Contributions d'experts

MISSION NATIONALE

-

PROFESSEUR ALBERT-CLAUDE BENHAMOU



TABLE DES MATIERES THEMATIQUE

S

A AC.BENHAMOU : ENTRETIEN AVEC MONSIEUR LE MINISTRE GÉRARD LARCHER	145
A AFPA : LA POLITIQUE DE CERTIFICATION ET LE DEPLOIEMENT DE LA VAE A L'AFPA - PATRICK BEGUE.....	160
A AGRICULTURE : LA VAE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR AGRICOLE (BERTRAND POIRET)	154
C CNAM : LES DIPLÔMES À BAC + 5 DÉLIVRÉS AU CNAM PAR LA VAE	55
E ECONOMIE SOCIALE : CONTRIBUTION DU CCFP (MICHEL LE RESTE)	29
E ENSEIGNEMENT SUPERIEUR : LES CONCEPTIONS DE LA VAE EN ŒUVRE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR (MICHEL FEUTRIE VP LILLE I – DIRECTEUR DU SUDES)	121
E EUROPE : LA VALIDATION DES ACQUIS DANS LES ETATS MEMBRES DE L'UNION EUROPÉENNE ; MICHEL ARIBAUD EXPERT NATIONAL DÉTACHÉ COMMISSION UE.....	18
E EUROPE : NOTE D'ENTRETIEN AVEC MICHEL ARIBAUD : APPRENTISSAGES FORMELS NON FORMELS ET INFORMELS EN EUROPE ET VAE	25
E EUROPE : VAE ET EUROPE : ANNE-MARIE CHARRAUD, RAPPORTEUR GÉNÉRAL ADJOINT DE LA CNCP	37
F FILIERES SELECTIVES : LA VALIDATION DES ACQUIS DANS LES FILIERES SELECTIVES : L'EXEMPLE DE L'UNIVERSITÉ PARIS DAUPHINE - BÉNÉDICTE GRANGER, RESPONSABLE DE LA CELLULE C3A	64
F FINANCEMENT : LA PRISE EN COMPTE DE LA VAE DANS LE SCHEMA ECONOMIQUE DES ETABLISSEMENTS - BASILE SIROGLOU	157
G GRANDES ECOLES : BILAN DE L'APPLICATION DE LA V.A.E DANS LES ÉCOLES MEMBRES DE LA CONFÉRENCE DES GRANDES ECOLES	28
I INSPECTION GÉNÉRALE : M. JACQUES PERRIN - DOYEN DU GROUPE STI DE L'IGEN (EXTRAITS DE L'INTERVENTION DE -)	14
I INFORMATION SUR LA VAE : LE DISPOSITIF D'INFORMATION CONSEIL EN VAE/ LES PRC (SYLVIE BOURSIER).....	17
I INGENIEURS : ÉCOLES D'INGÉNIEURS, ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET VAE - CLAUDE MAURY - CEFI COMITÉ D'ÉTUDES SUR LES FORMATIONS D'INGÉNIEURS	150
I MINISTÈRE DE L'EDUCATION NATIONALE : LA VAE AU MINISTÈRE DE L'EDUCATION NATIONALE (ENSEIGNEMENTS DU SECOND CYCLE ET BTS) : UN ÉTAT DES LIEUX (GILLES SCHILDKNECHT, CHARGÉ DE MISSION VAE, DIRECTION DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE MENESR	9
J JEUNESSE ET SPORTS : LA MISE EN ŒUVRE DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE POUR LES DIPLÔMES DU MINISTÈRE DE LA JEUNESSE, DES SPORTS ET DE LA VIE ASSOCIATIVE	58

J JEUNESSE ET SPORTS : LES DIPLOMES DELIVRES PAR LE MINISTERE DE LA JEUNESSE, DES SPORTS ET DE LA VIE ASSOCIATIVE ACCESSIBLES EN VAE	57
J JEUNESSE ET SPORTS : MINISTERE DE LA JEUNESSE, DES SPORTS ET DE LA VIE ASSOCIATIVE : VAE : RESULTATS 2003 ..	63
L LEONARDO:	167
L LMD ET VAE	164
L LA VAE DISCIPLINES TERTIAIRES/CHRISTIAN PETITCOLAS,IGEN	170
N NOUVEAUX SERVICES EMPLOIS JEUNES : DES CERTIFICATIONS ACCESSIBLES AUX SALARIÉS RELEVANT DU PROGRAMME EMPLOIS JEUNES, EVENTUELLEMENT PAR LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE	90
P PARTENAIRES SOCIAUX : CONTRIBUTION CFDT AU SEMINAIRE SUR LA VAE, MARS 2005	32
R REFERENTIELS DE COMPETENCES : CONFERENCE DES DIRECTEURS DE SERVICES COMMUNS UNIVERSITAIRES DE FC : DIPLOMES TRADUITS EN COMPETENCES –	83
R REFERENTIELS, DES OUTILS POUR LA VAE - JEAN-MARIE FILLOQUE, UNIVERSITE DE BREST (UBO), DIRECTEUR DU SUFCEP-UBO, VP DE LA CONFERENCE DES DIRECTEURS DE SUFC, GROUPE DE TRAVAIL DIPLOMES ET CERTIFICATIONS.....	124
R RNCP : LE PORTAIL DE LA COMMISSION NATIONALE DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE : SES FINALITES ET SES EVOLUTIONS – CONTRIBUTION DE MME ANNE-MARIE. CHARRAUD.....	45
S SYSTEME FRANÇAIS DE CERTIFICATION: L'ENJEU DE LA VAE POUR LE SYSTEME FRANÇAIS DE CERTIFICATION: COMMUNICATION DE BERNARD DECOMPS, PROFESSEUR EMERITE A L'ÉCOLE NORMALE SUPERIEURE DE CACHAN	5
T TICE : UN ENVIRONNEMENT NUMERIQUE DE TRAVAIL SPECIAL VAE A POITIERS	114
T TICE : VALIDEXPER.COM : UN PORTAIL VAE COMMUN A QUATRE UNIVERSITES, CONCU AVEC L'APPUI DU FSE (DANIELE PEZZA PARIS 13)	153
U UNIVERSITE DE BRETAGNE OCCIDENTALE - BUREAU REVA - LE CENTRE D'ACCOMPAGNEMENT PEDAGOGIQUE (CAP) - BILAN D'ACTIVITE 2004	128
U UNIVERSITE DE BRETAGNE OCCIDENTALE : LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE ; UN ETAT DES LIEUX ..	115
U UNIVERSITE DE VALENCIENNES ET DU HAINAUT-CAMBRESIS : VAE : DE L'EXPERIMENTATION A LA PERENNISATION ET AU DEVELOPPEMENT GERARD DECHY, DIRECTEUR DU SERVICE COMMUN DE FORMATION CONTINUE	68
U NSA/ UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES/ TEXTE COMMUNIQUE PAR MONSIEUR JEANCLAUDE TRICOCHÉ SECRETAIRE NATIONAL	187
VAE ET SAVOIRS : LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE : ENTRE SAVOIRS SAVANTS ET POPULAIRES ? JEAN PAUL GEHIN - SACO POITIERS	132

|

|

L'ENJEU DE LA VAE POUR LE SYSTEME FRANÇAIS DE CERTIFICATION

BERNARD DECOMPS

PROFESSEUR EMERITE A L'ÉCOLE NORMALE SUPERIEURE DE CACHAN

EX PRESIDENT DE LA CNCP

L'enjeu de la validation des acquis de l'expérience se décline sur quatre facettes intimement corrélées entre elles. L'objet de la Note est de présenter ces quatre facettes dont la dernière, sous le vocable d'enjeu républicain, explicite l'ambition politique du dispositif.

1. Premier enjeu: la véritable signification de la certification ou le grain de sable qui fait exploser le lien préférentiel, voire unique, entre la formation et la certification.

Comme son nom l'indique, une certification professionnelle atteste ou « certifie » que son titulaire possède ou maîtrise un ensemble de capacités professionnelles dont la combinatoire est une présomption de qualification professionnelle immédiate et pour l'avenir. Deux conséquences immédiates : peu importe le parcours qui conduit son titulaire à maîtriser cet ensemble de capacité puisque tous les parcours conduisent à une même certification qui a, au plan juridique, la même valeur ; l'appellation (contrôlée) de certification professionnelle n'a pas de sens tant qu'on n'a pas explicité la base des compétences ou capacité professionnelles qui constitue cette présomption d'une qualification professionnelle. En clair, en devenant un parcours au sein d'autres parcours conduisant à la maîtrise d'un ensemble cohérent de capacités, la VAE fait exploser le lien ancestral entre formation et certification, cette filiation obligatoire du « docere » et de « l'educare ». Elle impose d'expliciter les capacités professionnelles requises et la façon dont l'institution qui délivre la certification mesure avant de se porter garante de cette maîtrise. Ainsi conçue, on est logiquement conduit à conférer une valeur à la certification sur le marché de l'emploi¹. Grain de sable qui empêche de continuer à tourner en rond, chacun de son côté, le monde de l'éducation et le monde de l'emploi, la VAE est à la fois une incitation à repenser la certification et un test de la transformation culturelle (certaines voix font état d'une révolution culturelle) qui s'opère sous nos yeux.

Par souci de lisibilité et de garantie juridique, l'État doit permettre à chacun d'accéder à une base d'information faisant foi, en quelque sorte une transposition des programmes de formation en termes de calage des capacités : c'est le rôle dévolu au Répertoire national des certifications professionnelles.

En ce sens, il est pleinement légitime de dire que la VAE est au cœur du système national de certification.

2. Second enjeu: la transparence interne du système national.

La France dispose du système national de certifications le plus riche d'Europe : on parle de 15000 certifications susceptibles d'entrer au répertoire, de droit ou sur demande, et cette estimation ne prend pas en compte les nombreux labels publics, privés, labels ou certificats d'entreprises qui occupent aussi une partie du paysage. Il faut se méfier de cette

¹ À l'inverse, la formation est malhabile, voire impuissante à expliciter la logique qui fonde sa valeur en termes de qualification professionnelle.

exaltation de l'originalité qui, contrairement à une opinion courante au sein de l'hexagone, n'honore pas particulièrement le génie français. Au plan international, que pèsent, en effet, les quelques centaines de titulaires d'un titre d'ingénieur français quand chaque titre allemand est possédé par des dizaines de milliers de titulaires ?

On a pu penser que l'explicitation de chaque certification en termes de capacités ou de compétences pourrait conduire à un surcroît de prolifération. En réalité, on constate qu'il n'en est rien. Par son action au quotidien, la Commission nationale de la certification professionnelle a su exercer une pression efficace et contenir dans une large mesure la diversification des certifications dont l'inscription au Répertoire est soumise à ses avis. Les Chambres de commerce et d'industrie ont bien compris l'importance de regrouper les certifications visant un même métier, ce qui se traduit par l'édification de réseaux qui réunissent des certifications délivrées en divers points du territoire national. D'autres regroupements se profilent à l'horizon entre des certifications délivrées par des entités très différentes et, parfois, par différents ministères.

L'enregistrement au Répertoire et la nécessité d'élaborer une fiche d'identité de chaque certification en termes de compétences est un argument fort pour réduire une diversité. Or, la réduction de la diversité est une des clefs de l'obtention de la certification par VAE ; c'est aussi un moyen de faciliter la reconnaissance de la certification chez les employeurs. De plus, l'obligation législative d'ouvrir un accès par VAE conduit tout naturellement à rechercher des convergences entre des certifications visant, in fine, la même qualification professionnelle. Si on focalise son attention sur l'enseignement supérieur, ce besoin est particulièrement flagrant : on peut affirmer que les IUT ont précédé le mouvement, notamment sous la houlette de Commissions nationales qui ont su éviter la dispersion sans réduire pour autant la diversité des initiatives laissées aux départements ; à l'inverse, partant d'une focalisation extrême sur l'originalité, la CTI a contribué et encourager une démultiplication des titres d'ingénieurs. En dépit d'expérimentations courageuses de quelques institutions pionnières qui se sont avancées, seules, sur le terrain de la VAE, sa mise en œuvre pratique et les coûts qu'elle induit pour le certificateur poussent à des mises en commun, au plus grand bénéfice des postulants.

Les obstacles au rapprochement, voire à la mise en commun de certifications conçues dans des contextes différents, obstacles qui paraissaient insurmontables il y a quelques années seulement, sont en train de s'effriter. À titre d'exemples, des réseaux universitaires se montent pour délivrer des titres de masters sur une base commune, d'abord par le biais de la VAE et, dans un second temps, pour tous les parcours. Toutefois, il ne faudrait pas se leurrer, le chemin à parcourir reste long et parsemé d'embûches, l'enseignement supérieur ayant fort à faire pour conjuguer les trois défis auquel il est confronté : la décomposition en crédits, les suites de Bologne ou le système 3 – 5 – 8 et les « compléments au diplôme » qui constituent un pont naturel avec le Répertoire.

3. Troisième enjeu: défense et illustration des certifications françaises en Europe et dans le monde.

Il est certain que la refondation des certifications à partir des capacités ou compétences attestées s'inscrit en filiation directe avec le principe européen de transparence des qualifications; elle constitue une étape importante pour la valeur professionnelle des certifications françaises à l'étranger. Qu'en est-il de la « valeur » des certifications dans le temps sur le marché de l'emploi.

En principe, dès lors qu'elle est délivrée par une autorité habilitée à cet effet dans les formes réglementaires, une certification est juridiquement pérenne ou « inusable ». Remarquons toutefois que cette pérennité n'est pas toujours au rendez-vous. D'ores et déjà, elle est battue en brèche dans des certifications qui donnent accès à l'exercice de certaines

professions et, notamment, celles sur qui reposent la santé ou la sécurité publique. On a donc vu apparaître des certifications à durée déterminée, pour cinq ans par exemple, au terme de laquelle le titulaire de la certification doit acquérir les compétences manquantes. Les directives européennes, par exemple dans les professions des transports publics, constituent une source significative de certifications à durée déterminée. Ces dernières ne sont généralement pas accessibles par Validation des acquis de l'expérience.

Néanmoins, à ce jour, dans leur immense majorité, les certifications délivrées par des autorités françaises sont pérennes. Qu'en est-il de sa valeur sur le marché de l'emploi, c'est-à-dire, comment évolue la présomption de qualification professionnelle qui accompagne la certification au travers d'une «combinatoire» des capacités professionnelles attestées, notamment dans les situations nombreuses où les métiers évoluent et requièrent, à intervalles réguliers, la maîtrise de nouvelles compétences? Autrement dit, quand le contenu de la qualification professionnelle évolue, que reste-t-il de la correspondance avec la certification professionnelle?

Au plan mondial, la situation n'est pas uniforme; elle est sujette à de nombreuses variations quand on franchit les frontières. Si presque tous les pays européens se retrouvent dans la nécessité d'explicitier les capacités attestées, il n'existe pas de modèle commun pour résister à l'usure du temps quand il s'agit de définir une bonne concordance entre la certification et la qualification professionnelle.

- En Allemagne, la branche qui régit la certification initiale et le parcours professionnel est le cadre naturel qui endosse la responsabilité des nouveaux apprentissages et qui, de ce fait, constitue une assurance d'adaptabilité.
- Au Royaume-Uni, on ne parle plus de combinatoire, mais d'addition stricte des capacités attestées ; quand apparaît une nouvelle compétence, il revient alors au titulaire d'une certification ancienne de s'approprier la capacité manquante.
- La tradition française tente de conférer une certaine pérennité à la présomption de qualification professionnelle, par le biais du niveau de la certification et, de manière plus diffuse, par la notion de « combinatoire » de capacités. C'est ainsi que certaines capacités «basiques» permettant de capter de nouvelles capacités, notamment dans des environnements favorables où la branche joue un rôle, où l'entreprise et le contexte de travail jouent un rôle, où la curiosité et l'adaptabilité du diplômé jouent un rôle.

Cette relative pérennité dans la valeur du diplôme constitue ce qu'on appelle à l'étranger la « tradition méritocratique française ».

- Certes, il faut se méfier des excès de la méritocratie dont la caricature, dans l'imaginaire collectif, exprime la croyance qu'un diplôme de tel niveau donne automatiquement accès à un emploi de tel niveau. Or, cette vision réductrice est, en réalité, la négation de la compétence ou elle fait l'impasse plutôt de l'étape de la qualification professionnelle.
- De manière symétrique, la référence aux compétences acquises et l'obligation d'en démontrer la maîtrise devant un jury permettent de casser la critique parfois formulée à l'endroit de la validation des acquis de l'expérience qui ne serait, aux dires de ses détracteurs, qu'une façon d'inscrire l'ancienneté dans le marbre d'un diplôme.

4 Enjeu républicain et avance relative de la France dans cette marche

Michel ARRIBAUD a évoqué le rôle de pionnier de la France, tout en soulignant les avancées très concrètes dans les pays partenaires, notamment en termes de régulation, de formation des acteurs de la certification qu'il ne faut pas entièrement caler sur les acteurs de la formation. Mieux que dans tous les discours sur l'école, la VAE est centrée sur le postulant.

Dans notre pays, le diplôme s'est identifié à la «noblesse de la compétence» qui, comme l'a si bien dit Stendhal, s'est «substitué à la noblesse de la naissance»; est-ce bien sûr dès lors que le diplôme acquis à l'issue de la formation initiale est si fortement lié au milieu familial, autrement dit à la naissance. La formation continue n'a pas joué le rôle correctif attendu : elle ne conduit au diplôme que de manière exceptionnelle et reste très inégalitaire, fonction de la position acquise dans l'entreprise, fonction de la taille de l'entreprise, de l'âge et du sexe, fonction de la localisation dans l'espace géographique national. En prenant appui sur l'expérience professionnelle et non professionnelle, en affichant que la certification acquise a même valeur que celle obtenue à l'issue d'une formation, la VAE veut renouer avec cet enjeu républicain : s'extraire de la liaison entre la noblesse et la naissance pour retrouver la noblesse de la compétence acquise à tout âge de la vie, dans une multiplicité de parcours.

En guise de conclusion très provisoire, compte tenu des enjeux qui viennent d'être explicités, la réussite ou l'échec revêt une importance décisive.

Il faut, au plus tôt, désigner une instance nationale de suivi.

Tout en exprimant le regret que, pour préserver le pré carré de certaines administrations centrales, le décret relatif à la CNCP n'ait pas suffisamment explicité la responsabilité de cette dernière sur le suivi collégial de la CNCP et interdit à cette dernière de jouer un rôle dans ce cadre, on ne peut que se réjouir des initiatives récentes dans ce domaine.

Le rapport confié au professeur BENHAMOU va dans ce sens.

**LA VAE AU MINISTRE DE L'EDUCATION NATIONALE
(ENSEIGNEMENTS DU SECOND CYCLE ET BTS):
UN ETAT DES LIEUX
GILLES SCHILDKNECHT, CHARGE DE MISSION VAE,
DIRECTION DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE MENESR**

Notre mission est d'encadrer l'organisation du dispositif dans les académies et de coordonner les pratiques en fonction d'un cahier des charges national qui reste à mettre en place. Tout le monde peut apporter sa pierre pour construire cet édifice très récent et qui est toujours en évolution.

Tout est dans la circulaire du 1^{er} août 2003 parue au BO de septembre 2003 qui organise la VAE.

Nous essayons de la mettre en œuvre en adaptant bien entendu ses éléments au contexte de chaque académie. Le dispositif académique de validation des acquis c'est le DAVA (qui a parfois encore des appellations différentes dans certaines académies qui avaient démarré avant 2002).

Ce n'est pas un dispositif matérialisé par un établissement ou un service. C'est un dispositif qui peut mutualiser différentes structures et services existants.

Les DAVA ne fonctionnent pas tous de la même façon:

Certes il n'y a pas 30 organisations de DAVA dans nos 30 académies, mais il n'y a pas d'organisation type et il peut y avoir soit un dispositif qui intervient « a minima », soit un dispositif qui fait pratiquement tout sauf le jury.

Il y a un cadre général, mais le spectre de variabilité est important : sur l'organisation, sur le positionnement du dispositif, son rattachement, son fonctionnement et son mode d'intervention.

Les recteurs et les rectrices sont responsables de la mise en œuvre de l'organisation du DAVA ce qui veut dire que l'organisation n'est pas partout la même. C'est un élément fort et important de notre dispositif.

Même si on essaye au niveau national d'aller plus vers plus de cohérence et vers plus de lisibilité pour le demandeur de VAE, les dispositifs DAVA fonctionnent dans une logique de déconcentration et d'adaptation locale de leurs réponses aux besoins et aux réalités territoriales.

Au niveau du ministère nous incitons «à ce qu'il y est une véritable politique rectorale» de la VAE.

C'est-à-dire que le rectorat ait une politique volontariste, qu'il décide effectivement si l'on veut ou non ouvrir un centre de VAE à tel endroit, s'il doit y en avoir 20 ou 200. Il doit y avoir une politique permettant le pilotage du dispositif, et qu'elle ne soit pas le fait du hasard ou de la pression de la demande, réactionnelle et décidée au fur et à mesure.

Chaque recteur désigne ainsi un coordonnateur académique, car il est nécessaire d'identifier la liaison entre les différents éléments qui composent ce dispositif.

Aujourd'hui et il y a trente coordonnateurs académiques nommés.

Mais il n'y a pas encore du fait de la jeunesse de cette fonction assez de recul pour permettre une consolidation des missions exercées.

Ces coordonnateurs, créés par la circulaire d'août 2003, sont les interlocuteurs privilégiés de la mission vae des la direction de l'enseignement scolaire, qui anime et favorise les échanges d'information sur les réalisations, les projets, les réussites et les difficultés rencontrées

.Par ce relais, le ministère veille à une mise en œuvre cohérente des textes régissant la validation des acquis de l'expérience, respectant les principes d'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire français, ainsi qu'au développement harmonieux de partenariats nationaux et en région avec les autres certificateurs, autorités politiques, branches, entreprises, organismes financeurs, ...

La circulaire d'Août 2003, parue au Bulletin Officiel le 04 septembre 2003 précise les trois fonctions essentielles dévolues aux dispositifs académiques sous l'autorité des coordonnateurs académiques nommés par les recteurs :

1^{ère} fonction : la fonction accueil et information des demandeurs.

2^{ème} fonction : la fonction validation.

3^{ème} fonction : la fonction accompagnement.

**1/ La fonction accueil et information des demandeurs de VAE :
Une mission de service public des académies**

C'est une mission de service public dans les académies qui consiste à accueillir et informer tout demandeur de validation des acquis de l'expérience.

Les demandeurs ne viennent pratiquement jamais en sachant à quel diplôme ils peuvent prétendre, correspondant à leur expérience et compétence acquises. Ils veulent toujours en savoir plus sur le dispositif. Notre première mission est donc une mission d'explicitation du cadre de la loi. Il faut expliquer à quoi correspond ce droit individuel, en quoi il consiste, quelle est l'offre de diplômes faite par notre ministère et aussi expliquer qu'il y a d'autres ministères qui valident d'autres diplômes, auxquels ils pourraient accéder et auxquels leurs projets et expériences pourraient mieux correspondre.

En effet un autre système instauré par une circulaire d'avril 2002 de la DGEFP du ministère chargé de l'emploi, organise par ailleurs un autre 1^{er} accueil VAE au niveau des régions, ce sont les PRC (Points Relais Conseil).

Cet accueil là est de l'accueil « grand angle » : il présente l'ensemble des dispositifs VAE, la loi, les décrets, les applications possibles, les certifications offertes par les différents certificateurs. Les DAVA interviennent après, en aval de ce premier contact au niveau des PRC, pour ceux qui passent par ce dispositif

Nous avons pour vocation de renseigner directement sur l'offre de notre ministère, soit environ 700 diplômes professionnels.

Mais ce chiffre est évolutif, comme le dit Edith Kirsch, « on en ouvre, on en ferme ». Cette offre est construite, à la demande des partenaires sociaux, au sein de nos 22 commissions paritaires consultatives (CPC). Il faut donc effectuer une veille permanente et savoir identifier les bons diplômes comme les bons niveaux. C'est un vrai métier qui ne peut s'improviser.

Nous sommes bien dans le cadre d'une mission de service public, car on ne trie pas les demandes à l'entrée.

On peut certes renvoyer la demande mais après avoir « fait du transversal », c'est à dire en vérifiant la faisabilité de la demande de VAE vers les services du certificateur dont l'offre diplômante semble mieux convenir. C'est essentiel.

Cette partie accueil information, aide et orientation de la demande, conseil sur réalisation de projets, fonctionne donc sur le grand principe de l'entonnoir puis ensuite on recentre par rapport aux diplômes de l'EN.

L'organisation de cette partie information orientation n'est pas univoque dans les DAVA : C'est sur un réseau que nous nous appuyons pour construire une offre spécifique.

- Elle peut reposer sur des centres de validation créés en tant que tels par les DAVA.
- Ce peut être même dans les inspections académiques.
- Ce peut être les centres d'information et d'orientation (CIO) qui existent déjà.
- Ce peut être dans un établissement public local d'enseignement.
- Ce peut être dans des lycées des métiers.
- On peut se servir de dispositifs existants déjà en interne qui ont l'appellation VAE et qui gèrent cette mission dans le cadre du processus de VAE.

2/ La fonction de validation de la demande de VAE :

La validation se fait en deux temps :

1/ La vérification première est la vérification administrative de la recevabilité de la demande, selon les critères définis par la loi: trois années d'expérience en lien avec les activités du diplôme demandé.

La vérification administrative de la recevabilité doit être faite dans un délai maximum de 8 semaines.

Cette contrainte de réponse est un élément important pour la réussite, car le temps de réponse à la demande est l'un des problèmes auquel nous sommes confrontés aujourd'hui, compte tenu de l'afflux massif des demandes qui induit un problème de rapidité de traitement,

Les problèmes d'organisation de jurys sont majeurs: des délais de plusieurs mois sont inacceptables. Cela pose des graves questions que l'institution doit gérer.

Dans le scolaire, à la différence du supérieur, le choix a été fait d'utiliser les diplômes et les jurys existants, pour cette voie supplémentaire d'accès à la certification.

Les diplômes délivrés par la voie de la validation des acquis des expériences sont les mêmes que ceux délivrés par les autres modes d'évaluation en vigueur.

C'est un élément qui est pour nous fondateur et qui entraîne des avantages et des contraintes.

2/ Deuxième partie toujours dans cette fonction de validation, c'est l'activité d'expertise.

L'expertise d'évaluation de l'expérience des candidats est essentielle, car il ne faut pas lancer les gens vers n'importe quoi, n'importe comment. Il faut travailler le plus tôt possible sur la faisabilité de la demande, à partir d'études personnalisées, sur la mesure partagée avec la personne de ses chances de réussite.

Il y a des désillusions car les demandeurs s'engagent dans un processus qui n'est pas forcément ce qui est le plus intéressant pour leurs projets professionnels, ou bien d'autres formes d'évaluation menant à un diplôme seraient plus adaptées. C'est l'une des causes des abandons, et des pistes d'évolution de nos dispositifs sont étudiées, tel, le raccourcissement des délais entre la première réunion et le dépôt du dossier complet pour passage devant un jury.

3/La fonction d'accompagnement du candidat.

L'accompagnement se situe après la décision d'acceptation de la recevabilité administrative. Il commence à cette phase et se termine juste avant le passage devant le jury.

De nombreuses discussions ont lieu avec des juristes sur l'aspect de la question de la délimitation du champ de la prise en charge financière des frais afférents à l'accompagnement. L'accompagnement est la phase du processus qui permet l'imputabilité des dépenses au plan de formation des entreprises.

Dans la circulaire, l'accompagnement est défini comme une aide : c'est la personne qui fait son dossier, pas nos services, ni l'employeur, ni un quelconque organisme prestataire de services. C'est un processus individuel qui consiste à aider à présenter les activités exercées par l'individu susceptibles de justifier la demande de validation, activités qui vont servir à l'évaluation par le jury de ce qui est en lien avec le référentiel du diplôme, pour avoir des chances sérieuses de réussite.

L'accompagnement n'est pas obligatoire, mais il apparaît essentiel et facteur de réussite. Nous portons nos efforts sur la visibilité de l'offre proposée par nos organismes internes. La DESCO veille à garantir l'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire.

Pour ce faire elle coordonne, notamment, la mise en oeuvre d'une procédure d'habilitation, sous la responsabilité de chaque recteur, des opérateurs internes en matière de services proposés aux demandeurs.

Ces prestations consistent en une aide méthodologique à la présentation des expériences formalisées dans le livret, servant de matériau à l'évaluation par le jury, ainsi qu'en une préparation à l'entretien avec le jury.

Tout ce qui est préparation au passage devant le jury, se développe un peu partout.

Mais cette extension déborde les textes fondateurs.

À quoi cette aide correspond-elle vraiment, quelle est la place d'une formation éventuelle, est-ce qu'il y a une spécificité d'entretien, ce sont des questions qui se posent et auxquelles il va nous falloir répondre.

Dans la circulaire les aspects financiers de l'imputabilité de la VAE ont été précisés car il a paru important de ne pas en rester au seul aspect de l'organisation interne du processus, mais d'envisager d'avancer dans la logique globale d'un système qui peut se développer. C'est pourquoi, nous développons des partenariats nationaux et locaux avec les organismes financeurs ou financeurs potentiels (OPCA -organismes paritaires collecteurs agréés-, branches, entreprises,...) des frais engendrés par l'accompagnement des demandeurs.

Pour les salariés, les coûts de l'accompagnement sont imputables au plan de formation de l'entreprise. Un congé légal d'une durée maximale de 24 heures a été introduit au sein du code du travail. (Le CIF- congé individuel de formation-).

Mais il reste à régler le problème de la prise en charge financière de ceux qui ne sont pas concernés par les OPCA, c'est-à-dire les demandeurs d'emplois, soit 2,5 millions de personnes ne bénéficiant d'aucune prise en charge dans le cadre de l'Assurance chômage gérée par les partenaires sociaux au sein de l'UNEDIC.

Nous avons entamé un travail d'information et de conviction auprès des instances de cet organisme. Nous espérons aboutir dans des délais raisonnables.

Les conseils régionaux commencent à intervenir par le biais de chéquiers, mais leur nombre est encore limité.

Par exemple, la région Ile de France offre 1700 chéquiers, dont 1200 pour la partie accompagnement du demandeur. C'est un début, mais nous sommes loin du compte.

Cette population des demandeurs d'emplois, ne peut rester indéfiniment à l'écart de cette voie de certification car la VAE est un véritable outil pouvant servir de levier pour un retour à l'emploi durable.

Par ailleurs, prenons garde à ne pas reproduire les mêmes effets constatés pour la formation continue, à savoir une utilisation des dispositifs par ceux qui n'en aurait pas le plus besoin, ou que l'on ne peut pas en tout cas considérer comme des publics prioritaires.

CONCLUSIONS

Aujourd'hui notre dispositif qui a été construit, qui a démarré, avec une volonté forte du ministère et une implication volontariste des acteurs de terrain a atteint ses limites en matière de capacité de traitement des demandes.

Il y a des endroits encore où ça marche, mais il y a des endroits par exemple tel l'Ile de France où l'on a des gros problèmes de délais de traitement des demandes pour certains diplômes très prisés, car offrant de réelles possibilités d'emploi.

Les taux d'accroissement des demandes, des accompagnements et des passages devant les jurys sont en croissance forte et cette croissance n'est pas corrélée avec l'accroissement des capacités des dispositifs.

C'est logique et il y a une vraie réflexion à avoir car le ministère à la volonté de développer ce dispositif.

Trois ans après la publication de la loi, il faut à partir d'une évaluation vraiment distanciée, proposer des évolutions, des rapprochements et des mutualisations de moyens qui en entraînant des économies d'échelle qui permettront une adaptation aux besoins de la société d'aujourd'hui ainsi qu'aux besoins détectables de demain.

INSPECTION GENERALE:
M. JACQUES PERRIN DOYEN DU GROUPE STI DE L'IGEN
(Propos retranscrits d'après enregistrement)

Le sujet étant d'évaluer, afin de bien comprendre le système de VAE tel qu'il se présente aujourd'hui et puisqu'il s'agit de faire des propositions pour son amélioration, j'ai des choses à dire en tant que doyen du groupe de l'inspection générale, qui est le plus chargé en termes de diplômes.

Puisque comme le dit Edith Kirsch nous avons 600 diplômes environ et que nous sommes incapables d'en dire le nombre exact du fait qu'il s'agit d'un système parfaitement vivant et qu'il y en a qui meurent et qu'il y en a qui naissent en permanence.

Notre travail dans le groupe STI c'est d'accompagner ces créations de diplômes, généralement en étant chef de projet ou superviseur. Mais on ne peut pas superviser et gérer en même temps plus de 400 diplômes, puisque grosso modo sur les 600, les 2/3 appartiennent au groupe STI (formations du secteur de la production ou du secteur industriel et du secteur sanitaire et social), l'autre 1/3 étant du domaine des services et de l'économie gestion.

Je ne parlerai pas de fonctionnement de la VAE sauf du point de vue purement systémique.

On a deux sujets qui sont préoccupants dans cette affaire de VAE. Le premier ce sont les diplômes, mais j'ai été rassuré. Le deuxième est le vrai problème de la distinction entre le rôle de l'Etat prescripteur et le rôle de l'Etat opérateur.

En tant que prescripteur nous fabriquons des diplômes. Et tant qu'éducation nationale, nous sommes aussi opérateurs puisque nous sommes responsables d'un système de formation, qui est de loin le plus important de ce pays. La réponse pour distinguer les deux rôles passe par l'adoption d'un cadre méthodologique clair.

Les diplômes en effet progressivement, au cours du temps, sont en train de bien distinguer les deux rôles. Nous avons des diplômes qui sont construits à partir de référentiels d'activités professionnelles, des référentiels de certification. Le reste étant reporté des documents d'accompagnement qui sont des documents qui donnent des indications, des prescriptions légères ou plutôt des recommandations, en termes d'organisation des formations, en termes pédagogiques.

Les choses du point de vue des diplômes sont maintenant bien claires.

Ma première impression sur le dispositif de VAE est qu'il s'est mis en place non pas en urgence mais quand même assez rapidement et de manière un petit peu artisanale.

Or aujourd'hui le développement montre qu'il devrait être professionnalisé.

C'est comme une entreprise: vous montez une entreprise à 4 ou 5, vous payez 10 euros vos actions pour faire le capital et au bout de quelques années ça marche tellement fort que les actions valent 1000 euros et que les actionnaires s'en vont et vendent vite pour ramasser leurs dividendes. Et à ce moment l'entreprise a des grosses difficultés.

L'éducation nationale en tant que certificateur se trouve confrontée à ce type de problème ; à un manque de professionnalisation et à un manque de cadre méthodologique qui peut être donné à deux niveaux.

Un cadre méthodologique au niveau du diplôme :

On définit les épreuves pour la certification : ce sont des épreuves pour des gens qui sont en formation initiale et pour des gens qui sont en formation continue.

Puisqu'on décrit ces deux procédures, pourquoi ne décrirait-on pas la procédure de validation dans le cadre de la VAE ? Il serait important de donner un cadre méthodologique et des critères d'évaluation, qui pourraient apparaître normalement dans le référentiel de certification de chaque diplôme.

Le rôle social des diplômes:

Les diplômes de l'éducation nationale ont aussi pour vocation dans le cadre de la formation initiale, de former des citoyens.

Tous les diplômes professionnels sont structurés de telle sorte qu'il y a une partie dite « enseignement général ».

C'est un enseignement à double vocation :

- la première vocation est instrumentale. Dans les diplômes du secteur STI les mathématiques et les sciences physiques sont des outils pour comprendre et pour développer un certain nombre de compétences professionnelles.

- Et il y a un volet culture générale, qui est typiquement la formation du citoyen.

Il s'appelle selon les diplômes «connaissance du monde contemporain», culture et expression.

Le français participe non seulement à la culture générale mais aussi évidemment à une instrumentation utile pour l'aspect professionnel.

Il y a un problème au niveau de la VAE puisque d'un point de vue de la certification on a bien compris qu'on pouvait se dispenser de ce deuxième volet. Il y a un problème de mise en œuvre et de professionnalisation de la VAE. Comment cela se passe-t-il dans les académies?

Tout le monde l'a bien compris: on a d'énormes différences d'une académie à l'autre, et si l'on entre dans le détail pour un diplôme donné, on a d'énormes différences d'un jury à l'autre.

Pour lutter contre cette hétérogénéité de traitement, cela passe par la formation des jurys. Nous avons à créer les diplômes et à les servir et nous avons aussi à accompagner leur mise en place. Deux volets d'action sont possibles:

1/ - Il faut accompagner la formation des jurys dans le cadre des établissements de l'éducation nationale ou dans les établissements associés, de sorte que d'un point de vue pédagogique cela se passe du mieux possible.

2/ - Il faut nous assurer de la validité des notes dans le cadre de la certification.

En ce qui concerne l'examen classique: cela veut dire a minima signer les sujets pour certifier au recteur qui en est responsable, que les sujets sont conformes au programme et faisables pour un candidat moyen. Ça c'est le minimum mais si on approfondit davantage notre rôle va souvent beaucoup plus loin.

En terme de jury de VAE: on a superposé un dispositif qui mobilise des enseignants et des corps d'inspection.

La culture des enseignants est «une culture d'évaluation» mais ce n'est pas forcément la culture de la VAE. Elle en est même souvent très éloignée Donc que fait-on?

Est-ce que l'on va former les quelques centaines de milliers de professeurs susceptibles de devenir des acteurs des jurys de validation ou est-ce qu'on crée plutôt un cadre méthodologique, à charge aux rectorats de monter des structures plus pérennes plutôt que d'aller ponctionner des enseignants dont ce n'est pas le métier de faire partie des jurys de VAE.

Quand on «bricolait» sur deux trois jurys par an, cela se concevait, c'était réaliste, mais aujourd'hui dans un certain nombre de diplômes cela ne tient pas la route du tout.

Il en est de même pour les corps d'inspection, ce n'est pas leur travail que d'aller présider les jurys de validation! Alors évidemment ils les président souvent parce qu'ils sont aussi présidents des jurys de l'examen national.

Je n'ai pas de réponse formelle à donner à ce problème: un dispositif plus professionnalisé voudra dire qu'il y aura des gens détachés pour faire ce travail et qu'on aura quantifié le temps nécessaire dans le cadre d'un dispositif précis avec une méthode et des critères d'évaluation dans le cadre de la définition des unités de certification.

Pour résumer il y a à professionnaliser le dispositif, le structurer.

Si l'état a un rôle à jouer ce n'est pas celui de «dégager n touche» vers les rectorats ou vers les régions dans le cadre d'une déconcentration : il doit définir le cadre des critères pour tous, plutôt que d'essayer de pousser les rectorats à avoir des bonnes pratiques lesquelles sont au demeurant systématiquement contestables, car le contexte n'est pas forcément le même dans toutes les régions et que les diplômes ne sont pas les mêmes.

Sur la question des domaines généraux:

Il est plus intéressant d'essayer de mesurer pour les candidats à la VAE globalement leur niveau de culture générale et d'expression dans un cadre professionnel, que d'essayer de les ramener au cadre d'évaluation scolaire classique.

On pourrait renoncer non pas à mesurer le niveau par exemple d'expression mais par contre dire dans le cadre de cette fameuse définition des critères pour la VAE ce qu'il convient d'évaluer dans le cadre de la VAE et ce qu'on peut oublier.

Sur le rôle des inspecteurs dans les jurys :

Il conviendrait peut-être de détacher des inspecteurs sur une charge particulière

Pour la VAP cela s'est passé doucement, progressivement, on a même regretté que ça ne monte pas en charge plus vite. Un inspecteur présidait les jurys de BTS, de bac Pro, ça se passait en juillet en général, c'était les soldes de fin d'année scolaire.

Aujourd'hui le dispositif VAE est en train de s'emballer et si on mobilise les inspecteurs à plein temps sur la VAE, ils ne feront plus que ça.

Donc quand je dis professionnaliser cela veut dire peut être que à tour de rôle, exactement comme dans le cadre de la mission naturelle il y a des charges particulières qui nécessitent un détachement d'un IEN (inspecteur de l'éducation nationale) en charge des lycées professionnels, ou d'un conseiller d'académie, ou d'un chargé du SAIA (service académique d'apprentissage), ou d'un chargé de la formation continue.

Dans ce cas ils sont sur un poste étiqueté, même si c'est provisoire pour ce sujet. On ne peut pas charger le panel des inspecteurs tel qu'il est en effectif aujourd'hui davantage.

(«S'il y a des acteurs nettement détachés, séparés, est-ce qu'on ne risque pas d'avoir deux certifications distinctes: ce serait dramatique!»)

On est bien d'accord, on a déjà vécu un peu quelque chose comme ça il y a déjà pas mal d'années, lorsqu'on a commencé à gérer la certification pour la formation continue des Greta (groupement d'établissements publics locaux d'enseignement)

Les décisions des Greta (ou des jurys des formations continues) étaient soumises aux jurys académiques du diplôme. Les corps d'inspection avaient mission d'aller vérifier par prélèvement statistique les écarts de validation.

La dichotomie entre les jurys académiques et les jurys de VAE existe aujourd'hui. Il faudrait essayer d'améliorer les fonctions des responsables des jurys en leur déclarant:« vous êtes détaché sur le DAVA, pour servir de conseiller, de pilote, de président de jury pour 2 ou 3 ans et après vous reviendrez à vos activités originales».

Beaucoup de pays sur d'autres sujets ont des dispositifs voisins : le Québec, l'Allemagne prennent des enseignants pour fabriquer des programmes, ils les détachent 1an, 2 ans, 3 ans, pas plus ; après ils reviennent à leurs activités naturelles, ce qui évite justement des décalages progressifs dans le temps. Ceci évite ce qu'on appelle le syndrome de Parkinson, qui consiste à fabriquer des structures qui s'autoalimentent.

**INFORMATION SUR LA VAE:
LE DISPOSITIF D'INFORMATION CONSEIL EN VAE/ LES PRC
SYLVIE BOURSIER**

Afin de répondre aux besoins d'information et de conseil de nos concitoyens en matière de VAE et d'accès aux certifications, la DGEFP en lien avec les conseils régionaux a mis en place dès 2002, un réseau de points relais conseil sur l'ensemble du territoire au plus près des lieux de vie des personnes.

Aujourd'hui, près de 320 conseillers spécialisés sont actifs sur plus de 800 sites locaux. La formation de ces personnels, sous l'égide des cellules régionales inter-services, les CRIS, garantit au public un service de qualité répondant aux exigences du cahier des charges des commanditaires Etat et Région en particulier :

- une information fiable, actualisée sur la VAE comme accès à l'offre de certification, son accessibilité, les coûts éventuels, les modalités de financements et d'évaluation des candidats, les activités et compétences attestées, les conditions effectives d'accès aux droits sur les territoires.
- Une réactivité de fonctionnement : les points relais sont ouverts à tous.
- un service personnalisé :
 - l'aide que peut lui apporter un point relais exclut toute réponse générale ou stéréotypée. Il s'agit bien d'un conseil d'opportunité.
 - la neutralité par rapport à l'offre de certification, c'est le projet et le parcours des personnes qui sont déterminants.
- En 2004 près de 53 706 personnes sur les 79 907 personnes accueillies au sein des points relais ont eu recours à des entretiens ou conseil d'opportunité d'une durée de 2 heures en moyenne (contre 27 000 en 2003 ce qui représente 50% d'accroissement d'activité).
 - Pour 78,7 % des personnes conseillées, il y a eu confirmation et précision d'un projet d'accès aux certifications par la VAE.
 - 47% des préconisations se font sur des diplômes de l'éducation nationale, 20% sur des diplômes de l'enseignement supérieur, 14% sur des titres du ministère de l'emploi. Une personne peut faire l'objet de plusieurs préconisations.

Ces deux constats montrent qu'il y a bien place pour un service dédié à la VAE, interministériel et pluraliste qui ne peut se confondre avec les services d'accueil, information et orientation traditionnels.

Le public arrive sur une demande liée à la VAE et pour une très grande majorité d'entre eux, c'est bien sur une préconisation de cette nature que le service débouche.

Majoritairement ce sont des personnes de premier niveau de qualification (76 % ont un niveau d'études inférieur au niveau IV) qui ont bénéficié des services des points relais, ce qui va dans le sens des priorités que le Ministère de l'emploi et de la cohésion sociale souhaite donner à la politique de qualification des actifs les plus fragilisés sur le marché de l'emploi du fait d'une expérience non lisible et non reconnue.

La loi de responsabilités locales dans son article 8 confie aux conseils régionaux la responsabilité de l'organisation des centres et relais d'information sur leur territoire. Les modalités de ce transfert sont en cours d'étude actuellement avec la DGCL.

**LA VALIDATION DES ACQUIS DANS LES ETATS MEMBRES
DE L'UNION EUROPEENNE**
MICHEL ARIBAUD EXPERT NATIONAL DETACHE
COMMISSION UE

Je suis expert national détaché auprès de la Commission européenne et plus précisément à la Direction générale Education et Culture, encore plus précisément dans la Direction qui s'occupe des politiques de formations et encore plus précisément dans l'Unité qui s'occupe du développement des politiques de formations professionnelles et je reprends la terminologie européenne d'éducation des adultes.

J'occupe ces fonctions depuis le mois de septembre et je suis chargé d'un projet de développement d'un système d'unités capitalisables ou de crédits pour l'enseignement et pour la formation professionnelle.

La validation des acquis, sujet que je connais pour des raisons historiques, est au centre des préoccupations d'un certain nombre de décideurs notamment pour le projet d'unités capitalisables européennes pour l'enseignement et la formation professionnels.

Je veux vous proposer un point historique et politique, rendre compte de la validation des acquis au niveau communautaire notamment à travers une analyse de l'évolution des textes et je vais essayer de donner quelques pistes de réflexion sur ce plan.

Si on examine les premiers textes qui mentionnent la validation des acquis, les références sont tout à fait nationales françaises. Il est important d'examiner très précisément la terminologie qui est employée dans les textes européens:

-un des textes les plus importants qui mentionne donc la Validation des acquis version française c'est le Mémoire sur les apprentissages tout au long de la vie de 2000.

- Il y a eu d'autres textes mineurs antérieurs qui ont préparé cela, mais le Mémoire aborde assez directement ce que l'on appelle en langage « bruxellois », ce n'est absolument pas péjoratif, l'apprentissage non formel et de l'apprentissage informel.

- Le deuxième texte qui me semble important c'est la Communication qui s'intitule : «Réaliser un espace européen d'éducation tout au long de la vie». C'est un texte qui date de 2001.

Ces textes introduisent l'idée de stratégie globale pour l'apprentissage au niveau européen tout au long de la vie, avec un éclairage particulier donner à des aspects souvent ignorés (sic) comme *l'apprentissage non formel ou informel*, qui offrent au citoyen une deuxième chance d'apprendre, et permettent à tous les adultes d'accéder à des offres d'apprentissage jusqu'aux stades les plus avancés de la vie.

A travers ces premiers textes et cette expression vous voyez bien que cette reconnaissance des apprentissages non formels et informels vise la reprise d'études, la reprise de formation, la seconde chance, cela dépend du point de vue où l'on se place, de reprendre une formation.

Je voudrais signaler que dans le même temps à travers des programmes d'initiatives communautaires comme par exemple l'action «GRUMVIG» qui s'inscrit dans le programme «Socrates II, 2000/2006», sont encouragés des projets consacrés à développer des méthodes d'évaluation et d'attestation des compétences et connaissances des adultes, que celles-ci aient été acquises ou non dans un contexte éducatif formel.

Autrement dit nous avons quelques grands textes d'orientation qui parlent de l'apprentissage et qui évoquent la reprise d'études, la deuxième chance donnée à des adultes et des appels à projets qui encouragent la recherche de méthodes d'évaluation et d'identification.

- De nombreux projets pilotes intégrant cette question de l'identification et de la validation des acquis des apprentissages non formels, ont vu le jour sous l'impulsion de la Commission (projet «Leonardo»).

- Le livre blanc de la Commission «*Un nouvel élan pour la jeunesse européenne*» qui date de 2001, souligne l'importance de l'éducation et de la formation non formelles.

Vous remarquerez que le vocabulaire n'est pas très stabilisé: de « *éducation et formation non formelles* » aujourd'hui on en est à « *enseignement et formation non formelles* » et par ailleurs on en est dans « *apprentissage formel et non formel* ».

Je crois qu'il est intéressant de souligner que pendant toute cette période les concepts ne sont pas stabilisés, cela transparait à travers le vocabulaire. On est parfois du côté des prestataires, du processus servi à des personnes qui veulent se former, et parfois du côté des individus, du côté d'acquisition de compétences, mais au plan individuel.

- En 2002, une résolution sur l'éducation et la formation tout au long de la vie a vu le jour et dans cette résolution les états sont encouragés à la coopération mutuelle et à prendre des mesures efficaces permettant de valider les résultats de l'éducation, notamment non formelle et informelle.

C'est la première fois qu'on voit apparaître cette expression : «*valider, cette mention de la validation.*»

- Le mouvement s'accélère et les partenaires sociaux se saisissent de cette question au niveau européen, de *l'apprentissage formel, non formel, de l'évaluation de la validation*, et les partenaires sociaux européens signent un cadre d'action pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie en mars 2002.
- Dans ce document ils affirment que la reconnaissance et la validation des compétences et des qualifications sont à la fois un objectif commun et une priorité essentielle de l'action à mener au niveau européen.

Donc on pourrait, avec beaucoup de précaution, situer ce récent mouvement de bascule en 2002, ce qui est assez intéressant, puisque finalement 2002 est une date symbolique.

- En novembre 2002, les ministres chargés de l'enseignement et de la formation professionnelle signent une déclaration à Copenhague *La Déclaration de Copenhague* qui est suivie d'une *Déclaration du Conseil, en décembre 2002*, sur la coopération renforcée en matière d'enseignement et de formation professionnelle.

- Dans ce texte signé des ministres, la volonté des ministres des états membres est affirmée pour donner la priorité à l'élaboration d'une série de principes communs en ce qui concerne la « *validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles, en vue d'assurer une plus grande compatibilité entre les approches adoptées des différents pays et à différents niveaux* ».

Le mouvement s'accélère. On voit poindre à travers cette Déclaration certes la volonté de renforcer la coopération dans ce domaine, mais également la volonté d'établir des convergences entre les systèmes dès lors que ceux-ci existent.

Cela va aboutir à un acte législatif, en mai 2004, sous forme de *Conclusions du Conseil*.

Ces conclusions du Conseil portent sur des principes européens communs pour l'identification de l'éducation et de la formation non formelle et informelle. Elles sont très générales, très génériques, et reprennent en grande partie les résultats de travaux conduits dans le cadre du Forum européen sur la qualité de la formation, notamment cette partie des travaux et des conclusions qui portaient sur la qualité dans les systèmes de la validation et de la certification.

Il s'agit du premier engagement communautaire avec des principes communs dont il faut rappeler au moins un attendu: «l'identification des acquis d'une personne ne se concrétisent pas par un certificat ou un diplôme formel, mais peut servir de base à une telle reconnaissance formelle».

Ce qui signifie que l'identification des acquis d'une personne ne se concrétise pas obligatoirement par une certification professionnelle ou un diplôme, mais peut servir de base à la délivrance d'une certification ou d'un diplôme. Mais la validation se fonde sur l'évaluation des acquis d'une personne peut se concrétiser par un certificat ou diplôme.

On constate donc:

- d'abord une très grande prudence «cela peut».
- deuxième constat, est affichée dans ces attendus la tétralogie : identification, évaluation, validation, certification.
- Autrement dit les principes disent «il est important, il faut que l'on puisse identifier, évaluer, s'agissant de la validation et de la certification, c'est toujours possible». On franchit une marche, ce qui n'était pas du tout le cas dans tout ce qui précédait.

Les principes communs sont classés en quatre rubriques:

1. **les droits individuels, l'évaluation, la validation, etc...** sont fondés sur le volontariat des personnes, qui doivent bénéficier d'une égalité d'accès au système, dans le respect de leur vie privée.
2. **l'obligation des parties intervenantes:** les systèmes et approches qui sont proposés aux personnes doivent offrir toutes les garanties de qualité et les personnes doivent se voir offrir des services de conseil et d'information.
3. **les principes : la fiabilité et la confiance:** cela porte principalement sur l'équité, la transparence et la qualité des méthodes, des procédures et des critères retenus par les institutions, les autorités, les services, les prestataires, qui offrent la possibilité d'évaluer, d'identifier, valider, certifier les acquis des personnes.
4. **la crédibilité, la légitimité, l'impartialité et la compétence des systèmes.** C'est important, parce que cette notion de crédibilité, et légitimité (cela ne veut pas dire qu'impartialité et légitimité ne soient pas importants), mais elle montre bien que nous sommes en présence d'un texte qui évoque déjà la question de la « monnaie », de la « valeur d'échange » et de la « valeur d'usage », des conclusions, de ce qui va sortir d'un processus de validation et certification. C'est très important dans la mesure où dans d'autres systèmes qui sont en projet ou qui existent déjà comme les « crédits d'enseignement supérieur », ou les « crédits en formation professionnelle », on insiste sur le

fait qu'il ne s'agit pas de « vendre de la monnaie de singe » aux personnes. Elles doivent trouver dans ces processus, matière à pouvoir se situer sur le marché du travail, à reprendre une formation, etc...

Par ailleurs les états membres sont invités à mettre au point et à soutenir les moyens cohérents et comparables, de présenter les résultats de l'identification et de la validation de l'éducation, de la formation non formelle et informelle au niveau européen.

Là on pourrait s'interroger sur ce que signifie « mettre au point et soutenir des moyens cohérents et comparables de présenter des résultats ».

Est-ce que cela veut dire que nous allons avoir à faire un certificat européen de validation des acquis ? Non ça c'est de la politique fiction etc... ce n'est pas cela du tout.

Mais par contre est-ce que cela ne veut pas dire que dans des documents comme le Supplément au certificat, qui figure dans EUROPASS, ne figurera pas un jour, une rubrique spécifique, liée à l'identification, à la reconnaissance et à la validation des acquis des personnes.

Autres invitations aux états membres : les états membres sont invités à examiner comment les principes européens communs pourraient étayer les travaux en cours sur le transfert et le cumul de crédits, la garantie de la qualité, et l'orientation, et d'une manière générale contribuer à la mise en place du cadre européen des qualifications.

On peut constater que ces questions de la validation des acquis s'accompagnent d'une part de la notion de transparence, d'autre part de la notion de mobilité.

Cette question de la validation de l'expérience, je reprends le vocabulaire français, avait déjà été évoquée dans la Recommandation du Parlement européen et du Conseil, sur la mobilité des étudiants et des personnes en formation : il y a un article dans cette Recommandation qui dit que : « *il faut tout faire en vue de l'amélioration de la mobilité des personnes, pour reconnaître les périodes de formation etc...et l'expérience acquise.* »

Ces principes devraient être suivis de la sortie dans quelque temps d'un guide à l'attention des décideurs en matière d'évaluation et de validation des acquis, un peu sur le modèle du guide qui est sorti il y a peu de temps sur l'orientation professionnelle.

Le cadre européen des qualifications :

Les ministres de l'éducation chargés de l'enseignement et de la formation professionnels ont décidé et ont demandé à la Commission de lancer des travaux pour élaborer un cadre européen des qualifications.

Alors : « qu'est-ce que c'est que ce machin, qu'est-ce que c'est que ce truc, qu'est-ce que c'est que cette boîte ? » En fait il s'agit d'un ensemble de dispositions et de dispositifs, qui sont aujourd'hui représentés sous la forme d'une cible, le cœur de la cible ce sont des références, des niveaux communs de références, pour l'enseignement et la formation professionnels et pour l'enseignement supérieur. Les débats vont bon train. La Commission européenne et ses groupes d'experts planchent sur question des niveaux de références, des propositions ont été faites notamment par les britanniques.

Sommes-nous sur des niveaux de formation ?

Sommes-nous sur des niveaux de qualifications ?

La question aujourd'hui n'est pas tranchée, mais elle devrait l'être dans les mois qui viennent, des propositions devraient être faites, et nous sommes bien au cœur du débat.

Ensuite une série de principes communs :

- **en matière d'assurance de la qualité en formation.**
- **de conseils et d'orientation.**
- **en matière de compétences clefs et de compétences de base.**
- **en matière de la validation des apprentissages non formels.**

Ces principes communs constituent autant de lignes directrices, d'orientations générales pour les états membres, qui sur la base du volontariat accepteront de les adopter, voire de les appliquer et de les développer.

Et puis enfin des instruments communs, des outils communs :

- les Services d'orientation.
- EURESS, MATHEUS, sur l'offre de formation.
- le nouvel EUROPASS lancé récemment dans le cadre de la présidence luxembourgeoise de l'Union, qui est une sorte de porte- folio qui comporte le curriculum vitae européen, le supplément au diplôme, le supplément au certificat etc,...
- et enfin les systèmes de transferts d'accumulations «d'unités capitalisables» ou de « credits » en anglais.

Donc le cadre européen des qualifications c'est cela. C'est important politiquement dans la mesure où, pour notre sujet, le sujet qui nous rassemble, la validation des acquis de l'expérience et les apprentissages non formels, est entièrement dans ce cadre européen. Donc nous ne sommes plus dans un dispositif technique à la marge, mais bien dans un dispositif intégré au cadre général des qualifications au niveau européen.

Cette question du cadre européen a été confirmé par les ministres à Maastricht en décembre 2004 avec un calendrier très serré, parce qu'une deuxième proposition devrait être faite et on devrait s'orienter vers une Recommandation de la Commission en 2006.

En fait si l'on regarde cette évolution très récente des textes et de la prise en compte de cette notion de la validation des apprentissages formels, non formels et informels on se rend compte qu'au niveau européen on est à la confluence de quatre mouvements

1. Le premier mouvement c'est celui déjà du Livre blanc « Enseigner et apprendre. Vers la société cognitive » qui en 1995, pointait déjà cette orientation, cette nécessité de permettre à tous et à chacun de voir ses compétences reconnues, accréditées. Le mot «accrédité» est utilisé à plusieurs reprises dans les textes sur la reconnaissance des compétences ; pour mémoire certains ont le souvenir de ce projet de « *carte à puce* » : chaque citoyen aurait eu une carte avec les arbres de connaissances, le CV avec l'ensemble des compétences des personnes, les compétences accréditées au fur et à mesure ... le projet fait maintenant partie de l'histoire...
2. deuxième mouvement : celui pour la transparence des qualifications et des compétences : il s'agit là de construire des systèmes, des dispositifs qui visent à assurer la lisibilité des qualifications et des compétences, la transparence des qualifications des personnes.
Mais également la transparence des systèmes.

Les deux mouvements vont de paire de façon à ce que :

- les personnes puissent circuler en faisant valoir leurs compétences et leurs qualifications.
- mais que les systèmes eux-mêmes soient transparents pour les différents partenaires européens.

3. Troisième mouvement celui pour la prise en compte de la diversité des situations d'apprentissages, formels, non formels et informels.
Quand on regarde les textes on se rend compte qu'il y a un valse hésitation dans une première période ; puis on est aujourd'hui dans un glissement du concept de formation ou d'éducation non formelles, vers le concept de validation des acquis
4. quatrième mouvement celui pour (cf. Lisbonne) l'amélioration globale des performances d'enseignements et de formations professionnels et d'enseignement supérieur.

D'autres initiatives communautaires sont prises ou intergouvernementales et reprises au niveau communautaire. Autres initiatives qui intègrent parfois avec difficulté de la question de la validation des acquis : un exemple les ECTS dans l'enseignement supérieur.

Certes la validation des acquis est intégrée dans la future *Directive sur la reconnaissance des qualifications professionnelles* établie par la Direction Générale Marché Intérieur, mais qui vise en fait à assurer la liberté d'installation des personnes dans l'espace européen, d'installation et d'exercice des métiers et des professions. Alors certes la validation est là intégrée, mais par ailleurs d'autres directives ou certains règlements, ignorent le principe de la validation des acquis et bien au contraire sont en contradiction, voire en opposition avec le principe.

Il y a des raisons à cela ; par exemple les directives ou les règlements qui fixent des niveaux, voire des durées minimum de formation pour des professions dans lesquelles apparaissent des questions de sécurité, ou des normes d'exercice des activités par exemple l'entretien des cellules aéronefs, par exemple dans le transport les transports terrestres, aériens, maritimes, etc...

Donc certes il y a un mouvement général en faveur de la validation des acquis mais il y a de temps en temps des contradictions.

Petit panorama européen en matière de validation des acquis : Je vais essayer d'identifier quelques facteurs qui seraient structurels qui font que d'un pays à l'autre, d'un système à l'autre la validation des acquis de l'apprentissage formel, informel ou non formel n'a pas le même sens, ne se développe pas de la même façon, voire ne se développe pas du tout etc...

- Premier facteur me semble t-il l'existence d'une formation professionnelle structurée ou non, notamment pour les adultes : tous les pays européens n'en sont pas au même point.
- Deuxième facteur l'influence, le poids, parfois l'hégémonie du système de formation initiale.
Le système de formation initiale qui pèse, interdit, l'idée même de validation des acquis : il est certain que sur ce plan là, comme sur d'autres plans, les systèmes allemands et autrichiens sont assez caractéristiques, ce sont des pays dans lesquels les systèmes de formation initiale pèsent terriblement - je le dis sans aucun jugement de valeur dans mes propos - qui interdisent l'idée même de validation des acquis.
- Troisième facteur : la demande économique et la demande sociale.
Dans certains pays on ne voit pas du tout à quoi cela pourrait servir, il n'y a pas de demande économique dit-on, et la demande sociale, c'est-à-dire cette demande qui repose sur la légitimité de la délivrance de certification quelle qu'elle soit, à partir de l'expérience, cette légitimité dans certains pays est battue en brèche, hors la formation initiale ou continue point de salut.
- Quatrième facteur la disjonction, existante ou non, entre certification et formation et le lien qui peut exister entre certification et apprentissage non formels.

Dans certains pays on a une tradition ancienne de valorisation des apprentissages non formels, de l'éducation non formelle, sans qu'il y ait pour autant une validation, voire une certification, et dans ces pays on se demande à quoi cela peut servir.

- Autre facteur la relation entre certification et emploi.
Là encore dans certains pays, je pense à l'Allemagne, à l'Autriche, au Luxembourg, par exemple, il y a un lien direct entre la certification et les droits ouverts dans le système de l'emploi, par exemple en termes de niveaux de salaires, en termes de droits à exercer une profession alors que dans beaucoup d'autres pays, il n'y a pas d'ouverture de droits de ce type.
- Autre facteur: la responsabilité.
Qui assure la responsabilité de la reconnaissance de la validité de la reconnaissance voire de la certification ?
Selon les pays on a affaire à des systèmes où l'état joue un très grand rôle, dans d'autres les partenaires sociaux jouent un très grand rôle, dans d'autres les entreprises, les branches professionnelles jouent un très grand rôle, voire un rôle monopolistique.
- Encore un autre facteur qui joue beaucoup, la distinction ou la confusion qui peut exister entre les systèmes de validation et de certification à l'attention des jeunes de la formation initiale et ce qui peut exister à l'attention des adultes. Dans certains pays il y a confusion possible, utilisation des mêmes certifications ou à peu près pour tous les publics, dans d'autres pays s'est parfaitement cloisonné et quasiment imperméable.

CONCLUSIONS

Aujourd'hui au niveau communautaire, on a conscience des enjeux qui sont liés à l'identification, l'évaluation, la validation, voire la certification des acquis des apprentissages non formels et informels.

Maintenant l'application de ces principes et la prise en compte de ces principes dans des systèmes que je vais qualifier d'institutionnalisés dans les différents pays membres, prendra sans doute beaucoup de temps et passera sans doute, par la préhension d'autres aspects de la validation et de la certification, qui sont sous-tendus par le cadre européen des qualifications, du moins on peut l'espérer.

APPRENTISSAGES FORMELS NON FORMELS ET INFORMELS EN EUROPE ET VAE NOTES D'ENTRETIEN AVEC MICHEL ARIBAUD

MA: Le non formel c'est ce qui correspond à l'expérience professionnelle : une situation qui n'est pas formellement dédiée à l'enseignement, à la formation et aux apprentissages, mais la personne est mise en situation d'acquérir des connaissances et des compétences, elle est volontaire et obligée car c'est par là qu'elle tient son poste, mais il n'y a pas de cadre formel d'enseignement et de formation préétabli.
C'est là que se situe la conception française de la VAE.

L'informel: On apprend sans le savoir, à son insu par la situation : bénévolat, la vie familiale.

Nous n'en sommes pas en France encore à prendre en compte les compétences acquises par les mères de famille ou les pères de famille.

Pour la VAE pour les métiers de l'aide aux personnes, une situation familiale peut conduire à acquérir par la force des choses (enfant ou personne handicapée à la maison pendant de longues années) une compétence équivalente à un DEAVS ou un CAP petite enfance aide à domicile reconnu par l'Education nationale.

Le problème est alors celui de connaître la référence que l'on va utiliser pour valider cette expérience liée à ces activités familiales, qui doivent être en rapport direct comme le veut la loi avec le contenu de la certification ou du diplôme visé.

Si la mère de famille a effectivement accompli des activités référencées et vraiment professionnelles, la VAE peut lui permettre d'accéder à ce diplôme ou cette certification professionnelle.

C'est le Conseil d'Etat qui a fait inscrire le lien direct dans la loi pour restreindre le champ d'application de la nouvelle loi.

Cette exigence d'un rapport direct restrictif, n'était pas le but poursuivi par les partisans de la nouvelle loi ; le décret d'application de la loi l'a supprimé.

Puis la circulaire de l'Education Nationale a élargi encore l'accès, en ne retenant que les activités du champ professionnel concerné par la référence par le contenu du diplôme ou de la certification.

Nous validons par rapport à une référence et notre seul point d'appui c'est la référence professionnelle, c'est le contenu qui est attendu.

Par exemple pour le BTS d'hôtellerie-restauration il y a un référentiel d'activité pro qui décrit la correspondance entre les activités du métier et la certification et son niveau, dans un document de 20 pages.

Les principes et le processus de la VAE ne doivent pas être confondus avec ce qui relève de la référence:

On évalue l'expérience. On valide par rapport à une référence: «on ne peut le faire en l'air». Outil du jury de VAE. Et on certifie.

Nos référentiels métiers sont tous faits de la même manière :

Ils comportent d'abord les référentiels des activités réelles du métier reliées à la certification.

Puis il y a les référentiels de certification: capacités, compétences, savoirs, organisés en unités architecturées.

Si les jurys doivent établir un rapport direct pour les activités informelles on voit bien que ce n'est pas possible: nature, niveau, etc.

Or définir et inclure les activités informelles dans nos dispositifs de VAE c'est un but à atteindre, déjà établi par certains pays européens :

Dans l'immédiat la validation des acquis informels est impossible car ne figurant pas dans les points de référence professionnels, ce qui pourrait être le cas à condition de les définir, dans les référentiels.

Reste le problème du contrôle qui est alors plus un problème de moyens insuffisants.

Exemples :

Les activités personnelles de bricolage peuvent-elles conduire à un CAP, un BTS par la VAE ?

La compétence en maçonnerie acquise en dehors d'un cadre professionnel est exclue du champ de la VAE.

Car il n'y a pas de méthode, pas de point de repère pour valider.

Il n'y a pas de définition juridique du bénévolat : dans la loi, pour une activité bénévole, il n'y a pas de lien entre la compétence professionnelle et l'activité professionnelle. Une activité bénévole n'est en aucune manière professionnelle. Mais par contre le bénévolat donne lieu à l'acquisition de compétences professionnelles. Le lieu de l'activité exercée n'est pas forcément de nature professionnelle: la famille peut être le lieu de l'exercice de l'activité à caractère professionnelle.

MA : Il faudrait à cet égard modifier la loi

ACB: Pas forcément car l'activité bénévole ne définit pas le cadre professionnel dans lequel l'activité est exercée.

Vous pouvez acquérir une compétence totalement professionnelle alors que vous avez exercé votre apprentissage dans un cadre totalement non professionnel.

MA: OK, mais la loi est contredite. Les activités bénévoles à vocation professionnelles bien sûr sont visées surtout pour les métiers des services à la personne, santé, social, jeunesse et sport.

Très peu pour le cas de l'EN. Les jurys s'en sont très bien sortis.

Ce qui fait l'expérience c'est l'ensemble des activités salariées, non salariées ou bénévoles, qui doit être évalué et validé par rapport à un référentiel de certification ou de diplôme.

La preuve de la compétence acquise remplace l'épreuve de l'examen. La preuve c'est l'observation de l'activité avec des critères.

La véritable révolution ce n'est pas le fait que l'on puisse apprendre ailleurs qu'en formation, c'est que ce qu'on évalue ce sont les activités antérieures exercées et une histoire professionnelle ou extra professionnelle singulière, multiforme, variée, plus ou moins longue, épaisse, profonde.

L'ambition franco-française de la loi de la VAE est fondée sur le principe de disjonction entre évaluation-validation-certification et formation formelle initiale ou continue.

La formation formelle est pour certains métiers réglementés est-elle indispensable ou n'est-elle pas une façon de rendre les évolutions par la VAE impossible pour des raisons malthusiennes ou corporatistes très actives ?

Prenons le cas de la profession d'infirmière et celui qui est en amont, celui d'aide soignante. La fonction d'infirmière est réglementée, certains actes ne peuvent être confiés à l'aide soignante même sous la responsabilité d'une infirmière: l'apprentissage et donc la VAE sont donc impossibles.

Des validations partielles seront peut-être accessibles via la VAE, accompagnées de formations complémentaires obligatoires. La certification partielle semble raisonnable. Mais cela n'est pas gagné.

Autre obstacle corporatiste connu dans ce secteur : les formations spécialisées pour les infirmières sont-elles absolument nécessaires alors qu'une expérience de 3 ans acquise par la pratique pourrait constituer un socle de VAE suffisant : infirmières de bloc opératoire, infirmière anesthésiste, etc. ? Et que par ailleurs il y a un besoin de recrutement aigu dans ces métiers et qu'une formation d'IBODE va mobiliser une personne à temps complet sur 18 mois ?

Une option volontariste de l'employeur (les directions des Hôpitaux) et de l'Etat serait à cet égard nécessaire, et seule capable après négociation avec les métiers de lever ces obstacles à la VAE dans les métiers réglementés (cf. Rapport CAHUQ).

Le combat corporatiste est présent dans tous les métiers par rapport à la promotion par la VAE.

Le principe de disjonction ne tient qu'à une condition : il ne faut pas confondre programme et contenu de formation et référentiel de certification. Les deux vont ensemble.

Si le référentiel est un programme on ne peut pas disjoindre la formation de la certification et on ne peut pas faire de VAE.

Il y a confusion entre les moyens pour former et les objectifs.

Ce principe de disjonction est mal vécu au niveau européen : car on imagine mal qu'une certification puisse être acquise sans référence à un programme de formation formelle, Même si l'on comprend bien que l'on puisse apprendre autrement et être compétent.

Certains pays sont très avancés comme la France.

L'Espagne qui a un institut national des qualifications l' INQUAL qui a le rôle des CPC dans nos ministères, qui construisent les contenus des certifications donc des référentiels ; Ils ont une loi sur la Formation professionnelle récente (2004) qui a inscrit la VAE officiellement dans leur système de certification. Ils voudraient l'appliquer.

Le Danemark a inscrit le principe de la VAE dans une loi.

Les néerlandais du moment que tout est sous assurance qualité tout va bien. Ils estiment avoir un système de formation de grande qualité mais leur système de certification est imparfait.

Les allemands sont les plus opposés à la VAE. Ils ne conçoivent pas la VAE car pour eux la validation et la certification sont consubstantielles de la formation d'une durée donnée, laquelle ouvre à des droits ; la formation y est duale, faite à l'école et dans l'entreprise et elle est copilotée par le secteur public et par les entreprises. Un ouvrier qui acquiert des compétences, donc un diplôme, acquiert en Allemagne des droits précis en particulier sur le plan de la rémunération et des avantages sociaux et des profils de carrière.

Vae et après en France ? La VAE est un droit individuel.

Elle est un droit à un diplôme reconnu socialement

Elle permet une amélioration personnelle, une estime de soi

Elle donne accès à une valeur symbolique celle d'un diplôme qui peut aussi être reconnu dans les conventions collectives et les accords de branches, pour une progression dans un parcours professionnel.

Exemple :

« Coca cola » exigeait de ses employés une certification formelle, attestant de la qualité de ses services : certification « maison » ou « certification iso » ; plutôt que cela le comité d'entreprise s'est orienté vers des certifications officielles du niveau du bac professionnel par la VAE. Négociées avec le ministère de l'Education nationale.

Cette démarche par la VAE est intéressante car elle concilie l'intérêt de l'entreprise et celui des employés qui préfèrent une certification officielle (qui n'est pas une monnaie de singe).

**BILAN DE L'APPLICATION DE LA V.A.E DANS LES ECOLES
MEMBRES DE LA CONFERENCE DES GRANDES ECOLES**

**ALAIN GENEVEAU
CONFERENCE DES GRANDES ECOLES**

Nature des questions posées le 4 mars 2004:

- Votre école a-t-elle déjà délivré son diplôme principal d'établissement par la VAE et si oui préciser le nombre de bénéficiaires?
- Des dossiers de demande d'obtention du diplôme principal son-ils en cours d'instruction dans votre école?

Taux de réponse :

Sur les 189 écoles membres, 91 ont répondu soit 48% dont :

- 75 écoles d'ingénieurs sur 145 (52%)
- 9 écoles de management sur 28 (32%)
- 7 écoles d'enseignement particulier sur 16 (43%)

La réponse du CNAM est traitée à part (voir annexe ci-jointe)

-Ecoles ayant délivré des Diplômes par la VAE :

11 écoles d'ingénieurs ont délivré au moins un diplôme d'ingénieur par cette voie.
Le nombre total de diplômes délivrés est de 30.

Parmi ces écoles on distingue:

- 10 écoles publiques d'ingénieurs ayant délivré 15 diplômes dont 8 établissements relevant du ministère de l'Education Nationale et 2 du Ministère de l'Agriculture.
- 1 école privée ayant délivré 15 diplômes.

Aucune école de management n'a délivré de diplôme principal par la VAE.

-Ecoles ayant des dossiers en cours d'instruction

36 écoles, dont 35 écoles d'ingénieurs et 1 école de management instruisent des dossiers actuellement.

Parmi ces 35 écoles d'ingénieurs :

- 22 relèvent du Ministère de l'Education nationale.
- 6 du Ministère de l'Agriculture.
- 2 du Ministère de l'Industrie.

Et 5 sont privées.

Le nombre total de dossiers en cours de traitement est de 101.

ECONOMIE SOCIALE: CONTRIBUTION DU CCFP

MICHEL LE RESTE

Le CCFP: un des quatre OPCA de l'économie sociale et du mouvement social: Organisations syndicales, politiques, CE, associations, organismes mutualistes...

Nous avons apprécié la VAE comme une véritable loi de progrès social.

Depuis 1997, nous avons au sein de notre OPCA structuré un secteur VAP, puis VAE, autour d'une conseillère en formation chargée de l'accompagnement individuel des dirigeants et des salariés.

Ce qui justifie l'approche dirigeant et salarié, c'est la particularité du secteur où des salariés accèdent, au travers de leur engagement social, politique, syndical, associatif, mutualiste, à des responsabilités de dirigeants de mouvement et d'entreprise sociale.

Cette identité d'employeur au sein du mouvement social, dans son ensemble est mal définie. Elle est le plus souvent la conséquence d'un parcours qui s'impose à l'individu et devient une réalité.

Nous voulons dire ici qu'elle n'est pas nécessairement intégrée au départ du nouveau champ de responsabilités proposé. C'est face à la fonction que l'individu la découvre et en prend conscience.

Dans ce domaine, il y a donc énormément d'informel et d'expériences vécues dans la difficulté qui génère parfois de la souffrance.

Au-delà, l'expérience demeure et comme toute expérience, elle est formatrice.

Le témoignage dont nous voudrions être porteurs, c'est celui de la valeur et de la richesse de la loi sur la VAE.

Il n'y a rien d'original à évoquer la méconnaissance des acquis par les individus eux-mêmes.

En effet, il y a sans doute une particularité au sein du mouvement social et de l'économie sociale, où les parcours sont principalement construits sur l'action, sur les pratiques de l'engagement social, dont il est généralement considéré qu'elles n'apportent pas de savoirs transférables, à l'extérieur, ni dans des diplômes, ni dans des activités professionnelles. Pourtant, les compétences acquises dans l'acte militant peuvent devenir structurantes de parcours de vie où l'individu peut opérer des choix sur son itinéraire.

Dans notre accompagnement individuel, nous avons accumulé suffisamment d'exemples, qui démontrent la richesse de ces parcours où cohabitent de la compétence professionnelle, de la vie sociale et militante.

Notre société aurait intérêt à réduire la césure qui existe aujourd'hui entre le professionnel et le social.

Nous serions désireux de conduire, avec des autorités nationales compétentes, une exploration des acquis produits par l'engagement social.

Nous ne cherchons surtout pas à construire des itinéraires planifiés, mais à effectuer un recensement méthodique, scientifique des acquis pour permettre aux individus de se projeter sur de nouveaux projets dans le champ des possibilités, mais où rien n'est interdit.

Le caractère non marchand de l'activité de l'OPCA l'autorise à se placer en accompagnement de l'individu en fonction de ses besoins.

Pour certains, quelques séances leur permettent de se projeter dans la VAE pour initier le travail à produire sur leur parcours personnel, citoyen, social et professionnel et les acquis qui en résultent. Pour d'autres, il se révèle plus difficile et suppose en conséquence un temps d'accompagnement plus long.

La fourchette, que nous avons identifiée, va de quelques séances à un accompagnement sur une année.

Ce qui nous intéresse, n'est pas le temps passé, mais la réussite pour l'individu de son projet de VAE.

C'est pour nous la richesse d'un OPCA, qui n'est responsable que de la qualité du service rendu à l'adhérent et à ses salariés.

Le conseil en formation représente la valeur ajoutée que nous pouvons apporter dans notre rôle de concepteur en ingénierie de formation entre les besoins de l'entreprise et l'organisme de formation.

Pour ce qui nous concerne, nous sommes préoccupés par la tendance qui se dessine actuellement de positionner les OPCA comme outil d'exécution des priorités de branches.

Si la fonction de gestion administrative et financière devient dominante voire écrasante, c'est toute l'originalité de la fonction ingénierie de formation qui disparaît et donc sa partie créative et de réponses aux réels besoins formation affichés dans les intentions "politiques".

Quel sens donner à la VAE?

La flambée des coûts VAE, qui parfois atteignent le prix du titre ou diplôme effectué dans son intégralité, nous inquiète très sérieusement.

La VAE, c'est un moyen formidable de valorisation de l'humain au travers de la reconnaissance de ses acquis.

Ensuite, c'est un tremplin pour accéder à un diplôme en économisant tout ou une partie du temps de formation et le coût de celle-ci.

Mais, c'est aussi un tremplin pour acquérir l'envie de se lancer sur un diplôme de niveau supérieur.

Si nous épuisons la disponibilité de temps et les financements, les projets de niveau supérieur sont remis en cause.

Il peut y avoir, dans le développement de la logique financière actuelle, un étouffement de toute la dynamique portée par la VAE.

Il faut que les organismes de formation dépassent la logique comptable à court terme pour avoir une vision prospectrice sur l'ensemble de ce que représente la VAE.

Depuis 1997, nous avons également entrepris une expérimentation avec les services du ministère de l'emploi et de l'AFPA sur les métiers de la restauration collective autogérée principalement par les comités d'entreprise.

Notre expérimentation a visé les emplois d'agents de restauration collective, qui sont majoritairement tenus par des femmes ayant le plus souvent une longue expérience professionnelle, mais se situant cependant en bas de la hiérarchie professionnelle.

Nous avons, avec les services de la DGEFP et les équipes de l'AFPA, préalablement à la mise en œuvre du dispositif, exploré pendant 1 an ½ toutes les phases nécessaires à sa réussite.

Nous avons mobilisé les directions d'entreprise, puis leur DRH et enfin leurs responsables professionnels.

Nous avons attaché beaucoup d'importance à la qualité de l'information des équipes de restauration et aux salariés qui devaient être absolument volontaires pour entrer dans l'expérimentation.

Ce qui a capté notre intérêt avec le ministère de l'emploi et l'AFPA, c'est la pratique de la VAE en situation de travail sur le site habituel du salarié.

L'observation était effectuée par un duo d'évaluateurs, composé d'un professionnel du secteur désigné par une entreprise participante à l'expérimentation et un formateur de l'AFPA.

Bien évidemment, l'évaluateur n'intervenait pas dans son entreprise, mais nous le sollicitons dans le groupe de travail chargé de la conduite du projet.

Cet échange, entre toutes les catégories d'acteurs, a été particulièrement riche d'enseignement pour tous.

A l'issue, 15 salariés ont obtenu le titre du ministère du travail, ce qui a été pour chacun d'entre eux une formidable reconnaissance, jamais envisagée auparavant.

En terme d'impact au sein des entreprises participantes et au-delà sur les autres pratiquant ce type d'activité, la demande de VAE a été en développement constant.

Ceci a conduit à la signature, le 11 juin 2004, d'une convention nationale entre l'AFPA et le CCFP. Nous avons sur cette année plus de 250 demandes de VAE restauration.

Notre regard sur cette expérience, c'est que pour ce type de salarié, la constitution du dossier dans lequel l'écrit prend une place importante, est rédhibitoire pour l'accès à la VAE.

Si nous voulons éviter l'organisation de dispositifs, qui à nouveau pratiquent l'exclusion, il est indispensable d'offrir des modes de VAE qui prennent en compte les différences.

Nous venons, toujours avec l'AFPA, d'entreprendre une expérimentation sur les emplois de secrétariat.

Notre volonté est d'inscrire la VAE dans la politique de ressources humaines des entreprises de l'économie sociale, qui se devait d'être exemplaire dans ce domaine.

Ce qui est important, c'est de permettre aux salariés d'exprimer leurs points forts, mais aussi leurs faiblesses pour que celles-ci puissent être comblées par de la formation et financée au sein des plans de formation.

Pour réussir, il faut agir dans la confiance partagée entre les salariés et les directions "d'entreprise sociale".

Faire entrer la VAE dans les politiques d'entreprise, dans leur plan de formation ; c'est un moyen d'élever l'ambition de la formation, lui permettre d'être qualifiante et diplômante. C'est aussi aider à la reconnaissance des acquis et compétences pour enrichir le contenu du travail.

CONTRIBUTION DE LA CFDT AU SEMINAIRE SUR LA VAE, MARS 2005

La présente contribution a été initialement prévue pour une intervention orale. Elle ne reprend pas l'ensemble des problématiques soulevées lors du séminaire d'audition des acteurs de la VAE des 14, 15 et 16 mars 2005, ni l'ensemble des points traités lors du rapport d'étape effectué par le HC3E. Nous tenons toutefois à souligner que les préconisations de ce rapport d'étape, auquel la CFDT a contribué, restent d'actualité. Ce texte a essentiellement pour objet, après avoir précisé le cadre général, de contribuer à un état des lieux et de présenter les actions entreprises en faveur du développement de la VAE par nos équipes syndicales, notamment sur les territoires (dont il ne faut pas oublier l'importance).

Le cadre général : un même outil, mais des conceptions et des attentes différentes selon les acteurs :

- Tout d'abord, la VAE implique des mutations profondes dans la conception même des certifications. Elle doit aussi permettre de rationaliser les certifications (RNCP) et de clarifier en fonction des objectifs et des personnes concernées les voies et certification à proposer (elles ne concernent pas les mêmes publics et n'ont pas les mêmes finalités...). Un important travail, en interministériel, est à mener. Nous tenons donc à rappeler la nécessité d'attribuer de réels moyens à la commission nationale de la certification professionnelle sur l'avenir de laquelle nous avons des inquiétudes.

- La Vae est un élément déstabilisateur de notre système éducatif : à la fois l'élément qui va augmenter toujours plus les exigences de formation, mais aussi celui qui peut définitivement délégitimer le poids hégémonique de la formation initiale dans la carrière des individus. Mais nous pensons également que la VAE pourrait être un atout essentiel de rénovation des pratiques pédagogiques...

- Dans de nombreux esprits, la VAE n'est pas encore réellement reconnue comme la quatrième voie d'accès à la certification.

Pour certains bénéficiaires elle constitue un substitut à la formation, la promesse d'un évitement de cette dernière. Pour nombre de formateurs elle constitue au mieux une complémentarité, au pire un ersatz de formation. Pour les employeurs (qui devraient se sentir bénéficiaires aussi), elle est ambivalente:utile dans l'élargissement des compétences des employés (promesse d'une meilleure flexibilité et rentabilité) mais aussi potentiellement « dérangeante » puisqu'elle ouvre une voie à des contraintes financières (droit à la formation et demande de promotions).

On comprend donc la difficulté à se saisir du sujet.

La VAE, un outil de négociation entre partenaires sociaux.

La CFDT croit en la VAE, et s'investit fortement sur cette question, à tous les niveaux de l'organisation, notamment au travers de la formation de ses militants dans les instances traitant de la certification.

Au delà de cet aspect, la CFDT s'est saisie de la VAE pour en faire un objet de négociation, au niveau interprofessionnel comme de branches (comme en témoigne, par exemple, les accords signés à la suite de l'ANI).

Pour nous, la VAE n'est pas un outil statique. Elle est incluse dans le concept de moyens d'accompagnement pour le salarié dans la construction de la formation tout au long de la vie.

Elle est liée à d'autres outils tels que le bilan de compétence, l'entretien et le passeport formation. Ainsi, les inscriptions au passeport des acquisitions de compétences peuvent servir de base au dossier VAE. Il ne faut plus que l'on puisse entendre: «Je ne sais rien faire, d'ailleurs mon CV est vide», comme nous l'a dit une ouvrière de Moulinex. De notre point de vue, l'entreprise doit s'engager pour la VAE, non pas en soi, mais dans la mise en œuvre de ses axes stratégiques en Ressources humaines. (A noter, notre union confédérale des cadres a longuement réfléchi aux questions de la RH et de la VAE. Certaines de ses réflexions sont consultables sur son site).

La VAE participe à la sécurisation des parcours professionnels que nous voulons installer dans le paysage social, à travers les différentes négociations : hier FPC et égalité professionnelle, aujourd'hui Seniors et pénibilité ou convention de reclassement personnalisé (CRP).

La VAE enrichit aussi le concept de personnalisation et d'individualisation d'accès à la formation qui est à l'œuvre à travers le DIF, le passeport, mais aussi demain avec la CRP.

Il faut donc aller sur des politiques de projets collectifs pilotés par les acteurs (paritarisme, Conseil régional, Etat) les plus pertinents selon les entreprises ou les publics : ingénierie pour outiller les entreprises, etc. Nous sommes aussi dans la construction d'une meilleure professionnalisation et qualification des salariés français, dont nous savons qu'elles ne sont pas si bonnes que cela...

La VAE, une mise en œuvre à améliorer.

Une des conditions premières de la réussite serait tout d'abord de s'accorder sur ce que le terme recouvre, des divergences subsistant sur cette question.

Au delà, nous tenons à préconiser d'autres mesures:

1. Simplifier les procédures de VAE: sans aucunement vouloir «distribuer le diplôme», que penser en effet de «valideurs» qui évaluent à 200 h de travail personnel la constitution d'un dossier ?

Il faut notamment travailler sur la réduction des écarts entre le nombre d'entrée dans une procédure de VAE et le nombre de remise effective de dossier ; s'interroger sur les taux de recevabilité de dossiers parfois très différents d'une région à l'autre. Il faut aussi essayer de rendre le système plus fluide dans les différentes phases et raccourcir les délais de passage d'une étape à une autre. Le rythme de délivrance des certifications (réunion des jurys, délais de retour aux candidats) doit être augmenté.

Un exemple : Les rythmes de l'Education Nationale ne sont pas ceux du monde de l'entreprise ; ils font que Mme F, ayant passée un CAP petite enfance pour garantir son emploi, doit attendre plusieurs semaines pour avoir ses résultats car les services sont occupés avec les examens passés en Formation Initiale. Problème : son employeur attend qu'elle ait son CAP pour la confirmer dans son emploi. Dans ce cadre, la question des rythmes est donc à revoir - ainsi que le fait qu'un candidat VAE est «renvoyé de service en service » (DAVA, service des examens ...)- .

2. Améliorer l'information, l'accueil, l'accompagnement, arriver à une réelle individualisation de la prise en charge. Pour cela, diverses mesures peuvent être prises :

Poursuivre la campagne d'information et faire connaître la VAE auprès des salariés et actifs expérimentés (demandeurs d'emploi et membres d'association...) car c'est encore un dispositif mal connu. Indiquer clairement qu'il ne s'agit pas de « venir retirer un diplôme », mais bien d'engager une démarche qui implique la personne.

Améliorer la visibilité des lieux d'information sur la VAE. Il faut rendre visible les Points Relais Conseil VAE (PRC) et d'abord peut-être unifier la communication sur ce thème en mettant en avant d'abord les mots « VAE ».

Jouer la proximité géographique (permanence régulière dans les bassins d'emploi où il n'y a pas de PRC...), l'ouverture à des horaires facilitant l'accès des personnes salariées.

Diffuser les informations aux bénéficiaires potentiels (Salariés, D E, membres d'associations...) via les partenaires sociaux (employeurs et salariés, les responsables associatifs ou leurs interlocuteurs représentant les pouvoirs publics (Conseil Régionaux, Généraux, Municipalités...).

Etre vigilant sur la qualité des premiers contacts accueil et conseils : ils conditionnent la suite... Une proposition de VAE et le ciblage d'une certification précise doivent être précédés d'une prestation AIO de qualité.

Un exemple: «Mme G a engagé à titre personnel et onéreux pour elle une VAE, pour obtenir un BTS. Après rendez vous et entretien avec un DAVA, il lui est proposé, au vu de son activité salariée, de préparer un BTS Assistant d'Ingénieur. Ce qu'elle fait. Après un gros travail d'élaboration de son dossier pendant 2 ans, toujours en lien avec le DAVA, elle se présente devant le jury qui lui délivre une validation partielle mais constate surtout qu'elle n'a pas été bien orientée et qu'elle aurait dû préparer un diplôme dans la filière «bureau des méthodes». Résultat, elle doit se remettre au travail pour préparer la certification correspondante...

Veiller à l'indépendance par rapport aux organismes de formations, quels qu'ils soient...

Accompagner le candidat tout au long de la procédure, et après. L'accompagnement doit être très fort lorsque le candidat n'est pas validé totalement. Il faut que le candidat sache comment faire pour arriver à obtenir la totalité de la certification recherchée. (Une aide importante dans l'entreprise est nécessaire en cas de complément par modification des tâches exercées...)

3. Amener tous les acteurs de la VAE à coopérer. C'est essentiel.

L'important à nos yeux est de ne pas laisser partir chacun des acteurs dans le sens qui l'arrange le mieux et œuvrer pour sa seule boutique

Des exemples:

En Rhône-Alpes, nous avons passé beaucoup de temps à mettre en place cette coopération, de façon tri-partite (Etat, Région, Partenaires Sociaux), à travers le PRAO, le Pôle Rhône-Alpes de l'Orientation, qui outre le fait qu'il constitue la cellule-ressource de l'ensemble des réseaux d'Accueil et d'Orientation pour la VAE, a pour mission de les coordonner, de les mettre en synergie et de les faire travailler ensemble, de façon à arrêter des procédures communes à travers une Charte des Points Relais, négociée avec l'ensemble des réseaux et des valideurs institutionnels et une Charte spécifique des Points Relais OPCA (FONGECIF pour les demandes individuelles, OPCAREG et AGEFOS pour les projets collectifs d'entreprise, comme moyen de la GRH) négociée avec les Partenaires Sociaux.. Un portail Internet destiné aux professionnels de l'Orientation permet la mise en commun des pratiques,, des propositions, des outils mis à la disposition de l'ensemble des acteurs .

Le Conseil d'Administration du GIP-PRAO coiffe l'ensemble du dispositif.

Il y a 22 zones et donc 22 pilotes qui coordonnent au niveau du territoire l'ensemble des réseaux intervenants sur la question de l'Accueil et de l'Orientation. (CIO, AFPA, ANPE, MIFE, MISSION LOCALE, PAIO, etc...etc...). Ces pilotes organisent le travail des réseaux, la confrontation de leurs pratiques au plus près de la demande, la liaison avec les valideurs, en essayant de garantir la neutralité de l'information dispensée aux demandeurs.

Dans les Pays de la Loire, le Conseil régional et l'Etat ont mis en place des formations pour les professionnels chargés de l'info et du conseil / VAE. L'URI CFDT a demandé que des représentants des salariés puissent être bénéficiaires de ces formations au motif que « très souvent, la première personne à qui un salarié parle de VAE, c'est le délégué syndical ». Nous avons déjà fait former une dizaine de militants par ce canal sur le premier niveau de ces formations. C'est le Carif-Oref qui assure les formations.

En Midi Pyrénées, mise en place de formations pour améliorer l'information, la sensibilisation aux enjeux de la qualification et à l'intérêt de la VAE (comme tremplin pour les plus démunis). Public visé : les « relais » au sein des entreprises : les IRP (CE, DP), DS mais aussi le réseau des mandatés RTT pour toutes les entreprises où l'information sur la formation est déficiente...

C'est le sens de l'action que nous conduisons depuis Octobre 2003. Cette opération cofinancée par le contrat de plan et le F.S.E. s'est terminée le 31.01.05 = 6 sessions organisées sur différents sites de Midi Pyrénées = 76 bénéficiaires dont 29 anciens mandatés RTT.

Ces sessions de 2 jours, visent à former des ambassadeurs de la VAE comme première étape de la prise en charge syndicale de la qualification. Elles sont construites en partenariat avec les acteurs du dispositif public de la VAE.

- elles se déroulent dans les locaux des Points relais conseils, ce qui sert aussi à leur découverte.

- elles font intervenir :

-un représentant de la cellule régionale inter service pour la logique d'ensemble du dispositif

-un conseiller en VAE pour présenter le service proposé pour un Point Relais Conseil et la spécificité de la fonction conseil en VAE

-des représentants des certificateurs, essentiellement DAVA et AFPA pour une vision contrastée de la procédure,

-des témoins : bénéficiaires de la démarche pour évoquer leur vécu, mais aussi exprimer ce que cela a changé pour eux

Améliorer le nombre, la formation des formateurs et des jurys professionnels

En ce qui concerne le plus gros ministère certificateur, l'Education Nationale, il est nécessaire que les personnels sachent ce qu'est la VAE ; qu'ils reçoivent une formation spécifique sur cette question (en Formation Initiale et continue). Ce point est donc à mettre dans le cahier des charges des IUFM. Il faut aussi que cette fonction fasse partie de leur service. Les personnels ne peuvent continuer à travailler quasi uniquement sur la base du bénévolat (enseignement supérieur) ou au détriment de la qualité de la formation initiale (professeurs absents pour cause de jurys).

Au sein des entreprises, un effort important est à fournir. En effet, la valeur sociale d'une certification dépend aussi de la participation réelle de professionnels, aux côtés de formateurs, dans les jurys qui attribuent cette certification, conformément à la législation. Or, aujourd'hui, trop souvent, nous constatons que des jurys d'examen ou de VAE se tiennent sans la présence de professionnels. Les différents certificateurs déclarent avoir de sérieuses difficultés pour en trouver, ils contactent des personnes ou utilisent leurs réseaux pour rechercher les bonnes volontés. Mais quelle représentativité ces professionnels ont-ils ?

Un exemple en Midi Pyrénées.

Nous avons lancé un recensement par nos syndicats. Nous avons, en fiches, une cinquantaine d'adhérents issus de différents secteurs qui ont précisé les conditions dans lesquelles ils pouvaient être mobilisés (niveau, zone géographique, fréquence...)

Nous sommes en négociation avec la DRTEFP pour pouvoir les former : on ne siège pas de la même manière dans un jury d'examen traditionnel et dans un jury de VAE.

L'objectif étant de rendre ces experts capables de siéger pour différents certificateurs d'un même champ professionnel et ainsi de contribuer aux passerelles entre certifications. Le résultat attendu étant aussi de fournir des moyens humains pour que les jurys VAE se réunissent à une fréquence acceptable (réactivité).

Harmoniser les tarifications et améliorer les financements afin d'assurer une équité entre les individus et les territoires, et entre les certifications (ne pas choisir « par défaut », en fonction du coût. (Ex : concurrence BTS / DUT).

Certes, le développement des TIC peut contribuer, dans certains cas, à réduire les coûts, Certes, il existe déjà des aides régionales, en plus des financements prévus par les partenaires sociaux

Exemple, en Rhône- Alpes :

Le Protocole d'accord que nous avons signé au plan régional se fixe comme priorité, c'est-à-dire comme public à aider (y compris financièrement), les bas et très bas niveaux de qualification, particulièrement dans les PME / TPE, le chômage, les salariés relevant des métiers en tension. (Le mode de financement n'est pas encore arrêté)

Mais les coûts laissés libres ne facilitent pas cet accès pour les autres.....En Rhône –Alpes, cela va de près de 9000 € pour les Grandes Ecoles à environ 600 € pour des diplômés plus traditionnels. Le marché est libre et chacun facture selon son bon plaisir, avec souvent en arrière-plan l'effet d'aubaine que représente cette manne nouvelle...

Mais au-delà, la CFDT a un projet pour les mois qui viennent: faire que la VAE soit aussi un outil pour les chômeurs. Ils souffrent des mêmes inégalités d'accès que les salariés, et ils ont encore moins accès que les salariés à la formation. Notre idée est donc, dans le cadre de la convention tripartite et de la future négociation Unedic, de construire un plan massif d'accès à la qualification.

Nous n'avons pas abordé la question du développement et de la reconnaissance de la VAE pour les personnels des fonctions publiques. C'est un point important sur lequel il conviendrait d'avancer, il reste beaucoup à faire.

Pour conclure, nous ne pouvons manquer de soulever la question, essentielle, des moyens octroyés à la VAE par les pouvoirs publics. Les moyens actuels ne suffisent pas.

Par ailleurs, l'introduction de la VAE dans le paysage contractuel, sa construction d'outil individuel, mais aussi collectif (accès à la VAE d'une classe d'âge) va booster la demande.

La nation doit se donner les moyens de répondre aux besoins, sans reproduire avec la VAE les inégalités constatées par rapport à l'accès à la formation continue.

VAE ET EUROPE
ANNE-MARIE CHARRAUD,
RAPPORTEUR GENERAL ADJOINT DE LA CNCP
(PROPOS RETRANSCRITS APRES ENREGISTREMENT)

Mon intervention est un témoignage sur trois registres :

- La transparence des qualifications
- L'expérience autour de la CNCP avec des demandes d'enregistrement au Répertoire...
 Questions qui sont directement impactées par des directives européennes, et qui ont une incidence sur la VAE.
- La lecture des échanges avec d'autres pays sur l'approche de la France de la Validation d'acquis d'expérience, qu'on n'appelle absolument pas comme cela dans les autres pays.

1. La transparence des qualifications

C'est un sujet qui a permis d'avoir un échange particulièrement intéressant au niveau communautaire dès le début des années 1998 et à cette occasion nous avons eu à parler de ce que nous appelons validation d'acquis d'expérience, dans un aspect tout à fait particulier.

En effet lorsque nous avons constitué ce que l'on appelé le «forum transparence des qualifications» on s'est d'abord interrogé sur l'objet de cette «transparence de qualifications».

Et on est vite tombé sur l'idée de:

- «transparence de nos certifications»
- «transparence de nos diplômes»

Mais on sein du groupe il y avait des partenaires sociaux qui ont dit: «mais les certifications ne permettent d'avoir une idée de la totalité des «qualités personnelles, des caractéristiques des personnes.»

Et les premiers débats communautaires autour de la VAE française, et à l'époque on ne parlait pas de VAE encore, se sont passés à l'occasion effectivement de la transparence des qualifications.

Le concept de«Transparence des certifications»

Un terme très difficile, mais on n'a pas pu le changer, parce qu'il fallait être tout prêt de la terminologie anglaise, on a eu d'abord«supplément du certificat» parce qu'en anglais ça s'appelait «certificat supplément».

Ensuite on a réussi à introduire un terme qui était «supplément descriptif du certificat » qui avait comme fonction de décrire ce qui caractérisait les « capacités » d'une personne titulaire d'un diplôme chacun dans son pays.

Ce support a fait l'objet d'un «cadre collectif»: on est dans le «cadre» de la Direction générale Education/ Culture, qui est régi par le principe de subsidiarité.

Et donc tous les cadres communautaires, sont des outils qui permettent à chaque pays une interprétation, une appropriation en l'état, ou de le faire évoluer, ce qui permet un dialogue avec ses pairs des autres pays.

2. Ce cadre commun en matière de «transparence des qualifications» est devenu notre Répertoire français national des certifications professionnelles.

Il a servi de base à l'ensemble de nos travaux et collectivement nous avons donc conçu à partir de la transparence des qualifications un cadre commun français, qui s'articulait et reprenait fortement ce qui avait été fait sur le plan communautaire :

- ce qui est en case 1 pour l'Europe est en case 3 pour la France,
- ce qui est en case 4 pour l'Europe est en case 2 pour la France....

Et nous l'avons enrichi. Grâce à l'informatique le passage de la case 1 à la 3 etc... se fait automatiquement, c'est prévu dans l'outil Répertoire.

La transparence des certifications, est un outil d'information sur la VAE dans la mesure où les fiches du Répertoire ont un espace particulier qui indique l'existence d'une procédure ou non de VAE.

Dans ces cas comme il n'y a pas de VAE en Europe c'est d'ailleurs l'un des rares répertoires au niveau européen qui va pouvoir comporter cette information particulière.

Actuellement nous sommes au niveau de la CNCP en train d'envisager la mise en place de ces suppléments descriptifs aux certificats, avec une traduction des fiches du Répertoire, traduction en cours de conception.

Nous sommes dans une phase d'écriture du cahier des charges pour voir comment l'envisager : quel est le coût et quelles sont les priorités ; parce qu'il est exclu de traduire 15000 certifications, c'est financièrement ingérable, donc impossible.

On s'est tout de suite posé la question «est-ce pertinent?» : oui parce que l'outil Transparence des certifications est au service de la mobilité personnes, mais est-ce qu'il y a une mobilité réelle pour tout? On a plutôt envisagé un système rationnel: d'abord identifier ce qui est prioritairement un support de mobilité ou un vecteur de mobilité dans les métiers, dans certains secteurs, dans le cadre de migrations trans-frontalières.... Notre idée d'aller au-delà d'une langue dans ces cas là ...

L'idée qu'à travers ce support Supplément descriptif au certificat nous avons donc un outil qui pourra évoluer dans le temps, on peut même envisager que certains certificateurs produisent eux-mêmes certains supports.

Ces suppléments descriptifs au certificat font l'objet d'une opération qui se fait de façon identique dans tous les pays.

Un nom été donné à chaque structure qui les fait, cela s'appelle le «POINT NATIONAL DE RÉFÉRENCE». Pour ces suppléments descriptifs au certificat dans le cadre de la transparence des qualifications, tous les pays ont ce que l'on appelle « un point national de référence », lui-même connecté aux centres nationaux EUROPASS.

Pour la France c'est la CNCP qui est le point national de référence, naturellement, même si il n'est pas nommé officiellement, de fait la CNCP loi met en place le RNCP.

Transparence des qualifications. Nous l'avons abordé dès les premières réunions de travail de ce **Forum de 98**, où il était question de: donner la lisibilité à la totalité des qualités ou caractéristiques personnelles d'un individu l'idée est née surtout des partenaires sociaux qui voulaient avoir des détails sur les diplômes que chacun possédait, mais également sur les qualités personnelles, que beaucoup ont appelé qualités acquises ou acquis par des apprentissages non formels et informels.

Très tôt dans le Forum on a dit qu'il fallait travailler à mettre à plat ce qu'il y a dans chaque certification, en indiquant quelles étaient les activités qui étaient visées par ces certifications, et cela représentait suffisamment de travail. Ce n'est qu'en 2002, après Copenhague, qu'on a repris l'idée qu'il fallait impérativement formaliser aussi ce qui était acquis de façon formelle et informelle.

Et on peut dire que le principe « Europass », tel qu'il a abouti aujourd'hui, depuis qu'il est inauguré, depuis le 1^{er} février 2005 officiellement, suit complètement ce principe.

L'idée est d'avoir un cadre commun qui permette aux individus de présenter et de formaliser à travers des supports collectivement établis, dans un cadre commun, la dimension de leurs diplômes à travers les parcours personnels qui les caractérisent.

Le Supplément au diplôme, l'Europass mobilité est basé sur le même principe.

Dans ce cadre pour formaliser tout cet informel, pourquoi ne développerait-on pas :

- des supports d'identification, ou des principes d'identification,
- de valorisation, de validation,
- voire de certification de tous ces acquis informels

Tous ces termes figurent dans les travaux de validation de tous ces acquis que les individus se sont appropriés de façon non formelle ou informelle.

La transparence des qualifications est en train d'évoluer complètement avec l'idée que c'est bien de décrire les supports de diplômes qui sont bien des acquis, que l'on s'est approprié dans des cadres formels d'apprentissage, mais on est aussi que la transparence des qualifications doit aussi rendre compte de ce qui est acquis de façon non-formelle et informelle.

La validation des acquis pour la France est entrée de plein pied dans ce principe, mais chose étonnante la première fois que l'expérience française a été présentée ce n'était pas la VAE (ou la VAP de l'époque) qui a été mise en avant, mais le bilan de compétences, parce que ce bilan de compétences a été perçu dans ce concept de transparence des qualifications.

Effectivement pour les non-initiés francophones, francophiles, des systèmes français de VAP de l'époque, l'idée que l'on puisse valider des acquis qu'on s'est approprié de façon non formelle et informelle, avec à la clef un diplôme, c'était non seulement incongru, mais c'était impensable!

Et il fallait des systèmes parallèles, cela paraissait suspect: « comment l'Education et l'Emploi qui travaillent ensemble??? C'est bizarre, bizarre!!!...» Nous avons eu un mal fou à expliquer notre VAE française «ce n'est pas possible...»

Ce concept de transparence des qualifications, d'abord collectif par rapport au formel, avance dans la réflexion européenne: les apprentissages non formels et informels sont sources d'acquis, là tout le monde est d'accord. Mais que cela conduise jusqu'à une certification: non Que ce soit formalisé «oui!».....

Les incidences des directives européennes et internationales sur la VAE en France

En effet au fil du temps nous avons eu des directives européennes en matière de reconnaissances mutuelles des qualifications, je vais simplement donner quelques éléments.

Il y a eu des directives pour telle profession règlementée et dans ces directives très précisément il est fait état de formation et quand on regarde très précisément ce qu'il y a d'indiquer : la VAE il faut la tirer, on y arrive mais la problématique est très tirée sur formation.

Deuxième directive en langage « bruxellois » : ce sont des directives liées au cas général, c'est dans des cadres d'activités règlementées (et il y en a un paquet) ou dans le cadre d'accès à des

fonctions particulières ou à des activités particulières, et là encore une fois il est question d'expérience, ces directives ont évolué on parle d'expérience, on parle même de durée d'expérience, mais il n'est pas question de validation des acquis liés à cette expérience.

Nous avons d'autres directives qui commencent à nous arriver, notamment, je vais prendre un exemple du transport, dans le champ de la maintenance aéronautique, il se trouve que des directives mêmes internationales ont impacté des directives européennes, qui ont elles-mêmes impactées des directives, des arrêtés, des décrets et des textes législatifs très précis au niveau français.

On lit à l'intérieur, que l'accès à certaines activités, ou l'accès à certains postes de travail, ne sont possibles que si on possède des licences professionnelles européennes qui n'ont rien avoir avec les licences pro-françaises, ne sont accessibles que si on a certains types de certifications d'entreprises mêmes, plus d'autres conditions, mais en aucune manière l'accès à ces certifications ne peut être envisagé avec une validation d'acquis d'expérience.

Il est question de durée de formation à l'intérieur, d'indicatifs et d'indicateurs de contenu de formation, de nature et de contenu d'évaluation, certaines directives sont précises sur ces éléments là, et il est question d'expérience, d'une durée d'expérience sous tutelle d'instructeurs dans certains cas obligatoires.

Quand on doit appliquer ce type de directives, il est impensable que la Vae puisse être envisagée ! Et d'ores et déjà nous avons des demandes de dérogations de Vae, pour application de ces directives! Nous avons également des demandes d'enregistrement au Répertoire intégrant ces directives !

Or si nous lisons ces directives, on est beaucoup plus proche du concept de compétences, que du concept de qualifications qui sous-tend notre Répertoire. Donc la CNCP dans sa grande sagesse dit « non » ; Mais en même temps un professionnel qui n'a pas ces certifications là, ne peut pas exercer son activité !

Donc l'Europe a aujourd'hui des incidences sur la certification d'abord, et comme notre système de VAE est connecté à l'accès à la certification, elle a une influence sur le système de VAE.

3. Comparaisons trans-nationales

La question d'aujourd'hui: c'est comment transférer la VAE et la diffuser à l'extérieur ?

La VAE étant directement liée à la certification on ne peut pas dire que notre certification à la française soit un concept partagé dans tous les autres pays.

Avant d'envisager le transfert de notre VAE il faut qu'on soit au clair et qu'on ait transféré notre concept et là je ne peut pas dire qu'on ait fait des étincelles sur ce point là.

Il y a eu de gros efforts faits pour montrer que la problématique française articule fortement le lien entre nos certifications et l'analyse du travail, l'analyse du contexte professionnel et cette passerelle là est très présente dans tous les textes européens, dans tous les principes dans toutes les réflexions.

Maintenant notre certification, c'est le troisième point que je voudrais aborder en témoignage. La certification à la française est très très loin de correspondre à un concept partagé !

On a souvent fait des travaux de comparaisons entre les certifications des différents pays, mais toutes les comparaisons ont presque tout le temps porté sur la formation, rarement sur la certification.

Je vais illustrer mon propos ne serait-ce que par les terminologies utilisées entre nous.

La traduction du terme qualification en anglais c'est certification en français =premier faux ami: on ne sait plus de quoi on parle ! Est-ce qu'on parle d'une qualification générale ? Pour les anglais on est bien dans la bonne traduction, c'est un niveau général ...

Maintenant est-ce qu'on parle plutôt de classification? Parce que le terme de qualification en français renvoie aussi au concept de classification, et là on ne se retrouve plus du tout dans les autres pays. Dans les autres pays on parle de compétence.

Mais le terme compétence renvoie quand on lit ce qui est écrit en anglais à ce que nous nous appellerions des savoirs quelquefois des savoirs associés, des fois des capacités, je ne rentre pas dans tous les détails.

Quand nous comparons nos systèmes d'évaluation, de quoi parle-t-on ?

L'auto-évaluation dans beaucoup de pays est une modalité d'évaluation à part entière, qui a du sens, au point même qu'on l'avait appelé évaluation formative, dans certains cas de figures, puisque l'évaluation formative qui tente à situer et à positionner la personne dans un parcours de formation, pouvait même se faire en auto-évaluation, voyez jusqu'où ça va !!!

Et l'évaluation sommative, est un terminologie européenne absolument pas utilisée chez nous, pour la simple raison que pour nous, lorsqu'on fait des évaluations notre objectif d'évaluation est une certification et avant que nous puissions transférer notre concept de Vae, qui a le mérite fondamental de s'appuyer sur nos références, nos références de certifications, constituées à partir de procédures et sur la base de procédures de validation en lien direct avec l'objet de ces certifications.

(Entre nous, au niveau français on a un peu de mal à accepter qu'un autre ne fasse pas comme soi-même, on a du mal à comprendre ce que l'autre fait...« Pourquoi ne suit-il pas la même procédure ! Pourquoi ne suit-il pas le même processus ! » Alors vous imaginez le transfert de notre concept vers l'étranger !)

Si on n'a pas été clair sur notre concept de certification, je peux vous dire que nous parlons hébreu. Je dis une bêtise, on ne se comprend pas du tout !!!

On utilise les mêmes mots et on ne désigne pas du tout les mêmes choses... on a trouvé le «lexique » alors qu'on est sur «un glossaire», beaucoup de faux amis...

Je dirai qu'avant de transférer notre processus de VAE il serait peut-être fondamental qu'on impose d'être écouté sur notre concept de certification.

Dans les travaux qui concernent les systèmes de crédits professionnels on a réussi à expliquer qu'il n'y avait pas que la formation qui pouvait être l'objet du crédit, mais je peux vous dire que : je ne sais pas comment on va faire pour s'entendre, si on ne met pas derrière chaque terme des contenus qui soient à peu près partagés or pour qu'ils le soient il faut que les concepts soient compris et nous sommes très loin d'être compris dans notre approche.

Si l'on ne fait pas cela, il est clair que toutes nos traditions, dont nous sommes fières, sont en train d'être balayées par un système d'assurance qualité qui se basent essentiellement en termes de concept, sur la vérification de suivis de procédures et on peut se demander quel est le sens de tout cela !!!

Quel est le sens des qualifications que nous avons conçues ?

Et moi j'interpelle particulièrement là : on se réveille sur la fameuse Directive liée au service, mais les choses sont quand même parties, et notre système de qualifications dont nous sommes fières encore une fois, si nous n'avons pas su transférer, transmettre, sa valeur, et son contenu, si nous ne sommes pas au clair sur cela, nous allons avoir beaucoup de mal à transférer aussi notre VAE.

Questions

Michel ARIBAUD

Nous avons beaucoup travaillé ensemble sur ces sujets là c'est à la fois une question et un complément que je soumetts.

Sur les difficultés qu'il y a à transférer un certain nombre de concepts, les approches ou du moins les faire partager on constate aujourd'hui que l'angle d'attaque de ces questions de formation, de certification, de validation, c'est effectivement **l'angle de la qualité**, puisque nous sommes dans une perspective à court terme, 2010 c'est demain, nous sommes dans une perspective d'amélioration de l'efficacité, de l'efficience, des performances des systèmes européens de formation.

Alors à ce moment là la qualité de la certification est évaluée ou du moins perçue de façon très différente entre les acteurs au niveau européen.

On peut (et c'est les français, mais pas seulement les français) tenir le discours suivant la qualité d'une certification, sa pertinence par rapport au marché du travail, c'est la qualité des processus d'évaluation, d'identification, d'évaluation, c'est la qualité donc des acteurs qui interviennent propres à la certification, c'est le niveau d'exigence de la certification etc... etc...

Parfois on tombe sur des paradoxes c'est sa lisibilité et le cas français en est un. Comment peut-on défendre cette notion de lisibilité quand on pense aux chiffres qui ont été annoncés toute à l'heure ?

Comment peut-on défendre la notion de qualité des intervenants, lorsque d'un autre côté on est très prudent, si ce n'est opposé, à l'application de démarches qualité ou de règles de qualité pour la formation des personnes, qui interviennent dans les processus d'évaluation et de validation ? Etc...

Et puis par contre, il faut reconnaître que la voix dominante au niveau européen en matière de qualité des certifications, qualité perçue, est liée à la qualité de la formation : une bonne certification c'est une bonne formation, une bonne formation en termes de moyens mobilisés, en termes de qualité des personnels, en termes de qualité des programmes, d'adéquation des programmes, en termes de durée, la durée est très prégnante sur ces questions.

Une petite anecdote : une personne travaillant au Luxembourg, dans le secteur de la vente, souhaite obtenir une certification.

Parce qu'au Luxembourg comme dans d'autres pays, il y a une corrélation très directe entre le diplôme possédé et le niveau de salaire, ce n'est pas le cas chez nous.

Donc cette personne veut obtenir une certification mais elle n'a pas le temps de se former ..., le Luxembourg n'est pas loin de la France, nous avons des échanges d'informations, elle entend parler de la VAE, elle sait qu'un diplôme français peut être reconnu au Luxembourg, donc elle vient dans une académie française, s'inscrit en VAE et comme elle a 15 ans d'expérience dans son secteur elle obtient son Cap dans le secteur de la vente et du commerce et retourne au Luxembourg : « j'ai mon diplôme, est-ce que vous pouvez me donner l'équivalent ? »

Réponse du ministère luxembourgeois :

1. « Fournissez-nous une photocopie de votre diplôme.
2. « Fournissez – nous une attestation de la durée de la formation que vous avez suivie, deux ans minimum
3. « Fournissez-nous votre relevé des notes issues du processus de validation des acquis, on ne se comprend pas : « oui, vous avez le diplôme » « qu'est-ce qui fait la qualité de votre

diplôme ? C'est la formation que vous avez suivie ». C'est très important aujourd'hui, dans les débats on peut s'insurger, mais on peut en tenir compte et au plan communautaire on est obligé d'en tenir compte.

Réponse AMC

Je vais répondre par un paradoxe communautaire. On est sur le concept de formation tout au long de la vie : je ne sais pas comment on peut gérer à la fois les principes, et je rejoins complètement ce que dit Michel, je ne sais pas comment on peut joindre et mettre en relation cette idée là, qui est essentiellement fondée sur une problématique de formation initiale et ce que l'on entend sans arrêt : formation tout au long de la vie !

Là il y a un vrai problème de contradiction aussi au niveau communautaire !

Je suis d'accord qu'au niveau français on a des paradoxes, mais au niveau communautaire on est pas mal non plus !

Petite réaction « française » : recommandation de lire le dernier « Bref » qui vient de sortir du CEREQ sur l'enquête Génération 2001

Et sur ce qui sortira en juin, j'ai eu quelques éléments : pour aller vite, cette enquête montre en termes de suivi de corps de générations sortis du système éducatif 92, 98, 2001. Ceux qui résistent le mieux sont ceux qui ont un diplôme, ceux qui sont en train de s'écrouler face au chômage sont ceux qui ont des niveaux 5/6.

Cela veut dire qu'en France, (ce n'était pas le cas en 98), le niveau était encore une garantie. Génération 2001 a été rangée en 2004 : on a un basculement total, on a des chiffres qui passent du simple au double, quelque chose de véritablement nouveau, qui fait qu'il semblerait que l'on ait un renforcement du poids du diplôme et de la certification, en France ; ce qui accentue notre spécificité, on parle de l'Europe etc...moi je parle de la France ..., c'est aussi l'articulation entre les deux qui me paraît être un élément important. Il faut que nous aussi on puisse s'intégrer, mais ne balayons pas non plus nos réalités.

Martine CARETTE

Est-ce que l'annexe descriptive au diplôme, dans le cadre de l'enseignement supérieur et du LMD est dans le même registre que le Supplément descriptif au certificat?

Réponse d' A-M CHARRAUD

La réponse est oui !

Martine CARETTE

Pour animer le Groupe national VAE des universités françaises, cela fait un an qu'on travaille à l'annexe descriptive au diplôme, puisque cette annexe est exclusivement rédigée en termes de contenus, les universités françaises s'en sont emparées en termes de contenus.

Nous avons essayé de travailler autrement, en termes de compétences et de capacités et d'attestation, ce qui nous permettrait de gommer le fait que le diplôme ait été obtenu par VAE. Pour l'instant on ne sait pas où le faire passer ce texte, on l'a présenté à la CPU, un peu partout dans nos établissements, j'ai obtenu une expérimentation dans mon établissement, pour les diplômes délivrés en VAE...

Est-ce que la CNCP peut aider le Groupe national VAE des universités françaises dans ce travail?

A-M CHARRAUD

La CNCP va transmettre à la DES puisque l'organisation de l'élaboration des Suppléments descriptifs du certificat qui est la fiche du Répertoire, a été confiée à chaque groupes de certificateurs ou à chaque représentant des certificateurs.

Lorsqu'il s'agit du Ministère de l'Éducation nationale, il s'agit du secrétariat des CPC de la DESCO pour tout de qui est des CAP aux BTS.

Pour l'enseignement supérieur, c'est beaucoup plus complexe, cela transite par la DES, et vu le nombre de certifications, vus les enjeux, à la décharge des universités, il a fallu gérer à la fois la VAE, le LMD, les ECTS, etc..., le Répertoire est passé en dernier point.

On y arrive, je vais communiquer à la DES l'expérience qui s'est passée dans ce groupe de travail : parce que l'idée est bien de récupérer au maximum sur le plan informatique des bases de données. La CNCP n'hésite pas à mettre en place des programmes spécifiques pour récupérer les données, dans les bases de données déjà existantes et toute initiative de ce type, sera d'emblée non seulement répercutée, mais fera l'objet d'un suivi très précis et serré.

**RNCP: LE PORTAIL DE LA COMMISSION NATIONALE DE LA
CERTIFICATION PROFESSIONNELLE :
SES FINALITES ET SES EVOLUTIONS
CONTRIBUTION DE MME ANNE-MARIE. CHARRAUD**

La loi du 17 janvier 2002 et ses décrets d'application du 26 avril 2002 fixaient à la CNCP deux missions particulières : la mise en place du Répertoire National des Certifications Professionnelles et l'instauration d'une fonction « veille » en ces termes (article 7 du décret 2002-617) :

« 3 - [La CNCP] veille en permanence à l'actualisation, au renouvellement et à la création de certifications professionnelles et à leur constante adaptation aux mutations des métiers et de l'emploi liées aux évolutions des qualifications, aux changements des organisations et au progrès technologique ;

4- Elle signale aux autorités et aux organismes qui délivrent les certifications les correspondances qu'elle constate entre ces dernières et les mentionne dans le répertoire ;

5 - Elle favorise les travaux communs entre les instances consultatives des différents ministères, notamment entre les commissions professionnelles consultatives relatives au même domaine professionnel .

Elle veille en outre à la qualité de l'information en direction des personnes et des entreprises sur les certifications inscrites au répertoire et sur les certifications reconnues dans les Etats membres de la Communauté européenne ou parties à l'accord sur l'Espace économique européen. Elle contribue aux travaux internationaux sur la transparence des qualifications.

Pour l'exercice de sa mission, la commission établit des relations avec les observatoires de l'emploi et des qualifications régionaux, nationaux et internationaux ainsi qu'avec les observatoires professionnels.

Elle peut procéder pour ou faire procéder aux études nécessaires à la réalisation de ses missions."

La réalisation de ces missions s'appuie sur deux grands principes :

1/ l'usage d'outils informatiques

- site Internet pour la diffusion des informations concernant les certifications, utilisation d'une base de gestion informatisée pour le traitement des demandes d'enregistrement et l'alimentation du RNCP portant sur l'ensemble des enregistrements (de droit et sur demande),
- établissement de liens systématiques avec d'autres bases de données lorsque celles-ci peuvent être utiles pour renseigner sur les certifications présentes au RNCP,
- mise en place d'espaces de communication « réservés » pour les acteurs devant être impliqués dans les travaux concernant les certifications (documentation en ligne, forums ...)

2/ la participation interministérielle et inter-institutionnelle interactive où les acteurs impliqués dans la mise en place des outils s'appuient sur des groupes de travail permanents fonctionnant comme des Comités de pilotages techniques lors de la mise en place de chaque outil ou initiative. Les propositions de ces groupes font ensuite l'objet d'une validation auprès de la CNCP.

Pour le RNCP: ce groupe se réunit depuis janvier 2002 pour la conception du système, des contenus de la grille de collecte, la définition de son accès et la nature des recherches et liens éventuels à effectuer. Par ailleurs, on notera ici l'effort important consenti par chaque ministère impliqué dans l'alimentation du RNCP. En effet, c'est à chaque ministère « certificateur » d'assurer la production des fiches descriptives des certifications qu'il délivre

et d'en assurer la mise à jour. Cette tâche représente un travail d'autant plus important que le nombre de certifications délivrées est important lui aussi

Pour l'information sur les certifications et lieux d'information vers lesquels les personnes, les entreprises comme les professionnels du conseil et de la certification peuvent se tourner, ce sont également des groupes identiques, informels jusqu'ici qui ont fourni au secrétariat de la CNCPC les informations actuellement présentes sur le site (notamment pour la partie correspondant à la rubrique « certification et VAE ») et régulièrement mise à jour depuis son ouverture en février 2003

Le portail de la CNCPC dans sa version finale élargit considérablement les possibilités d'échanges et d'informations produites. Son développement concerne l'ensemble des aspects de la mission telle qu'elle est définie par le décret ci-dessus.

1 - Evolutions et développements du RNCP.

Dans le cahier des charges de la CNCPC deux caractéristiques s'imposent : l'actualisation et la « qualité » des informations. Le nombre important de certifications à collecter et actualiser a donc obligé à un partage des tâches pour répondre à cette double contrainte.

Le principe d'actualisation permanente implique la mise en place d'un dispositif permettant une mise à jour systématique des informations au fur et à mesure de leur apparition, modification ou disparition.

La « qualité » attendue s'est traduite par la recherche d'une fiabilité constante des éléments fournis, la lisibilité de ses contenus et une présentation harmonisée des descriptions réalisées tout en respectant les différences et particularités de chaque entité certificatrice.

Une convention a donc été établie entre la CNCPC et ces entités en ce sens sur la base de l'intégration de l'élaboration de chaque fiche descriptive dans le processus même de construction des certifications. Ainsi, pour les enregistrements de droit, les commissions professionnelles consultatives des ministères ou leurs conseils tripartites alimentent directement la base de données du RNCP. La saisie du « stock » préalable est effectuée par des tiers pour les ministères ayant un grand nombre de fiches à réaliser. Chaque fiche est elle-même validée par ces instances, puis par l'ANPE pour les codes ROME avant d'être basculées pour une publication sur Internet. L'investissement est particulièrement conséquent pour le ministère de l'Education nationale.

Pour les enregistrements sur demande, c'est le secrétariat de la CNCPC lui-même qui effectue ces différentes opérations. La fiche descriptive de la certification constitue l'un des éléments sur lequel la Commission s'appuie pour fonder son avis.

Le système se présente donc selon le schéma suivant pour les enregistrements de droit :

	Elaboration du référentiel et de la fiche RNCP	Validation des contenus	Officialisation	Publication de la fiche au RNCP
Affaires sociales	CPC	CPC/DGAS	J.O.	CPC/DGAS
Agriculture (Secondaire)	CPC	CPC / DGER	J.O.	CPC/DGER
Agriculture (Supérieur)	Etablissements de formation	DGER ou CTI	B.O. ou J.O.	DGER/DE S
Education nationale (Secondaire)	CPC	CPC/DESCO	B.O. et J.O.	CPC/DESCO
Education nationale (Supérieur)	Etablissements de formation	CNESER/DES	B.O.	DES

Titres d'ingénieurs	Etablissements de formation	CTI/DES	B.O. et J.O.	DES
Titres visés	Etablissements de formation	Comm. Visas /DES	B.O. et J.O.	DES
Emploi	AFFPA/CPC	CPC/DGEFP	B.O. et J.O.	DGEFP
Jeunesse et Sports	CPC	CPC/DEF	J.O.	DEF
Santé	DGS/DHOS	DGS	J.O.	DGS

CNESER : Conseil National de l'enseignement supérieur et de la recherche

CTI : Commission des titres d'ingénieurs

DEF : Direction de l'emploi et de la formation (Ministère de al Jeunesse et des Sports)

DES : Direction de l'enseignement Supérieur

DESCO : Direction de l'Enseignement Scolaire

DGAS : Direction générale des Affaires Sociales

DGEFP : Délégation Générale à l'emploi et à la Formation professionnelle

DGER : Direction Générale de l'enseignement et de la recherche

DGS : Direction générale de la santé

DHOS : Direction des hôpitaux et des organisations de la santé

Si l'on peut garantir à travers ce circuit une information actualisée et de qualité, cela suppose en corollaire une articulation forte aux informations juridiques apportées par l'officialisation de la création, modification ou suppression de la certification au Bulletin ou Journal Officiel. L'élaboration de la première description d'une certification représente d'autant plus d'investissement que celle-ci se formalise selon des caractéristiques qui pour la plupart d'entre elles n'existaient pas ou n'existent pas encore. Il conviendra sans doute au fil des actualisations d'améliorer cette première version de façon à améliorer la qualité globale de l'information.

D'ores et déjà le RNCP joue un rôle important dans l'élaboration de projets de certification au niveau des personnes en vue de la réalisation d'un parcours ou d'un projet professionnel avec une validation de leurs acquis d'expérience ou avec une formation.

Deux axes de développement sont prévus pour l'année 2005 :

-l'articulation du RNCP aux réseaux Europass des « suppléments aux certificats » avec la mise en place d'un dispositif de traduction des fiches à cet effet. Le principe retenu se situe dans un dispositif centralisé permettant toutefois une validation des supports traduits par les certificateurs. Compte tenu de leur nombre important, il est possible que toutes les certifications ne fassent pas l'objet de traduction. Des priorités seront proposées en fonction des besoins identifiés et collectivement définis.

la mise en place d'un dispositif de « cartographies » élaborées à partir d'exploitations d'informations issues du RNCP. Celles-ci sont d'ores et déjà identifiées autour de trois axes :

- le repérage de certifications proches en vue de l'instruction de demandes d'enregistrement
- la mise en évidence de l'éventualité de correspondances entre certifications
- la formalisation d'une représentation de l'offre de certifications dans des espaces sectoriels voire géographiques (en lien avec les OREF et les CARIF).

2 – Les évolutions de la veille sur la certification et les développements des travaux communs

La veille définie par la loi porte sur trois objets :

- l'adaptation des certifications aux mutations des métiers et de l'emploi liées aux évolutions des qualifications, aux changements des organisations et au progrès technologique ;
- les travaux communs entre les instances consultatives des différents ministères, notamment entre les commissions professionnelles consultatives relatives au même domaine professionnel,
- les certifications reconnues dans les Etats membres de la Communauté européenne ou parties à l'accord sur l'Espace économique européen.

L'instrumentation de ces missions se situe toujours sur le même principe (usage des technologies de l'informatique et collaboration interministérielle et inter-institutionnelle). Sa formalisation s'apparente à un espace de réflexion alimenté par une documentation constamment actualisée et la mise à disposition d'espaces interactifs sous forme de forums. L'accès à ces supports n'est possible que par les professionnels concernés dans un espace réservé.

Une documentation actualisée et intégrée au portail. Cette documentation est prévue selon trois dimensions :

- une bibliographie qui sera alimentée en articulation avec les services documentaires de certaines institutions portant sur les champs d'intérêt communs. D'ores et déjà une convention de partenariat est envisagée avec le CEREQ à cet effet.
- des documents en ligne correspondant à des productions propres réalisées par et pour les besoins de la CNCP ou élaborés dans le cadre des forums.
- des liens spécifiques avec des bases de données déjà existantes vers lesquelles il sera possible de se connecter selon les cas par une entrée sur la page d'accueil du site ou sur des composantes spécifiques.

D'ores et déjà plusieurs thèmes ont été identifiés comme pouvant éventuellement constituer des objets de forums que l'on pourrait aborder dans l'espace de réflexion.

- la construction des référentiels : inventaires des approches méthodologiques
- la mise en correspondance des certifications : méthodologie et formalisation
- les méthodologies liées à la validation d'acquis : pratiques de validation en France et en Europe (bibliographies, enquêtes), dispositifs (systèmes mis en place),
- les approches européennes en matière de certification : concepts et initiatives (transparence des qualifications, systèmes de crédits, les niveaux de qualification ...)
- les repères juridiques sur la certification : application et usage dans le cadre national, européen, Outre-mer...
- les évolutions des secteurs professionnels :
- la constitution d'une information grand public sur la certification et ses modalités d'accès
- Un espace de réflexion conçu dans une logique interactive

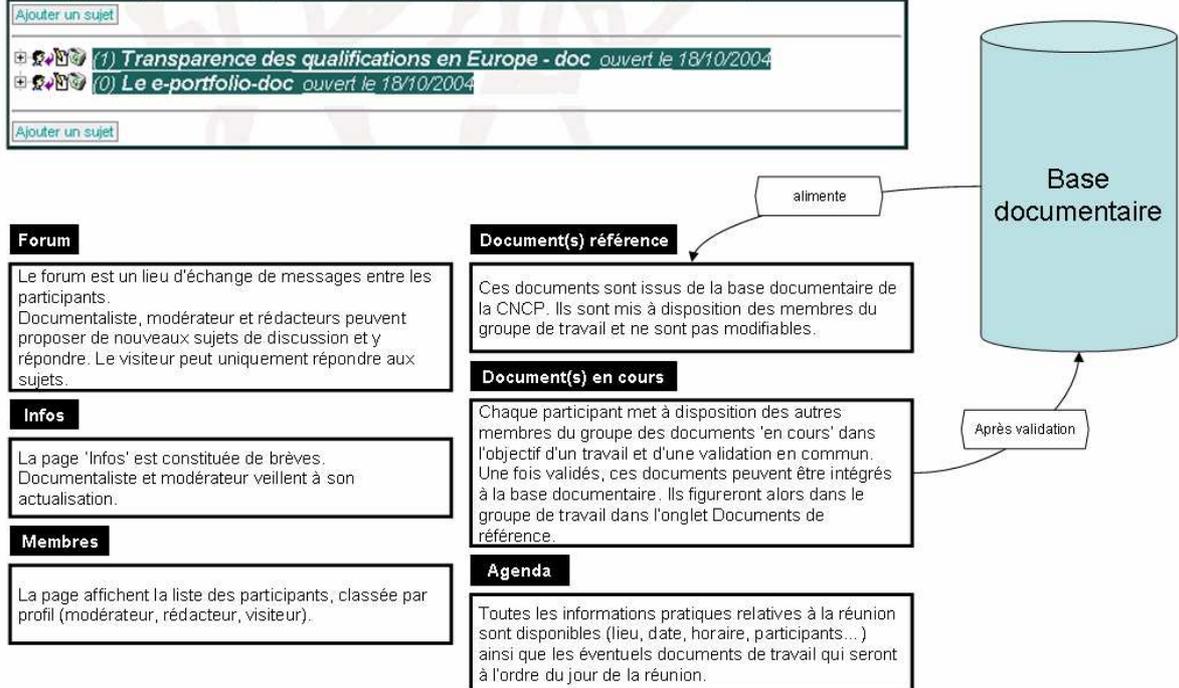

Groupe de travail
 Vous êtes connecté : "Mme Anne-Marie Charraud"
[Retour espace membres](#) [Imprimer la page](#) [Déconnexion](#) [Aide](#)


CNCP
 Commission Nationale de la Certification Professionnelle

Groupe : Europe [Retour](#)

[Forum](#) [Infos](#) [Membre\(s\)](#) [Document\(s\) référence](#) [Document\(s\) en cours](#) [Agenda](#)

[Ajouter un sujet](#)
 (1) **Transparence des qualifications en Europe - doc** ouvert le 18/10/2004
 (0) **Le e-portfolio-doc** ouvert le 18/10/2004
[Ajouter un sujet](#)



Forum
 Le forum est un lieu d'échange de messages entre les participants. Documentaliste, modérateur et rédacteurs peuvent proposer de nouveaux sujets de discussion et y répondre. Le visiteur peut uniquement répondre aux sujets.

Infos
 La page 'Infos' est constituée de brèves. Documentaliste et modérateur veillent à son actualisation.

Membres
 La page affiche la liste des participants, classée par profil (modérateur, rédacteur, visiteur).

Document(s) référence
 Ces documents sont issus de la base documentaire de la CNCP. Ils sont mis à disposition des membres du groupe de travail et ne sont pas modifiables.

Document(s) en cours
 Chaque participant met à disposition des autres membres du groupe des documents 'en cours' dans l'objectif d'un travail et d'une validation en commun. Une fois validés, ces documents peuvent être intégrés à la base documentaire. Ils figureront alors dans le groupe de travail dans l'onglet Documents de référence.

Agenda
 Toutes les informations pratiques relatives à la réunion sont disponibles (lieu, date, horaire, participants...) ainsi que les éventuels documents de travail qui seront à l'ordre du jour de la réunion.

Ce système offre une grande souplesse dans son utilisation. En effet, s'il nécessite la prise en charge du système par une personne permanent(e) du secrétariat national, il permet néanmoins de déléguer à tout acteur évoluant dans l'environnement de la CNCP l'animation d'un ou de plusieurs de ces groupes.

A cette configuration s'ajoutent des modules de gestion propres au secrétariat de la CNCP autant pour le traitement des demandes d'enregistrement (saisine, instruction, examen par la commission spécialisée, puis par la CNCP réunie en séance plénière... jusqu'à la proposition de l'arrêté d'enregistrement au Journal Officiel).

Cet ensemble est actuellement opérationnel. Sa mise en œuvre a supposé une phase de formation auprès de chaque utilisateur pour l'appropriation de l'outil aux différents réseaux des professionnels usagers tant au niveau national que régional. Depuis janvier 2005, l'essentiel des travaux a porté sur la formation des correspondants régionaux, des ministères et grands réseaux de « certificateurs » à l'usage du nouvel outil livré. Par ailleurs des demandes récurrentes et croissantes parviennent au secrétariat autour de l'usage du portail et du RNCP autant auprès des organismes et institutions qui sollicitent un enregistrement sur demande que des « usagers » au niveau régional (CRIS, CARIF, PRC en particulier).

Types d'interventions réalisées	juillet-décembre 2004	Janvier –avril 2005
Formation à l'utilisation du portail		12
Présentation du portail		6
Présentation CNCP/RNCP	25	16
Rédaction des fiches RNCP	6	2

Les extensions en place et envisagées depuis janvier 2005

-Liens avec l'ANPE

Suite à une convention de partenariat signé entre l'ANPE et la CNCN, un lien automatique a été établi entre les fiches RNCP et le ROME. Désormais, par un clic sur le numéro de la fiche ROME mentionné dans la fiche, il est possible d'avoir en visualisation le contenu de la fiche ROME. Un lien a été établi entre le site de l'ANPE et celui de la CNCN depuis février 2005. On notera par ailleurs la contribution très importante de l'ANPE aux travaux d'identification des fiches RNCP qui seront traduites en « suppléments descriptifs aux certificats EUROPASS à travers un traitement spécifique réalisés sur la base des « métiers en tension ».

-Liens avec les CARIF et par extension DRONISEP

Suite à une demande de l'InterCARIF, une convention est en cours pour établir une table de passage entre les bases de données de l'offre de formation des CARIF et le RNCP. Ainsi pourrait être proposé dans chaque CARIF une base sur l'offre de certification « régionalement » accessible. Les tests d'opérationnalité sont effectués et les tables demandées sont en cours pour une application dès la signature de la convention prévue début mai 2005. En contre partie, des groupes de travail « usagers grand public » du RNCP seront assurés par le CARIF Champagne Ardennes et la DRONISEP de Lyon porteurs de la convention pour l'InterCarif, afin d'envisager une démarche de publication davantage orientée « grand public ».

-Liens avec le CEREQ

Le CEREQ est associé aux travaux du RNCP depuis le tout début des travaux à la fois par rapport aux contenus de la fiche RNCP mais aussi pour la constitution de liens informatiques avec la base REFLET (statistiques des certifiés et des formés par diplôme). Un premier test d'articulation a été réalisé par le CEREQ. Il était attendu une masse critique de fiches publiées pour effectuer des liens sur l'ensemble des données. La phase de finalisation de ce projet devrait s'effectuer dès l'automne 2005.

Une convention est prévue d'autre part pour établir des liens entre le service documentaire du CEREQ et la CNCN. La constitution de cartographies, des rapports en vue de favoriser des passerelles et une veille sur les certifications par rapport à l'évolution des qualifications, comme l'instruction des dossiers de demandes d'enregistrement nécessitent en effet de pouvoir s'appuyer sur un fonds documentaire que seul le CEREQ est en mesure de fournir. Un projet a d'ailleurs été proposé entre les deux institutions en 2004 mais n'a pu se réaliser. Sa finalisation suppose en effet une décision politique et un accroissement des moyens CNCN à cet effet.

-Liens avec Centre Inffo

Comme le CEREQ, le Centre Inffo est un partenaire de la première heure. C'est en effet à cette institution qu'a été confiée le soin de « mettre en fiche » les données liées aux « titres homologués ». Le changement important de contenu entre l'homologation et l'enregistrement au RNCP a mis en évidence les grandes difficultés des organismes détenteurs de certification à exprimer ce qu'ils faisaient dans les termes attendus. L'opération s'est donc étalée dans le temps avec des confusions dues au fait d'une concomitance avec la nouvelle procédure d'enregistrement. Le secrétariat de la CNCN a dû prêter main forte au Centre Inffo pour parvenir au bout de l'opération. Tous les anciens « titres homologués » seront identifiés et en ligne fin juin 2005.

Une convention de partenariat est actuellement en cours pour envisager une « mutualisation » de nos ressources de façon à répondre aux très nombreuses demandes des particuliers et professionnels qui nous sollicitent dans les deux institutions sur les mêmes sujets. Les bases de cette collaboration sont posées, là encore sans moyens complémentaires ou stabilisation de l'existant il semble difficile de finaliser une telle collaboration.

-Liens avec l'ONISEP

Comme le CEREQ et le Centre Inffo, l'ONISEP est présent dans la construction du RNCP depuis le tout début des travaux. C'est à cette institution que la DES a confié le soin de

« mettre en fiche » les données concernant les certifications de l'enseignement supérieur. Cette tâche est particulièrement difficile dans la mesure où l'offre est très importante (une dizaine de milliers de fiches tous diplômes nationaux confondus). De plus à la même période les Universités ont eu à réaliser une réforme profonde avec la mise en place du LMD et des ECTS. Un choix a été fait d'attendre que les diplômes soient dans la nouvelle mouture LMD plutôt que de présenter des descriptifs qui seraient aussitôt obsolètes. Actuellement sont en ligne les DUT et les DEUST. Il semble que l'ONISEP ne pourra aller au delà d'une première vague de licence pro. Compte tenu de l'ampleur de la tâche, la DES a recherché d'autres partenaires pour finaliser ces travaux. Une convention est en cours de signature avec le CEFI, la DES et la CNCP pour les titres d'ingénieurs. Une solution est en cours pour les titres visés.

-Liens avec le CIEP (représentant le réseau NARIC en France)

La restructuration récente de la représentation française du réseau NARIC (transfert de la DRIC vers le CIEP) n'a pu permettre l'établissement de liens avec la CNCP qu'au début de l'année 2005. Le développer les « suppléments aux diplômes Europass » pour les étudiants est devenu un axe de priorité pour la DES et les présidents d'Université (CPU). Si le rôle de NARIC n'est pas encore stabilisé dans cette perspective, il s'avère évident qu'existe une grande proximité de contenu entre la fiche RNCP et ce nouveau document, en tout cas dans sa version française d'avril 2005 conçue dans un groupe de travail intégrant la DES et la CPU. Il est apparu évident que le RNCP pourrait constituer la base des « suppléments aux diplômes » dans la mesure où, contrairement aux autres pays, la France a intégré les diplômes nationaux universitaires dans son répertoire national. Une réflexion est donc à l'étude pour construire les bases d'une collaboration dans ce sens. Par ailleurs, le CIEP se trouve dans les mêmes problématiques d'information du public que Centre Inffo avec, de plus, un nombre important de questions sur les reconnaissances de qualifications et le RNCP constitue déjà à ce jour le support principal utilisé (hors Universités) par le CIEP à cet effet. Est également à l'étude la recherche de modalités de collaboration en vue d'une mutualisation de nos ressources pour mieux répondre au public.

-Liens avec la Direction de l'Evaluation et de la Prospective du MENESR

A la demande de cette direction une convention est en cours d'élaboration pour permettre une table de passage entre les bases de données des services de la DEP et le RNCP. Ces liens ont pour fonction de constituer un repère unique pour l'ensemble des nomenclatures utilisées comme indicateurs pour décrire les formations et les diplômes à travers l'identifiant RNCP. Par ailleurs les services de la DEP nous ont signalé que le RNCP servait de support officiel pour légitimer les demandes de financements de l'apprentissage (vérification de l'indication de l'existence ou non d'une préparation par cette voie dans la rubrique « modes d'accès »).

Il semblerait que le RNCP soit également utilisé pour légitimer les contrats de professionnalisation sur la même base.

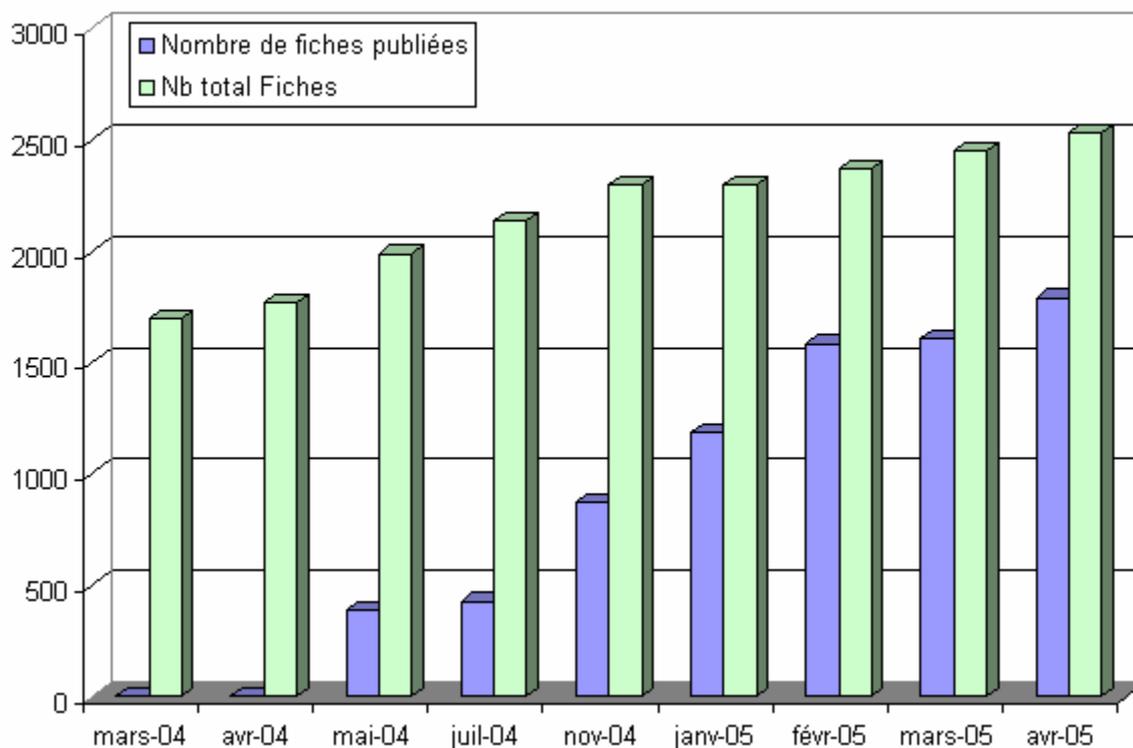
3 - Etat des lieux du Répertoire national des certifications professionnelles

Etat des lieux du Répertoire au 26 avril 2005

Entité	Fiches en cours de traitement	En cours de validation par le certificateur	Fiches publiées au RNCP	Total
Ministère de l'Education Nationale – Enseignement secondaire (DES)	7	-	102	109
Ministère de l'Education Nationale Enseignement secondaire (DESCO)	262	-	406	668
Ministère de l'Emploi	10	-	272	282
Ministère de la Santé (DGS)	-	-	1	1
Ministère des Affaires Sociales (DGAS)	-	-	8	8
Ministère de l'Agriculture	-	4	194	198
Ministère de la Jeunesse et des Sports	46	-	83	129
Enregistrements sur demande (CNCP)	121	95	874	1090
Total	446	99	1940	2485

NB : les fiches 'Secrétariat national' correspondent aux anciens titres homologués, pris en charge par le Centre INFFO (enregistrés de droit jusqu'à échéance de l'homologation) et aux titres ayant fait l'objet d'un arrêté d'enregistrement au Répertoire, pris en charge par le secrétariat national de la CNCP (enregistrement sur demande).

Evolution du nombre de fiches



4 - Statistiques de consultation du site Internet de la CNCP

Demandes d'information par le site Internet

1083 questions posées sur le site de la CNCP ont été traitées sur l'ensemble de l'année 2004². Pour mémoire, le nombre de questions traitées sur la première période de 12 mois comprise entre mars 2003 (ouverture du site) et mars 2004, s'établissait à 306. La charge a donc été multipliée par 3,5.

Ces 1083 questions concernent principalement 3 grands thèmes, les certifications, la VAE et le répertoire.

Depuis janvier 2005, 581 demandes d'information émises par des publics très divers sur le site info@cncp.gouv.fr ou rncp@cncp.gouv.fr ont fait l'objet d'une réponse au niveau du secrétariat national

Les thèmes de ces interrogations peuvent se répartir comme suit :

Diplômes ou titres	152	26,2 %	
Reconnaissance officielle d'un diplôme ou titre précis			117
Demandes d'équivalences	17		
Demandes concernant 1 ou des CQP	9		
Questions autour du RNCP (usage ou inscription) 131 22,5 %			
Validation des acquis de l'expérience	237	40,8 %	
Procédure, accessibilité des certification, demande de certification,..)			142
Certification EN	37		
Certification Santé	46		
Certification Social	31		
Divers	61	10,5 %	
TOTAL	581		

Consultation du Portail (visites)

Détails de la consultation du Portail

Les bases de données sont très consultées

Depuis qu'il est consultable en ligne, c'est le Répertoire qui compte le plus de visites des internautes. Dans la mesure où celui-ci n'est pas encore complet, il est logique que la base de données des titres homologués soit également très sollicitée.

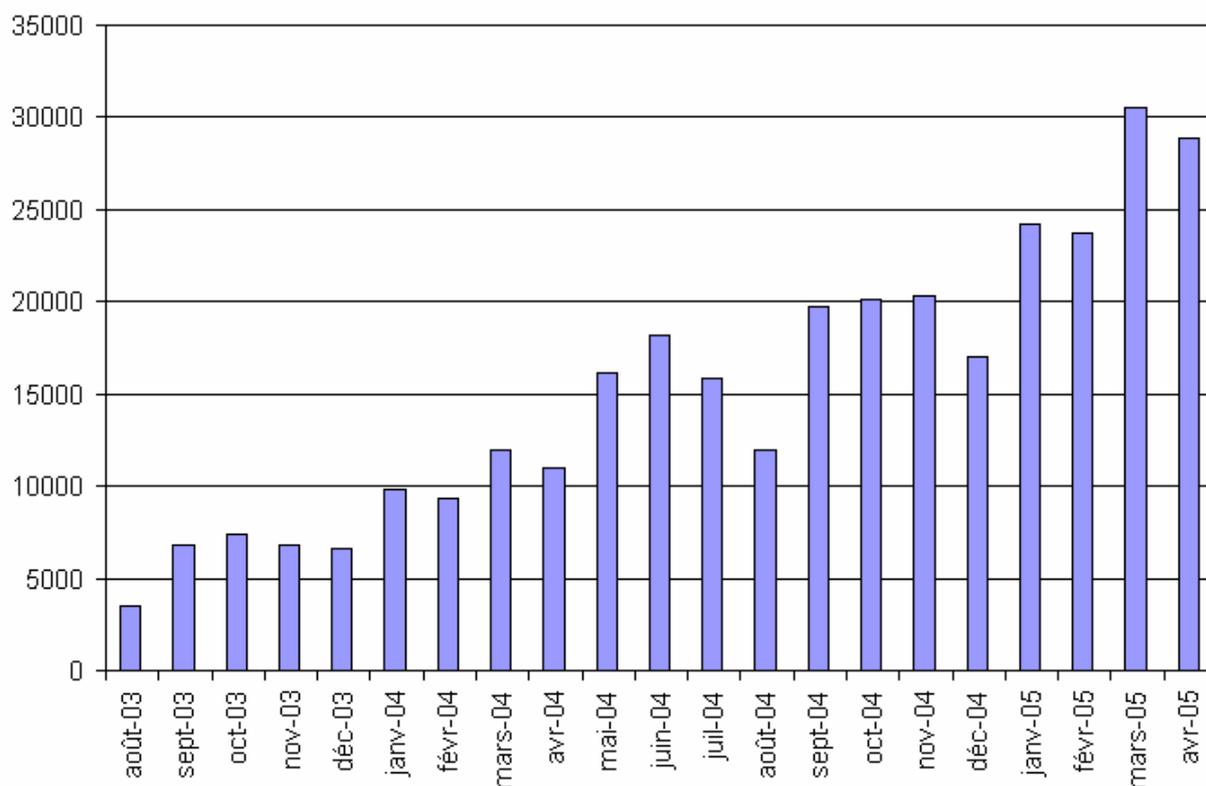
Pages d'information

En ce qui concerne les pages d'information, la rubrique 'Certification et VAE' vient en tête des pages visitées, ainsi que ses annexes et notamment la 'Liste des structures chargées de la VAE'.

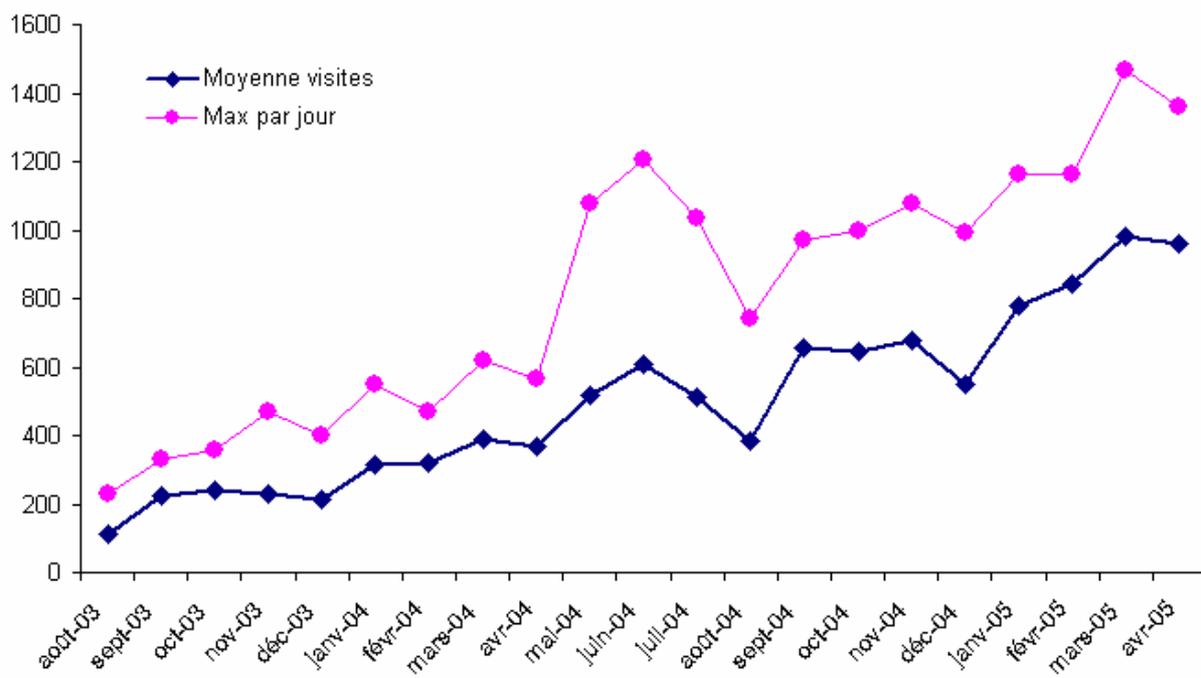
La rubrique 'Répertoire national des certifications professionnelles' (pages d'information) et les pages 'Contacts', 'Téléchargement' sont également consultées, rubriques qui correspondent à la procédure d'enregistrement sur demande.

² Elles s'ajoutent aux 349 demandes d'information ou de confirmation concernant les certifications : 171 par courrier et 178 par fax. 205 demandes ont été formulées par des particuliers et 144 par des institutions (mairies, hôpitaux, ministères, collectivités territoriales, rectorats, associations,...). Ces statistiques ne prennent pas en compte les demandes d'information qui sont formulées par téléphone qui ne sont pas à ce jour comptabilisées.

Total des visites par mois



Visites par jour (moyenne)



LES DIPLOMES A BAC + 5 DELIVRES AU CNAM PAR LA VAE

Généralités

Depuis la mise en œuvre de la VAE au CNAM selon la loi de modernisation sociale 2002, le CNAM a répondu, au 31 janvier 2005, à 790 demandes de délivrance de tout ou partie d'un diplôme. Les décisions, favorables dans 90% cas, prononcent un accord total ou partiel à la demande.

Les 307 demandes de diplôme complet visent essentiellement les diplômes du Cnam homologués de niveau 2 et de niveau 1.

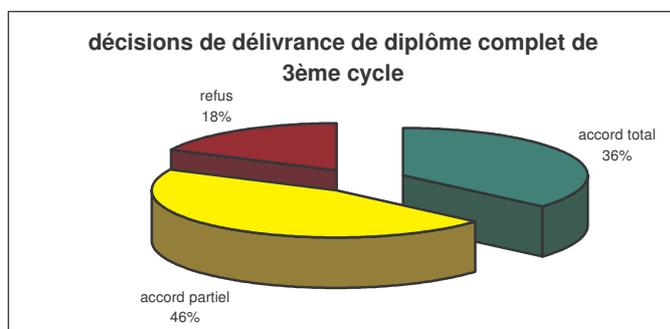
Le CNAM a ainsi délivré au total 121 diplômes complets, parmi lesquels 31 diplômes de 3^{ème} cycle.

Délivrance de diplômes complets à Bac + 5

Aux 85 demandes de diplômes complets à Bac + 5, le CNAM a donc prononcé un accord total dans 36% des cas.

Demande de diplôme complet 3^{ème} cycle

Décisions :	2003	2004	Janvier- 2005	
accord total	11	15	5	31
accord partiel	5	29	5	39
refus	5	9	1	15
	21	53	11	85



Les diplômes complets délivrés se répartissent ainsi :

25 diplômes d'ingénieur
4 DESS
1 diplôme d'économiste
1 mastère spécialisé

La demande de délivrance de diplôme d'ingénieur peut être plus ou moins étendue selon l'acquis académique déjà réalisé. Elle est considérée comme une demande de diplôme complet dès lors qu'elle inclut le mémoire.

Cela a amené à délivrer par la VAE 9 diplômes d'ingénieur en 2002-03, 12 en 2003-04, et 4 au 1^{er} semestre 2004-05.

Ce chiffre est à comprendre relativement au nombre de diplômes d'ingénieur délivrés chaque année par le Cnam.

Ainsi, par exemple, en 2003-2004, le Cnam a formé

- 451 ingénieurs en formation continue « hors temps de travail »
- 269 ingénieurs en partenariat, en formation continue ou par l'apprentissage
- 204 ingénieurs en formation initiale sous statut étudiant
- 12 ingénieurs par VAE,
- Soit 936 diplômés d'ingénieur.
- D'autre part, 41 ingénieurs DPE ont été accompagnés.

Les spécialités

Des diplômes complets de 3^{ème} cycle ont été délivrés par les 4 pôles du CNAM.

Répartition par pôle

Economie et gestion	3
Travail et Société	2
Sciences et TIC	19
Sciences et techniques industrielles	7

Les spécialités associées aux diplômes d'ingénieur concernent principalement les sciences et techniques de l'information et de la communication et en particulier « Informatique réseaux et systèmes multimédia », et les sciences et techniques industrielles.

Détail des diplômes délivrés

<i>diplôme</i>	<i>spécialité</i>	<i>nombre</i>
INGENIEUR	Technique de construction bâtiment	1
	Organisation	2
	Mécanique des structures et des systèmes	1
	Matériaux option Polymères	1
	Informatique, réseaux, systèmes et multimédia	10
	Informatique systèmes automatisés	1
	Informatique qualité du logiciel	1
	Génie civil	1
	Energétique - Option froid et climatisation	1
	Electronique	4
	Bâtiment option réhabilitation	1
DESS	Sciences de l'information et de la documentation	3
	Mercatique - vente	1
MASTERE	Economie et gestion de la santé	1
ECONOMISTE	Economiste	1

**LES DIPLOMES DELIVRES PAR LE MINISTERE DE LA
JEUNESSE, DES SPORTS ET DE LA VIE ASSOCIATIVE
ACCESSIBLES EN VAE**

BAPAAT (brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien) - niveau V
BPJEPS (brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport) - niveau IV accessible dans les spécialités suivantes : golf, sport automobile, activités équestres, activités physiques pour tous, activités pugilistiques, activités nautiques, loisirs tous publics, techniques de l'information et de la communication, pêche de loisir (en lien avec le ministère de l'Agriculture) et animation culturelle.

BEATEP (brevet d'Etat d'animateur technicien de l'éducation populaire) - niveau IV- organisé en trois spécialités : activités scientifiques et techniques, activités culturelle ou d'expression et activités sociales et vie locale.

BEES (brevet d'Etat d'éducateur sportif) du 1er degré - niveau IV- organisé dans 60 options différentes (athlétisme, football, course d'orientation, natation etc.).

BEES du 2^{ème} degré - niveau II (organisé en 53 options)

BEES du 3^{ème} degré - niveau I (organisé dans 35 options)

DEDPAD (diplôme d'Etat de Directeur de Projet et de Développement) - niveau II

Diplôme de l'INSEP - niveau I

LES ETAPES DE LA PROCEDURE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

Etapes	Interlocuteur : Service Compétent	Nature de la mission du service
1 - Accueil Information du public	DDJS	Information du candidat Remise du dossier
2 Recevabilité du dossier	DRDJS	Avis de recevabilité ou de non recevabilité
3 – Demande par le candidat d'un accompagnement (facultatif)	DRDJS	Proposition d'accompagnement individuel ou collectif
4 - Examen du dossier par le jury et éventuellement entretien du candidat avec le jury	Service organisateur de l'examen	Convocation éventuelle du candidat Notification de la décision du jury

**LA MISE EN ŒUVRE DE LA VAE POUR LES DIPLOMES
DU MINISTÈRE DE LA JEUNESSE, DES SPORTS
ET DE LA VIE ASSOCIATIVE**

1 - Le cadre réglementaire est défini par voie d'instruction ministérielle

Les modalités de mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) et la procédure retenue pour les diplômés dans les champs de la jeunesse et des sports sont définies dans l'instruction N° 02-183 JS du 6 novembre 2002, complétée par l'instruction N° 03-111 JS du 4 juillet 2003 relative à la constitution des jurys.

Le dossier du candidat a fait l'objet d'un label de la Commission d'orientation pour les simplifications administratives (COSA). Il est téléchargeable sur le site du ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative (www.jeunesse-sports.gouv.fr).

2 - Les étapes de la procédure VAE (cf. annexe 1)

Ce sont les directions régionales de la jeunesse et des sports qui ont reçu compétence pour organiser la mise en œuvre de la VAE avec l'appui des directions départementales de la jeunesse et des sports (DDJS) et des centres d'éducation populaire et de sport (CREPS).

L'information

Les directions départementales de la jeunesse et des sports sont en charge de l'information auprès des candidats. Elles interviennent en complémentarité avec les points relais conseils (PRC). Elles vérifient la pertinence du diplôme visé au regard du parcours du candidat et de ses diverses expériences.

La recevabilité

Le Directeur régional de la jeunesse et des sports du lieu de résidence du candidat examine la demande de recevabilité. Dans un délai de 2 mois, à compter de la date de l'accusé de réception, il adresse au candidat la notification de l'avis de recevabilité. Pour tenir compte des différentes modalités d'acquisition des compétences professionnelles (activités salariées, non salariées, bénévoles), « un volume horaire équivalent à 2400 heures sur un minimum de 36 mois cumulés paraît constituer une référence raisonnable ».

En cas de réponse favorable, le candidat est informé des dates et lieux des prochains jurys du diplôme visé. Il lui est attribué un numéro de dossier à rappeler dans toutes les correspondances. En cas de réponse défavorable, si le candidat conteste l'avis de recevabilité, le dossier est transmis au jury de diplôme qui prend une décision de recevabilité ou d'irrecevabilité. Le candidat en est informé par écrit.

L'accompagnement (cette procédure est susceptible d'évoluer dans les mois à venir)

Le ministère conduit actuellement une réflexion visant à une nouvelle organisation et structuration de l'accompagnement. Les personnels techniques et pédagogiques, spécifiquement formés à l'accompagnement, dans les services déconcentrés ou les CREPS, assurent l'accompagnement des candidats. L'accompagnement peut, en tant que de besoin, être conduit par des organismes de formation habituellement conventionnés par les DRDJS.

L'accompagnement doit respecter certaines modalités : retour sur parcours, entretien d'explicitation, verbalisation écrite. Un contrat entre l'accompagnateur et le candidat fixe les

principes déontologiques de l'accompagnement : volontariat de la démarche, confidentialité, neutralité des accompagnateurs et aide strictement méthodologique.

L'accompagnement débute après que le dossier ait été jugé recevable. La durée de l'accompagnement est de 8 à 10h, en entretien individuel ou collectif.

Les jurys

Les candidats à la VAE doivent respecter les règles générales d'inscription au diplôme.

Les jurys chargés d'étudier les dossiers des candidats à la VAE sont les jurys des diplômes. A ce titre, ils se réunissent selon le calendrier des examens établi annuellement au plan national et accessible sur le site Internet du ministère (www.jeunesse-sports.gouv.fr).

Le candidat précise s'il souhaite un entretien avec le jury lors du dépôt de son dossier auprès du service organisateur de l'examen. L'entretien a une durée maximum de 30 minutes. Il n'a pas pour objet de vérifier les connaissances du candidat. Il doit permettre de compléter les points du dossier dont la formulation ne serait pas jugée assez précise par le jury pour traduire la mise en œuvre des compétences visées.

Il est conseillé au président du jury d'organiser une sous-commission chargée d'examiner les dossiers VAE avant qu'ils soient présentés en jury plénier.

Le travail d'étude du dossier est entrepris après la lecture attentive des textes de référence du diplôme (fiche RNCP, arrêté, référentiel, guide de lecture) et après un échange collectif entre les membres de la sous-commission VAE, visant à expliciter les compétences attendues.

La sous-commission doit ensuite examiner les activités décrites au regard des épreuves ou unités demandées, telles qu'elles sont définies dans les textes de référence, complétées par ce que le jury aura retenu dans ces textes comme compétences incontournables. La sous-commission présente ses propositions au jury plénier pour délibération.

3 - Les flux des candidats (cf. tableaux - annexes 2)

C'est en février 1999 que le ministère de la jeunesse et des sports s'est engagé, pour ses diplômes, dans le dispositif de validation des acquis professionnels (VAP). Au total depuis 2000 et jusqu'au 31 décembre 2002, 1963 dossiers ont été examinés par les jurys, et 1324 candidats ont obtenu une partie du diplôme (67,45%).

En 2002, 7901 personnes ont demandé une information au titre de la validation d'acquis professionnels (VAP) et 870 d'entre elles ont sollicité un accompagnement pour remplir leur dossier. 731 dossiers ont été examinés par les jurys : 264 candidats ont obtenu la totalité des dispenses demandées et 221 candidats ont obtenu une partie des dispenses (66, 30%).

En 2003, 4581 candidats ont engagé une procédure de validation auprès des directions régionales de la jeunesse et des sports : 85% des demandes ont été recevables ; 45 % des candidats ont obtenu tout ou partie du diplôme demandé.

En 2004, 2977 candidats ont déposé une demande de VAE.

4 - Les actions de professionnalisation des acteurs

- Les actions de formation en faveur des membres de jury ont constitué l'axe prioritaire des formations conduites depuis 2002, tant auprès des personnels des services et des établissements que des cadres techniques placés auprès des fédérations ainsi que des représentants qualifiés des professions.

- Les correspondants formateurs dans les régions : 18 correspondants VAE de différentes régions ont participé à un cycle de formation à l'analyse du travail et à la formation de jurys de validation des acquis. Ce cycle de formation (à raison de 2 fois trois jours en 2003, 2004 et 2005) associe une équipe de recherche - l'équipe clinique de l'activité du laboratoire de psychologie du travail et de l'action du CNAM - et des formateurs. Il vise à permettre aux personnels en charge de la VAE dans les régions, par l'acquisition de repères fondamentaux en matière d'analyse du travail, d'assurer la formation des jurys dans chaque région et d'élaborer des outils visant à faciliter le travail des jurys.

5 - Les spécificités de mise en œuvre de la VAE liées aux champs du sport et de l'animation

- Les activités physiques et sportives s'exerçant en environnement spécifique .

Le décret n° 2004-893 du 27 août 2004³ rappelle qu'une certification professionnelle relative à une activité physique et sportive garantit les compétences de son titulaire en matière de sécurité des pratiquants et des tiers. Certaines activités physiques et sportives, s'exerçant dans un environnement spécifique, présentent plus de risques que d'autres et impliquent le respect de mesures de sécurité particulières. Elles nécessitent un régime propre de validation de l'expérience acquise, qui comporte des particularités par rapport au régime général⁴.

Les certifications visées, s'exerçant dans un environnement spécifique, sont les suivantes⁵ :

- la plongée en scaphandre, en tous lieux, et en apnée, en milieu naturel et en fosse de plongée ;

- le canoë-kayak et les disciplines associées en rivière de classe supérieure à trois⁶ ;

- la voile au-delà de 200 milles nautiques d'un abri ;

et, quelle que soit la zone d'évolution :

- le canyonisme ;

- le parachutisme ;

- le ski, l'alpinisme et leurs activités assimilées ;

- la spéléologie ;

- le surf de mer ;

- le vol libre, à l'exception de l'activité de cerf-volant acrobatique et de combat.

Pour les certifications qui permettent l'enseignement, l'animation ou l'encadrement d'une des activités ci-dessus ou l'encadrement de leurs pratiques, le candidat à la VAE doit dans tous les cas, satisfaire aux exigences techniques préalables à l'entrée dans la formation ou à l'inscription à l'examen au diplôme visé.

En outre, il doit :

- avoir subi avec succès la partie du programme de formation rendue obligatoire si le règlement du diplôme pour la VAE le prévoit

- et également, si la nature de l'activité l'exige, avoir fait l'objet d'une mise en situation réelle ou reconstituée⁷.

- Le bénévolat et la VAE

³ Pris en application de l'article L.363-1 du code de l'éducation (JO du 29.08.2004) et instruction n° 05-002 JS du 5 janvier 2005

⁴ Instruction n° 03-050 du 13 mars 2003 (BO jeunesse et sports n° 5 du 31.3.2003)

⁵ Décret n° 2004-893 du 27 août 2004, article 6 (JO du 29 .8.2004)

⁶ Conformément aux normes de classement technique édictées par la fédération délégataire, en application du IV de l'article 17 de la loi du 16 juillet 1984.

⁷ Conformément au sixième alinéa de l'article L.335-5 du code de l'éducation.

Les bénévoles constituent l'une des principales spécificités du million d'associations françaises qui interviennent dans un environnement socio-économique caractérisé par la multitude des acteurs, le développement de l'emploi et la perméabilité des frontières entre les activités non lucratives et économiques. Dans ce contexte, les bénévoles mobilisent des compétences de plus en plus nombreuses et diversifiées. Ils doivent se positionner dans des secteurs marqués par une professionnalisation et aspirent à une reconnaissance plus importante.

La mise en oeuvre de passerelles entre la vie professionnelle et la vie bénévole, contribuant à la formation tout au long de la vie, représente un enjeu majeur. Les dispositions relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE), instaurées par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, s'inscrivent en cohérence avec l'évolution du bénévolat en France, reconnaissant la même valeur aux acquis bénévoles et aux acquis salariés. Ainsi l'article L.335-5 du code de l'éducation prévoit que « peuvent être prises en compte, au titre de la validation, l'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole, en rapport direct avec le contenu du diplôme ».

La VAE représente ainsi une réelle chance de professionnalisation pour les bénévoles dans des secteurs où les métiers sont en pleine évolution et où la demande de professionnalisme et donc de professionnels augmente.

A cet égard, le ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative a demandé à la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, d'intégrer la dimension « expérience bénévole » dans les recensement qui seront faits auprès des ministères certificateurs dans le cadre de la préparation du rapport d'évaluation au Parlement.

Afin d'identifier les profils et les parcours des bénévoles, à partir d'une analyse individuelle des dossiers de candidats à la VAE, la délégation à l'emploi et aux formations (DEF) conduit un groupe de travail interministériel⁸, avec la participation du comité olympique et sportif français (CNOSF), du conseil national de la vie associative (CNVA) et des représentants de diverses associations.

Ce groupe de travail vise d'une part, à mieux cerner les compétences mobilisées par les bénévoles et d'autre part, à analyser le rôle des associations dans la construction des compétences acquises tout au long de la vie. A cet effet, deux documents ont été réalisés : un guide de repérage des acquis bénévoles pour les membres de jury et une méthodologie d'élaboration du portefeuille des expériences bénévoles.

Un guide à l'usage des membres de jury

Il apparaît que la prise en compte des acquis bénévoles en vue d'une certification n'est pas sans interpeller les membres des jurys délivrant des diplômes. Les compétences mises en oeuvre par les bénévoles ne s'appuient pas sur les preuves traditionnelles que peuvent apporter les salariés (bulletins de salaires, conventions collectives etc.). Les membres de jury des diplômes, non avertis du niveau professionnel de certaines activités bénévoles, peuvent

⁸ Ce groupe de travail piloté par le Ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative (délégation à l'emploi et aux formations) réunit la DIESES (délégation interministérielle à l'innovation sociale et à l'économie solidaire), le Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (direction de l'enseignement scolaire et direction de l'enseignement supérieur), le Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale (direction générale de l'action sociale), la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), le Centre études et de recherche sur les qualifications (CEREQ), le Comité national olympique et sportif français (CNOSF), le Conseil national de la vie associative (CNVA), les CEMEA, les Francas, le Secours populaire français et l'association française des volontaires pour le progrès.

être conduits à limiter la portée de la loi pour les activités se déroulant dans un cadre bénévole.

Le guide à l'usage des membres de jury réalisé par le groupe de travail, s'attache donc à proposer une définition du bénévolat, à préciser le cadre des activités bénévoles et rappelle que si les modalités d'évaluation des compétences acquises dans un contexte salarié ou bénévole sont identiques, c'est leur repérage qui diffère. Des points de repères à l'usage des membres de jury sont identifiés tels que l'objet de l'association, son niveau d'intervention, son affiliation à une fédération, le nombre de salariés et de bénévoles, la fonction du bénévole (dirigeant, responsable d'activité), son niveau d'autonomie etc. Il s'agit également pour les membres de jury d'identifier les compétences transférables telle que la prise de responsabilité, l'esprit d'initiative, les capacités d'organisation et de communication.

Au-delà d'une logique de professionnalisation qui viserait l'obtention d'un diplôme en lien direct avec le champ d'investissement bénévole, la validation des acquis appelle également la reconnaissance de la multiplicité des contextes comme source d'acquisition de compétences transférables dans d'autres domaines : un dirigeant d'association peut valider ses acquis en vue de l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur, s'inscrivant dans un projet d'évolution personnelle ou professionnelle.

La méthode d'élaboration du classeur des expériences bénévoles

Le groupe de travail a élaboré une méthode pour permettre, aux associations qui le souhaitent, de créer un classeur, propriété du bénévole et renseigné par lui-même afin de constituer une mémoire active de ses divers engagements bénévoles.

Ce classeur des expériences bénévoles a une double fonction de conservation de pièces justificatives attestant des acquis et de valorisation des expériences. Il vise à être produit dans toutes les circonstances de la vie où ces preuves peuvent être attendues et considérées comme susceptibles de favoriser une meilleure reconnaissance professionnelle, sociale ou personnelle. Les recherches d'emploi, de formation et de validation des acquis seront ainsi facilitées si ce travail préalable de formalisation des acquis bénévoles est réalisé.

A partir de ce modèle, le comité national olympique et sportif français (CNOSF) expérimente auprès de jeunes dirigeants associatifs « le carnet de vie du bénévole », présenté au cours de la journée « engagement des jeunes » qui s'est déroulée en décembre 2004.

Si les réseaux associatifs sont conscients du rôle joué par les bénévoles, leur responsabilité porte désormais sur leur capacité à les accueillir, à les accompagner, à les former et à valoriser leur parcours. Ce modèle de classeur s'inscrit dans le cadre de cette responsabilité nouvelle, dont peuvent se saisir pleinement les réseaux associatifs. Il se veut mémoire active des engagements pour les bénévoles mais aussi pour les associations, capitalisant ainsi l'action des femmes et des hommes qui s'y investissent. Chaque réseau pourra ainsi décliner et adapter ce classeur aux réalités et aux acteurs associatifs qui sont les siens. S'engager dans un projet collectif associatif doit, aujourd'hui, participer pleinement pour les bénévoles d'une autre chance de progresser dans leur projet personnel et professionnel.

**MINISTERE DE LA JEUNESSE, DES SPORTS ET DE LA VIE ASSOCIATIVE :
VAE : RESULTATS 2003**

1 - INFORMATION		
Nombre de personnes informées ou accueillies	45.000	
2 - CANDIDATURES		
Nombre de demandes de VAE déposées	4.581	
3 - DECISIONS DE RECEVABILITE		
Nombre de demandes de VAE examinées	4.581	
Nombre de demande de VAE recevables	3.895	
	(soit 85%	des
	demandes)	
4 - PRINCIPAUX DIPLOMES VISES		
Liste des diplômes ou titres les plus demandés	Pourcentage	sur
	l'ensemble	des
	diplômes	
	demandés	
BEATEP (1.979 demandes)	43 %	
BEES du 1 ^{er} degré (1.760 demandes)	38 %	
BEES du 2 ^{ème} degré (393 demandes)	9,5 %	
BPJEPS (287 demandes)	6,5 %	
BAPAAT (160 demandes)	3 %	
5 - ACCOMPAGNEMENT		
Nombre de candidats accompagnés	1.330	
Durée de l'accompagnement (mini et maxi)	6 à 12 heures	
6 - CERTIFICATIONS OBTENUES		
Pourcentage estimé de candidats ayant un obtenu une validation partielle ou une validation totale	50%	

**LA VALIDATION DES ACQUIS
DANS LES FILIERES SELECTIVES :
L'EXEMPLE DE L'UNIVERSITE PARIS DAUPHINE –
BENEDICTE GRANGER, RESPONSABLE DE LA CELLULE C3A**

Introduction : L'Université Paris Dauphine (l'UPD)

Comme pour toute université, les missions de Dauphine sont la recherche, la formation initiale et la formation continue.

Quelques caractéristiques propres à l'UPD :

- Université de petite taille
- Sentiment d'appartenance très fort aussi bien pour les enseignants, le personnel administratif et les étudiants : on choisit Dauphine ou on est très vite imprégné par la culture Dauphine, notion contestable mais bien réelle, difficile à cerner...
- Rôle important joué par l'association des anciens élèves et les différentes associations de filières
- Projet de mise en place d'une fondation Dauphine qui renforcerait les liens avec les entreprises.

Dauphine, en résumé, est une université « réputée », communicante et attractive, ses filières sont reconnues par le monde des entreprises et des organisations.

Elle a, par ailleurs, l'ambition de conforter son image d'université de référence dans le champ des sciences des organisations et de la décision.

Le statut de Grand établissement lui donne la possibilité de s'organiser autour d'un projet qui se décline selon cinq axes majeurs :

- **La pluridisciplinarité maîtrisée dans son champ :** la pluridisciplinarité étant considérée comme un atout dans la meilleure connaissance de l'environnement des entreprises et la prise de décision.
- **La pédagogie en petits groupes, dès la première année universitaire :** celle-ci, outre ses effets bénéfiques sur le plan pédagogique, favorise la dynamique de groupe, la création et l'activation de réseaux et l'apprentissage de la citoyenneté par la participation aux diverses associations.
- **L'offre de cursus cohérente et professionnalisée :** des études longues qui mènent aux métiers du management, de l'ingénierie tertiaire et de la recherche. L'université n'est cependant pas cylindrique et permet aux étudiants une orientation progressive en fonction de leur goût et des évolutions du marché du travail : 2 diplômes d'entrée, 70 spécialités de masters, de nombreuses entrées et sorties en cours de formations possibles, plus d'étudiants en M2 qu'en 1^{ère} année.
- **L'adossement systématique des formations à la recherche** permettant la totale maîtrise académique des formations professionnalisées et l'évolution des contenus des enseignements.
- **Le positionnement international.**

En résumé : l'orientation et la sélection des étudiants sont au service du projet de l'université. Le signal envoyé par Dauphine au marché du travail peut se formuler de la manière suivante : de bons étudiants, de bonnes formations, des étudiants qui ont choisi Dauphine et que Dauphine a choisis. Le marché apprécie les diplômés non seulement pour leur opérationnalité lors du premier emploi mais également pour leurs compétences managériales et leurs capacités d'évolution professionnelle.

Dauphine bénéficie de ce cercle vertueux depuis 35 ans: attractivité pour les étudiants, reconnaissance par les entreprises d'un label Dauphine.

LA MISE EN PLACE DE LA VAE A DAUPHINE

A-Un bref retour sur la formation continue

Le Département d'éducation permanente a depuis les années 1990 favorisé l'entrée des adultes en reprise d'études dans les diplômes nationaux en montant des groupes spécifiques ou en encadrant de manière particulière ce public lorsqu'il est inséré dans un groupe de formation initiale : MSG sur site et à distance, Maîtrises d'IUP, DESS...

La pratique de la VAP85 est entrée dans les mœurs. Cette année, par exemple, 3 personnes sont entrées en DESS alors qu'elles n'avaient pas réussi le baccalauréat.

Les critères de sélection des adultes en reprise d'étude sont modifiés par rapport au public de la formation initiale –la recherche de connaissances formelles est moindre- et intègrent des entretiens professionnels approfondis.

La pratique de la FC a permis de faire évoluer les enseignants sur leurs modes de sélection. Cependant, la certification n'est attribuée qu'après la formation et donc légitimée par le mode classique de l'évaluation de l'étudiant. Le risque pour le jury d'admission est donc faible : en général, l'erreur de sélection conduit à l'échec à l'examen.

La critique habituelle de la formation continue menant à la délivrance de diplômes au rabais a, ainsi, perdu de son intensité.

La VAP92 dont la logique était une dispense d'épreuves ne remettait que légèrement en cause la légitimité de la certification : le « produit » était toujours contrôlé par le jury de délivrance du diplôme.

B La VAE o2

Elle permet de certifier sans former. Le problème du contrôle du label, le risque de dévalorisation du diplôme sur le marché du travail, et le brouillage du signal surgissent.

Elle n'est réalisée que dans le cadre de l'inscription dans un diplôme mais l'inscription dans une formation n'est pas acquise : le candidat à la VAE ne passe pas par la procédure de sélection, son dossier n'est pas confronté aux autres candidats, tout en sachant qu'en cas de validation partielle, avec préconisation de formation, le jury peut difficilement, sur un plan éthique, refuser l'admission dans la formation.

Elle demande que le jury de validation se réunisse à nouveau pour évaluer la réalisation de la prescription par le candidat.

La VAEo2 est perçue, par conséquent, comme un obstacle a priori difficilement surmontable :

-pour le jury de validation lui même. Sur quelle base certifier sans atteindre la qualité du diplôme ? Que préconiser si la préconisation n'est pas réalisable ?

-pour le jury d'admission dans la formation : Sur quel critère accepter un candidat VAE qui n'a pas suivi les mêmes épreuves de sélection que les personnes en reprise d'études en cas de préconisation de formation ?

-pour le jury de délivrance du diplôme que le jury de validation, –jury d'octroi du diplôme- dessaisit de sa responsabilité de certification lorsque une préconisation de formation est proposée.

La VAEo2 est perçue, plus encore dans une université sélective, comme une véritable révolution. Elle est vécue par les enseignants-chercheurs comme une réelle négation de leur travail de passeurs de savoirs et leur réticence pour l'application de cette nouvelle loi est forte.

Les débuts de l'application de la loi ou les tentatives de dépassement des réticences des enseignants ou comment accepter de certifier sans former.

➤La cellule de validation des acquis de l'université, afin de changer la représentation des enseignants portant sur l'équivalence entre formation et diplôme, a entrepris un travail dont

l'objet lui-même est le diplôme : que signifie un diplôme délivré par l'université ? Sont en cours d'élaboration :

1. Un référentiel d'activités des anciens de Dauphine Les moyens mis à la disposition de l'équipe seront fournis par:

-Une enquête sur les diplômés de Dauphine après 5 ans, 10 ans et 25 ans d'activités professionnelles, réalisée par l'Association des Anciens Elèves de Dauphine.

-Une enquête auprès d'un échantillon d'entreprises sur le « produit » Dauphine : peut-on donner des caractères propres aux diplômés de l'UPD ?

2. Un référentiel de certification: que certifie un diplôme de Dauphine ?

-Quelles aptitudes, capacités personnelles et professionnelles sont acquises au cours d'une formation, quelles compétences un étudiant développe par son métier d'étudiant.

-Quel est précisément le savoir combinatoire organisé à Dauphine fondé sur les savoirs formalisés, les savoir-faire, la mise en situation professionnelle et l'apprentissage de la citoyenneté.

-Quelle est la culture diffusée par l'université : il ne s'agit plus seulement pour l'étudiant de se préparer à un métier mais d'être apte à en suivre les évolutions futures voire à changer plusieurs fois de secteur professionnel

L'équipe utilisera les résultats fournis par :

-Une enquête auprès des responsables des filières sur les ressources produites par leurs formations : savoirs, savoir-faire et comportements, et leurs objectifs.

-Une enquête auprès des enseignants pour définir le sujet de leur évaluation et l'objectiver.

➤ Afin de faire progresser les représentations, l'objectif de la cellule est de travailler avec les enseignants sur la certification comme étant l'attribution d'une qualité indépendante du mode d'apprentissage.

De même que la contribution de la formation à la professionnalisation est reconnue aisément: la formation produit des ressources pour le développement des compétences, de même il devrait être reconnu que les compétences peuvent être produites à partir d'autres ressources.

La VAEo2 est à la source d'un véritable renversement de la perspective de l'enseignant: la professionnalisation contribue également à la production de ressources pour le développement des compétences: la construction des compétences s'établit par l'utilisation, la mobilisation, le choix, et la combinaison de ressources pertinentes comme les connaissances, mais également par le savoir faire, les réseaux relationnels, la recherche d'information, la conduite de projet, la communication...

Le but du travail de la cellule est que le jury de validation s'interroge sur le comment de l'organisation des activités de capitalisation et de synthèse qui permet de construire et articuler des savoirs dans le contexte professionnel et en dehors.

Comment s'élabore un corpus théorique au cours de la vie professionnelle ?

Le projet est la mise à disposition d'outils d'évaluation fondés sur ce questionnement et radicalement autres que ceux utilisés en cours de formation.

S'assurer de la qualité du diplôme délivré par la validation des acquis

Le candidat est inscrit dans le diplôme après la phase de recevabilité administrative et après la phase de faisabilité où l'enseignant-référent donne un simple avis.

Cet avis porte sur la posture déclarée par le candidat par rapport à son activité et au regard du diplôme demandé.

Comment le candidat positionne son activité professionnelle au regard du référentiel de compétences ? L'enseignant étudie comment le candidat donne-t-il du sens à son activité ? A-t-il un processus réflexif, un processus de conceptualisation, un processus de discernement, fait-il des inférences ?

Britt Mari Barth : apprendre c'est discerner, c'est trier en séparant.

Cette procédure mise en place dans l'ensemble de l'université devrait permettre de vérifier l'adhésion au projet de l'Université Dauphine et de retrouver le niveau d'exigence de l'université, l'orientation sélective s'établissant sur d'autres critères.

Cette phase de faisabilité permet d'impliquer les jurys d'admission et de délivrance du diplôme et ainsi de transformer plus facilement l'inscription au diplôme en une inscription en formation si prescription de formation est proposée.

Conclusion

En 2005, la culture de la VAE progresse, la procédure est en phase opérationnelle, la prescription en formation diminue, la prise de conscience de la possibilité d'une validation totale est réalisée, les référentiels avancent mais le chemin est encore long....

**UNIVERSITE DE VALENCIENNES ET DU HAINAUT-
CAMBRESIS :**
**LA VAE: DE L'EXPERIMENTATION A LA PERENNISATION ET
AU DEVELOPPEMENT**
*GERARD DECHY, DIRECTEUR DU SERVICE COMMUN DE FORMATION
CONTINUE*

SOMMAIRE

Introduction

1. Etat des lieux

1.1 L'UVHC en quelques chiffres

1.2 VAP et VAE depuis 2002

1.3 Bilan financier VAE

2. Bonnes pratiques

2.1 Forte mobilisation

2.2 Coordination et négociation régionales

2.3 Approche compétences et lien LMD

2.4 Prescription

3. Propositions pour pérenniser et développer la VAE

3.1 A l'interne

3.2 A l'externe

Conclusion

La VAE entre aujourd'hui dans une nouvelle phase : après l'expérimentation d'un nouveau droit inscrit dans le Code du Travail et dans le Code de l'Education, il s'agit désormais de mettre en œuvre les conditions de pérennisation et de développement pour permettre l'accès de ce nouveau droit au plus grand nombre.

De ce point de vue, le séminaire d'audition des acteurs de la VAE arrive à point nommé pour, avec le recul dont nous disposons maintenant, nous permettre d'avancer quelques propositions qui, si elles sont retenues, doivent assurer à la fois la pérennisation et le développement de l'accès à ce nouveau droit.

Ce que nous présentons, après trois années de fonctionnement à l'Université de Valenciennes, n'a pas prétention à être un modèle.

En revanche, c'est bien à partir des constats que nous avons faits sur ces trois années tant dans l'Université que dans la région Nord Pas-de-Calais que nous avançons des propositions qui concernent non seulement le MENESR mais également les autres composantes publiques comme privées impliquées dans la VAE.

Après avoir dressé un état des lieux de la VAE dans l'établissement depuis 2002, nous retiendrons quelques bonnes pratiques qui, selon nous, nous ont permis de réussir ou de dépasser les obstacles et ferons quelques propositions pour pérenniser et développer l'accès à ce nouveau droit.

Etat des lieux

L'état des lieux tout d'abord.

S'agissant d'un processus encore largement en phase expérimentale, il apparaît en effet important de présenter le contexte dans lequel ce processus s'est mis en œuvre.

L'UVHC en quelques chiffres

L'Université de Valenciennes et du Hainaut-Cambrésis relève des établissements pluridisciplinaires (hors santé).

De taille modeste (10 824 étudiants au 15 janvier 2005), l'UVHC se caractérise d'abord par une forte professionnalisation de ses formations et par son engagement, depuis sa création, dans la formation continue (2,8 M € en 2003), en lien avec un territoire très marqué par les restructurations industrielles.

Ainsi, elle a été classée au 1^{er} rang de sa catégorie pour ce critère et près de 800 (791 au 15/01/05) adultes en reprise d'études (ARE) sont actuellement inscrits dans des diplômes nationaux concernés par la VAE et suivent majoritairement leur formation dans des groupes organisés spécifiquement pour eux.

La VAE répond bien à des besoins non satisfaits jusqu'alors.

VAP et VAE depuis 2002

Les chiffres sont rassemblés dans le tableau ci-dessous :

Année	VAP 85	VAE			
	Dossiers déposés	Dossiers déposés	Dossiers présentés	Validation partielle	Validation totale
2002-2003	154	93	20	17	3
2003-2004	121	196	82	45	37
2004-2005*	73	87	47	35	12
TOTAL	348	376	149	97	52

* au 31/01/2005

En termes quantitatifs, l'Université se situe, dans la région, en tête des établissements qui ont délivré, en tout ou partie, des diplômes par VAE.

Il est donc clair que nous avons dû répondre à une véritable et nouvelle demande sociale, demande qui n'était pas satisfaite par le dispositif précédent, qu'il relève de la VAP 85, largement utilisée dans l'établissement ou du décret de 1993, au demeurant très peu utilisé ici.

Le premier constat est donc que la VAE répond bien à des besoins non satisfaits jusqu'alors. Mais pour autant, il est aussi clair que la réponse fournie ne correspond pas toujours et pour tous les demandeurs, à l'idée qu'ils se faisaient de la VAE au moment où ils ont déposé leur demande.

C'est sans aucun doute une des raisons majeures conduisant certains candidats, qui attendaient de l'institution une réponse administrative et une décision évidemment positive, à abandonner une démarche qui demande également un investissement personnel et qui relève, pour une large part, de l'acte pédagogique.

Ceci étant, la différence importante entre les dossiers déposés (376) et les dossiers présentés au jury VAE (149) depuis 2002 relève également des évolutions de la demande initiale vers la validation 85 après la phase de positionnement.

En effet, l'accès à un niveau supérieur de formation, avec suivi du cycle, pendant 1 an en général, est parfois préféré à la validation totale ou partielle à un niveau inférieur.

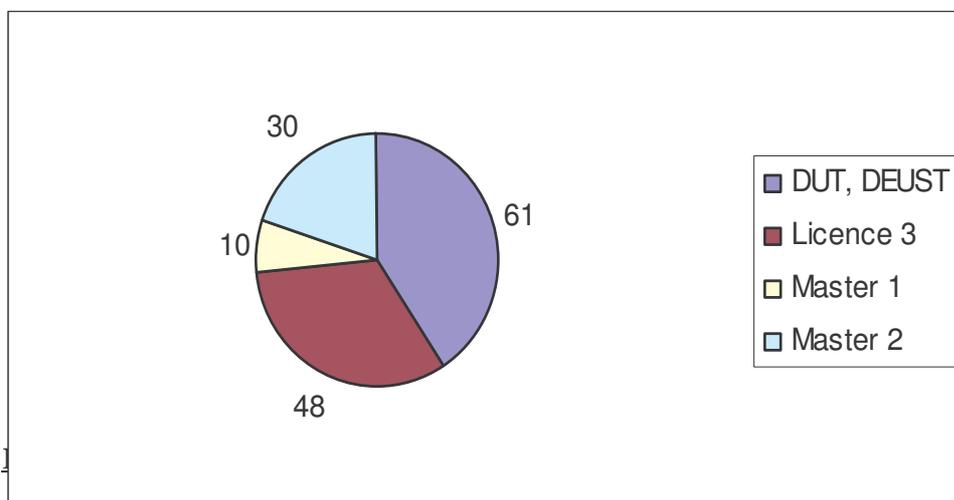
Avec le recul dont nous disposons maintenant, nous pensons néanmoins que nous pouvons améliorer cette situation et nous proposons, dans le cadre du projet FSE déposé pour les années 2005 et 2006, de réduire cet écart.

Quant aux décisions prononcées, 52 validations totales sur 149, nous nous garderons bien d'en déduire des pourcentages car les publics qui, les premiers, se sont engagés dans la VAE ne sont sans doute pas représentatifs de ceux que nous accueillerons quand le dispositif aura acquis sa vitesse de croisière.

(Les résultats des premières enquêtes menées au plan national et faisant apparaître une surreprésentation de certaines catégories et des cadres en particulier, semblent confirmer cette hypothèse).

Mais au-delà de ces résultats bruts, nous retiendrons que désormais toutes les composantes de l'Etablissement et tous les niveaux de diplôme sont non seulement concernés mais impliqués dans la VAE comme le montre le tableau ci-dessous

Notons au passage que si les diplômes professionnalisés de 1^{er} cycle constituent la part principale, les deux niveaux de sortie du LMD (L3 et M2) s'imposent d'ores et déjà comme les plus demandés.



La structuration budgétaire de l'UVHC a retenu le principe de rassembler les activités se rapportant à la VAE dans un centre de ressources.

Nous sommes donc en mesure de présenter les recettes liées à cette activité et les dépenses, hormis celles relatives aux postes budgétaires qui ne sont pas intégrés dans Nabuco.

Les résultats des trois dernières années budgétaires sont résumés ci-dessous :

Année	Dépenses (en €)	Recettes (en €)	dont FSE (en €)
2002	118 402	101 515	74 190
2003	160 011	145 737	101 770
2004	250 561	197 568	140000 *

*** Prévisions**

Outre la montée en charge et la progression régulière de l'activité, deux éléments majeurs apparaissent à la lecture de ce tableau, éléments qui seront repris dans les propositions :

la VAE est déficitaire ;

une part très importante des ressources relève du FSE et ces ressources ne sont pas assurées sur le moyen terme.

Une part non négligeable voire incontournable de la pérennisation et à fortiori du développement de l'accès à la VAE relève donc de contingences financières qu'il faut non seulement prendre en compte mais surmonter.

La mise en œuvre de la VAE a été essentiellement, et pas seulement à Valenciennes et pour cause, construite sur une démarche expérimentale et sur une volonté politique clairement affichée.

Avec le recul, nous pouvons cependant dresser un premier bilan des bonnes pratiques qui ont permis de conforter ou d'infléchir les choix initiaux.

2. Bilan des Bonnes pratiques

2.1 Forte mobilisation

Pionniers, bénévoles, militants, mais aussi professionnels de la formation continue, volonté politique et soutien du Président et de l'équipe de direction, coordination régionale et plan de formation des acteurs et des membres des jurys, rarement mobilisation de l'institution et de ses personnels a été aussi rapide et aussi ample sur un texte de loi dont les décrets, faut-il le rappeler, ont été publiés à peine trois mois après la promulgation de ce texte au JO.

Cette mobilisation s'est notamment traduite par plusieurs décisions institutionnelles et par un investissement très important en termes de temps et d'énergie.

1/Un centre de validation, rattaché au service commun de la formation continue

Au rang des premières, nous avons retenu la création d'un centre de validation, rattaché au service commun de la formation continue et l'adoption d'un processus de VAE en Conseil d'Administration dès le 16 juin 2002.

Un centre de validation :

Le regroupement des professionnels les plus impliqués dans la VAE, et en particulier pour les phases d'accueil, information, orientation, en un lieu unique, bien identifié, regroupement que nous n'avions pu réaliser sur les dispositifs antérieurs de validation, davantage liés aux diplômes et aux composantes, traduit bien la prise en charge de la VAE au niveau de l'Etablissement dans son ensemble.

Incontestablement, dans cette phase de mise en œuvre d'un nouveau droit, cette initiative a été déterminante pour la lisibilité vis-à-vis des demandeurs et pour jeter les bases d'un fonctionnement harmonisé au niveau de l'Etablissement.

- Individualisation et jury d'Etablissement :

L'ensemble des différentes phases du processus (cf. annexe) et l'ordre dans lequel elles se succèdent depuis l'accueil jusqu'à la validation en passant par le positionnement, la contractualisation et l'accompagnement, n'ont pas fait l'objet de remarques majeures tant en CEVU qu'en CA.

Il en a été ainsi, en particulier, du principe d'une décision en deux temps, préparée d'abord par une commission de jury liée à chaque demande de diplôme en entrée permanente, au rythme choisi par le candidat et en sa présence, décision présentée ensuite au jury plénier par deux rapporteurs, un enseignant et un professionnel.

En revanche, il n'en a pas été de même sur la composition du jury et en particulier sur l'équilibre entre les membres liés directement au diplôme (partie mobile) et ceux qui sont, de manière transversale, membres permanents du jury (partie fixe).

Après débat, la majorité du Conseil d'Administration a retenu le principe d'une partie mobile de quatre membres et d'une partie fixe de douze membres de façon à préserver une véritable décision d'Etablissement d'une part et d'autre part à avoir la souplesse nécessaire pour garantir la présence de tous les membres à la Commission de jury.

Après trois années de fonctionnement, il apparaît que le principe de la décision en deux temps a fait la preuve de sa pertinence pour garantir la fiabilité des décisions et l'équité de traitement des demandes dans les différentes composantes et une véritable politique d'établissement.

Et même si les ajustements se font de plus en plus rares en séance plénière, ils perdurent et ce fonctionnement rassure l'ensemble des acteurs quant à la prise en charge de la VAE par l'Etablissement tout entier.

- Formation des personnels et des membres du jury :

Considérée dès le départ comme un nouveau mode d'accès à la certification, la VAE impliquait de mettre en œuvre l'ensemble d'un dispositif non seulement spécifique mais intégré à l'établissement et porté tant par l'équipe de direction autour du Président que par les collègues et notamment les collègues enseignants non préparés à cette nouvelle tâche.

L'ampleur de celle-ci, et les révolutions culturelles qu'elle entraînait parfois, nous obligeait à dépasser les pratiques habituelles de « contournement », en réservant la VAE à quelques militants convaincus, et de la « tache d'huile » en attendant que la contamination des bonnes pratiques et des bons exemples se diffuse dans l'établissement.

C'est pourquoi, en nous appuyant sur le travail réalisé par la Conférence des Directeurs de Service de Formation Continue d'une part et d'autre part sur celui qui a été porté régionalement dans le cadre du projet FSE évoqué plus loin (2.2), nous avons opté pour un groupe de travail VAE chargé de préparer un plan de formation de tous les personnels, enseignants ou non, concernés par la VAE.

Aujourd'hui, et comparativement à d'autres établissements qui n'ont pas pu concrétiser une telle démarche, nous mesurons combien, par ce plan de formation, nous avons pu gagner un temps précieux pour aller vers une culture commune et partagée par le plus grand nombre au niveau de l'établissement.

La confrontation à des situations concrètes et la multiplication des jurys a complété et assuré la construction de cette culture commune qui n'est cependant pas achevée, tous les diplômés n'ayant pas encore été concernés d'une part et le renouvellement des collègues entraînant d'autre part de remettre sans cesse l'ouvrage sur le métier.

Néanmoins, nous pouvons affirmer que le plan de formation a été un élément déterminant dans l'amélioration de la qualité du dispositif.

2/ Un plan de formation concernant à la fois (et pour la 1^{ère} fois) IATOS et enseignants et l'organisation d'universités d'été en 2002, 2003 et 2004

Au rang des seconds, figure un plan de formation concernant à la fois (et pour la 1^{ère} fois) IATOS et enseignants et l'organisation d'universités d'été en 2002, 2003 et 2004 dans le prolongement, et en relais, de ce qu'était mené au niveau national par la Conférence des Directeurs de Service de Formation Continue.

- Université d'été :

Comme souvent en pareil cas, les éléments moteurs dans la mise en œuvre du dispositif se trouvent être peu nombreux et fortement sollicités tout au long de l'année, surtout dans un établissement de notre taille.

- Le schéma de l'Université d'été, avec deux jours de travail, bloqués la deuxième semaine de juillet, a permis, au-delà de la mise à jour des informations des uns et des autres en fonction de leur implication aux niveaux local, régional ou national, de réserver un temps pour la réflexion, pour l'appropriation des bonnes pratiques et, in fine, pour l'élaboration d'une culture commune.

En outre, cette formule a permis d'ouvrir le champ aux partenaires extérieurs et en particulier aux publics-relais (ANPE par exemple) et aux professionnels, membres des jurys.

Trois universités d'été, réunissant au total 150 participants, ont été successivement organisées en 2002, 2003 et 2004.

Elles devraient être poursuivies avec les autres établissements de la région dans le cadre de la réponse à l'appel d'offres FSE.

Après les réponses institutionnelles, la forte mobilisation et l'implication de l'équipe de direction et la formation, c'est bien au niveau régional qu'il faut rechercher les raisons du savoir-faire acquis et des leviers qui ont contribué à accélérer le mouvement.

2.2 Coordination et négociation régionales

Certes, les pratiques communes en matière de formation continue ne sont pas nouvelles dans la région mais nous avons pu mesurer, une fois de plus, que l'implication de l'ensemble des établissements à la démarche permettait de faire progresser chacun d'entre eux en s'appuyant sur la synergie ainsi créée et de partager les résultats obtenus.

- Groupe d'experts et groupe de pilotage régional :

Selon la procédure communément utilisée, l'ensemble du travail a été conduit, par un groupe d'experts désigné par les membres de la coordination régionale de formation continue, celle-ci constituant le groupe de pilotage du dispositif.

Ces travaux, et les nombreux échanges et réunions auxquels ils ont donné lieu, ont abouti à la constitution d'outils communs et à l'élaboration d'une procédure commune qui a stabilisé les pratiques des uns et des autres et jeté à l'interne, les bases d'un engagement rapide des établissements où les plus « frileux » étaient confortés par cette proposition régionale tandis qu'il préparait, à l'externe, les négociations futures avec les financeurs sur la base de durées des différentes phases admises par tous .

Avec le recul, il apparaît clairement que l'élaboration d'une réponse régionale a non seulement accéléré la mise en œuvre de la VAE mais permis d'offrir aux demandeurs une qualité et une diversité de réponse sur un territoire pertinent au niveau supérieur, toutes les formations et tous les diplômes ne pouvant exister dans tous les établissements.

- Dossier FSE commun à 5 universités :

Forts de cette pratique, nous avons rapidement retenu le principe d'une réponse commune à l'appel d'offres FSE de 2002.

Nous avons cependant été confrontés, pour ce faire, à une double difficulté car l'Université de Valenciennes, relevant de l'Objectif 1, ne pouvait de ce fait concourir au titre de l'Objectif 3 comme ses homologues et l'Université de Lille 1 avait répondu seule l'année précédente.

Deux dossiers similaires ont donc été constitués, l'un au titre de l'Objectif 1 par l'UVHC et l'autre par les Universités d'Artois, de Lille 2, Lille 3 et du Littoral, au titre de l'Objectif 3. Cette option d'un projet commun fut évidemment bien perçue par la commission d'évaluation et le projet, ainsi conçu, fut retenu pour une durée de trois années.

Malgré les contraintes qu'elle implique, il est évident que cette aide du FSE a été capitale pour l'implantation et pour l'expérimentation d'un dispositif qui a nécessité, comme on l'a vu plus haut, un investissement important sans grande contrepartie tant de la part de l'Établissement que du Ministère (la contribution au titre du contrat d'établissement en cours, 2002-2005, est en effet, pour l'ensemble de la formation continue,

- De 50 000 € par an alors qu'elle était, hors VAE,
- De 38 000 € dans le contrat précédent sur un budget global annuel qui dépasse désormais pour la VAE es 200 000 €).

- Participation des Universités au plan régional de formation :

Le travail mené en commun par les 6 Universités dans le cadre de la coordination régionale a également eu des conséquences très importantes sur la place faite à ces Universités dans la construction du dispositif VAE mis en œuvre par la DRTE-FP et le Conseil Régional dans le cadre de la Cellule Régionale Inter Services (CRIS).

Rappelons en effet que l'ouverture du droit à VAE inscrit dans la loi de modernisation sociale permettait non seulement d'obtenir un diplôme en totalité mais concernait un champ de certifications beaucoup plus vaste que précédemment.

Cette extension nécessitait bien une explicitation et une communication très large auprès des publics-relais comme des demandeurs. Celles-ci prirent la forme d'un plan régional de formation des acteurs de la VAE auquel les Universités furent directement associées tant dans sa conception que dans sa réalisation.

Première conséquence : les conséquences furent également de deux autres ordres :

- d'une part, une reconnaissance explicite de la spécificité de la problématique de la VAE dans l'enseignement supérieur corroborée par un décret propre à celui-ci
- et d'autre part, une reconnaissance toute aussi explicite sur le plan institutionnel comme composante de l'Education Nationale, ce qui est, en l'espèce, trop rarement le cas, la représentation étant le plus souvent assurée par les services du rectorat compétents pour l'enseignement scolaire.

Et aujourd'hui encore, nous sommes sollicités tant pour poursuivre le plan de formation en direction de publics-relais touchés par un turn-over et un renouvellement importants que pour contribuer au plan et aux actions de communication à destination des demandeurs.

Certes, sur les deux aspects, cette participation est incontestablement positive mais elle s'est cependant accompagnée d'une charge nouvelle que nous avons dû supporter en tant que composante du service public d'éducation et là aussi, sans moyens dédiés.

- Labellisation PRC :

L'engagement de l'Etat et de la Région dans la VAE s'est notamment traduit par l'ouverture et la labellisation de Points Relais Conseil (PRC) sur l'ensemble du territoire régional de façon à rapprocher au maximum l'accueil et l'information des demandeurs.

Au total, 90 PRC ont ainsi été répartis sur l'ensemble du territoire régional parmi lesquels certaines Universités, dont l'Université de Valenciennes, occupent une place prépondérante. Ainsi, pour la seule année 2004, nous avons accueilli les trois quarts des personnes, soit 450 sur 600, qui ont fait appel à un PRC dans le Valenciennois.

Là encore, il s'agit sans aucun doute d'une « bonne pratique » et d'une action à mettre à l'actif de l'implication de l'Université de Valenciennes, et plus largement des Universités régionales, dans l'accès à la VAE, mais là encore, il faut souligner que cette action n'est pas accompagnée, pour son fonctionnement, de moyens spécifiques et qu'elle pèse d'autant plus que, comparativement à d'autres institutions comme l'AFPA ou le Ministère de l'Education Nationale avec les CIO, l'Université dans sa dimension formation continue est beaucoup plus modeste.

- Négociation avec les financeurs :

Rappelons tout d'abord que si les décrets d'application relatifs aux jurys étaient publiés dès le mois d'avril, il fallut attendre la fin de l'année 2002 pour que les modalités financières de l'exercice de ce nouveau droit, et en particulier son imputabilité sur les dépenses de formation, furent connues tant pour les absences liées à l'exercice du droit que pour le financement proprement dit des différentes prestations liées à ce droit.

Ici encore, la contribution du FSE fut déterminante car le coût facturé aux demandeurs constitue bien un frein majeur pour l'accès à la VAE, d'autant plus qu'aux prestations communes ou similaires des différents certificateurs, il faut ajouter, pour l'enseignement supérieur, le montant des droits d'inscription au diplôme visé.

Nous nous sommes donc tout naturellement tournés vers les financeurs habituels de la formation professionnelle, le Fongecif (pour les salariés) et le Conseil Régional (pour les demandeurs d'emploi).

Dès le mois de mars 2003, après deux réunions avec les différents acteurs du Fongecif (directeur et administrateurs), nous avons été le premier réseau à contractualiser une prise en charge sur les bases suivantes :

- 63 € par heure d'accompagnement avec un maximum de 9 h soit 567 € ;

-193 € pour le jury,
 -Soit un total de 760 € maximum dont 15 € restent, dans tous les cas, à la charge du salarié, hors droits d'inscription également à la charge de celui-ci.

Cet accord est le résultat d'un compromis entre d'un côté la volonté du Fongecif de relier prise en charge et prestation, et de l'autre, le souhait des Universités d'un forfait incluant l'examen du dossier, l'entretien avec le candidat, son accompagnement dans la démarche et, bien sûr, le jury.

Il est clair que les bases de l'accord ainsi conclu ne permettent pas de prendre en charge la totalité des frais engagés tant pour la tenue du jury avec la participation des professionnels prévus par le décret que pour les autres phases du processus.

Cet accord a néanmoins eu l'immense mérite de lever les obstacles financiers pour tous les salariés du privé qui relèvent du Fongecif Nord Pas-de-Calais.

En revanche, il ne réglait pas la situation des demandeurs en provenance d'autres régions et de ceux qui, bien que du privé, ne relèvent pas du Fongecif.

Cet accord a eu également pour conséquence de servir de référence dans la négociation avec le Conseil Régional du Nord Pas-de-Calais pour les demandeurs d'emploi.

Celle-ci a abouti aux mêmes montants en termes financiers (760 € dont 15 € à la charge du demandeur) mais sur une base forfaitaire, plus souple d'utilisation.

Après deux années de fonctionnement, il apparaît que nous aurons à renégocier les termes de ces accords afin de mieux prendre en compte le coût global, la part qui, le cas échéant, restera à la charge de l'Etablissement.

2.3 Approche compétences et lien LMD

Lauréate en 2000 du concours Allègre sur un projet Modulo + qui avait notamment pour objectif de mieux répondre, et de façon plus souple, aux demandes des publics en reprise d'études en intégrant la validation de ses acquis, l'Université de Valenciennes disposait, en 2002, du savoir-faire acquis dans le cadre de ce projet qui proposait la modularisation de toutes les formations et leur présentation en modules fondamentaux, spécifiques et transversaux.

En particulier, l'engagement d'un PAST avait permis d'aboutir à mieux relier diplômes, modules, compétences et métiers en partant d'une part des objectifs pédagogiques et d'autre part des compétences attendues par ceux qui recrutaient les titulaires des diplômes visés.

Le travail ainsi mené a concerné dans un premier temps en 2001 les 1ers cycles puis en 2002 les 2^{ème} et 3^{ème} cycles secondaires et, en 2003, les 2^{ème} et 3^{ème} cycles tertiaires.

Au fur et à mesure de l'avancement des travaux qui se sont concentrés sur les formations professionnalisées, nous avons vu émerger un socle de compétences transversales incontournables qui faisait consensus et que nous avons arrêté au nombre de 5 :

- communication,**
- gestion de projet,**
- bureautique,**
- management,**
- langues.**

En outre, il est apparu que pour certaines d'entre elles et en particulier les langues et la bureautique, le niveau d'expérience devait être le même pour l'ensemble des cycles alors que ces exigences pouvaient être différenciées pour les autres.

D'évidence, l'ensemble de ce travail a été fort utile quand nous avons dû répondre aux demandes de VAE.

En outre, l'application de la réforme LMD, dans laquelle l'Université a été parmi les premières à s'engager, n'a fait que conforter les résultats de ces travaux.

Et aujourd'hui, nous envisageons, à partir des évaluations faites en jurys VAE, de proposer de retenir, au niveau de l'Etablissement, une part très significative des crédits relatifs à ces compétences transversales, dans les différentes maquettes de diplômes et dans les différents parcours y conduisant.

De ce point de vue, la VAE constitue un laboratoire d'innovation pédagogique qui a vocation à être transférée rapidement vers la formation initiale.

2.4 Prescription

Les décisions prises par les jurys conduisent majoritairement, comme on l'a vu plus haut (1.2), à des validations partielles (97 sur un total de 149).

Si, comme nous le pensons, l'objectif à atteindre par tous ceux qui se sont engagés dans le processus et nous ont fait confiance, est bien d'obtenir, et le plus rapidement possible, le diplôme visé, il est essentiel que la prescription faite par le jury puisse être couronnée de succès.

Plusieurs éléments qui concernent à la fois le demandeur, les financeurs et l'Université, contribuent à la réussite ou à l'échec de cette prescription.

- Prescription en accord avec le demandeur :

Par essence, chaque situation relative à la VAE est particulière. En outre, elle concerne des personnes engagées en général dans la vie professionnelle qui ne disposent pas de tout leur temps.

Il est donc essentiel que les propositions de prescriptions qui sont faites par le jury puissent être réalisées par le demandeur, compte tenu de ses contraintes professionnelles mais également personnelles.

Ainsi, proposer des modules de formation, à suivre obligatoirement en présentiel, à des horaires répartis sur toute la semaine, à des candidats en activité, n'a guère de chance de pouvoir se réaliser.

Certes, c'est bien le jury qui prescrit mais la commission est chargée de faire des propositions, correspondant aux déficits constatés, qui reçoivent l'accord explicite du demandeur.

Depuis le début du processus, cette condition est remplie dans la quasi-totalité des cas que nous avons rencontrés.

Mais la réalisation de la prescription ne concerne pas que le demandeur. Elle dépend aussi le plus souvent de contingences financières.

Garantie d'exécution par le financeur :

Conformément aux textes relatifs à la VAE et à la formation continue, la réalisation de la prescription relève des financements de la formation et non du droit à VAE qui porte sur le processus jusqu'à la délibération du jury.

Il est donc essentiel que ce processus puisse se poursuivre quand la délibération aboutit à une validation partielle.

Pour les personnes qui relèvent d'un financeur pour leur formation (Fongecif ou Conseil Régional en particulier), il s'agit donc d'obtenir une garantie de prise en charge de la formation quand celle-ci s'avère nécessaire.

Si nous n'avons pas obtenu, à ce jour, d'accord explicite en ce sens par le Fongecif, nous n'avons pas non plus eu connaissance de personnes qui ont été refusées en CIF après une validation partielle.

Sans parler de garantie, on peut donc considérer que priorité a bien été donnée, par les partenaires sociaux, aux personnes engagées dans la VAE pour mener à bien leur demande jusqu'à l'obtention du diplôme.

Quant aux demandeurs d'emploi, la souplesse de gestion de la commande publique régionale nous permet d'accueillir toutes les personnes qui se trouvent dans cette situation.

En outre, une mesure complémentaire a également été mise en œuvre pour expérimenter d'autres formes de prescription que la formation.

- Fonds d'expérimentation (Conseil Régional) :

Au-delà des prescriptions sous forme de modules de formation à suivre en présentiel ou à distance, nous sommes amenés à proposer, le cas échéant, des compléments d'expérience, des visites sur le terrain ou encore la réalisation d'un mémoire dont il faut assurer le suivi.

Ainsi, en a-t-il été par exemple d'une personne demandeur d'emploi voulant créer une régie de quartier pour laquelle le jury a préconisé une étude sur les régies en place afin d'éviter les écueils et de retenir les bonnes pratiques.

Dans cet exemple, la contribution nécessaire à la réalisation de la prescription relève davantage de la prise en charge du défraiement que de frais de formation à verser à un organisme.

Si ces prises en charge sont éligibles pour des formations, elles ne le sont pas encore pour la VAE et le fonds d'expérimentation mis à notre disposition permet de lever les obstacles rencontrés. C'est la raison pour laquelle nous l'avons également retenu au titre des bonnes pratiques pour favoriser l'accès et le développement de la VAE.

- Innovation et adaptation de l'Université :

Enfin, la réalisation de la prescription passe également par l'adaptation de l'Université et en particulier des enseignants, désignés par le jury et chargés du suivi de cette prescription.

De ce point de vue, force est de constater que les collègues ont mis tout en œuvre pour proposer des assouplissements, certes chronophages, qui ont été possibles tant qu'ils ne concernaient que quelques personnes mais ne pourront, de toute évidence, être généralisés en l'état.

Suivi en ligne, prestations individualisées, visites dans l'entreprise, sont au nombre des facilités proposées pour aboutir, dans les meilleurs délais, à la représentation du dossier en jury pour la validation totale.

3. Propositions pour pérenniser et développer la VAE

Si la volonté politique des équipes de direction n'a pas fait défaut, si nous avons pu trouver les ressources humaines pour mettre en œuvre l'ensemble du dispositif, si nous avons aujourd'hui la conviction que la VAE a su trouver sa place dans l'enseignement supérieur,

nous sommes tout aussi conscients que les investissements consentis pour l'expérimentation et les moyens obtenus depuis 2002 ne pourront suffire à la pérennisation et au développement de la VAE.

Nous avons regroupé les propositions pour ce faire en deux catégories, celles qui, à l'interne, concernent directement et exclusivement le Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et celles qui, à l'externe, nécessitent des négociations avec les autres partenaires impliqués.

3.1 A l'interne

Sans faire l'impasse sur les mesures financières, certaines sont sans conséquence à ce niveau. Ce n'est pas pour autant qu'elles sont les plus faciles à mettre en œuvre si elles ne sont pas accompagnées d'une volonté politique forte.

- Déclinaison des diplômes en compétences :

Le Ministère a retenu le principe que tous les diplômes de l'Enseignement Supérieur étaient professionnels et devaient donc être, de droit, inscrits au Répertoire National de la Certification Professionnelle (RNCP).

Pour autant, l'ensemble des diplômes de l'enseignement supérieur ne sont pas déclinés, loin s'en faut, selon les items des titres inscrits sur demande au RNCP.

En particulier, les métiers visés, les compétences attendues sont souvent bien moins visibles que les contenus et les programmes de formation.

Au fur et à mesure des demandes d'habilitation liées en particulier au renouvellement des contrats quadriennaux et, à l'évidence, pour toute demande nouvelle, il convient donc d'exiger la déclinaison des diplômes en compétences de façon à pouvoir attester ensuite, quelle que soit la modalité de certification choisie, que l'on aboutit bien à des éléments comparables, même s'ils ne se recouvrent pas entièrement.

- Garantie de l'accès dans les filières sélectives :

Sans remettre en cause les professions à accès réglementé, qui ne sont pas concernées, et pour cause, par la VAE, il convient de prendre les mesures qui conviennent pour dépasser la situation que nous rencontrons aujourd'hui pour certaines filières sélectives où des candidats, validés partiellement, se voient refuser l'entrée dans la formation quand la prescription comporte des modules de la dite formation.

Là encore, c'est au niveau de l'habilitation que l'on peut rechercher des réponses en prévoyant notamment que chacune des demandes comporte les différentes possibilités d'accès à la certification visée dont, systématiquement, la VAE.

Là aussi, cette proposition n'a aucun effet financier, au moins peut-on le supposer.

En revanche, il n'en est pas de même des propositions qui suivent :

- Reconnaissance des charges nouvelles :

Nous avons vu que la VAE avait mobilisé nombre de collègues et, en particulier, d'enseignants qui ont tous pris en charge ce dispositif au-delà de leurs obligations statutaires qui se comptabilisent exclusivement en heures de face à face pour des groupes. Non seulement, nous sommes ici sur des charges pour des prestations de personne à personne (one to one) mais sur des prestations qui sont davantage du domaine de l'accompagnement, du tutorat ou de la méthodologie que de la transmission de savoirs ou de savoir-faire.

De la même façon, si la participation à un jury qui suit une formation fait bien partie des charges attenantes à ceux qui ont participé à cette formation, il n'en est plus de même ici où nous avons affaire à une autre voie de certification.

Aussi, la participation aux jurys VAE doit être retenue au titre de charges nouvelles qui peuvent être ou non exercées dans le cadre statutaire.

Quant au suivi des prescriptions, il doit pouvoir également faire l'objet d'une reconnaissance soit à titre statutaire soit au titre de travail complémentaire.

De la reconnaissance de ces charges nouvelles dans les services des enseignants dépend, en grande partie, l'avenir du dispositif.

- Reconnaissance de nouveaux métiers (Références) :

Si les enseignants ont pris une part déterminante pour la réussite de l'expérimentation, les IATOS ont également été partie intégrante de cette réussite.

Il s'agit, en général, de personnels en poste dans les services de formation continue qui ont eu à gérer ne plus de la gestion quotidienne de l'action les phases d'accueil, d'information, d'orientation, de positionnement et d'accompagnement, et, après la délibération, le suivi administratif de la prescription.

Si les compétences attendues relèvent pour l'essentiel de celles que l'on rencontre, en BAP I, dans ces services, il apparaît clairement des professionnalités nouvelles pour ces personnels qui se trouvent à l'interface entre les demandeurs d'une part et d'autre part les enseignants et les professionnels liés au diplôme visé.

A la fois conseillers voire parfois défenseurs du demandeur et intermédiaires entre celui-ci et l'institution, ils constituent l'interface indispensable et de leur professionnalisme dépend la conduite à son terme de la demande et la satisfaction du demandeur. Les compétences ainsi développées par la VAE doivent être prises en compte dans les profils de poste et intégrées à Referens.

- Création de postes :

Preuve a été faite, à la lumière des éléments financiers communiqués plus hauts (1.3), que l'autofinancement de la VAE, sur ressources propres, est impossible.

Et, si le dispositif a pu se mettre en place, c'est pour l'essentiel grâce à l'intervention du FSE. Assurer sa pérennisation et son développement nécessite donc, « volens nolens », des moyens budgétaires pérennes et spécifiques et, en particulier, des moyens humains sous forme de postes fléchés notamment, eu égard à l'investissement en temps consubstantiel à ce type de dispositif intégralement individualisé.

- Exonération des droits d'inscription :

La nécessité, pour obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur universitaire, de s'acquitter des droits relatifs à l'inscription à ce diplôme, augmente sensiblement les frais restant à la charge du demandeur, ceux-ci n'étant pas pris en compte par les financeurs en règle générale.

En outre, le versement de ces droits d'inscription place l'enseignement supérieur universitaire dans une situation délicate par rapport aux autres certificateurs qui délivrent des diplômes de même niveau.

C'est notamment le cas pour les DUT en regard des BTS pour lesquels les rectorats ont pris la décision d'une exonération totale alors qu'ils bénéficient par ailleurs de moyens spécifiques en provenance du Ministère de l'Education Nationale.

Il apparaît donc nécessaire de rechercher, a minima, une règle commune au niveau d'un même Ministère et d'exonérer les demandeurs de tout ou partie de ces droits d'inscription.

- Ouverture du droit à VAE dans la fonction publique :

Une fois de plus, un droit nouveau, ouvert par les partenaires sociaux et inscrit dans la loi, ne concerne qu'une partie des personnes qui peuvent y prétendre et l'Etat-Employeur n'ouvre pas ce droit à ses salariés qui, de fait, s'en trouvent largement exclus.

Et ce qui concerne l'Etat s'étend en fait à toute la fonction publique, territoriale et hospitalière comprise.

Il apparaît donc impératif, si l'on veut vraiment faciliter et développer l'accès à la VAE, de prendre les mesures réglementaires étendant à tous les salariés, du public comme du privé, le droit à VAE.

De la même façon, il convient de *rechercher des mesures, de nature fiscale* en particulier, pour permettre une reconnaissance effective de l'expérience acquise en qualité de bénévole, certes prévue par la loi, mais largement sous-utilisée en raison notamment des contraintes financières actuelles pour cette catégorie de bénéficiaires.

3.2 A l'externe

Malgré les progrès incontestables inscrits dans la loi en ce qui concerne les salariés du privé, le développement de l'accès à la VAE passe encore par des mesures concernant les entreprises et les branches professionnelles à différents titres et en particulier par un engagement plus important que celui que nous connaissons aujourd'hui.

- Accords-cadres et contrats d'objectifs :

Dans un passé récent, la volonté des partenaires sociaux, de l'Etat et, dans certains cas, des Régions, s'est traduit par la signature d'accords visant soit à régler une difficulté particulière soit à prendre des dispositions sur un secteur déterminé pour mieux préparer l'avenir.

Ainsi, les plans de sauvegarde de l'Emploi constituent parfois ce type d'engagements réciproques en cas de licenciements massifs, les engagements de développement de la formation (EDDF) en sont une autre illustration, prise dans des conditions moins douloureuses.

Le développement de la VAE passe par cet engagement commun et les données démographiques, prévoyant un renouvellement important des générations du baby-boom, constituent une réelle opportunité pour fournir aux entreprises, par la VAE, des réponses aux besoins de main d'œuvre qui se profilent.

Nous proposons donc de rechercher la signature d'accords-cadres entre le Ministère de l'Education Nationale et les entreprises et les branches professionnelles les plus concernées, accords-cadres incluant l'enseignement supérieur universitaire.

De la même façon, l'inscription de la VAE dans les contrats d'objectifs signés avec les Conseils Régionaux procédera de la même incitation à l'exercice de ce droit.

Participation des professionnels aux jurys :

Si les personnels de nos Etablissements se sont bien engagés dans la VAE, il n'en est pas de même de professionnels extérieurs dont la participation et la présence aux jurys constitue une réelle difficulté pour la mise en œuvre de la VAE, conformément aux dispositions réglementaires.

Certes, face aux difficultés rencontrées, nous avons recherché des modalités permettant d'y faire face :

-soit en faisant appel à des professionnels intervenant dans les formations conduisant aux diplômes demandés,

-soit en ayant recours à des représentants des professionnels, présents dans nos conseils.

Mais le problème demeure et il n'est pas d'abord financier : en effet, il s'exprime plutôt en termes de manque de disponibilité mais aussi sans doute d'absence, sous une forme ou sous une autre, de reconnaissance de cette fonction, au même titre par exemple que celle de tuteur.

Une communication en direction des entreprises sur cette question apparaît pour le moins nécessaire, d'autant que les participations aux jurys peuvent non seulement relever de l'effort de formation et être défiscalisées à ce titre mais qu'elles sont aussi un véritable temps de formation pour les participants.

- Garantie de moyens pour la prescription :

En cas de validation partielle, il importe que la prescription puisse être réalisée dans la continuité de la décision du jury.

Nous avons constaté que les partenaires sociaux s'étaient préoccupés de cette question en donnant suite aux demandes de CIF consécutives à une validation partielle.

Mais cette pratique demande à être reconnue officiellement sous forme d'une garantie de moyens pour la prescription, garantie anticipée dès l'acceptation du congé pour VAE et de sa prise en charge.

De la même façon, l'imputabilité des dépenses liées à cette prescription sur les dépenses de formation doit être prévue, quelle que soit la nature de la prescription, en dehors des modules de formation.

CONCLUSION

En se positionnant résolument comme une quatrième voie d'accès à la certification à côté de la formation initiale, de la formation par apprentissage et par alternance et de la formation continue, la VAE a pris le risque de perturber fortement le fonctionnement de l'Université en modifiant les lieux de pouvoir, les personnes et les méthodes qui conduisent à la délivrance des diplômes au nom de l'Etat.

En ce sens, elle contribue vraiment à la transformation des Universités. Elle en constitue sans doute un des leviers majeurs en intégrant davantage des préoccupations relatives au devenir des usagers, en lien avec les besoins économiques.

Car, pour ce faire, elle dispose d'une synergie rare entre le cadre réglementaire existant, les outils disponibles, l'offre de formation, modularisée, décomposée en crédits capitalisables et semestrialisée, la demande sociale et les besoins économiques

En ce sens, la VAE peut entraîner, pour l'Université, des changements au moins aussi importants que ceux prévus par des textes législatifs ou réglementaires de portée générale, parfois fort délicats à mettre en œuvre.

Pour autant, l'accès à ce nouveau droit reste encore trop largement dépendant des capacités financières des demandeurs pour de nombreux publics et, en particulier, de tous ceux qui relèvent de la fonction publique, qu'elle soit d'Etat, Hospitalière ou Territoriale.

De la même façon, la reconnaissance des nouvelles professionnalités et des nouvelles charges créées par la VAE constitue pour les personnels, enseignants ou non, un élément déterminant pour sortir de l'expérimentation et passer à l'étape suivante de consolidation et de pérennisation.

Des moyens financiers et humains s'avèrent donc absolument indispensables pour développer l'accès à la VAE et pour stabiliser un dispositif construit, pour l'essentiel, avec des ressources en provenance du FSE qui n'ont pas vocation à perdurer.

Référentiels de compétences :
CONFERENCE DES DIRECTEURS
DE SERVICES COMMUNS UNIVERSITAIRES DE FC :
LES DIPLOMES TRADUITS EN COMPETENCES

Domaine : Sciences et Techniques

Université / INP	Diplôme	Rédaction d'une méthodologie		Structuration du référentiel	Diffusion	
		Oui	Non		Disponible	Non disponible
INP Grenoble	Ingénieur Génie industriel	X		Comme le ROME :		X (en cours de validation)
	Ingénieur des industries graphiques			Définition de l'emploi		
	Ingénieur dans l'industrie de transformation « papier -carton »			Condition générale d'exercice Compétences associées Capacités liées à l'emploi Activités spécifiques		
St Etienne	Licence de Biologie Sciences de la terre	X		Domaines de connaissances (Modules) Thèmes principaux (UE) Savoir-faire associés Compétences transversales (catégorie, nature, niveau d'acquisition) Secteurs d'activités Exemples de métiers ou fonctions accessibles aux diplômés Types d'employeurs	X Format papier	
	Licence de Biologie Organismes					
Grenoble 1	Licence de Biologie générale	X	CURA			
	Licence de Biologie générale, option écologie/environnt					
	Licence Chimie / Biologie					
	Licence SVT					
	Licence pro des Agro systèmes aux territoires					
Licence pro Technologies en physiologie et physiopathologie animale						
	Licence pro Bio-transformation du lait					
Savoie	Licence Sciences de la vie, option biologie					

	Licence Sciences de la vie, option Environnement					
--	--	--	--	--	--	--

Diplômes traduits en compétences - Domaines : Sciences humaines et sociales, Lettres, Langues

Université / INP	Diplôme	Rédaction d'une méthodologie		Structuration du référentiel	Diffusion	
		Oui	Non		Disponible	Non disponible
St Etienne	Licence de Géographie, option enseignement	X	CURA	Domaines de connaissances (Modules) Thèmes principaux (UE) Savoir-faire associés Compétences transversales (catégorie, nature, niveau d'acquisition) Secteurs d'activités Exemples de métiers ou fonctions accessibles aux diplômés Types d'employeurs	X Format papier	
	Licence LEA, Commerce et affaires					
Grenoble 1	Licence de Géographie, option aménagement					
	Licence pro Promoteur du patrimoine territorial					
Lyon 2	Licence LEA, traduction spécialisée, commerce et affaires					
Savoie	Licence LEA, Affaires et commerce					
Grenoble 2	DESS Métiers de la formation			Pour chaque module : Objectifs Compétences globales Compétences particulières et contenus		? format papier
Rennes 2	Maîtrise FLE			Domaines de compétences Compétences professionnelles Compétences pluridisciplinaires	format	

	Maîtrise arts du spectacle	X		Fonctions Secteurs d'activités Références de métiers actuels des diplômés Références d'entreprises, de collectivités, d'administrations Références de stages	papier et informatique	
--	----------------------------	---	--	--	------------------------	--

Diplômes traduits en compétences - Domaines : Sciences & Techniques

Université / INP	Diplôme	Rédaction d'une méthodologie		Structuration du référentiel	Diffusion	
		Oui	Non		*Disponible	Non disponible
La Rochelle	Licence pro Environnement et construction	X		Cadre de référence : RNCP Finalités de la formation Domaines couverts par la formation Lieux d'insertion visés par la formation Principaux accords collectifs Emplois cibles Fiche ROME Exemple d'activités		? Format papier
- Lyon 1 - Orsay	DEUST Animation (STAPS)	X		Unité d'enseignement Compétences à acquérir Connaissances à acquérir Objectifs spécifiques		? Format informatique
IUT Lyon	DUT Informatique Option génie informatique			Connaissances Compétences Déclinés pour chaque module		? Format informatique
Metz	Maîtrise informatique			Compétences requises Connaissances théoriques (savoirs formalisés) Habilité et connaissances (savoir-faire) Qualité – valeurs – culture (savoir être) Mise en		Format informatiq

				correspondance des 4 rubriques		
UBO Brest	Licence de Chimie	X	Interf. Cptces 1	Domaine d'application Compétences de missions effectuées au cours de la formation Références de métiers actuels des diplômes Références d'entreprises, de collectivités, d'administrations	Format papier	
	Licence pro Nautisme					
Rennes 2	DESS Cartographie, SIG et développt territorial					
	Statistiques pour l'entreprise					

Diplômes traduits en compétences : Domaines : Droit – Gestion – Economie – Administration - Commerce

Université / INP	Diplôme	Rédaction d'une méthodologie		Structuration du référentiel	Diffusion	
		Oui	Non		*Disponible	Non disponible
UBO Brest	Licence pro Assurance, Banque, Finance			Situation professionnelle à connaître Tâches et missions opérationnelles Modules de formation Contenu pédagogique du module	Format papier	
UHA Université Haute Alsace	Licence pro Administration et gestion des entreprises culturelles Licence pro Logistique option gestion de projets logistiques Licence pro Gestion de la production industrielle			Métiers et fonctions ciblés Activités types Compétences Connaissances et savoirs associés aux compétences Aptitudes et dispositions comportementales attendues par la profession	? Format informatique	
	DESS Gestion des instruments financiers			Compétences acquises Savoir (théorique) connaissances Savoir faire	Format informatique	

UCP Cergy	DESS Métiers du développement culturel et du tourisme			(méthodique) Savoir-être (relationnel) Métiers Mise en correspondance des 5 rubriques		
Grenoble 1	Licence pro Promoteur du patrimoine territorial			Objectif de la formation Compétences recherchées Métiers Méthodes pédagogiques Compétences par module Enseignement	? Format informatique	
UBS Vannes	Licence pro Fonction Ressources humaines PMO	X		Référentiel activités Compétences de base requis par la fonction en lien avec le degré de responsab.	Format informatique	

Diplômes traduits en compétences : Domaines : Sciences humaines et sociales, Lettres, Langues

Université / INP	Diplôme	Rédaction d'une méthodologie		Structuration référentiel du	Diffusion	
		Oui	Non		*Disponible	Non disponible
UBO Brest	Licence de Psychologie			Domaine d'application Compétences		
Rennes 2	Licence de sciences de l'éducation	X		Références de missions effectuées au cours de la formation	X	
	Licence Histoire de l'art	Interf. Cptces 1		Références de métiers actuels des diplômes	Format papier	
	DESS Expertise et ingénierie psychologiques			Références d'entreprises, de collectivités, d'administrations		

* Accessible sur le site de la Conférence des Directeurs

Diplômes traduits en compétences/Domains : Sciences et Techniques

Université / INP	Diplôme	Rédaction d'une méthodologie		Structuration du référentiel	Diffusion	
		Oui	Non		*Disponible	Non disponible
UBS Lorient	Licence Organisation et gestion de la production	X		Domaine d'application Compétences Références de missions effectuées au cours de la formation Références de métiers actuels des diplômes Références d'entreprises, de collectivités, d'administrations	X	Format papier
	DESS Organisation et gestion de la production					
Rennes 1	DESS Informatique et ses applications, filière génie logiciel	1				

* Accessible sur le site de la Conférence des Directeurs

Diplômes traduits en compétences - Domaines : Droit – Gestion – Economie – Administration - Commerce

Université / INP	Diplôme	Rédaction d'une méthodologie		Structuration du référentiel	Diffusion	
		Oui	Non		*Disponible	Non disponible
Rennes 1	DUT GEA (AS)	X	Interf. Cptces 1	Domaine d'application Compétences de missions effectuées au cours de la formation Références de métiers actuels des diplômes Références d'entreprises, de collectivités, d'administrations	X Format papier	
Bretagne Occidentale	Licence AES (AGE)					
Rennes 2	Licence AES (AGE)					
Bretagne Sud	Licence pro Assistant export trilingue					
Rennes 1	Licence pro Assistant gestion export					
	DESS Contentieux des personnes publiques					
	DESS Finances d'entreprise					
	DESS Marketing					

* Accessible sur le site de la Conférence des Directeurs

**NOUVEAUX SERVICES EMPLOIS JEUNES
DES CERTIFICATIONS ACCESSIBLES AUX SALARIÉS
RELEVANT DU PROGRAMME EMPLOIS JEUNES,
EVENTUELLEMENT PAR LA VALIDATION DES ACQUIS DE
L'EXPERIENCE**



S O M M A I R E

PRESENTATION

LES CHAMPS PROFESSIONNELS :

Animation, sport, tourisme
Patrimoine, culture, spectacle vivant
Prévention, médiation, sécurité
Aide et accompagnement des personnes
Protection et valorisation de l'environnement

ANNEXES

PRESENTATION

Cet outil est une élaboration collective, réalisé avec les partenaires du groupe de travail Validation des Acquis de l'Expérience de la Plate-forme Nouveaux Services - Emplois Jeunes Ile-de-France.⁹

Quel objectif ?

Le document produit par le groupe propose des certifications existantes au regard d'un certain nombre d'emplois créés dans le cadre du programme NS EJ.

A partir de quelle méthode ?

Les champs professionnels, qui reprennent pour partie, le modèle initié par la Cellule Nationale de Professionnalisation en 2000¹⁰, ont été choisis, à partir des données statistiques fournies par la DRTEFP, ils correspondent aux secteurs où un nombre significatif d'emplois ont été créés en Ile de France.

⁹ Un groupe de Travail piloté par l'AFPA et la DAFCO de Versailles, comprenant le CAVA de Créteil, la DRDJS, le Conseil Régional et le CAPARIF, la DRTEFP, la DDTEFP⁷⁵, TEE, la DRAF, la DRASSIF, l'Agence de l'Eau, le Pôle d'Info Conseil en VAE s'est réuni tous les 2 mois au cours de l'année 2002.

¹⁰ Cellule Interministérielle Nationale de Professionnalisation : repères pour la certification et la validation des acquis, document provisoire avril 2000.

L'étude des emplois dans les champs concernés n'a pas été conduite de façon similaire, ainsi des disparités dans la présentation et la précision des activités ressortent. Mais l'ensemble des libellés d'emplois, fonctions et/ou activités énoncés ont été validés de manière empirique par les professionnels acteurs dans ces champs. Les emplois recensés dans l'environnement ont été plus particulièrement analysés.

Ces emplois, fonctions et/ ou activités, ont été soumis aux experts en validation des acquis et certifications des Ministères chargés de l'Education Nationale, de la Jeunesse et des Sports, de l'Agriculture, de l'Emploi et des Affaires sociales. Des certifications ont été associées pour chacun des domaines concernés.

Pour quelle utilisation ?

Les certifications répertoriées, loin d'être une liste exhaustive, représentent un premier recensement pour aider à l'orientation, à un repérage de premier niveau, dans une perspective de validation d'acquis ou d'obtention d'une certification par d'autres voies.

Cette liste ne permet pas d'établir une correspondance directe entre un emploi et une certification, ni la possibilité d'accéder à telle certification identifiée, pour tel titulaire d'un emploi donné en exemple.

En effet, la démarche d'obtention d'une certification, par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) croise les données de l'expérience de la personne (contenus et conditions d'exercice des emplois tenus) et de sa projection professionnelle, cela au regard de la structuration des certifications potentiellement accessibles.

Cet outil ne peut donc être qu'un élément d'aide à la construction du choix de la certification dans le cadre d'une demande individuelle de VAE.

Attention : Certaines de ces certifications ne sont pas actuellement accessibles par la VAE, mais le seront progressivement.

Seuls quelques diplômes de l'enseignement supérieur sont répertoriés. Pour connaître l'offre de certification de l'enseignement supérieur, nous conseillons de consulter les sites Internet des départements de formation continue des Universités.

Par qui ?

Cet outil ne vise pas le grand public. Il est principalement destiné aux relais du Pôle Régional d'Info conseil en VAE, et aux professionnels qui sont en lien avec les salariés et employeurs du programme NS-EJ, à qui seront proposés des modules pour une appropriation de l'outil. L'outil pourra être diffusé à d'autres professionnels de l'accueil et de l'orientation au cours de séances de présentation spécifiques sur la validation des acquis et les emplois jeunes.

Pour aller plus loin...

Pour obtenir des informations complémentaires concernant, les lieux d'information et de conseil, les modalités d'accessibilité aux certifications des différents organismes valideurs, les correspondants de la VAE dans les Universités, voici deux adresses de sites internet qui vous guideront dans vos recherches, l'un à un niveau régional, l'autre à un niveau national :

Le Pôle Régional d'Info conseil sur la Validation des acquis de l'Expérience de l'Ile de France : www.infovae-idf.com

La Commission Nationale de la Certification professionnelle : www.cncp.gouv.fr

Champ professionnel 1 : Animation, sports, tourisme

Exemples d'emplois

- Éducateur animateur sportif spécialisé
- Agent de développement associatif
- Agent d'accueil, de prévention et d'animation dans les équipements sportifs de proximité
- Éducateur sportif de proximité
- Animateur sportif
- Agent de développement associatif

Exemples de fonctions ou d'activités :

- Fonction d'animation

Certifications relevant du Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche	Certifications relevant du Ministère chargé des Affaires Sociales	Certifications relevant du Ministère chargé de l'Emploi	Certifications relevant du Ministère des Sports*	Certifications relevant du Ministère de l'Agriculture de l'Alimentation, de la Pêche et des Affaires Rurales
			<u>Niveau IV</u> . BEES 1 ^{er} (65 disciplines) . BEESAPT, généraliste . BEATEP développement des activités sportives	

*** Les diplômes qui relevaient du Ministère de la jeunesse et des Sports restent de la responsabilité du Ministère des Sports**

Champ professionnel 1 : Animation, sports, tourisme

Exemples d'emplois

- Assistant de club sportif
- Agent d'insertion par le sport
- Agent d'accueil, de prévention et d'animation dans les équipements de proximité
- Assistant socio-éducatif de club sportif hippique
- Agent d'accueil et d'ambiance, entraînement des activités

Exemples de fonctions ou d'activités :

- Fonctions d'assistance d'activités sportives prévention

Certifications relevant du Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche	Certifications relevant du Ministère chargé des Affaires Sociales	Certifications relevant du Ministère chargé de l'Emploi	Certifications relevant du Ministère des Sports	Certifications relevant du Ministère de l'Agriculture de l'Alimentation, de la Pêche et des Affaires Rurales
<p>Niveau V . CAP agent de prévention et de médiation</p> <p>Niveau IV . Bac Pro services</p>		<p><u>Niveau V</u> Titres professionnels . Agent de loisirs . Agent de médiation information services</p> <p><u>Niveau IV</u> Titre professionnel . Technicien médiation services</p>	<p><u>Niveau V</u> . BAPAAT loisirs du jeune et de l'enfant (jeux sportifs collectifs) (poney, randonnées équestres)</p> <p><u>Niveau IV</u> . BEESAPT, généraliste . BEATEP activités sociales et développement de la vie locale, option médiation et développement d'activités sportives</p>	

Champ professionnel 1 : Animation, sport, tourisme

Exemples d'emplois

- Animateur de développement associatif
- Animateur de promotion des événements associatifs et sportifs
- Animateur de réseau sportif fédéral

Exemples de fonctions ou d'activités :

- promotion, commercialisation, communication sports, loisirs

Certifications relevant du Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche	Certifications relevant du Ministère chargé des Affaires Sociales	Certifications relevant du Ministère chargé de l'emploi	Certifications relevant du Ministère des Sports	Certifications relevant du Ministère de l'Agriculture de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales
Niveau IV Bac pro services Niveau III . BTS action commerciale . DEUST animation et gestion des équipements d'EPS* . DEUST animation et gestion en zone urbaine . DUT techniques de commercialisation *Éducation Physique et Sportive			Niveau IV . BEATEP activités sociales et développement de la vie locale	

Champ professionnel 1 : Animation, sport, tourisme

Exemples d'emplois

- Agent d'information
- Agent d'accueil en office de tourisme
- Développeur d'activités liées à l'accueil d'un public
- Accompagnateur, révélateur de quartier
- Guide de découverte de la ville
- Animateur, promoteur de tourisme social

Exemples de fonctions ou d'activités :

- fonction d'accueil et information touristique
- fonction d'animation et accompagnement touristique

Certifications relevant du Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche	Certifications relevant du Ministère chargé des Affaires Sociales	Certifications relevant du Ministère chargé de l'emploi	Certifications relevant du Ministère des Sports	Certifications relevant du Ministère de l'Agriculture de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales
<u>Niveau IV</u> . Bac Pro services . Bac Pro secrétariat <u>Niveau III</u> . BTS animation et gestion touristique locale (2 langues) . DUT carrières sociales		<u>Niveau V</u> Titre professionnel . Agent de loisirs <u>Niveau IV</u> Titres professionnels . Technicien de tourisme à options : accueil, accompagnement, .Secrétaire assistante Titre professionnel . Technicien du tourisme à options : accueil, accompagnement	<u>Niveau IV</u> .BEATEP activités sociales et vie locale option : découverte et valorisation de l'environnement	

Champ professionnel 1: Animation, sport, tourisme

Exemples d'emplois

- Technicien du développement du tourisme industriel et technique
- Technicien du développement du tourisme local
- animateur promoteur de tourisme social
- Gestionnaire d'observatoire de développement touristique

Exemples de fonctions ou d'activités :

Fonction de développement et de promotion du tourisme

Certifications relevant du Ministère de la Jeunesse, de l'Education Nationale et de la Recherche	Certifications relevant du Ministère chargé des Affaires Sociales	Certifications relevant du Ministère chargé de l'emploi	Certifications relevant du Ministère des Sports	Certifications relevant du Ministère de l'Agriculture de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales
<u>Niveau III</u> . BTS animation et gestion touristiques locales . BTS action commerciale . BTS vente et production touristiques . BTS communication d'entreprises . BTS assistant de direction . DUT carrières sociales . DU gestionnaire du patrimoine <u>Niveau II</u> .DESS développement durable des espaces touristiques		<u>Niveau IV</u> Titre professionnel - Technicien de tourisme option : commerce, vente		

Champ professionnel 2 : Patrimoine, culture et spectacle vivant

Exemples d'emplois

- Technicien animateur pour la valorisation du patrimoine
- Animateur pédagogique et développement lié au patrimoine
- Gardien de la mémoire vivante
- Animateur d'archives

Exemples de fonctions ou d'activités :

Fonctions d'animation et valorisation du patrimoine

Certifications relevant du Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche	Certifications relevant du Ministère chargé des Affaires Sociales	Certifications relevant du Ministère chargé de l'emploi	Certifications relevant du Ministère des Sports	Certifications relevant du Ministère de l'Agriculture de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales
Niveau III . BTS animation et gestion touristiques locales . DUT Carrières sociales option animation sociale et socio – culturelle. . DUT Information et communication		Niveau IV Titre professionnel . Technicien du tourisme, option : accueil et accompagnement	Niveau IV . BEATEP activités culturelles et d'expression	

Champ professionnel 2 : Patrimoine, culture et spectacle vivant

Exemples d'emplois

- Médiateur du livre
- Médiateur des arts et du patrimoine

Exemples de fonctions ou d'activités :

Fonctions d'animation et médiation autour du livre et de la culture

Certifications relevant du Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche	Certifications relevant du Ministère chargé des Affaires Sociales	Certifications relevant du Ministère chargé de l'emploi	Certifications relevant du Ministère des Sports	Certifications relevant du Ministère de l'Agriculture de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales
<u>Niveau III</u> . DUT Information et communication métiers du livre DMA : Régie lumière <u>Niveau II</u> . DSAA : arts et techniques de la communication			<i>Niveau V</i> . BAPAAT : jeux, écriture et lecture . BAPAAT : art et tradition populaires et jeux Niveau IV . BEATEP activités sociales et vie locale (option médiateur du livre)	

Champ professionnel 2 : Patrimoine, culture et spectacle vivant

Exemples d'emplois

- Chargé de communication et chargé des relations publiques
- Attaché de presse
- Programmateur
- Chargé de production
- Responsable technique
- Chargé de développement culturel local

Exemples de fonctions ou d'activités :

Fonctions de développement culturel et artistique

Certifications relevant du Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche	Certifications relevant du Ministère chargé des Affaires Sociales	Certifications relevant du Ministère chargé de l'emploi	Certifications relevant du Ministère des Sports	Certifications relevant du Ministère de l'Agriculture de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales
<u>Niveau IV</u> . Bac pro services . Bac pro secrétariat . DT métiers du spectacle option machiniste constructeur . MC : technicien des équipements audio visuel <u>Niveau III</u> . BTS communication des entreprises . BTS assistant de direction . BTS audio visuel option administration des spectacles . DUT Information et communication . DUT relations avec les entreprises . DUT carrières sociales . DMA régie lumière <u>Niveau II</u> DSAA : créateur concepteur option communication visuelle <u>Niveau I</u> DESS : Administration des structures de spectacle vivant Economie et gestion de projets musicaux		<u>Niveau IV</u> Titre professionnel . Technicien de maintenance électronique grand public	<u>Niveau IV</u> .BEATEP spécialité activité sociale et vie locale option développement local .BEATEP :spécialité activité culturelle et d'expression option cultures urbaines, théâtre, musique, arts de la rue	

Champ professionnel 2 : Patrimoine, culture et spectacle vivant

Exemples d'emplois

- Animateur d'ateliers audio visuel
- Animateur programmeur d'une salle de cinéma
- Animateur radio et en communication sociale de proximité
- Animateur radio et nouvelles technologies de communication

Exemples de fonctions ou d'activités :

Fonction d'animation radio, audio visuel et initiation aux TIC*

*Nouvelles technologies de la communication

Certifications relevant du Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche	Certifications relevant du Ministère chargé des Affaires Sociales	Certifications relevant du Ministère chargé de l'emploi	Certifications relevant du Ministère des Sports	Certifications relevant du Ministère de l'Agriculture de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales
<u>Niveau III</u> . BTS communication des entreprises . BTS communication visuelle option multimédia . BTS audio visuel option son		<u>Niveau IV</u> Titre professionnel . Animateur en technologies de la communication	<u>Niveau IV</u> .BEATEP spécialité activités scientifiques option multimédia, ou NTIC	

Champ professionnel 3 : Prévention, médiation, sécurité

Exemples d'emplois

- Agent de médiation

Exemples de fonctions ou d'activités :

- Accueillir, informer un public, des usagers, des clients
- Prévenir, faire respecter par une présence physique rassurante
- Veiller et alerter en cas de dysfonctionnements (équipements, espace public)
- Faire face lors de situations critiques ou de conflits
- Entretenir des relations avec les réseaux professionnels dont l'agent dépend.

Certifications relevant du Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche	Certifications relevant du Ministère chargé des Affaires Sociales	Certifications relevant du Ministère chargé de l'emploi	Certifications relevant du Ministère des Sports	Certifications relevant du Ministère de l'Agriculture de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales
<p><u>Niveau V</u> . CAP agent de prévention et de médiation . Mention Complémentaire : sûreté des espaces ouverts au public</p> <p><u>Niveau IV</u> . Bac pro services : accueil assistance – conseil</p>		<p><i>Niveau V</i> Titre professionnel : . Agent de médiation-Information de service</p> <p><i>Niveau IV</i> Titre professionnel : . Technicien de médiation service</p>	<p><u>Niveau V</u> . BAPAAT assistant animateur animation sportive dans les espaces collectifs jeux sportifs, collectifs à visée de prévention.</p> <p><u>Niveau IV</u> . BEATEP activités sociales et vie locale, options : enfance jeunesse personnes âgées ou handicapées, médiation urbaine ou développement local. . BEESAPT activités physiques pour tous.</p>	

Champ professionnel 3 : Prévention, médiation, sécurité

Exemples d'emplois

- Technicien d'intégration
- Assistant d'insertion par le travail
- Médiateur pour les sans abris
- Agent de socialisation
- Animateur technique d'intégration scolaire et sociale

Exemples de fonctions ou d'activités :

Fonctions d'intégration de populations immigrées et désocialisées, dans le tissu social

Certifications relevant du Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche	Certifications relevant du Ministère chargé des Affaires Sociales	Certifications relevant du Ministère chargé de l'emploi	Certifications relevant du Ministère des Sports	Certifications relevant du Ministère de l'Agriculture de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales
Niveau III . BTS : économie sociale et familiale . DCESF : diplôme de conseiller en économie sociale et familiale	Niveau V . CA d'aide médico-psychologique Niveau III . DEASS : diplôme d'Etat d'assistant de service social . DEES : diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé . DCESF : diplôme de conseiller en économie sociale et familiale			

Champ professionnel 3 : Prévention, médiation, sécurité

Exemples d'emplois

- Assistant aux victimes et à la médiation pénale
- Assistant en médiation et réparation
- Intervenant socio judiciaire

Exemples de fonctions ou d'activités :

Fonctions d'accompagnement des victimes, prévention de la délinquance

Certifications relevant du Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche	Certifications relevant du Ministère chargé des Affaires Sociales	Certifications relevant du Ministère chargé de l'emploi	Certifications relevant du Ministère des Sports	Certifications relevant du Ministère de l'Agriculture de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales
	Niveau III . DEASS : diplôme d'Etat d'assistant de service social . DEES : diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé			

Champ professionnel 4 : Aide et accompagnement des personnes

Exemples d'emplois

- Accompagnateur de personnes âgées
- Agent de solidarité
- Agent d'accueil social et d'orientation
- Auxiliaire d'intégration scolaire et sociale

Exemples de fonctions ou d'activités :

Fonctions de soutien et d'aide pour des personnes atteintes de maladies invalidantes ou autre handicap physique ou social

Certifications relevant du Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche	Certifications relevant du Ministère chargé des Affaires Sociales	Certifications relevant du Ministère chargé de l'emploi	Certifications relevant du Ministère des Sports	Certifications relevant du Ministère de l'Agriculture de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales
<u>Niveau V :</u> . CAP petite enfance . MC : aide à domicile . BEP : carrières sanitaires et sociales <u>Niveau III :</u> . BTS : économie sociale et familiale . DCESF : diplôme de conseiller en économie sociale et familiale	<u>Niveau V :</u> . DEAVS : diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale . CAFAMP : certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médico psychologique <u>Niveau IV :</u> . CAFME : certificat d'aptitude aux fonctions de moniteur éducateur <u>Niveau III :</u> . DEES : diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé	<u>Niveau V :</u> Titre professionnel : . Assistant(e) de vie		

Champ professionnel 4 : Aide et accompagnement des personnes

Exemples d'emplois

- Coordonnateur de réseau de santé
- animateur conseil en gérontologie

Exemples de fonctions ou d'activités :

Fonctions de développement et d'animation d'un réseau autour de la santé

Certifications relevant du Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche	Certifications relevant du Ministère chargé des Affaires Sociales	Certifications relevant du Ministère chargé de l'emploi	Certifications relevant du Ministère des Sports	Certifications relevant du Ministère de l'Agriculture de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales
	Niveau III . DEASC : assistant de service social			

Champ professionnel 5 : Protection et Valorisation de l'environnement

Exemples d'emploi :

Ambassadeur du tri
 Coordinateur de la collecte des déchets

Exemples d'activités dominantes

exercées :

Ambassadeur du tri
 - Informer, sensibiliser les habitants au tri de leurs déchets.
 - Inscrire la collecte sélective dans la durée

Coordinateur de la collecte des déchets
 - Organiser le plan de travail des ambassadeurs de tri
 - Informer et diffuser auprès du public

Certifications relevant du Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche	Certifications relevant du Ministère chargé des Affaires Sociales	Certifications relevant du Ministère chargé de l'emploi	Certifications relevant du Ministère des Sports	Certifications relevant du Ministère de l'Agriculture de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales
Niveau V . CAP gestion des déchets et propreté urbaine . CAP agent d'assainissement et de collecte de déchets liquides spéciaux . BEP bio services Niveau IV . Bac Pro : hygiène environnement Niveau III . BTS : hygiène, propreté, environnement . DEUST : conseiller en hygiène et environnement des collectivités locales		<u>Niveau IV</u> Titre professionnel : Technicien médiation services		Niveau II Licence professionnelle protection de l'environnement gestionnaire des déchets

Champ professionnel 5 : Protection et Valorisation de l'environnement

Exemples de poste :

Agent d'entretien et de maintenance des infrastructures en eau potable
Technicien en assainissement collectif et/ou autonome:
Conseiller en maîtrise des pollutions et de l'irrigation agricoles

Exemples d'activités dominantes

exercées :

Technicien en assainissement collectif et/ou autonome:
- Informer et sensibiliser le public.
- Contrôler, surveiller l'entretien des installations, branchements.
- Mettre en relation les collectivités, particuliers, artisans, avec des entreprises agréées

Conseiller en maîtrise des pollutions et de l'irrigation agricoles
- assister les agriculteurs dans leurs démarches concernant l'environnement
- recenser des points de prélèvement d'eau d'irrigation

Certifications relevant du Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche	Certifications relevant du Ministère chargé des Affaires Sociales	Certifications relevant du Ministère chargé de l'emploi	Certifications relevant du Ministère des Sports	Certifications relevant du Ministère de l'Agriculture de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales
<u>Niveau V</u> . CAP : agent de la qualité de l'eau <u>Niveau IV :</u> . MC : métiers de l'eau <u>Niveau III :</u> . BTS métiers de l'eau . BTS Fluides Energie Environnement . BTS métiers de l'eau. . DEUST conseiller en hygiène et environnement des collectivités locales		Niveau V Titre professionnel . Constructeur professionnel en voirie et réseaux . Ouvrier du bâtiment et des TP (voiries, réseaux divers) Niveau IV Titre professionnel . Technicien de traitement des eaux		Niveau III . BTSA : GEMEAU gestion et maîtrise de l'eau spécialité : gestion des services d'eau et d'assainissement Niveau II . Licences professionnelles : - Diagnostic et suivi agri environnementaux - animateur agri environnemental - Gestion et traitement des déchets (sols et eaux)

Champ professionnel 5 : Protection et Valorisation de l'environnement

<u>Exemples d'emploi :</u> Conseiller environnement dans les TPE/PME Econome de flux	
<u>Exemples d'activités dominantes exercées :</u> Conseiller environnement dans les TPE/PME - Réaliser des pré-diagnostic environnementaux - Conseiller et aider à la mise en place de systèmes de management environnemental	Econome de flux - Suivre les charges énergétiques - Adapter les abonnements aux besoins, - Proposer et conseiller des améliorations, pour réduire les consommations d'eau et d'énergie - Contribuer à la mise en œuvre des énergies propres et renouvelables

Certifications relevant du Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche	Certifications relevant du Ministère chargé des Affaires Sociales	Certifications relevant du Ministère chargé de l'emploi	Certifications relevant du Ministère des Sports	Certifications relevant du Ministère de l'Agriculture de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales
<u>Niveau III</u> . BTS Hygiène, propreté environnement . BTS fluide énergie environnement . DUT génie thermique et énergie . DEUST énergie et environnement <u>Niveau I :</u> . DEA de thermique et système énergétique				

Champ professionnel 5 : Protection et Valorisation de l'environnement

<u>Exemples d'emploi :</u> Conseiller en environnement domestique Agent d'environnement de proximité	
<u>Exemples d'activités dominantes exercées :</u> Conseiller en environnement domestique . Accompagner le particulier à résoudre ses	Agent d'environnement de proximité . Réaliser des travaux d'aménagement, d'entretien et de mise en valeur de l'espace

problèmes de consommation eau, électricité . Réaliser des diagnostics thermiques des logements . Informer, sensibiliser les utilisateurs aux économies d'énergie . Participer à des actions sensibilisation en milieu scolaire, réunions de quartier	naturel ou urbain - Observer et surveiller l'état de l'environnement concerné
---	--

Certifications relevant du Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche	Certifications relevant du Ministère chargé des Affaires Sociales	Certifications relevant du Ministère chargé de l'emploi	Certifications relevant du Ministère des Sports	Certifications relevant du Ministère de l'Agriculture de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales
<u>Niveau V :</u> CAP gestion des déchets propreté urbaine . BEP bio services <u>Niveau IV</u> . Bac pro bio service <u>Niveau III:</u> . BTS économie sociale et familiale .BTS fluides, énergies, environnements, options : génie sanitaire et thermique génie climatique		<u>Niveau V</u> Titre professionnel . Ouvrier du paysage . Ouvrier de production horticole, florale et pépinière . Agent de médiation informations services <u>Niveau IV</u> Titre professionnel . Technicien médiation services		<u>Niveau V</u> . CAPA entretien de l'espace rural .CAPA, BEPA travaux paysagers .BEPA aménagement de l'espace <u>Niveau IV :</u> . Bac pro travaux paysagers

Champ professionnel 5 : Protection et Valorisation de l'environnement

Exemples d'emploi :

Encadrant chef d'équipe en environnement
 Technicien de valorisation de l'environnement

Exemples d'activités dominantes exercées :

Encadrant chef d'équipe en environnement - Veiller à l'état général des lieux - Organiser et coordonner les chantiers d'entretien - Encadrer une équipe. - informer et sensibiliser les populations au	Technicien de valorisation de l'environnement - Communiquer auprès des publics, concevoir des supports de communication - Organiser des manifestations - Valoriser le patrimoine environnemental et
--	--

respect de l'environnement	culturel - Faire des inventaires scientifiques et techniques
----------------------------	---

Certifications relevant du Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche	Certifications relevant du Ministère chargé des Affaires Sociales	Certifications relevant du Ministère chargé de l'emploi	Certifications relevant du Ministère des Sports	Certifications relevant du Ministère de l'Agriculture de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales
<u>Niveau IV</u> . Bac pro hygiène-environnement <u>Niveau III</u> . BTS hygiène propreté environnement . DEUST gestion de l'espace naturel Niveau III . BTS action commerciale . BTS animation et gestion touristiques locales . DEUST gestion de l'espace naturel <u>Niveau II</u> . MST aménagement et mise en valeur		Niveau III Titre professionnel . Assistant de développement du tourisme local	Niveau IV . BEATEP animation nature environnement	<u>Niveau III</u> . BTSA gestion et protection de la nature . BTSA aménagements paysagers Niveau III . BTSA gestion et protection de la nature, option animation nature

Champ professionnel 5 : Protection et Valorisation de l'environnement

Exemples d'emploi :

Technicien Eco-Garde
Chef de projet en éco-développement

Exemples d'activités dominantes exercées :

Technicien Eco-Garde
- Veiller et observer l'état des milieux : entretien, risques, atteintes
- Réaliser des inventaires scientifiques et techniques
- Accueillir des publics
- Conseiller techniquement pour la conception et l'exécution d'interventions sur les milieux et sur les chantiers.

Chef de projet en éco-développement
- Participer à la définition, à l'impulsion et à la mise en œuvre d'une politique environnementale
-Mettre en oeuvre des projets et des programmes d'actions en partenariat.

Certifications relevant du Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation Nationale et de la Recherche	Certifications relevant du Ministère chargé des Affaires Sociales	Certifications relevant du Ministère chargé de l'emploi	Certifications relevant du Ministère des Sports	Certifications relevant du Ministère de l'Agriculture de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales
<u>Niveau IV</u> . Bac pro Hygiène environnement <u>Niveau III</u> . BTS Hygiène, propreté environnement . DEUST gestion de l'espace naturel <u>Niveau II,</u> . Maîtrises de géographie, aménagement du territoire . DESS Eco-développement, gestion de projet urbanisme et aménagement du territoire			Niveau IV . BEATEP animation nature environnement	Niveau III . BTSA gestion et protection de la nature, option animation . TREN Technicien en réhabilitation des espaces naturels <u>Niveau II</u> . Licence professionnelle Protection de l'environnement Traitement et analyse de l'eau et des déchets aqueux <u>Niveau II</u> Licence professionnelle Aménagement du territoire et urbanisme : espaces périurbains <u>Niveau I</u> Ingénieur Agronome spécialité environnement

Champ professionnel 5 : Protection et Valorisation de l'environnement

Exemples d'emplois:

Animateur éducateur à l'environnement
Chef de projet en éducation à l'environnement

Exemples d'activités dominantes exercées :

Animateur éducateur à l'environnement
- Repérer les besoins, et assurer une veille,
- Informer, animer et encadrer des groupes de publics variés
- Construire une animation pour un public et un objectif donné

Chef de projet en éducation à l'environnement
- Concevoir et monter suivre et évaluer des projets pédagogiques
- Rechercher, négocier et mettre en œuvre de partenariats
- Encadrer des équipes pédagogiques

Certifications relevant du Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation Nationale et de la Recherche	Certifications relevant du Ministère chargé des Affaires Sociales	Certifications relevant du Ministère chargé de l'emploi	Certifications relevant du Ministère des Sports	Certifications relevant du Ministère de l'Agriculture de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales
<u>Niveau III</u> . DUT carrières sociales option : animation sociale et socioculturelle .BTS animation et gestion touristiques locales			<u>Niveau IV</u> . BEATEP option nature environnement <u>Niveau III</u> . DEFA diplôme d'état aux fonctions d'animation	Niveau III . BTSA gestion et protection de la nature Niveau III . BTSA gestion et protection de la nature, option animation nature

Glossaire

Diplômes de l'enseignement technologique et professionnel délivrés par le ministère de la Jeunesse de l'Éducation nationale, et de la Recherche

CAP :	Certificat d'Aptitude Professionnelle
BEP :	Brevet d' Etudes Professionnelles
MC :	Mention Complémentaire
Bac Pro :	Baccalauréat Professionnel
BTS :	Brevet de Technicien Supérieur
BMA :	Brevet des Métiers d'Art
DMA :	Diplôme des Métiers d'Art
DSAA :	Diplôme Supérieur d'Arts Appliqués

Diplômes délivrés par les universités

DU :	Diplôme Universitaire
DUT :	Diplôme Universitaire de Technologie
DEUST :	Diplôme Etudes Universitaires de Sciences et Techniques
DESS :	Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées
MST :	Maîtrise de Sciences et Techniques

Diplômes technologiques et professionnels délivrés par le Ministère de l'Agriculture de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales

CAPA :	Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole
BEPA :	Brevet d' Etudes Professionnelles Agricoles
Bac Pro :	Baccalauréat Professionnel
BTSA :	Brevet de Technicien Supérieur Agricole

Diplômes professionnels délivrés par le Ministère des Sports :

BAPAAT :	Brevet d'Aptitude Professionnelle d'Assistant animateur Technicien
----------	--

BEES : Brevet d'Etat d'Educateur Sportif
 BEESAPT : Brevet d'Etat d'Educateur Sportif d'Activités Physiques pour Tous
 BEATEP : Brevet d'Etat d'Animateur Technicien de l'Education Populaire et de la jeunesse

Diplômes professionnels délivrés par le ministère en charge des affaires sociales

DEAVS : Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale
 DEES : Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé
 DEFA : Diplôme d'Etat relatif aux fonctions d'Animation
 DEASS : Diplôme d'Etat d'Assistance de Service Social
 CAFME : Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Moniteur Educateur
 CAFAMP : Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Aide Médico-Psychologique

Nous remercions les membres du groupe de travail :
 Christine Dufrenne, Noëlle Sauvage du CAVA de Créteil
 Aurélie Boutand, Will Lechalier, Duc Ton Charles du CAPARIF
 Lise Ricard du Conseil Régional
 Nelly Trachet du DAVA Versailles
 Hedi Kouati de la DDTEFP-75
 Jean Missonnier de la DRIAF
 Richard Kessori de la DRASS
 Rémi Vienot de la DRDJS
 Annie Sirvent de la DRTEFP
 Nadine Crété, Martine Gazave du Pôle Régional d'Info conseil VAE
 Anne Marie Renard de l' AESN
 Mathias Ader, Valérie Le Coq de TEE Ile de France
 Florent Duclos, Muriel Thibault de Services 18
 La coordination des travaux était assurée par : Marie-Hélène Rambaud de la DR de l'AFPA.
 /Renée Jolivot de la DAFCO de Versailles

TICE:
UN ENVIRONNEMENT NUMERIQUE DE TRAVAIL
SPECIAL VAE A POITIERS

ENTRETIEN AVEC DOLORES LAOPE, CONSEILLERE VAE SAFIRE ET CHEF DU PROJET

Pour accompagner dans leurs démarches les candidats à une VAE, l'université de Poitiers a mis en place, en novembre 2004, un Environnement Numérique de Travail (ENT) dédié.

Quelle sera la finalité de cet outil ?

Nous recevons, au SAFIRE, des dossiers de demande de VAE. Nous réalisons une étude de faisabilité. Si le dossier est accepté nous invitons le candidat à un premier entretien avec une conseillère. Dans le même temps, nous lui communiquons un login et un mot de passe pour qu'il puisse avoir accès à l'ENT. L'outil numérique sera destiné à seconder l'accompagnement des candidats par les conseillers. Nous ne supprimons pas les entretiens sur place ou par téléphone.

Comment s'organise cet accompagnement ?

Chaque candidat doit rédiger un projet afin de décrire dans quelle perspective sa demande de VAE s'inscrit. Il s'agit de mettre à plat son expérience et repérer celle pertinente qui permettra de remplir les conditions pour l'obtention du diplôme. Un jury est chargé de se prononcer dans ce sens, ou non, à la lecture du dossier du candidat.

Nous avons mis en place des binômes. Ainsi les candidats s'entraident, communiquent et partagent leurs expériences dans les étapes successives de la constitution de leurs projets. Tout ceci est facilité par l'ENT qui offre des supports de communication (forums), des espaces de stockage de données (pièces du dossier), de la documentation etc..

Comment se déroule l'acquisition de cet outil part les utilisateurs ?

L'ENT d'accompagnement de la VAE est en phase de test. Nous l'avons lancé en novembre 2004 et nous nous sommes restreint à 30 candidats qui ont accepté de tester la plate-forme. L'outil, que nous avons voulu simple d'utilisation, est bien accepté par les testeurs qui y trouvent un véritable intérêt. A terme nous souhaitons en faire profiter 200 candidats.

06/01/2005

Liens en relations avec le sujet :

La note d'information de la DEP

<ftp://trf.education.gouv.fr/pub/edutel/dpd/ni0436.pdf>

Projet SAFIRE à Poitiers

<http://www.safire.univ-poitiers.fr/>

Sur le site du ministère de l'éducation

<http://www.education.gouv.fr/vae/default.htm>

**UNIVERSITE DE BRETAGNE OCCIDENTALE :
LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE ; UN ETAT DES LIEUX**

**Bureau REVA-UBO SUFCEP
Contact : reva@univ-brest.fr**

Depuis 8 ans, l'Université s'est résolument engagée dans la mise en œuvre de la validation des acquis. Nous avons formalisé en 2000 une organisation qui prend en compte les besoins exprimés ou repérés des candidats et de l'institution.

C'est ainsi que nous avons mis en place une organisation à 3 niveaux :

- Le centre de bilan-orientation destiné aux candidats désireux d'approfondir leur projet
- Le centre de validation des acquis
- Le centre d'accompagnement pédagogique, pour le suivi de la prescription.

Les fonctions du premier niveau sont désormais plutôt prises en charge par les PRC mais la fonction reste active.

Le centre de validation se charge de l'ensemble du suivi des candidats depuis l'accueil-information jusqu'au jury. Il travaille en lien avec l'ensemble des composantes.

Le centre d'accompagnement pédagogique est une création originale qui offre aux candidats qui les souhaitent un suivi de leur prescription. Il accompagne leur démarche dans les composantes si un parcours de formation est nécessaire ou un suivi du travail spécifique demandé. Un poste de formateur contractuel est affecté partiellement à ce centre qui prend une importance accrue avec la VAE.

L'ensemble de cette structure emploie 5 personnes dont deux sur poste état et 3 sur poste gagé ou contrat.

En complément, nous développons, au sein du Campus Numérique de Bretagne (www.univ-bretagne.fr), avec nos collègues des autres universités bretonnes, un support d'accompagnement à distance des stagiaires en reprise d'études et un portail pour la validation des acquis (vae.univ-bretagne.fr site en réfection). Soutenu essentiellement par la région Bretagne et baptisé « axe REPETUD », ce travail sera finalisé dans le cadre du projet FSE présenté pour 2005-2006.

Le tableau suivant donne une idée de l'activité développée à l'UBO pour la validation des acquis :

Année	VA 1885		VAP 1993		VAE 2002		Diplômes délivrés
	Dossiers	Acceptés	Dossiers	Acceptés	Dossiers	Acceptés	
1996	8	8	39	39			
1997	4	4	12	12			
1998	38	38	19	19			
1999	92	78	62	54			
2000	160	147	186	170			
2001	208	196	137	132			
2002	210	175	38	29	191	168	8
2003	189	151			183	172	44
2004	178	158			227	225	75
Total	1087	955	493	455	601	565	127

Chaque année, depuis 2002, nous présentons la procédure VAE au CA de l'université et conformément aux textes en vigueur. La procédure fixe les règles prenant en compte les

dispositions du décret n°2002-590 du 24 avril 2002, concernant la validation totale ou partielle d'un diplôme national délivré par un établissement de l'enseignement supérieur, du décret n°2002-615 du 26 avril 2002, concernant la validation totale ou partielle des diplômes universitaires et homologués et le décret n°85-906 du 23 août 1985, permettant l'accès à une formation sans avoir le titre requis. Elle concerne la procédure de demande de validation des acquis de l'expérience et la constitution des jurys.

La procédure 2004

Différentes étapes jalonnent le parcours de validation des acquis :

1- L'accueil et l'information.

Deux niveaux sont distingués. Un premier niveau offre une information généraliste au grand public sur la validation des acquis de pratiques professionnelles, assurée par toutes les instances administratives et d'accueil de l'université. Un second, pris en charge par le Bureau REVA, cible l'information sur la démarche de validation au sein de l'UBO et des 4 universités bretonnes, organisées en réseau (ReUniVa 4).

Afin de répondre au nombre croissant de demandes d'information sur la VAE, des réunions collectives ont été organisées. Elles sont mensuelles et s'effectuent sur les sites universitaires de Brest et de Quimper depuis 2002 et de Morlaix depuis 2004. Depuis décembre 2004, la fréquence des réunions à Brest a évolué ; nous sommes à 2 réunions par mois.

24 réunions ont été organisées durant l'année 2004 qui ont regroupé environ 420 personnes.

2- L'analyse de positionnement global de la démarche.

L'objectif visé par les conseillers en validation du Bureau REVA et les experts des diplômes est de vérifier la faisabilité du projet de validation et d'émettre des hypothèses de validation.

Pour l'année 2004, 632 fiches-projets ont été reçues.

Ce sont plus de 60 enseignants qui aujourd'hui accompagnent les conseillers en validation.

3- L'accompagnement du candidat dans la construction du dossier de demande de validation des acquis.

Cette étape est formalisée par une production écrite qui décrit le parcours de l'individu en termes de compétences. Elle est assurée par les conseillers en validation et les experts du diplôme. 289 candidats ont été accompagnés dans cette démarche finalisée par la production de 285 dossiers de demande de validation des acquis. L'accompagnement dure en moyenne 8 à 10 heures par candidat.

4- L'entretien du candidat avec les membres du jury de validation.

L'entretien du candidat se réalise sur la base du dossier de demande de validation des acquis. Il est assuré par une partie des membres du jury (enseignants, enseignants-chercheurs et professionnels experts du diplôme) ou par le jury de validation.

5- La décision de validation par les membres du jury de validation.

Ce dernier est prescripteur. Il propose d'attribuer tout ou partie du diplôme et définit la nature du contrôle complémentaire demandé au candidat. Un procès-verbal est dressé, notifié par le Président de l'université.

Nature de la prescription établie par le jury

Validations partielles 2004

	Parcours de formation modulaire dans le diplôme demandé	de	Parcours de formation individualisé (supra-maquette)	Etude de cas Dissertation	Rédaction d'un mémoire	Nombre total de Validations partielles 2004

DUT-DEUST-DNTS	20			3	23
Cursus Licence	34	9		2	45
Licence professionnelle	23			9	32
Master 1	14	5		4	23
Master 2	21	3		1	25
Diplômes d'ingénieur	1				1
DU			1		1
Autres					
Total	113	17	1	19	150

6- Le suivi de la prescription (si la validation est partielle).

Le jury de validation vérifie la bonne exécution des prescriptions qu'il aura faites et délivre le diplôme si l'évaluation est satisfaisante. Le Centre d'Accompagnement Pédagogique (CAP) est chargé de l'accompagnement des candidats qui le souhaitent, pendant la mise en œuvre de sa prescription.

Stagiaires en reprise d'études (dans une formation ou dans avec une prescription spécifique) sur les diplômes nationaux en 2003/04 suite à une VAE 2003.

Validations partielles 2003					
	Nombre total de dossiers de VAE partielles	Projet de formation reporté	Parcours de formation sur 2003 - 2004 et 2004 - 2005	Parcours de formation sur 2003 - 2004	Diplômes obtenus en 2004 (% de réussite)
DEUG	57	14	4	39	16 (41 %)
Licence	41	0	6	35	31 (89 %)
Maîtrise	20	8	2	10	6 (60 %)
DESS	9	0	0	9	9 (100 %)
Total	127	22	12	93	62 (67 %)

Cette procédure appliquée depuis 2002 a montré son efficacité. L'UBO a développé une offre de service individualisée appréciée par le candidat et reconnue par nos partenaires financiers et politiques. La validation des acquis de l'expérience est une action qui transcende toutes les strates de notre université : personnel enseignant, personnel administratif (secrétariat de département, scolarités).

Le fonctionnement des jurys

Le jury de validation est constitué par :

Un président : Président de l'université, VP CEVU ou doyens ou directeurs d'institut ou d'école ou leur représentant

Des membres permanents : responsable ou conseiller en validation REVA et directeurs SUFCEP / CFC et doyens ou directeurs ou leur représentant

Deux enseignants au moins de la filière ou du diplôme

Un professionnel (en application du décret n°2002-590) ou deux représentants qualifiés de la profession (un employeur et un salarié –en application du décret n° 2002-615).

Les jurys de validation des acquis concernent pour l'ensemble de l'université 154 enseignants et 55 personnes issues du monde de l'entreprise.

En 2004, des sessions mensuelles de jury de validation des acquis ont eu lieu entre mars et novembre, réunissant 87 jurys (40 sessions de jurys toutes composantes confondues).

Ils se répartissent, dans les composantes, de la manière suivante :

Composantes	Nombre de sessions	Nombre de jurys
-------------	--------------------	-----------------

UFR Lettres et Sciences Sociales	6	24
UFR Sciences et Techniques	5	17
UFR Droit Economie et Gestion	6	13
UFR STAPS	2	3
UFR Médecine	2	2
IAE	3	12
IPAG	1	1
ESMISAB	1	1
IUEM	2	2
IUT	12	12

La constitution d'un seul jury à composition variable selon les experts enseignants et professionnels invités en fonction du diplôme ou de la formation visé continue de :

-garantir le professionnalisme de ses membres,

-l'équité des décisions,

-de faciliter la mise en œuvre des prescriptions fixées par le jury de VAE.

Quelques chiffres 2004

285 personnes ont déposé un dossier de demande de validation des acquis. Cette année, la répartition entre hommes et femmes est relativement équilibrée (144 contre 141).

Sur les 285 personnes qui ont déposé un dossier, 130 ont bénéficié du décret 1985 et du décret 2002.

Nombre de dossiers déposés et acceptés au cours de l'année 2004 (DU compris)

	En application du décret de 1985	En application du décret de 2002	Dont bénéficiaires de l'attribution du diplôme dans sa totalité
Demandes	178	227	
Acceptations	157	225	75

Le taux d'acceptation des dossiers de validation des acquis continue d'être en nette augmentation, dans la mesure où les candidats demandent de plus en plus à être accompagnés dans leur demande de validation. La procédure d'accompagnement permet de répondre à ces besoins : les demandes sont expertisées par les enseignants du diplôme visé. Le taux d'acceptation en 2003 était de 93,5% ; en 2002, il était de 87,5%. En 2004 il est de 94,5%, VAP 85 et VAE confondus. Pour la VAE, il est de 99,2%.

Dans le cadre de l'application du décret 1985, les candidats à qui il a été refusé l'accès de la formation n'avaient pas les pré-requis suffisants. Il n'y a pas de composante ou de diplôme où l'accès est refusé par VAP 85.

Dans le cadre de l'application du décret 2002, deux personnes n'ont pas obtenu une validation de leur expérience. Elles n'avaient pas les compétences, aptitudes et connaissances en lien avec le diplôme demandé.

Nombre de bénéficiaires par composante

Composantes	Diplômes	Demandes		Acceptations		
		VAP 85	VAE	VAP 85	VAE	Dont bénéficiaires du diplôme dans sa totalité
Lettres et	DEUG		2		2	

Sciences Sociales	Licence	20	26	19	26	
	Licence professionnelle	3	6	3	6	
	Maîtrise – Master 1	1	3	1	3	
	DESS – Master 2	24	12	21	11	
	Total	48	49	44	48	
Sciences et Techniques	DEUST	5	6	5	6	
	Licence	7	7	7	7	1
	Licence professionnelle	2	2	2	2	
	Maîtrise– Master1-MST	5	3	4	3	2
	DESS – Master 2	7	5	7	5	
	Total	26	23	25	23	3
Droit Economie Gestion	DEUG					
	Licence	14	14	14	14	8
	Licence professionnelle	3	4	3	4	1
	Maîtrise – Master 1	20	25	20	25	22
	DESS – Master 2	7	7	6	7	
	Total	44	50	43	50	31
Médecine	DU	17		7		
	Licence	1	2	1	2	
	Total	18	2	8	2	
STAPS	DEUG	2	2	2	2	
	Licence	3	3	3	3	
	Licence professionnelle	6	6	6	6	
	Maîtrise – Master 1	1	1	1	1	
	DESS – Master 2					
	Total	12	12	12	12	
IAE	DU	1	1	1	1	
	Licence professionnelle	3	20	3	20	12
	Maîtrise – Master 1	2	2	2	2	
	DESS – Master 2	12	8	12	8	
	Total	18	31	18	31	12
IUT	DUT	4	46	2	45	19
	Licence professionnelle	2	10	2	10	10
	Total	6	56	4	55	29
IUEM	DESS – Master 2	2	2	1	2	

	Total	2	2	1	2	
IPAG	Licence	3	1	2	1	
	Total	3	1	2	1	
ESMISAB	Ingénieur	1	1	1	1	
	Total	1	1	1	1	
TOTAL		178	227	158	225	75

LES CONCEPTIONS DE LA VAE EN ŒUVRE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

MICHEL FEUTRIE

**VP LILLE I – DIRECTEUR DU SUDES
RAPPORTEUR GENERAL DE LA CNCP**

En introduction, je voudrais positionner mon intervention par rapport: d'une part à «l'esprit» de la loi, d'autre par rapport à l'avenir, imaginer ce que pourrais être le dispositif VAE dans 5 ans.

Je voudrais revenir quelques instants sur les changements fondamentaux introduits par la mise en œuvre de la VAE.

La VAE introduit une rupture fondamentale entre formation et certification.

A partir de là, on le constate maintenant que nous avons un recul dans la mise en œuvre d'un peu plus de deux années, si on veut faire entrer dans l'existant on court à l'échec, on va accroître la cacophonie et finalement décrédibiliser la démarche.

Le choix qui a été fait de s'appuyer sur les certifications existantes (choix que je partage complètement pour de multiples raisons, dont la principale est le risque d'introduction de certifications de seconde classe) placent les institutions et les organismes de formation en première ligne, en tous les cas ceux qui ont une responsabilité dans la délivrance de certification.

Mais la tendance est grande, pour ces instances liées au champ de la formation, finalement de reproduire les schémas de la formation initiale et continue.

Il faut développer une nouvelle cohérence, et pour cela il est nécessaire:

- de revoir nos conceptions des parcours conduisant à la certification,
- de revoir nos dispositifs d'évaluation
- de revoir nos organisations à la fois sur le plan pédagogique et administratif
- de monter de nouvelles ingénieries, notamment financières

En un mot la question qui se pose est de savoir :

- si nous entrons dans une logique nouvelle d'évaluation
- ou si nous en restons dans une logique de mise en correspondance de l'expérience avec des programmes de formation et des organisations pédagogiques traditionnelles.

Quelles sont les conséquences de la rupture que j'évoquais tout à l'heure ?

Sur le plan des principes :

La VAE implique une conception globalisante et un processus pensé en continuité de l'accueil jusqu'au jury de validation. En passant par l'accompagnement.

On part d'un donné, l'expérience dans toutes ses dimensions, qu'il faut analyser et mettre en relation avec des références (je préfère le terme de références au terme de référentiels en ce

qui concerne l'enseignement supérieur, car le risque est grand par absence de maîtrise d'enfermer le processus dans une problématique issue de la formation), jusqu'à une décision qui doit se prendre selon une nouvelle logique par des jurys de validation (et non de diplôme) et aboutir à l'attribution d'une certification totale ou partielle, et dans le cas d'une certification partielle, l'identification d'éléments complémentaires à acquérir et dont il faudra ultérieurement vérifier l'acquisition.

Le risque que l'on a est de construire des ruptures, des partages et de répartition des responsabilités au cours de ces différentes étapes:

- Confier l'accueil et la définition de l'accès à la démarche de validation aux PRC.
- Confier l'accompagnement à des cabinets conseil.
- Renvoyer les compléments de parcours vers l'appareil de formation
- Donner tous les pouvoirs aux jurys de diplôme.

Sur le plan du fonctionnement :

- un renversement de la logique de l'évaluation : on part d'un donné -l'expérience- concrète et complète d'un individu pour rejoindre les attendus de la certification ; le candidat devenant un partenaire dans le processus d'évaluation
- une prise en compte individualisée, chaque expérience étant par définition personnelle, alors que dans les évaluations traditionnelles on se positionne par rapport à un groupe, on étalonne en fonction, non seulement du résultat que l'on atteindra mais aussi plus ou moins des effectifs que l'on veut voir réussir
- une approche globale et intégrée, l'expérience ne pouvant pas s'apprécier par rapport à des champs disciplinaires, mais dans l'interaction, dans la mobilisation de ressources au service de la réussite
- une approche positive qui rompt avec le caractère de sélection qui est souvent lié à l'évaluation, il y a forcément quelque chose à valider ;
- une approche qui oblige à prendre en compte la pente de l'expérience, son évolution. D'où l'introduction de la notion d'évaluation « développementale ». Ce qui interroge nos référentiels.

Le constat que l'on peut faire des pratiques développées à ce jour dans l'enseignement supérieur est qu'on en reste le plus souvent au niveau du décret de 1993.

L'examen des organisations mises en place dans les universités mettent en évidence quatre types de jurys :

- des jurys individualisés, constitués en fonction de chaque dossier ;
- des jurys centralisés ;
- des jurys de composante
- des jurys de diplôme

A cela s'ajoute par exemple pour les écoles d'ingénieurs ou de commerce l'idée du passage par l'école, puisque cette composante de la « compétence » d'un ingénieur ou d'un cadre supérieur apparaît essentielle. Dans la réalité des diplômes d'ingénieur, dit le site de la CTI, elle se substituera le plus souvent à une partie de la formation. Ce qui veut dire que l'on n'a pas avancé depuis le décret de 1985 ou la loi de 1992.

Certaines Ecoles de commerce se pose la question de la VAE à travers le manque à gagner sur le plan financier.

D'autres se heurtent à l'opposition des anciens

Plus généralement la question est également posée dans les institutions recrutant sur concours ou admettant des effectifs en nombre contrôlé.

En conclusion, je dirais que la perspective que j'ai proposée:

-Milite pour la mise en place d'un dispositif de VAE à part entière au sein des établissements, qui s'affranchit des logiques disciplinaires, de filière, de diplôme et des politiques «locales» de composantes.

-Ce dispositif doit trouver son organisation, son financement, son insertion administrative.

-En même temps il faut le situer dans le temps, car il faut faire la différence entre les réponses que nous sommes amenés à faire maintenant (qui correspondent à des demandes de rattrapage de candidats ayant souvent largement atteint dans leur trajectoire professionnelle les résultats attendus de la possession du diplôme) et celles qui nous arriveront demain dans le cadre d'une gestion par aller et retour entre formation et travail des parcours personnels et professionnels des adultes qui s'adresseront à l'Université.

-Ce dispositif doit intégrer la dimension européenne.

REFERENTIELS, DES OUTILS POUR LA VAE –

**JEAN-MARIE FILLOQUE,
UNIVERSITE DE BREST (UBO),**

**DIRECTEUR DU SUFCEP-UBO, VP DE LA CONFERENCE DES DIRECTEURS DE SUFC,
GROUPE DE TRAVAIL « DIPLOMES ET CERTIFICATIONS »**

Cette contribution est issue des réflexions conduites au sein du groupe de travail « diplômes et certifications »¹¹ de la conférence des directeurs de SUFC et du travail mené au sein du réseau ReUniVA4 dans la région Bretagne dans le cadre du projet « interface compétence »¹²

Dès le démarrage des activités de validation des acquis dans nos universités (en 1996 pour l'UBO), nous nous sommes posés la question des outils qui pourraient aider les membres des jurys à prendre des décisions, (tant la procédure de l'ancienne VAP 93 que la VAE confient au jury la décision qui est transmise ensuite par le chef d'établissement).

Les premières validations que nous avons réalisées à Brest ont eu lieu sur des DUT (TC et GEA).

Alors que du côté de l'université, seuls les programmes pédagogiques étaient disponibles, nous avons la chance d'avoir aussi des éléments de métiers, d'emplois occupés qui pouvaient guider.

Nos premiers candidats venant tous d'une même entreprise, déjà portée sur la GPEC¹³, nous avons, ainsi que les candidats, pu disposer des fiches de poste réécrites récemment en terme de référentiels d'activité.

Ceci a poussé les enseignants à repenser les modules dont ils avaient la charge en formation en terme d'objectifs, et aussi de capacités à réaliser.

Les mêmes questions se sont posées dans plusieurs autres universités, ce qui a nourri une réflexion qui a conduit à de nombreux projets de travail sur les référentiels¹⁴. Il faut surtout les voir comme des outils fournissant des références, vus sans doute comme un cadre sécurisant cette nouvelle procédure relativement étrangère au monde universitaire, même si la validation des activités de recherche relève un peu de la même logique.

Dans la suite, nous essaierons, en partant de l'action de certification, qui est réellement celle réalisée lors la procédure de certification, de donner les grands principes retenus dans les méthodologies de réalisation de référentiels ainsi que quelques exemples.

Que certifie-t-on quand on délivre un diplôme ?

Lorsqu'un jury décide d'attribuer un diplôme, il s'engage en attestant :

¹¹ Ce groupe c'est réuni environ 3 fois par ans depuis 2000. Son travail sur le dossier d'habilitation et le RNCP l'a amené à s'intéresser au problème des référentiels dès 2002. Une convergence naturelle à été trouvée avec le groupe de travail VAE qui arrivait au même niveau de réflexion sur ce sujet. Le groupe travaille aujourd'hui plus spécifiquement sur la question des référentiels de certification, au sens du RNCP, en tentant d'avancer pour préciser les critères permettant de la délivrer alors des parcours sont différents : FI, FA ; FC ou VAE.

¹² Le projet « interface compétence » a fait partie du projet porté par les universités de Bretagne (ReUniVa4, réseau des structures de validation des acquis UBO, UBS, Rennes 1 et 2) et soutenu par le FSE entre 2000 et 2003.

¹³ GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

¹⁴ Beaucoup de ces travaux ont été intégrés dans les projets soutenus par le FSE entre 2000 et 2006.

-Que le candidat a suivi le parcours menant, théoriquement, à la qualification. C'est une attestation d'un parcours de qualification.

-Que le candidat a subi certaines épreuves avec succès sanctionnant un parcours, que celui-ci soit un parcours de formation initiale ou continue mais aussi parcours « professionnel ». Le diplôme indique que le candidat a subi les épreuves prévues avec succès. Mais quelles sont ces épreuves dans le cas de la VAE ?

-Cette « sanction d'un parcours » nécessite de définir plus précisément ce qu'est une certification. On peut ainsi repérer :

Quoi => quelles sont les capacités, compétences et savoir-faire attendus du possesseur de cette certification. Ces informations sont réunies dans ce que l'on appelle les référentiels de compétences¹⁵, de capacités.

Pourquoi => quels sont les métiers et les emplois qui peuvent occupés par le possesseur de la certification. Ces informations sont réunies dans ce que l'on appelle les référentiels métiers.

Comment => sur quels critères s'appuie le jury pour délivrer la certification ? Il s'agit de décrire de la manière la plus transparente, les objets sur lesquels porte l'évaluation ; les outils utilisés et les critères de décision. L'ensemble de ces informations constituent ce que l'on appelle le référentiel de certification.

Ce type de référentiel, encore assez peu développé dans l'enseignement supérieur est en cours de développement et de test au sein du groupe de travail de la conférence.

L'ensemble de ces éléments fournit les références attendues ou espérées par nombre de jurys. Bien sur, on n'a pas parlé ici du référentiel de formation qui, lui, ne décrit que le parcours de formation qui permet de préparer le passage des épreuves.

La procédure de VAE et ses acteurs

Nous pouvons partir des textes réglementaires pour tenter de définir les outils dont auront besoin les acteurs de la VAE, des outils les aidant à prendre leurs décisions.

L'article 4 du décret n° 2002-590 du 24 avril 2002 indique que « *Le dossier présenté par le candidat doit expliciter par référence au diplôme postulé les connaissances, compétences et aptitudes qu'il a acquises par l'expérience.*

Il comprend les documents rendant compte de cette expérience et de la durée des différentes activités dans lesquelles le candidat l'a acquise ainsi que, le cas échéant, les attestations correspondant aux formations suivies et aux diplômes obtenus antérieurement. »

L'article 6 de ce même décret indique que « *le jury de validation procède à l'examen du dossier du candidat et s'entretient avec lui sur la base du dossier présenté....* »

Les acteurs de la VAE se répartissent en 3 catégories:

-le candidat: acteur central du dispositif qui doit pouvoir trouver toutes les informations qui le guideront dans son choix de certification et dans son travail d'élaboration de son dossier et de son oral.

-Les membres des jurys, tant professionnels qu'enseignants, qui doivent connaître les métiers et les compétences associées dans le domaine de la certification visée.

-Les personnels d'accueil et d'accompagnement VAE.

Les outils dont disposent, au minimum, tous les acteurs sont encore souvent aujourd'hui:

-les fiches programme des diplômes,

-les dossiers d'habilitation, qui sont en général un peu plus complets que les fiches programme. Ces dossiers sont malheureusement souvent essentiellement axés sur la

¹⁵ Capacité ou compétence ? « Une capacité représente la possibilité de réussite dans l'exécution d'une tâche ou l'exercice d'une profession » (H. Pieron). Une capacité peut être comprise comme une possibilité de réussite (par exemple pour un étudiant en formation initiale) alors qu'une compétence serait une capacité éprouvée en situation.

formation et non sur la certification elle-même. Une évolution a quand même été notée avec le dossier d'habilitation des licences professionnelles.

Enfin, l'outil le plus utile est encore la connaissance qu'ont chacun des acteurs des métiers et des emplois, des conditions de recrutement.... C'est d'ailleurs sans doute l'une des caractéristiques des pionniers de la VAE...!

Aujourd'hui, d'autres outils sont disponibles ou en développement:

-Les fiches RNCP, déjà réalisées pour les DUT et les DEUST, contiennent des informations adaptées à notre cadre de travail. La demande faite aux universités de les remplir pour les nouvelles habilitations de licences professionnelles en 2004 a provoqué une nouvelle prise de conscience de ces questions auprès d'équipes qui n'y étaient pas encore toutes sensibilisées.

-Les référentiels développés dans le cadre des projets des universités, certains ayant été associés à la mise en place des parcours LMD.

-La connaissance personnelle des métiers, du domaine, les critères de recrutement pour des emplois équivalents, la description des objectifs de la formation conduisant au diplôme visé sont donc des « outils » utilisés dans les cas de validation totale (ou presque) (par exemple au SUDES Lille 1, Paris 5) mais ils semblent très délicats à mettre en œuvre pour des diplômes généraux ou très disciplinaires.

Dans le cas de validation très partielle (peut être contraire à l'esprit de la VAE?): l'établissement de préconisations adaptées nécessite une connaissance bien plus « fine » de la construction de la certification.

Dans tous les cas, il est nécessaire d'explicitier ce qui est caractéristique de la certification universitaire (de niveau L ou M) en incluant les compétences transversales, « universelles » pour certaines en plus des compétences professionnelles.

La construction de référentiels

Beaucoup d'universités cherchent à construire des « référentiels de compétences ». Pourquoi s'engagent-elles dans ce travail :

Certaines se sont lancées dans ce travail a priori : pour construire des parcours de formation permettant d'obtenir ces compétences dans le cadre de la reconstruction de leur offre.

D'autres, la plupart, le font a posteriori, pour (dé) montrer l'utilité des parcours proposés, pour fournir aux membres (universitaires??) des jurys et aux accompagnants, des informations sur la réalité du secteur professionnel associé, mais aussi, en lien avec le SUIO, pour rendre plus compréhensible leur offre de formation et de certification. Enfin, et de manière émergente aujourd'hui, pour le RNCP!...

La plupart des projets ont conduit à des fiches qui ne sont pas uniquement des référentiels de compétence, mais plutôt des fiches descriptives de certification alliant à la fois compétences, capacités, métiers et emplois...

Un exemple est donné avec le projet «Interface compétence» des universités de Bretagne ou le travail du CURA. La méthodologie de construction utilisée dans «Interface compétences» est résumée ainsi:

Un modèle unique de fiche contre 19 à ce jour.

Une série de réunions par diplôme, animée par un spécialiste (SUIO ou SUFC), rassemblant des enseignants, des étudiants, des stagiaires, des diplômés et des partenaires extérieurs ayant des liens avec les formations analysées et les métiers visés...

Chaque fiche diplôme contient au final:

-*Domaines d'application* : champs d'application professionnels possibles à l'issue de la formation.

-*Compétences professionnelles* : activités professionnelles qui concrétisent chaque domaine de compétences. Utilisation de verbes d'actions.

-*Compétences pluridisciplinaire*.

-*Compétences transversales*, plus value aux domaines de compétences identifiés (langue, informatique, ...)

-*Références de métiers actuels des diplômés*.

-*Références d'entreprises, de collectivités, d'administrations* avec lesquelles la formation entretient des liens : formation continue, accueil d'étudiants en stage, recrutement de jeunes diplômés.

-*Références de stages et de travaux*.

-*Contacts*.

Aujourd'hui, plus de 23 universités ont répondu à notre dernière enquête sur cette question et on trouvera en annexe la liste des travaux réalisés classés par domaine.

Conclusions

Les référentiels sont utiles pour construire les certifications, ils favorisent le travail en commun avec les partenaires sociaux, légitiment nos diplômés... en lien avec le RNCP ;

Ils semblent plus faciles à construire pour les formations professionnalisantes.

Personne ne semble encore en avoir fait un usage général dans les jurys de VAE (et pour cause,...), et pourtant beaucoup de jurys se tiennent ...! En fait ils donnent une référence, à quoi se raccrocher lors de la procédure.

Ils aideraient les candidats à s'orienter, puis à décrire leur activité en rapport avec le diplôme.

Ils aideraient les jurys à mettre en regard les activités décrites dans le dossier.

Ils aideraient les jurys pour expliciter les compétences restant à acquérir.

Le concept est encore peu courant (ou peu accepté) dans le monde universitaire.

Le travail est considérable : mobilisation de nombreux acteurs, coût, temps,...Une maintenance nécessaire. Des mutualisations sont possibles, par exemple dans les réseaux d'universités.

**UNIVERSITE DE BRETAGNE OCCIDENTALE –
BUREAU REVA –
LE CENTRE D’ACCOMPAGNEMENT PEDAGOGIQUE (CAP) –
BILAN D’ACTIVITE 2004**

**Nathalie SARRADIN
Service Universitaire de Formation Continue
Université de Bretagne Occidentale**

Le CAP a pour mission de préparer les adultes à une reprise d'études universitaires et d'assurer l'accompagnement et le suivi des adultes dans leur parcours de formation ou de prescription VAE.

Le public concerné par le Cap actuellement est en majeure partie celui qui, ayant bénéficié d'une VAE, doit réaliser une reprise d'étude totale, partielle, parfois individualisée ou réaliser une prescription spécifique en vue de l'obtention du diplôme.

1. Le suivi des prescriptions

Mis en place en 2003, le dispositif de suivi de prescription VAE a été développé et formalisé sur l'année 2004.

Validations partielles 2004

	Parcours de formation modulaire dans le diplôme demandé	Parcours de formation individualisé (supra-maquette)	Etude de cas Dissertation	Rédaction d'un mémoire	Nombre total de Validations partielles 2004
DUT-DEUST-DNTS	5			1	6
Cursus Licence	34	9		2	45
Licence professionnelle	23			9	32
Master 1	14	5		4	23
Master 2	21	3		1	25
Diplômes d'ingénieur	1				1
DU			1		1
Autres					
Total	98	17	1	17	133

133 personnes ont bénéficié d'une VAE partielle. Elles ont toutes été contactées après le jury pour faire le point sur leur projet post jury. 75 d'entre elles ont souhaité un entretien d'accompagnement individuel afin d'étudier et de planifier leur parcours de formation.

L'entretien individuel

A l'issue du jury de validation des Acquis chaque candidat à la VAE reçoit avec son PV de délibération une proposition de rendez vous téléphonique ou présentiel avec la personne responsable du Cap. L'objectif de cet entretien est, entre autres, d'établir avec le stagiaire les modalités de réalisation de son projet post jury. Au cours de cet entretien une « fiche questionnaire » est remplie sur laquelle est indiqué un certain nombre de critères balisant le parcours de formation et le projet de l'individu.

Les demandes d'aide ou d'accompagnement de ces adultes en reprise d'études sont récurrentes :

- demandes de remise à niveau notamment en langue (anglais) et en rédaction et méthodologie du travail universitaire.
- possibilité d'effectuer la formation à distance ou par correspondance
- mise à disposition des TD et de supports de cours
- étalement du parcours de formation sur plusieurs années (deux parfois trois ans)
- aide dans la recherche d'une organisation matérielle adaptée au projet de formation (dossier de CIF, financement adapté, hébergement, Etc.)
- demande d'informations concrètes sur le déroulement d'une année universitaire, les modalités d'évaluations, les emplois du temps et la signalétique sur les sites universitaires.

Lorsque ces adultes en reprise d'études sollicitent un étalement de la formation dans le temps ou lorsqu'ils bénéficient d'un parcours de formation individualisé une « *Fiche pédagogique* » est remplie afin de formaliser :

- la planification du parcours de formation
- les consignes du jury et l'encadrement prévus pour y satisfaire.

L'accompagnement se traduit à ce niveau par la recherche de référents pédagogiques, de mise en place de tutorat, d'organisation de regroupements entre stagiaires suivant des formations dans la même filière universitaire. Un ensemble de 19 enseignants et de deux professionnels extérieurs à l'Université s'est mobilisé en 2004 pour répondre à ces demandes d'accompagnement pédagogiques et méthodologiques.

Le suivi du parcours de certification (prescription spécifique et reprise d'études partielles)

Les adultes en reprise d'études contactent très spontanément le bureau REVA lorsqu'ils ont une difficulté ou un événement qui vient perturber leur plan de formation. La personne en charge du Cap va s'efforcer avec les référents enseignants et administratifs d'apporter une réponse adaptée à la situation du stagiaire dans la mesure du possible. L'accompagnement se traduit dans ce cas par :

- la mise en place d'évaluations individualisées,
- l'activation des échanges entre tuteur pédagogique et stagiaire,
- la mise en place, sur demande des stagiaires, de regroupements au sein d'une même filière
- des propositions de compléments de formation (remises à niveau)

Les publics potentiels à la VAE connaissent généralement deux contraintes à la réalisation de leur projet : la disponibilité en temps et les problèmes d'éloignement. Pour répondre aux besoins de ces publics, le bureau REVA envisage de mettre en place grâce au soutien du FSE 2005, un dispositif de suivi à distance de la démarche VAE et de la réalisation des préconisations. L'objectif serait de pouvoir suivre en temps réel l'évolution du dossier et les différentes étapes du parcours de formation. Cet environnement numérique permettra également le suivi des échanges entre tuteur enseignant, conseiller REVA et stagiaire.

A un autre niveau, l'accompagnement va aussi s'effectuer en cas de découragement et de souhait d'abandon du projet de formation. Le stagiaire va trouver un interlocuteur pour échanger sur ses difficultés. Des rencontres avec les enseignants peuvent être proposées mais bien souvent les motivations sont d'ordre personnel. Cette facette de l'accompagnement doit être prise en considération car elle contribuerait de réduire le taux d'échec en reprise d'études.

La fin de prescription

Le suivi des prescriptions s'effectue jusqu'au terme du parcours et implique donc l'organisation des évaluations et la convocation des jurys de VAE pour délibérer sur le travail réalisé. Etant donnée la spécificité de chaque prescription, cette nouvelle dimension du suivi

implique une grande réactivité en cas modifications apportées dans le déroulement des parcours.

Quelques demandes d'aide à la recherche d'emploi ou d'insertion professionnelle ont été recensées en fin de parcours de formation notamment après un Master.

2. Quelques chiffres sur les résultats des prescriptions de 2003 :

Stagiaires en reprise d'études sur les diplômes nationaux en 2003/04 suite à une VAE 2003.

Validations partielles 2003					
	Nombre total de dossiers de VAE partielles	Projet de formation reporté	Parcours de formation sur 2003 - 2004 et 2004 - 2005	Parcours de formation sur 2003 - 2004	Diplômes obtenus en 2004 (% de réussite)
DEUG	57	14	4	39	16 (41 %)
Licence	41	0	6	35	31 (89 %)
Maîtrise	20	8	2	10	6 (60 %)
DESS	9	0	0	9	9 (100 %)
Total	127	23	12	93	62 (67 %)

67% des stagiaires ayant bénéficiés d'une VAE en 2003 et qui ont souhaité réaliser la prescription sur 2003-04 ont obtenu leur diplôme. Ce qui représente la moitié des personnes ayant bénéficié d'une validation partielle en 2003. Les autres projets de formation ont été, ou bien différés dans le temps (23 d'entre eux) ou bien réalisés sur deux années (12 d'entre eux). Bien souvent les raisons qui poussent les personnes à reporter leur projet de formation sont d'ordre matériel : contrainte financière, attente d'un CIF, éloignement du lieu de formation. Il sera important d'évaluer les raisons de l'échec observés en reprise d'études à hauteur de 33% des inscrits en 2004).

3. L'accompagnement des personnes en reprise d'études

En 2004, seules les personnes qui devaient réaliser une prescription spécifique suite à une VAE, ont bénéficié d'un tutorat pédagogique. Les sessions de tutorat et de formation de remise à niveau qui avaient été mises en place en 2002 grâce au soutien du FSE, n'ont pas été reconduites. Les raisons sont liées à la fin du soutien FSE et à la difficulté d'obtenir des prises en charge par l'individu, du surcoût lié à la mise en place d'actions de formation pour un public peu nombreux et très hétérogène.

Une des solutions envisagée pour la rentrée 2005 est de proposer aux adultes en reprises d'études des modules de formation à distance avec regroupements et tutorats pédagogiques. Dans le cadre du Campus Numérique Breton, un certain nombre de modules de formation va être mis à disposition de ce public au sein des 4 universités de Bretagne. Il s'agit aussi bien de module disciplinaire (droit, langue, mathématiques) que des modules transversaux en méthodologie.

Le public adulte en reprise d'études après une VAE ou non, se retrouve face à une situation nouvelle, à savoir exercer une activité à laquelle il n'est plus habitué: apprendre et évoluer dans un milieu universitaire qu'il ne connaît pas, entouré par une population très spécifique. Pour faciliter cette intégration, il va donc falloir développer le suivi administratif de la situation des adultes en reprise d'études par rapport à la législation sur la formation professionnelle et l'intégration sociale et pédagogique de ce public à l'université.

Ceci peut être réalisé, dans un premier temps, par la mise en place de réunions d'accueil en début d'année au cours des quelles seront présentées l'université et son fonctionnement, puis par une journée de formation méthodologique de travail. Cette mission d'intégration du public en reprise d'études devra se poursuivre tout au long de la formation.

Conclusion et objectifs

Par rapport aux statistiques de 2003, on observe une nette augmentation du nombre de VAE proposant des parcours individualisés de reprise d'études en vue de l'obtention du diplôme. La mise en place du LMD à cette rentrée a probablement favorisé le développement de ce type de parcours pédagogiques individualisés.

Si, comme les chiffres le montrent, le nombre de prescriptions VAE continue à augmenter et notamment les prescriptions hors maquette de diplôme, la recherche d'encadrement pédagogique de ces parcours individualisés va poser un véritable problème. En 2004 dans la majorité des cas, les enseignants contactés se sont montrés très coopérants mais la multiplication de ces parcours est à prendre sérieusement en considération à l'avenir.

Devant cet accroissement et pour diminuer les délais de mise en place effective de ces prescriptions, la mise en place de réunions post jury entre un membre du jury, le tuteur enseignant, le conseiller REVA et le stagiaire permettrait d'organiser et définir concrètement et rapidement les modalités de réalisation de la prescription.

Un effort particulier devra être fait cette année en terme de communication et d'information vers tout public souhaitant suivre des études à l'UBO. En établissant des modalités claires de fonctionnement entre les composantes et le bureau REVA, la population des adultes potentiellement intéressés par une reprise d'études pourra être identifiée et bénéficier ainsi des services adaptés à sa situation sur l'Information/orientation, l'aide dans la recherche de financement, le cadrage pédagogique des projets, l'aménagement de parcours de formation, tutorat ...etc.

**VAE ET SAVOIRS:
LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE :
ENTRE SAVOIRS SAVANTS ET POPULAIRES ?**

JEAN PAUL GEHIN - SACO POITIERS

Une *stratégie volontariste* des pouvoirs publics et du législateur : Ce qu'il convient aujourd'hui d'appeler la validation des acquis de l'expérience (VAE) se présente d'abord comme une *stratégie volontariste* des pouvoirs publics et du législateur visant à faire reconnaître et valider des connaissances et des compétences acquises en dehors de l'école et des institutions de formation.

Trois séries de textes tentent de mettre en œuvre ce principe : Le décret du 23 août 1985 qui organise les « conditions de validation des études, expériences professionnelles ou acquis personnels en vue de l'accès aux différents niveaux de l'enseignement supérieur ».

Il s'agit de reconnaître à des adultes expérimentés leurs acquis, principalement professionnels, afin de leur permettre d'accéder à une formation de l'enseignement supérieur, à laquelle ils ne pouvaient a priori prétendre, puisque non titulaire du diplôme requis. La loi du 20 juillet 1992 et ses nombreux décrets d'application qui ouvrent le champ à tous les diplômes et élargissent les effets de la validation en prévoyant que la VAE peut « remplacer une partie des épreuves conduisant à la délivrance de certains diplômes ou titres professionnels ».

La validation dispense donc le candidat d'un certain nombre d'enseignements et de modules, qui sont considérés comme acquis¹⁶.

La récente loi du 17 janvier 2002 « de modernisation sociale » qui élargit le concept (« validation des acquis de l'expérience »), les conditions d'accès (réduction de la durée minimale d'expérience professionnelle de 5 à 3 ans) et le champ d'application : « la VAE a vocation à s'appliquer à l'ensemble des diplômes et titres à finalité professionnelle et des certificats de qualification ».

Mais surtout la loi permet au jury d'accorder la totalité de la certification et donc de délivrer directement le diplôme.

Elle crée également le « répertoire national des certifications professionnelles afin de développer l'usage de la VAE et de permettre aux candidats potentiels et aux entreprises d'avoir une appréciation exacte des certifications qui les intéressent ».

Au delà de cet ensemble juridique et normatif complexe et mouvant, la VAE s'appuie sur quelques idées simples et fortement articulées, que l'on peut résumer de la manière suivante : L'école et les institutions éducatives n'ont pas le monopole des apprentissages qui peuvent tout autant se réaliser à l'occasion de toute une gamme de situations de la vie sociale ordinaire : travail et activités professionnelles ; engagement syndical ou politique ; pratiques associatives, sportives, culturelles...

Pour peu contestables qu'ils soient, ces acquis s'avèrent difficiles à faire reconnaître et valider car ils sont étroitement incorporés à l'individu, fortement variables d'une personne à l'autre et non attestés.

Cependant, l'école et les institutions éducatives doivent être en mesure d'évaluer ces acquis, de les reconnaître et de les valider sous formes de diplômes ou de morceaux de diplômes.

¹⁶ Cependant, le décret du 27 mars 1993 s'avère restrictif en précisant « sans que les dispenses accordées puissent porter sur la totalité du contrôle des connaissances normalement requis pour l'obtention du diplôme ».

De fait, la VAE repose sur un double postulat :
« Il est possible de se former hors de l'école » ;
« L'école doit reconnaître ces acquis sous forme de diplômes ».

Dit autrement la VAE, au moment où elle leur retire leur monopole de la formation, attribue à l'école et aux institutions éducatives une nouvelle fonction, celle de reconnaître (et ce faisant d'évaluer) des acquis et des apprentissages réalisés en dehors d'elles.

Le paradoxe n'est pas qu'apparent et la mise en œuvre de la validation va s'avérer difficile et lente.

Le candidat doit apporter des preuves des compétences acquises notamment sous forme d'un dossier souvent volumineux, retraçant son cursus et décrivant précisément ses activités.

Le jury se trouve dans la situation d'établir une correspondance, une équivalence entre des acquis de l'expérience, appréhendés en général par la description de tâches effectuées, et le contenu d'un diplôme, renvoyant encore souvent à une liste de savoir académique ; en ceci, en disposant de peu d'outils et d'éléments d'aide à la décision.

On comprend alors mieux que la mise en place du dispositif soit lente et progressive dans les institutions de formation qui se vont vues confier cette nouvelle tâche et que le nombre d'adultes expérimentés ayant pu faire reconnaître leurs acquis reste limité.

Néanmoins durant la dernière décennie des expérimentations ont été menées, des dispositifs de validation des acquis, mis en place, de nombreux outils, construits et diffusés.

Ils portent en particulier sur les modalités d'accueil et d'accompagnement des candidats, l'aide à la constitution des dossiers et au repérage des connaissances et des compétences¹⁷ acquises par l'expérience, la réorganisation des formations et des diplômes pour accueillir l'adulte en reprise d'études...

Ce processus de construction sociale donne lieu à toute une littérature produite à la fois par des professionnels de cette activité émergente et par des chercheurs en sciences sociales.

Plusieurs numéros de revues spécialisées sont ainsi consacrés à la reconnaissance et la validation des acquis¹⁸.

De nombreux rapports et quelques ouvrages de synthèse (Pineau, Liétard, Chaput, 1991 ; Aubret, Gilbert, 1994) sont publiés.

Il s'agit souvent de présenter des expériences ou des dispositifs initiés par des institutions éducatives ou des entreprises, en France ou à l'étranger.

¹⁷ Le terme généralement employé est celui de compétence, dont l'utilisation comme celle d'employabilité est parallèle au développement de la VAE, qui constitue l'un des usages sociaux de ces nouvelles notions. En effet, loin d'être purement incantatoires, ces nouvelles conceptions orientent les relations sociales et participent à la construction de nouvelles pratiques sociales comme la diffusion de référentiels de formation ou de diplômes, l'évolution des modalités d'actions de formation continue dans les entreprises ou encore l'organisation des systèmes de classification de nombre de conventions collectives (Roppé, Tanguy, dir. 199)

¹⁸ En particulier les numéros 83-84 de la revue « Education permanente » (1986, « reconnaître et valider des acquis », 133 de la même revue (1997, « reconnaître les acquis et valider les compétences », 168 de la revue « Actualité de la formation permanente » (2000, « La validation des acquis professionnels, évolution ou révolution »).

Majoritairement ces travaux sont de nature pédagogique et émanent des sciences de l'éducation.

Plus rarement, on trouve des approches juridiques soulignant l'originalité de la construction législative et réglementaire dans ce domaine (Guilloux, Luttringer, 1993)...

Où encore des travaux socio-économiques notant que les caractéristiques des premiers bénéficiaires de la VAE se dégagent de celles du public cible de la mesure qui visait en priorité les moins qualifiés et diplômés et les catégories en difficulté sur le marché du travail (chômeurs ; travailleurs précaires...).

Comme la formation continue, la validation serait mobilisée en priorité par des personnels déjà formés et qualifiés, des salariés stables et protégés (Lenoir, 2000).

Le point de vue, très spécifique, développé dans cette communication est plutôt de nature épistémologique :

Il s'agit d'appréhender la VAE comme pratique et construction sociale qui tend à modifier notre rapport au savoir et à la connaissance.

En particulier les conceptions traditionnellement clivées entre savoirs savants ou académiques, d'une part et savoirs ordinaires, acquis « sur le tas » ou dans le cadre de l'expérience, d'autre part.

Cette communication s'appuie sur une revue des principales publications sur le thème depuis une quinzaine d'années ainsi que sur une étude réalisée à l'Université de Poitiers (Auras, Bertrand, Géhin, 2000).

Trois aspects saillants de la VAE participe à cette orientation :

Au niveau macro, elle contient les germes d'une modification des relations entre éducation et travail, en orientant de nouvelles façons de concevoir la place des systèmes éducatif et productif dans la production, la transmission et l'usage des savoirs.

Au niveau méso, la VAE affirme l'aspect formateur du travail et de l'organisation et s'inscrit dans une tendance d'affirmation de l'entreprise comme une instance légitime de production, d'acquisition et de transmission des savoirs.

Au niveau micro, la VAE promeut un individu disposant de nouveaux droits mais aussi responsables de sa qualification et de sa carrière ; il est considéré comme un acteur stratégique autonome, capable d'initiatives et de réflexivité.

Recherche d'une plus forte articulation entre éducation et travail.

Sous l'impulsion des organisations internationales comme l'OCDE et la Communauté Européenne¹⁹, la plupart des pays développés cherchent à réformer leur système de formation et de certification professionnelles, notamment en renforçant le poids de la validation des acquis de l'expérience.

En France, le débat est particulièrement vif et récurrent compte tenu du rôle central joué par le diplôme acquis en formation initiale tant en matière d'insertion que tout au long de la carrière.

Et, dans ce cadre, de la place prépondérante de la formation générale et des savoirs académiques.

¹⁹ Cf. en particulier, le livre blanc de la commission européenne, « Enseigner et apprendre - vers la société cognitive »

Certes, le « modèle scolaire français » a connu des inflexions sensibles depuis deux décennies : massification, professionnalisation, développement de l'alternance, diffusion de la formation professionnelle continue...

Mais celles ci ne modifient pas fondamentalement les principales caractéristiques du système (Verdier, 2002), marqué par le primat de la formation générale, la logique de niveaux et une relative distance avec le système productif.

Nombre d'observateurs²⁰ militent pour une plus forte articulation de l'école au système productif

« Pour mieux préparer les jeunes et les adultes aux attentes des entreprises qui souhaitent de plus en plus trouver des personnes immédiatement opérationnelles » (Merle, 1998).

Ce qui est en jeu, c'est non seulement l'adéquation quantitative entre emploi et formation, considérée de longue date comme problématique voire introuvable (Tanguy, 1986) mais aussi, et sans doute plus fondamentalement, *le mode de transmission des connaissances par les institutions éducatives, qui privilégieraient des savoirs acquis pour eux mêmes (donc dans une logique scientifique) au détriment des contextes dans lesquels, ils sont utilisés dans la sphère professionnelle.*

La VAE s'inscrit dans le cadre de ces critiques et peut être considérée comme une tentative de réforme des institutions éducatives et de leur articulation avec le système productif.

Les débats sont influencés par deux grands modèles de certification, en cours de construction et de diffusion : le système des « National Vocational Qualifications » (NVQ) expérimenté au Royaume Uni depuis le début des années 1990.

Les propositions de la Communauté Européenne visant à développer tout un système « d'accréditation des compétences ».

Le système anglais est très explicitement inspiré par le modèle du marché et les logiques de la compétence et de la compétitivité.

Il est censé se substituer rapidement au système ancien considéré comme incohérent (grande diversité de diplômes et d'organismes certificateurs), coûteux et inefficace, la main d'œuvre anglaise étant nettement moins qualifiée et diplômée que celle des autres grands pays européens.

Le principe de base des NVQ est simple et radical.

Il s'agit d'un standard de qualifications professionnelles élaborées au niveau national, dans une logique de compétence spécifique à un emploi donné : une NVQ n'est censée rendre compte que de savoirs professionnels précis et spécifiques, facilement identifiables, mesurables, donc validables.

Le pari des NVQ est que l'on peut certifier des compétences professionnelles très liées à l'exercice concret du travail sans référence ni aux connaissances sous-jacentes, mobilisées dans la réalisation de la tâche, ni au processus pédagogique et au parcours de formation nécessaire pour accéder à ces savoirs.

²⁰ Notamment des rapports officiels comme ceux de Roger Fauroux (1996) ou de Michel de Vierville (1996)

Le système, qui a la vocation à devenir l'élément central de la certification en Grande Bretagne²¹, est centré sur des savoirs faire opérationnels et acquis sur le tas. Les organismes certificateurs sont en principe indépendants des entreprises et des institutions éducatives.

Il s'agit de certifier une compétence précise liée à un savoir faire identifiable ; et rien d'autres.

Le modèle de référence est celui de la norme de qualité, qui certifie que l'entreprise remplit bien un certain nombre de normes inscrites dans un cahier des charges.

C'est sans doute un point faible des NVQ ; en matière de certification des compétences, au delà de l'exécution de la tâche elle même, il apparaît nécessaire de vérifier les aptitudes, les connaissances, la maîtrise des méthodes sous-jacentes à l'exécution de la tâche. Et ceci, d'autant plus que se diffusent des connaissances génériques et transférables en cas de mobilité professionnelle.

C'est une des grosses limites des NVQ que le système européen «d'accréditation des compétences » cherche à dépasser, bien qu'il partage la même conception des compétences comme aptitudes individuelles isolables et le principe de régulation par des standards de qualité.

En revanche, le livre blanc de la commission européenne préconise « l'accréditation de compétences » plutôt transversales, sans référence à des emplois ou l'exercice de professions particulières.

Il s'agit de compétences opérationnelles communes à un très grand nombre de situations professionnelles telles que les langues étrangères, la bureautique, la conduite de projet, la communication.

La certification ne repose pas sur un réseau d'organismes valideurs mais sur une batterie de tests. Ce modèle fait l'objet d'expérimentation depuis quelques années, dont le « permis de conduire informatique » mis en place par un organisme finlandais est sans doute la plus connue et massive puisqu'elle s'étend rapidement dans tous les pays scandinaves et dans le reste de l'Europe.

Le modèle européen des « accréditations » n'est pas sans soulever problèmes et critiques, concernant d'abord la conception très individuelle des compétences qu'il sous-tend, alors que les évolutions organisationnelles dans les entreprises renforcent l'importance des collectifs de travail et donc de la dimension contextuelle et collective de la compétence.

Par ailleurs, on est en droit de s'interroger sur l'efficacité des tests pour rendre compte des compétences, la réussite à une batterie de tests ne garantissant pas la capacité de l'individu à mobiliser ses connaissances et savoir faire dans un contexte productif donné.

En revanche, le point fort des « accréditations » européennes est de mettre l'accent sur les compétences transversales et transférables en cas de mobilité professionnelle.

Dans ce contexte international quels sont les choix qui se dessinent en France en matière de certification ?

²¹ Ainsi les « General NVQ » ont été récemment mis en place dans la formation initiale et rentrent dans l'évaluation de l'équivalent du baccalauréat.

Rappelons d'abord, comme le montre bien l'exemple allemand du système dual (Géhin, Méhaut, 1993), que toute importation de modèles, de procédures ou de dispositifs qui fonctionnent dans une société donnée doit pour réussir, entrer en cohérence avec la logique sociétale du pays d'accueil, c'est à dire ici les caractéristiques et l'histoire sociale du système éducatif et des relations emploi formation.

Les inflexions sensibles depuis trois décennies du modèle scolaire français doivent être prises en compte :

- Professionnalisation de la formation initiale, essentiellement sous forme scolaire ;
- Développement de la formation continue, orientée par les entreprises (formation des salariés) ou par des organisations publiques extérieures à l'éducation nationale (formation des demandeurs d'emploi)
- Maintien du primat de la formation générale, de la logique du niveau et du poids du diplôme et du titre dans les carrières.

La réforme du système de certification, notamment à travers la VAE, est conçue comme visant à opérer des inflexions à la marge de cette logique sociétale. On peut en dégager trois dimensions saillantes :

-Prise en compte et renforcement de la pluralité des instances de certification.

A côté *des diplômes professionnels de l'éducation nationale*, qui sont quantitativement dominants et qualitativement valorisés, deux types de certification se sont progressivement développés : - *les titres délivrés par le ministère du travail*, essentiellement en formation continue et plus centrés sur des contenus techniques et des savoir faire professionnels ;

- *les certificats de qualification professionnelle (CQP)*, gérés par les partenaires sociaux dans le cadre des branches professionnelles, qui représentent une forme de certification moins liée à un cursus de formation et plus proche des compétences directement utilisables par les entreprises.

-En confiant la validation des acquis aux institutions délivrant ces trois types de certification, la VAE confirme la diversité et vise, sans doute, implicitement, à rééquilibrer le système.

-En organisant une concurrence entre les valideurs, elle établit une sorte d'équivalence entre les savoirs académiques, traditionnellement les plus légitimes et reconnus, et savoir faire et aptitudes professionnelles, moins formalisés et valorisés.

-Tentative de rapprochement des logiques éducatives et productives, en confiant aux institutions éducatives et aux organismes certificateurs, la charge de la traduction des acquis de l'expérience en savoirs formalisés, inscrits dans des référentiels de diplômes.

-Plus implicitement, la VAE vise à infléchir de manière indirecte les institutions éducatives et en particulier l'éducation nationale, notamment à travers l'insertion dans les cursus traditionnels d'adultes expérimentés dont les savoirs professionnels ont été reconnus sous forme de dispense d'unités de formation.

-Insertion qui implique peu ou prou un aménagement de la formation, une réorganisation des contenus et des programmes (en particulier sous forme de référentiels de compétence), voire une remise en cause des pédagogies et des modes de transmission.

Plutôt qu'une confrontation brutale entre logiques académique et professionnelle, savoirs savant et ordinaire pour reprendre les termes de cette journée d'études, la VAE²² tend à faciliter leur rencontre, leur articulation, leur rapprochement.

En proposant la validation des acquis de l'expérience, elle rend lisible et socialement légitime cette modalité d'acquisition des connaissances.

²² Ou plus exactement les acteurs sociaux qui sont porteurs de cette réforme du système de certification et de formation professionnelle, c'est à dire une partie de l'administration centrale (ministère du travail et de la formation professionnelle), les organisations professionnelles patronales et certains syndicats de salariés

En confiant aux détenteurs du savoir légitime (notamment les universitaires) la traduction des acquis de l'expérience en dispense de tout ou partie de diplôme, elle tend à établir des ponts et des cohérences entre ces deux types de savoirs rarement mis en relation.

A plus long terme, en participant à la construction d'une seconde voie légitime²³, reconnue et efficace d'acquisition des connaissances, elle peut peser sur le fonctionnement interne de l'éducation nationale, notamment sur le phénomène de poursuite quasi systématique d'études, y compris dans les filières professionnelles sensées déboucher sur le marché du travail.

Pour ce faire, il est nécessaire que soit confirmé le postulat de base de la VAE, c'est à dire le caractère potentiellement formateur du travail et de l'activité professionnelle, dit autrement, l'entreprise comme espace légitime de formation.

Tentative de légitimation de l'entreprise comme instance de formation.

Traditionnellement peu investies en formation initiale, les entreprises françaises, en particulier les plus grandes, s'affirment dès les années 1970 comme l'acteur central de la formation professionnelle continue des salariés.

La croissance quantitative, tant financière²⁴ qu'en termes de salariés formés, est incontestable.

Cependant, le constat qualitatif est plus nuancé (Géhin, 1999) : les actions de formation réalisées sont en général très courtes (environ une semaine) et visent, pour l'essentiel, une simple adaptation à l'emploi et à l'outil de travail.

Loin d'offrir une seconde chance à ceux qui ont échoué à l'école, les politiques de formation continue des entreprises s'avèrent inégalitaires, en s'adressant en priorité aux déjà formés, au détriment des salariés les moins qualifiés et les plus précaires.

Parallèlement, la consultation des partenaires sociaux et la négociation collective autour de formation continue tendent à s'essouffler.

Au total, l'adaptation à l'emploi et aux changements techniques, dans une logique d'investissement formation, a largement pris le pas sur les objectifs plus larges, assignés à toute instance éducative, de promotion sociale et de maintien de l'égalité des chances.

Durant les années 1980, dans un contexte socio-économique tout différent (accélération de changement technique ; mondialisation ; restructuration ; remise en cause du taylorisme ; montée de la formation initiale), on assiste à l'émergence de nouvelles pratiques de formation continue, notamment dans les grandes entreprises.

Souvent affichées comme innovantes ou expérimentales, ces politiques s'inscrivent dans un courant de pensée patronale (Cannac, 1985) soulignant *l'importance de la compétence individuelle et collective dans la compétitivité et la responsabilité de l'entreprise* (en

²³ On retrouve ici l'idée, récurrente en France depuis plusieurs décennies, de faire de la formation continue une voie significative quantitativement et reconnue d'accès à la qualification et aux positions sociales valorisées ; idée réactualisée par la Commission Européenne à travers le slogan « d'éducation tout au long de la vie ».

²⁴ Les dépenses de formation continue des entreprises assujetties à la loi de juillet 1971 connaissent une croissance soutenue, pour dépasser dans les années 1980, la barre des 3% de la masse salariale (source : CEREQ, déclaration 24 83)

particulier de la direction de ressources humaines) *en matière de maintien et de renforcement de la compétence des salariés.*

Au delà de leur diversité, les politiques de formation qui se construisent dans ce cadre, présentent quelques aspects saillants qui méritent d'être soulignés²⁵ :

Ce sont des actions lourdes de qualification globale de la main d'œuvre ou d'accompagnement de la transformation de la structure des emplois, qui s'inscrivent dans la stratégie générale de l'entreprise.

Dans bien des cas les objectifs sont formulés en termes de diplômes (par exemple le CAP) ou de niveau (par exemple, objectif que tous les ouvriers de production atteignent un niveau IV de formation professionnelle).

De ce fait, la formation continue gagne en centralité dans la politique générale de l'entreprise ; elle est couramment prise en charge et contrôlée par la direction des ressources humaines ; on assiste à une intériorisation de la fonction formation, même si celle-ci est réalisée par des organismes extérieurs, notamment l'éducation nationale.

Ces actions d'ampleur nécessitent une mobilisation de tous dans l'entreprise et en premier lieu des salariés ; ce qui implique que soient redéfinies des questions telles que le partage de l'effort de formation (dans ou en dehors du temps de travail) *et surtout les effets de celle-ci sur les carrières et les classifications... Donc les salaires.*

C'est dans ce contexte de mutation en profondeur des politiques et des enjeux de la formation des salariés que certaines directions d'entreprises ont soulevé la question de la validation des acquis.

Les préoccupations sont multiples et en partie contradictoires entre elles :

- *d'un côté, dans une stratégie de valorisation de la compétence individuelle et collective au service de la compétitivité de l'entreprise, il est nécessaire de bien connaître les compétences disponibles pour les mobiliser.*

- *de l'autre, la validation des acquis peut permettre une réduction des coûts en réduisant la durée de la formation et en l'adaptant mieux au profil du formé.*

- plus globalement, avec l'individualisation des parcours, le développement de normes de qualité, la diffusion des référentiels de compétence, la VAE s'inscrit dans une rationalisation de l'activité formation.

- dans d'autres cas, notamment en matière de restructuration industrielle, la connaissance et la validation des acquis se posent en termes de transférabilité des savoirs et donc de reconversion.

De leur côté, les salariés vont avoir tendance à espérer que les compétences acquises dans le travail ou des actions de formation, puisqu'elles sont enfin identifiées, *soient reconnues dans les classifications et les salaires.* Ainsi, comme le note Guy Jobert (1986), pour les employeurs « la question devient alors : comment connaître sans reconnaître, identifier sans valider ? ».

Ainsi, le débat sur l'entreprise formatrice, c'est à dire sa capacité, par ses choix organisationnels et de gestion de la main d'œuvre, à être un espace légitime et reconnu de production, d'acquisition et de transmission de connaissances, débouche sur les questions cruciales de la formation des salaires et du partage de la valeur.

²⁵ On rappellera ici brièvement les principaux résultats d'une recherche collective menée durant les années 1980 ; pour plus de détail cf. Géhin, 1990 ou Dubar, 1991)

Ces enjeux contradictoires vont conduire les directions d'entreprises à développer des politiques de validation prudentes et diversifiées :

-mise en place d'action « expérimentales » dans des logiques de qualification collective de la main d'œuvre, débouchant en général sur des diplômes et articulant, VAE, individualisation des parcours, *formes négociées de partage de l'effort entre temps de travail et de loisirs, reconnaissance de la qualification acquise en termes de classification.*

-Réalisation d'opérations assez proches dans leurs modalités mais dans un contexte de restructuration, de reconversion des salariés et « d'outplacement ».

L'objectif explicite est alors de rendre les salariés plus performants sur le marché du travail externe.

Parallèlement, *quelques entreprises et branches professionnelles* se sont engagées par la négociation collective, dans la construction de certifications spécifiques à l'activité professionnelle et incluant des modalités de reconnaissance des acquis professionnels.

Dans la dernière période, ces initiatives ont été stimulées par les pouvoirs publics.

Notamment dans le cadre des expérimentations « Perry », du nom de la secrétaire d'Etat à la formation professionnelle.

C'est en particulier le cas des certificats de compétences professionnelles (CCP), qui peuvent être obtenus par validation de l'expérience professionnelle. *Les CCP sont capitalisables et débouchent sur l'obtention de titres homologués par le ministère de l'emploi.*

L'ensemble de ces pratiques participent bien à la tentative de légitimation de la dimension éducative de l'entreprise, qui cherche à apparaître non seulement comme un espace d'acquisition de la compétence mais aussi comme une instance participant à la certification de ces compétences sous forme de diplômes nationaux ou de titres homologués.

Vers un individu responsable et réflexif. La validation des acquis est d'abord une pratique sociale qui naît aux Etats Unis à la fin de la seconde guerre mondiale.

A la demande des autorités militaires, les collèges américains se sont mis à reconnaître les savoirs acquis par les soldats au cours de leurs expériences militaires ou dans le cadre de leur entraînement.

La reconnaissance de l'expérience, sous forme de « credit units », permet l'obtention plus rapide des diplômes et accélère leur reconversion dans la vie civile.

Cette pratique va se diffuser en Amérique du Nord puis en Europe et s'élargir à l'ensemble des actifs expérimentés.

Ce faisant, elle va progressivement être validée scientifiquement d'une part, par la philosophie de John Dewey et son pragmatisme appliqué à la pédagogie (son fameux « learning by doing »), d'autre part, par la psychologie de Jean Piaget (1974), qui popularise l'idée qu'il faut savoir faire quelque chose pour être en mesure de bien le comprendre.

Si la compréhension s'appuie sur l'expérimentation, l'apprentissage peut (doit) passer par l'expérience.

Une autre dimension remarquable de la diffusion de l'idée et de la pratique de la VAE en France (via le Québec) est qu'elle est accompagnée par toute une gamme d'outils intellectuels, de techniques et de procédures visant à la faciliter.

Ces outils sont d'abord orientés vers les individus eux mêmes, pour les aider à repérer, formaliser et décrire leurs acquis, en réalisant une démarche intellectuelle qui est généralement présentée comme introspective, voire analytique (au sens psychanalytique du terme ; cf. Pineau, Liétard, Chaput, 1991).

Ces outils sont également au service d'un corps de spécialistes accompagnant les candidats à la VAE et aux membres des jurys, enseignants ou professionnels, à qui revient la tâche de réaliser la traduction entre les acquis de l'expérience et des éléments de diplômes.

Enfin ces technologies intellectuelles peuvent concerner les enseignants et les pédagogues, lorsqu'il s'agit d'adapter les formations et les diplômes pour accueillir des adultes expérimentés : découpage de la formation en « **unités capitalisables** » ; conception des programmes et des diplômes sous forme de référentiels de compétences ; diffusion actuelle dans l'enseignement supérieur européen des ECTS...

Concernant les outils directement destinés aux demandeurs de VAE, on notera d'abord qu'ils renvoient à des logiques différentes selon qu'ils concernent les emplois d'exécution ou ceux d'encadrement ou de conception.

- dans le premier cas l'accent est mis sur le travail réel et la réalisation de tâches précises en situation (« examen professionnel » ; « entretien professionnel ») ;
- dans le second, la priorité est accordée aux compétences transversales et transférables, et aux capacités d'analyse, de réflexion et de synthèse du candidat.

Néanmoins, ces outils et ces procédures débouchent en général sur la constitution de dossiers (souvent approfondis et volumineux), qui sont l'élément essentiel sur lequel se fonde la décision des jurys²⁶.

La question déterminante devient alors celle de la méthode utilisée par l'individu pour constituer ce dossier et l'aide et l'accompagnement dont il peut bénéficier dans ce cadre.

Deux grandes familles d'outils sont mobilisées:

-Le portefeuille de compétences ou portfolio, se présente sous la forme d'un dossier documenté qui est le résultat d'une démarche personnelle et impliquante, qui permet à un individu de repérer lui même de manière précise et détaillée ses savoirs et capacités acquis par l'expérience pour pouvoir les faire valider.

Il vise donc « à mieux se connaître pour mieux se faire reconnaître » (Aubret, Gilbert, 1994) ; il est censé fournir des preuves matérielles des expériences et des formations suivies, et donc des compétences acquises.

²⁶ Notons à ce sujet un débat récurrent dans le domaine de la VAE sur le statut du déclaratif dans la procédure de validation ; trois éléments sont généralement avancés pour justifier le poids des dossiers dans la validation : -1- la précision du dossier et la description détaillée des activités réalisées réduisent les risques de tricheries car elles rendent les affirmations des candidats plus vérifiables ; -2- la qualité du dossier et la capacité de description et d'analyse de la pratique qu'il révèle est en lui même un indicateur de compétence ; -3- ces dossiers doivent comporter un maximum de preuves (certificats d'employeurs, attestations...) et le jury a toute latitude pour réclamer des preuves complémentaires ou l'audition du candidat.

Il a pour but d'engager son rédacteur dans une démarche d'analyse et de lui permettre de construire des projets d'avenir.

Ces outils ont été développés au Québec (Sans regret, 1988) puis largement diffusés en France (Robin, 1992).

Ils se présentent sous des formes diverses (livrets, pochettes, mallettes...) et font en général l'objet d'un accompagnement par un spécialiste.

-Les entretiens approfondis sont qualifiés soit d'entretiens non directifs, soit d'entretiens «d'explicitation» (Vermersch, 1994), soit encore «d'histoire de vies» (Lainé, 1998).

Au delà des différences méthodologiques, ils ont en commun de déboucher (comme les outils précédents) sur la rédaction d'un dossier et de reposer principalement (même s'ils sont présentés comme pouvant être collectifs) sur une relation duale entre le demandeur de VAE et un professionnel, spécialiste de l'accompagnement.

Cet entretien (ou plus souvent cette série d'entretiens) vise d'une part à faire le bilan du cursus professionnel, éducatif, de vie du demandeur et d'autre part à lui transmettre une méthode d'analyse de ses activités lui permettant de décrire précisément les opérations maîtrisées et les compétences ainsi détenues.

Ces méthodes soulignent l'importance du travail d'introspection, d'analyse des pratiques et de réflexions sur ses acquis : *«Ce qui se découvre, à travers les démarches d'accompagnement, c'est que l'on a jamais d'emblée une conscience claire et précise de tout ce que l'on fait et sait faire et que nos savoir faire réels dépassent de beaucoup ce que l'on croit spontanément savoir faire. Autrement dit, il y a du mystère et du secret dans le savoir réel, y compris au yeux du travailleur » (Lainé, 2000, p.52).*

Ce qui frappe lorsqu'on étudie ces méthodes, et plus largement la littérature et les points de vue sur la VAE, c'est la place qu'occupe le demandeur, considéré comme un individu autonome et responsable, acteur (voire «auteur») de sa propre vie, de sa carrière professionnelle comme de sa formation et délibérément situé au centre de la procédure.

Ce consensus recouvre de fait des positions et des approches différentes voire divergentes :

-Approche «scientifique» qui pense la compétence, comme un ensemble de capacités intellectuelles, articulant des dimensions collectives et normatives (usage social, reconnaissance sur le marché du travail...) et des dimensions psychologiques et cognitives ; le tout étant analysé comme porté par un individu acteur au sens wébérien du terme.

-Approche «gestionnaire» véhiculée notamment dans les milieux patronaux et reflétant une volonté d'individualisation des carrières et des salaires: comme le souligne Amina Barkatoolah (1999, p.96), au sujet de la VA : *«la philosophie générale exige l'autogestion par la personne de ses compétences. Les principaux mots clés tournent autour de la responsabilisation de la personne, du pilotage individuel des compétences, de la négociation et de l'individu acteur de son devenir ».*

-Approche que l'on peut qualifier à la fois d'humaniste et de pédagogique, qui place «le demandeur de validation dans une position d'acteur, sujet de la démarche, plutôt que dans celle de consommateur, objet d'un dispositif» (Lainé, 2000, p. 48).

Ainsi, la VAE, dans ses dimensions intellectuelles, juridiques et institutionnelles, suggère un individu non seulement autonome et responsable de sa formation comme de sa carrière mais

aussi doué de capacité d'analyse et d'auto-analyse, d'engagement et de distanciation sur son propre cursus professionnel comme éducatif...

En un mot capable de réflexivité au sens que donnent à ce mot les sciences sociales modernes.

En effet, ce sont ces capacités intellectuelles qui orienteront en définitive la décision du jury de VAE (au moins pour l'enseignement supérieur) tout autant que des compétences professionnelles clairement délimitées, dont, on l'a vu, la traduction directe en contenu de formation ou de diplômes est difficile voire impossible.

De ce point de vue, la VAE (*sans doute plus dans sa conception que dans sa mise en œuvre, qui reste, nous l'avons vu, quantitativement peu significative et plutôt inégalitaire*) nous éclaire sur le mouvement qui aujourd'hui interroge, voire remet en cause, les conceptions traditionnelles et encore vivaces, opposant deux mondes, présentés comme relativement étanches et poursuivant des logiques différentes :

Celui, académique, de la connaissance, de la science et de la démarche savante. Celui, ordinaire, des savoirs-faire, de l'action, de la pratique et du sens commun.

Cette opposition principale se nourrit et renforce, toute une série de clivages secondaires encore prégnants dans les représentations collectives (et les pratiques qu'elles suscitent) tels que: éducation/travail, école/entreprise, pensée/action, déduction/induction....

Dans ces principes, la VAE tend à déstabiliser ces oppositions et suppose l'établissement de passerelles, de perméabilité entre ces deux mondes.

Et ceci, dans un contexte socio-économique qui mérite d'être rappelé, car il est dominé
 - d'une part, par une élévation massive et inédite du niveau moyen d'éducation d'une grande partie de la population
 - et d'autre part, par une intellectualisation d'une part croissante des activités professionnelles et de métiers.

Non seulement, la VAE tend à lisser ces clivages, notamment en organisant des interactions entre systèmes éducatif et productif et en affirmant le caractère formateur de l'entreprise et de l'exercice concret du travail.

Mais surtout, elle oriente de nouvelles représentations collectives sur des aspects clés que sont :

-La conception de l'acteur ordinaire, qui se voit doter de capacité d'analyse, de synthèse, de réflexivité, au moment même où est déstabilisée le modèle canonique du raisonnement hypothético-déductif et de la rupture épistémologique.

-La nature des compétences mobilisées dans les activités productives et les processus cognitifs en œuvre dans l'exercice des métiers.

Faut-il rappeler l'étymologie latine du terme, métier: ministerium, c'est à dire une activité inférieure, qui s'oppose au magistère, c'est à dire l'activité supérieure, noble, de celui qui à la fois domine et sait: le maître.

Bibliographie.

Aubret J., Gilbert P., 1994, Reconnaissance et validation des acquis, Paris, puf, Que sais-je ?

Auras E., Bertrand N., Géhin J.P., 2000, La validation des Acquis professionnels à l'Université de Poitiers : Enjeux, limites et perspectives, ronéo, Safire.

Cannac, 1985, *La bataille de la compétence*, Paris, Cégos, édition d'organisation
Collardyn D., 1996, *La gestion des compétences*, Paris, puf.

Communauté Européenne, 1995, *Enseigner et apprendre, vers la société cognitive*, Luxembourg, office des publications officielles.

Dubar C., 1991, *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, A Colin.

Géhin J.P., 1990, *Entreprise en mutation formation en changement*, in *études et expérimentation en formation continue*, 4, pp. 1-20

Géhin JP, Méhaut P., 1993, *Apprentissage ou formation continue ? Stratégies éducatives des entreprises en Allemagne en France*, Paris, L'harmattan.

Géhin J.P., 1999, *L'explosion post scolaire en France : quelques enjeux*, in *Mouvements*, 5, pp. 46-54.

Guilloux P., Luttringer J.M., 1993, *Validation et reconnaissance de al qualification par les branches professionnelles*, Paris, Centre Inffo.

Jobert Guy, 1986, *Introduction du numéro spécial « Reconnaître et valider les acquis »* in *Education Permanente*, 83-84.

Lainé A., 1998, *Faire de sa vie une histoire*, Paris, Desclée de Brouwer.

Lainé A., 2000, *Accompagner les demandeurs de validation de leurs acquis*, pp. 48-52, *AFP*, 168.

Lenoir H. 2000, *Usages sociaux de la validation de acquis professionnels*, in *AFP* 167, pp 8-12

Liétard B., 1997, *Se reconnaître dans le maquis des acquis*, in *Education permanente*, 133, pp.65-74.

Merle V., 1998, *L'évolution des systèmes de validation et de certification*, in *AFP*, 153, pp.54-63.

Piaget J., 1974, *Réussir et comprendre*, Paris puf.

Pineau G., Liétard B., Chaput M., 1991, *Reconnaître les acquis*, Paris UNMFREO.

Robin G., 1992, *Guide en reconnaissance des acquis*, Montréal, Vermette

Roppé F., Tanguy L., dir, 1994, *Savoir et compétences, de l'usage social de ses notions dans l'école et l'entreprise* », Paris, L'harmattan.

Sansregret M., 1988, *La reconnaissance des acquis ; le portfolio*, Québec, Hurtebise.
Tanguy F., dir. 1986, *L'introuvable relation formation/emploi*, Paris, la documentation française.

Verdier E., 2002, *La France a-t-elle changé de régime d'éducation et de formation ?* In *Formation emploi*, 76, pp.11-34.

Vermersch P., 1994, *L'entretien d'explicitation*, Paris, ESF.

**ENTRETIEN AVEC
MONSIEUR LE MINISTRE GERARD LARCHER
AC.BENHAMOU :**

(Propos retranscrits par le rapporteur, non validés par le ministre)

ACBENHAMOU

C'est une loi récente et contrairement à des craintes qui avaient été émises par certains ministères valideurs elle est entrée dans une application assez efficace et rentable. Il y a 14 ministères valideurs actuellement, ce qui est considérable et bientôt 15 avec l'entrée du ministère des finances. 14 000 diplômes et titres de certification, c'est un chantier considérable.

L'éducation nationale a la plus grosse part puisque 70 % environ des titres donnés par la VAE la concernent. Les ministères sociaux avec le ministère du travail et de l'emploi sont en deuxième ligne et que leur importance est considérable car eux et ils sont en interface avec le milieu de l'entreprise.

Et le signal de diplôme donné par la validation des acquis de l'expérience est très important car il permet la réemployabilité sur le marché du travail des personnes ayant acquis les nouvelles compétences en entreprise reconnues par un diplôme officiel, sans compter sans compter la valeur narcissique de ce signal diplôme pour l'amélioration de l'image de soi et celle de son rôle et de sa place dans la société.

Tous les métiers du secteur social et même du secteur sanitaire, concernant les services à la personne pourraient bénéficier de la validation des acquis l'expérience, ce qui permettrait de fixer ces personnels dans des activités utiles à la société, qui sont instables car non reconnues.

Prenons le cas de l'aide aux personnes handicapées, à la petite enfance, aux personnes âgées à domicile, tous ces secteurs emploient de très nombreuses personnes qui n'ont pas de qualification ni de diplôme. Le signal diplôme en France est socialement reconnu.

La validation des acquis sera pour ces personnes, l'occasion d'être véritablement reconnues et d'avoir ainsi un profil de carrière, des perspectives qui s'inscriront dans la durée.

Sur 800 000 emplois pour l'aide à la vie sociale 5 % environ seulement des personnels sont titulaires du diplôme d'Etat, le DEAVS qui est maintenant accessible par la VAE. La marge à remplir pour qualifier toutes ces personnes est donc considérable. C'est l'un des défis des années à venir pour la validation des acquis l'expérience.

La loi de 2002 introduit un principe important qui est de celui de la disjonction entre la formation initiale diplômante et la diplomation et en de hors d'un et certification.

C'est une loi positive, très républicaine, qui permet de réparer éventuellement des injustices dans les parcours professionnels qualifiants des individus. Elle permet de faire fonctionner également l'ascenseur social, l'accès à une de meilleure reconnaissance des compétences par les institutions validantes officielles.

Le travail permet d'acquérir la compétence. C'est donc la valeur travail qui est reconnue officiellement par le certification ou une diplomation. La France est le seul pays à avoir établi une législation pour la validation des acquis de l'expérience et elle est donc en avance sur ce plan en Europe.

M. Larcher demande si dans d'autres pays il y a d'autres systèmes équivalents ou différents ?

La réponse est que actuellement est menée en Europe une réflexion sur les moyens à de favoriser la formation tout au long de la vie. Cette formation tout au long de la vie est rendue nécessaire par l'évolutivité des métiers et l'évolution de la compétence tout au long de l'exercice professionnel. Si cette acquisition de compétences nouvelles et évolutives est reconnue par un signal diplôme c'est un élément nouveau dans le parcours professionnel des personnes, qui peut leur garantir une de flexibilité de l'emploi et une adaptation à l'évolution du marché du travail qui peut être eux fluctuante.

Il faut que l'activité professionnelle puisse permettre un glissement progressif vers plus de compétences, vers une amélioration qualitative de la qualification professionnelle. Ceci n'est possible qu'à la condition que dans l'entreprise l'accès à l'expérience nouvelle de tâches de plus en plus complexes nécessitant plus de qualification soit possible.

Ceci est particulièrement important dans le cadre des professions réglementées où l'on ne peut acquérir de l'expérience qu'à la condition d'avoir le droit à l'expérience.

Dans le contexte des professions de la santé il va de soi par exemple, que ce droit à l'expérience pour certaines tâches, réservées à des niveaux de qualification supérieure, soit encadré par un dispositif réglementaire et par une tutorisation par des seniors qui assurent la sécurité des gestes.

Si ce droit nouveau à l'expérience est reconnu par exemple pour une aide-soignante, elle pourra éventuellement après un temps d'exercice de l'expérience suffisante de cinq ans par exemple accédait par la levée à eux à une diplomatie en supérieur celle du métier d'infirmière.

On manque tellement d'infirmières que de ce processus se de recrutement de personnel qualifié et devrait avoir toute sa place le.

Le ministre fait part du manque de chirurgiens et là aussi de la validation des acquis pourrait être une piste intéressante pour augmenter de manière significative le nombre de chirurgiens en exercice à partir de 10 années de travail médical de base permettant d'établir la compétence.

De plus l'évolution des métiers est telle que parfois dans certaines disciplines, il faut que le chirurgien devienne radiologue, par exemple, il faut qu'il s'adapte. Cette capacité de s'adapter à l'évolution du métier avec un signal diplôme est narcissiquement positive. Dans les métiers de l'aide d'enfance les gens ont besoin d'un signal social valorisant donné par le diplôme.

Actuellement l'augmentation des demandes de validation par le ministère de l'éducation nationale commence à poser problème par le débordement des services d'accueil et d'information. On reçoit les personnes, on étudie leurs dossiers, on les oriente, on les finance. C'est un processus qu'il faut savoir assumer, organiser les jurys, etc.

Pour les fonctions d'éducateur spécialisé, 10 000 dossiers vont arriver dans les administrations, car il y a environ 10000 personnes faisant fonction, qui vont demander à être traitées, dans des délais relativement brefs.

Or les capacités de traitement des services restent très artisanales pour suivre les candidats.

Même dans les dispositifs académiques de validation des acquis (les DAVA), qui sont pourtant l'un des pôles professionnels les plus rompus à cet exercice, mis en place par Ministère de l'Education, (ce qui n'existe pas avec les autres ministères valideurs qui n'ont pas cette capacité de traitement territorial de la demande), ce dispositif artisanal actuel est déjà à saturation.

Seul un traitement industrialisé et effectif, en réseau, de la demande, pourrait permettre une gestion efficace tant sur le plan qualitatif que quantitatif. Il devrait être copiloté au niveau local par des instances représentatives des

principaux ministères valideurs, dotés des moyens suffisants, en coordination avec les instances nationales.

C'est ce dispositif que nos ministères (EN et Travail, Emploi) majoritairement concernés par la demande devraient négocier en urgence.

Devant ce développement sur le plan politique il faut qu'un nouveau de souffle soit donné à la cette de loi grâce à une négociation entre les Ministres, pour redonner un signal fort : de simplification des dispositifs pour faciliter leur accès, de coordination et de réduction du nombre de diplômes et des certifications en établissant des passerelles logiques et fonctionnelles entre eux.

Il faut «remettre de l'ordre dans la maison» et c'est le moment. Il faut donner plus de lisibilité et de cohérence au dispositif de validation des acquis l'expérience quels que soient les ministères valideurs auxquels les citoyens sont autorisés de s'adresser.

Il va de soi par ailleurs que cette validation par l'expérience sera complétée par des acquis professionnels théoriques complémentaires sous forme de modules adaptés au parcours de la personne, prescrit par des jurés compétents.

Cette loi a induit une véritable révolution culturelle : elle commence à être admise même par des établissements réputés êtres les plus électifs comme par exemple l'université Paris Dauphine ou les grandes écoles d'ingénieurs qui mettent en application de la loi avec l'accessibilité par la VAE à leurs titres et diplômes sans passer par le filtre des concours et de la formation initiale.

Les craintes initiales d'une dévaluation éventuelle des diplômes ainsi attribués commencent à eux et disparaître. La mise au point par les experts professionnels et académiques des référentiels métiers a permis de doter les jurys de validation des acquis l'expérience des outils fiables leur permettant de vérifier les compétences exigées pour qualifier les personnes et leur donner une certification ou un diplôme allant du CAP et aux diplômes les plus élevés de l'enseignement supérieur.

Les jurys commencent à s'adapter à ces nouvelles fonctions qui consistent à mettre en correspondance les activités exercées par le candidat à la VAE, avec les référentiels métiers correspondant aux diplômes qu'ils doivent éventuellement attribuer partiellement ou totalement.

La loi de la validation des acquis l'expérience permet également aux citoyens de faire valoir un droit à la reconnaissance de leurs compétences acquises dans des activités non professionnelles : des activités de type associatif dites informelles ou même des activités individuelles dites non formelles ce qui étend considérablement le champ d'application de la loi.

Cette extension du champ de la VAE est très intéressante, car elle permet éventuellement dans le cadre de la formation tout au long de la vie, qui peut être eux le fait de hasards, de rencontres ou de nécessités :acquérir par exemple dans sa propre famille, pour aider par exemple l'un de ses enfants handicapé ou malade, une compétence du niveau «CAP petite enfance»pour aboutir à une nouvelle compétence professionnelle reconnaissable grâce à un signal diplôme effectif est utile éventuellement sur le plan social dans le cadre d'un emploi.

Mais cette demande peut être explosive et difficile à gérer. Une adaptation de nos services sera nécessaire.

LA DIPLOMATION «PAR ESCALIERS»

Le système universitaire ou scolaire actuel est un système par de validation par étapes, par escaliers, avec l'introduction récente par le biais du LMD de la possibilité de capitalisation de crédits.

On passe d'un niveau sortie, bac avec des épreuves annuelles, à un niveau bac+3 bac : licence, puis Bac+5 : Master puis Bac+8:doctorat. Chaque niveau devant être atteint de manière successive et par paliers multiples.

La conception actuelle du système de diplomation par la formation initiale peut évoluer et bénéficier du système de la validation des acquis l'expérience par une entrée plus rapide dans un parcours le professionnel, mais dans **un projet de parcours de qualification progressif**, associant à l'effet de l'expérience, des modules de formation progressivement injectés, au gré de la volonté de la personne.

LES PARCOURS INTEGRES DE DIPLOMATION : POUR UNE CONCEPTION PROSPECTIVE DE LA VAE ADAPTEE AU MARCHE DE L'EMPLOI

Il est possible donc d'envisager actuellement un système professionnel de qualification, dans lequel on pourrait recruter dans une entreprise en fonction de ses besoins à un moment T₀, une personne de niveau L par exemple, en lui assurant qu'au cours de années d'activité professionnelle sur une période de 3 à 5 ans l'obtention progressive par l'emploi de l'acquisition de nouvelles compétences qui lui permettront l'obtention à T+ 5ans d'un niveau Master par le système de la VAE.

Valoriser la compétence, la maintenir dans l'entreprise, permettre la transmission de la connaissance entre eux différentes générations dans l'entreprise, par les acquis l'expérience donner aux seniors une revalorisation objective de leur qualification par le signal diplôme, tout ceci permet le maintien de l'employabilité des seniors dans l'entreprise, la capitalisation leur savoir, et au total l'arrêt des plans de préretraite comme cela a été instauré par la direction des ressources humaines dans la société AXA France.

Le ministre nous a fait remarquer que: «Il faudra de canaliser l'ensemble des demandes de VAE par un système industrialisé et de gestion prévisionnelle des flux.

Il y a deux ministères clés qui devraient coordonner cette mise en ordre, deux ministères chefs de file, le ministère de l'éducation nationale et le ministère du travail et de l'emploi. Il faut qu'il y ait un équilibre entre nos deux ministères.

Il faut à la fois donner un second souffle politique à la loi et d'autre part s'entendre pour canaliser les flux et les dispositifs multiples actuels.

Donner des moyens et mieux les coordonner. Il est indispensable aussi dans les parcours de retour à l'emploi de financer les demandes de VAE par les demandeurs d'emploi. »

Avec les partenaires sociaux et avec l'ensemble des ministères valideurs il y a actuellement une inflation des titres et des diplômes, et il faut une volonté politique des ministères leaders pour travailler à cette «contraction» intelligente de l'offre de titres, par une réflexion ouverte sur leur impact sur l'emploi.

La Commission Nationale de Certifications Professionnelle (CNCP) n'est pas l'instance interministérielle chargée de cette évolution nécessaire. Elle n'a pas de mission politique mais technique.

Sa mission est de faire la liste complète des titres des certifications et diplômes. La coordination de cette mission a été confiée à la DGEFP ce qui ne soulève pas d'objection de la part du MENESR, à la condition de limiter expressément le champ de la mission de la CNCP, à la finalisation du RNCP.

Cette mission est fondamentale et il est vous nécessaire que le travail déjà engagé soit finalisé rapidement, de manière à avoir une base objective d'analyse, sur laquelle la négociation politique entre les ministères pourrait être engagée.

Dans l'immédiat le RNCP est essentiellement une ressource utile pour les professionnels de la validation des acquis de l'expérience. Le site Internet de la CNCP qui donne accès au RNCP n'est pas véritablement un site d'information pour le grand public.

Un travail de modernisation et de concentration dans un seul portail unique sur Internet de l'ensemble des ressources d'informations fonctionnelles pour le grand public sur la validation des acquis de l'expérience est nécessaire.

Notre mission insiste pour que ce travail de capitalisation de tous les sites Internet consacrés à la validation des acquis l'expérience par tous les ministères valideurs, par les instances locales régionales, nationales, européennes même, par les sites entrepreneuriaux, syndicaux, par les branches professionnelles, etc., qui abordent tous ce sujet de manière parcellaire et plus ou moins efficace, puissent être mutualisés dans un portail unique, qui sera connu du grand public et utile pour l'informer et l'orienter efficacement..

Le RNCP est l'outil des professionnels qui doivent informer précisément orienter les demandeurs de validation, qui doivent les accompagner jusqu'à la constitution de leur dossier et éventuellement à leur présentation devant un jury puis en fonction des prescriptions du jury, qui pourraient les aider pour trouver les modalités des formations complémentaires, éventuellement nécessaires à l'aboutissement de leur démarche.

Le réseau des points relais conseils PRC régionaux devrait être homogène, mieux réparti sur le plan de la territoriale de façon à permettre un accès équitable de l'ensemble des citoyens à l'information concernant l'offre de validation des acquis l'expérience à laquelle ils peuvent éventuellement prétendre.

Les maisons de l'emploi pourraient être l'un des sujets sur lesquels on pourrait également avancer pour améliorer l'offre de visibilité de est issu de d'information sur le plan territorial.

Le financement de la validation des acquis expérience en particulier pour les demandeurs d'emploi devait également être amélioré et les partenaires associés en particulier le MEDEF devraient être amenés à avancer rapidement sur ce sujet sous l'impulsion de l'action ministérielle. La conclusion d'un accord de l'UNEDIC est attendue par le terrain dans ce secteur.

«**M.Larcher:** «s'il y a inflation des titres, paradoxalement il y aura paupérisation», une moindre lisibilité de l'offre et une moindre efficacité du système pour amener les personnes à une certification réelle et efficace sur le plan de l'emploi.»

Il y a donc besoin d'une négociation objective entre les instances académiques, les instances scientifiques et universitaires et les partenaires sociaux et les ministères.

Toutes les institutions académiques et universitaires justifient la variété des titres et des diplômes par leur l'adéquation nécessaire avec le l'évolution de la science, ce qui conduit bien sûr à un l'enrichissement de l'offre et au maintien éventuel de disciplines dont l'impact sur le marché de l'emploi est faible ou nul.

Sur l'argument de la liberté de la pensée, sur l'argument de l'autonomie des établissements etc. Les positions ont académiques ne sont donc pas strictement les mêmes que celles des partenaires sociaux qui ont une vision plus utilitaire, orientée vers l'emploi.

**ÉCOLES D'INGENIEURS,
ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET VAE –
CLAUDE MAURY - CEFI COMITE D'ETUDES SUR LES
FORMATIONS D'INGENIEURS**

Cette contribution au débat ouvert sur la VAE, ici dans l'enseignement supérieur, se fait à un double titre.

Au titre d'une participation active aux débats internes aux écoles d'ingénieurs sur la mise en œuvre de la VAE (organisation en particulier d'un colloque fin 2003 avec les services Formation continue des écoles).

En tant qu'intervenant dans un travail de fond, interne à l'enseignement supérieur privé (le groupement des universités catholiques), sur la mise en place de la VAE, en association avec des membres de la chaire formation des adultes du CNAM.

Sans être l'expression d'un engagement direct dans la pratique de la VAE, cette contribution bénéficie ainsi d'une confrontation prolongée avec des experts et des acteurs du sujet. Elle se situe sur le registre de l'expression d'un observateur privilégié, qui ne peut -être rangé ni du côté des partisans inconditionnels de la VAE ni du côté des sceptiques.

-Un apport en forme d'observations «signifiantes».

Pour conserver à cette intervention un tour spontané, le choix a été fait de lui donner la forme d'une suite d'observations retenues comme «signifiantes»

En dehors des écoles rattachées au ministère de l'agriculture fortement incitées à devenir des écoles-modèles, les écoles d'ingénieurs sont restées spontanément assez «réservées» sur la mise en œuvre de la VAE.

Il est de fait que, pour le moment, la position de l'instance d'accréditation (la CTI) est restée au moins prudente sur ce sujet, dans le souci de couper court à tout risque de débordements, pourtant bien peu probables.

Les réserves des écoles d'ingénieurs sont fondées sur trois constats objectifs:

-le diplôme d'ingénieur est un diplôme d'établissement qu'il semble difficile, sinon paradoxal, de dissocier d'un vécu partagé et prolongé sur un site avec une communauté d'élèves et d'enseignants.

-le faible niveau de la demande ne semble pas en rapport avec les coûts structurels importants nécessaires pour le traitement des demandeurs (accompagnement, jurys) ce qui dissuade d'investir de manière isolée.

-malgré quelques signaux encourageants tout au départ, on ne perçoit plus aujourd'hui d'encouragement marqué du milieu des entreprises.

Les premières indications semblent indiquer par ailleurs une forte proportion de candidats atypiques, posant en tout cas des problèmes spécifiques :

-diplômés universitaires Bac+5 ou Bac+4 à la recherche d'une reconversion, ou de l'affichage d'une polyvalence.

-ingénieurs étrangers soucieux de franciser leur titre.

-cadres confirmés en fin de carrière, poussés par leur entourage.

Pour les écoles, l'accès au titre d'ingénieur hors des formations traditionnelles concerne principalement des formules avec études (Fontanet, Formations partenariales).

On a aujourd'hui :

-1200 diplômés post-DUT ou BTS en alternance.

-400 diplômés en alternance Formation continue, en chute sensible (+ 800 au CNAM et 500 au CESI).

Il faut y ajouter la formule du DPE (ingénieur diplômé par l'Etat) qui donne corps, sous une forme spécifique, à un principe de valorisation de l'expérience, apparemment en remontée (de 100 vers 140).

Sachant qu'il y a annuellement plus de 12.000 promotions de techniciens supérieurs au niveau cadre technique, on observe que les accès au titre d'ingénieur, pour des salariés en poste, sont de l'ordre de 15%.

Ce qui démontre au moins que les voies de promotion ne sont pas fermées (mais elles ne se confondent pas avec la VAE).

Toute la question est de savoir quelle place pourrait prendre la VAE en régime de croisière par rapport à ces flux (on prend conscience de la largeur de la fourchette).

Dans la pratique le profil cadre technique expérimenté même non diplômé est bien identifié et reconnu (ingénieur maison) et ne semble pas tenté de s'impliquer dans une démarche exigeante et tout de même aléatoire.

A tort ou à raison le titre d'ingénieur diplômé tire sa valeur :

-D'une certaine idée de potentiel (justifiée ou non).

-D'une référence au savoir (connaissances maîtrisées et capacité à apprendre plus, du fait d'avoir appris beaucoup).

Il semblerait souhaitable, ce que ne disent pas directement les textes réglementaires, que l'appréciation des candidats se fasse principalement en fonction de leur potentiel de développement (plus qu'au travers de leurs acquis passés), à charge de valider celui-ci par la maîtrise de ressources (savoirs) et d'expériences significatives.

Le travail fait pour l'enseignement privé porte de multiples enseignements qui feront l'objet en temps utile d'une diffusion.

On peut en extraire les éléments suivants :

La difficulté sans doute la plus grande (et pas nécessairement la mieux perçue) est celle du jury.

Le jury VAE ne fonctionne absolument pas comme un jury traditionnel. Il représente un challenge redoutable pour les universitaires, auquel ils ne sont pas préparés.

L'une des causes de cette difficulté est le caractère peu réaliste des référentiels qui sont systématiquement trop détaillés et souvent mal positionnés par rapport à leur usage par un jury.

Il faut assez systématiquement retravailler les référentiels à la lumière de l'expérience des jurys.

Une difficulté assez fondamentale qui pèse sur la VAE est la contrainte de concilier de fait deux approches qui relèvent de deux logiques disjointes :

- une logique de vérification, point par point, au risque d'un excès d'analyse, d'une maîtrise d'une liste de capacités en fonction de performances passées.

- une logique de confiance à l'individu, de nature plus synthétique, en fonction d'un potentiel de développement, pas toujours clairement relié à son passé.

La disjonction observée entre procédure VAE et application d'un référentiel de formation conduit à s'interroger sur l'intérêt d'un titre professionnel, accessible par les jeunes diplômés uniquement 2 à 3 ans après leur entrée dans la vie active

Si le milieu des ingénieurs semble au départ presque réfractaire à une démarche, qui ne prend pas en compte la spécificité de la formation au métier, il n'est pas pour autant bloqué en termes d'initiatives.

Deux signes de cette ouverture :

- l'intérêt nouveau à la formule du DPE qui ressemble à la VAE, sauf à obliger à une présentation d'un mémoire (exigence qui semble d'ailleurs tenter tous les jurys VAE).
- la reconstitution de la procédure de validation sur un schéma liant entreprise et postulant, en vue de donner une nouvelle chance aux filières d'accès au titre d'ingénieur par la formation continue actuellement en déconfiture relative (ISTP St Etienne : 15/an).

TICE ET VAE: «VALIDEXPER.COM»
UN PORTAIL VAE COMMUN À QUATRE UNIVERSITES
CONCU AVEC L'APPUI DU FSE
DANIELE PEZZA (UNIVERSITE DE PARIS 13)

Historique

2002 – Vote de la loi de modernisation et ses décrets d'application.

Création d'un site d'information et de pré positionnement www.validexper.com permettant à la fois d'anticiper et de gérer l'afflux des demandes de validation, d'initier par un pré positionnement la démarche d'accompagnement et de recentrer les ressources humaines disponibles sur l'ingénierie VAE.

Ce site créé dans le cadre d'un projet FSE commun aux universités de Marne-La-Vallée, Paris 12 et Paris 13 est devenu académique en 2004 avec l'entrée de Paris 8.

Il a permis:

- d' harmoniser les pratiques interuniversitaires
- de permettre aux candidats une meilleure approche VAE au sein de l'académie
- d'échanger autour de la démarche d'accompagnement

2005 – le site Validexper «bascule» en version dynamique vers la mise en ligne de ressources d'accompagnement et intègre un nouveau partenaire, l'université de Nice – Sophia Antipolis

Les objectifs de la version dynamique :

- Réduire les coûts de gestion grâce au consortium
- Optimiser la gestion des candidats
- Faciliter la démarche des candidats en leur permettant d'élaborer leur dossier de pré orientation (DPO) à leur convenance dans le temps et le suivre jusqu'à l'avis recevabilité

2005-2006: Validexper 2

Dès l'avis (favorable) de recevabilité le candidat pourra alors s'engager dans la démarche de validation.

Une plateforme collaborative prendra le relais du portail validexpert et offrira à ceux-ci une procédure de qualité et un accompagnement plus personnalisé.

Les avantages recherchés :

- Favoriser ainsi l'équité de traitement des candidats en rendant la démarche homogène pour tous
- Respecter le cahier des charges (contractualisation – ateliers – entretiens)
- Apporter un soutien tout au long du parcours du candidat
- Faciliter l'accès à des ressources (Grilles d'analyse, méthodologies, fiches ROME, référentiels formations et métiers, extraits de dossiers, etc.)
- Aider à la réalisation du travail préparatoire sous forme de télé-tutorat
- Améliorer les échanges entre les candidats (Forum, chats..) mais aussi avec l'ensemble des acteurs VAE (secrétariats, référents, membres des jury, etc.)

La plateforme a également pour objectifs de :

- Automatiser les tâches administratives et laisser ainsi plus de temps à l'accompagnement
- Mutualiser les ressources et les pratiques
- Capitaliser les expériences acquises pour mieux les transférer

- Renforcer l'ingénierie de l'accompagnement
- Transmettre aux jurys des dossiers mieux construits facilitant la lisibilité et la prise de décision
- Tutorer les candidats en cas de validation partielle et de réalisation de travaux spécifiques (mémoires, études de cas, etc.)
- Mettre en ligne des modules de formation post prescription

Validation des Acquis de l'Expérience

Réglementation | **Diplômes** | Procédure | Ateliers | FAQ | Contacts

Vos Acquis

- de l'expérience professionnelle
- de l'exercice de responsabilités associatives, syndicales etc.
- de formations antérieures

La Validation

- une reconnaissance officielle de vos acquis
- un outil dans la voie de l'éducation tout au long de la vie
- un gain de temps lors d'une reprise d'études

Actualités

- Prochaine réunion d'information : mardi 15/11/2005
> [vous inscrire](#)
- LMD : ce qui change
> [en savoir plus](#)
- Nouveau financement pour les demandeurs d'emploi : le chèque V.A.E.
> [en savoir plus](#)

PARIS 8
UNIVERSITÉ de Paris la Vallée
UNIVERSITÉ PARIS XIII VAL de MARNE
UNIVERSITÉ PARIS 13 NORD
Avec le concours du FSE

Validation des Acquis de l'Expérience

Réglementation | Diplômes | Procédure | Ateliers | FAQ | **Contacts**

Qu'est-ce que la VAE ?	La possibilité d'obtenir un diplôme sans pour autant reprendre une formation. Cependant la loi reconnaît un droit à faire valider son expérience en vue d'obtenir un diplôme mais non un droit automatique à la délivrance du diplôme. La VAE décret 85 offre la possibilité de reprendre une formation sans pour autant avoir le titre inférieur requis.
Qui peut bénéficier de la VAE ?	Toute personne pouvant justifier d'une expérience, professionnelle, personnelle, associative ou bénévole d'au moins 3 ans en rapport direct avec le diplôme visé.
Faut-il déjà posséder un diplôme avant d'engager une démarche VAE ?	Non, aucune condition de formation n'est exigée préalablement.
Doit-on avoir travaillé à temps complet ou à temps partiel ?	L'activité professionnelle et/ou l'expérience peuvent avoir été exercées en continu ou en discontinu, à temps plein ou partiel pendant une durée cumulée d'au moins 3 ans.

haut

suite

LA VAE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR AGRICOLE

BERTRAND POIRET

L'enseignement supérieur agricole (ESA), sous tutelle du ministère chargé de l'agriculture, regroupe 25 établissements publics et privés pour un effectif d'environ 13 000 étudiants.

Ces établissements se répartissent en 19 écoles d'ingénieurs, 1 école de paysagistes DPLG, 4 écoles vétérinaires, 1 école de formation d'enseignants.

Ces établissements recrutent sur concours. Cinq d'entre eux délivrent un doctorat, et, pour la plupart, des masters et licences professionnelles seuls ou en co-délivrance avec l'Education nationale.

L'ESA n'avait que très peu d'expérience en matière de validation d'acquis : pas de VAP 1992, quelques validations relevant du décret de 1985 ; par contre plusieurs établissements avaient mis en place le dispositif Ingénieur DPE (diplômé par l'Etat).

Dans la perspective de la mise en place de la VAE, une information sur le sujet a été réalisée dès le début de l'année 2001 auprès de la conférence des directeurs de l'ESA. Ces derniers ont alors souhaité que des procédures communes soient instituées pour l'ensemble des établissements.

La taille relativement réduite de l'ESA a permis la mise en place d'un réseau très actif constitué d'un responsable VAE désigné par le directeur de chaque établissement (public et privé ; en dehors des écoles vétérinaires dont nous parlerons par la suite).

Les premières questions qui se sont posées ont alors tourné autour d'une part de ce qu'était un « ingénieur » (ou un paysagiste DPLG) en termes de capacités ou de compétences, et d'autre part sur les différences entre l'ingénieur de telle école face à telle autre école.

Les établissements ne disposant pas de référentiel professionnel ni de référentiel de diplôme, l'exercice paraissait alors difficile.

Il a été alors décidé de saisir l'opportunité de la mise en place du RNCP pour travailler à partir du cadre proposé et en particulier du « résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis ».

Des groupes de travail ont ainsi été mis en place dans chaque établissement avec pour mission de réaliser la fiche RNCP du diplôme délivré (NB: la grande majorité des diplômes concernés peuvent être actuellement consultés sur le Répertoire).

Chaque école dispose ainsi, à ce jour, d'éléments de référence servant aux responsables VAE pour l'orientation des candidats vers le diplôme correspondant le mieux à leur projet et à leur expérience, aux candidats eux mêmes pour la rédaction de leur dossier, ainsi qu'aux jurys pour l'évaluation de l'expérience.

Le réseau des responsables VAE a également travaillé sur la méthodologie et sur les procédures à mettre en place aboutissant à la publication d'une note de service en janvier 2003.

Cette dernière comprend en annexe le dossier du candidat, une grille d'analyse de l'expérience et un outil d'aide à la décision du jury.

Quelques éléments de procédures communes : l'accueil, l'orientation et l'accompagnement (ce dernier n'étant pas obligatoire) peuvent se faire dans tout établissement quel que soit le diplôme (et donc l'école) visé ; les jurys de validation sont composés de 3 enseignants-chercheurs et de 2 professionnels, ils sont adaptés à chaque candidat et, en cas de validation partielle font des propositions concernant l'acquisition des éléments manquants (travail personnel, étude, formation éventuelle...) ; toujours en cas de validation partielle, un tuteur est proposé au candidat ;

Le coût de l'inscription à l'établissement en vue de l'obtention du diplôme est fixé par arrêté à 900 € (cela permet de faire face au temps passé en orientation du candidat, aux déplacements et aux indemnités du jury et à l'éventuel tutorat).

En cas de validation partielle et de réunion d'un nouveau jury l'inscription est alors fixée à 450 €. La prestation d'accompagnement coûte quant à elle 600 €.

La mise en place de la VAE dans l'ESA, soutenue par le FSE, s'accompagne d'une démarche de développement des compétences des différents acteurs :

- les accompagnateurs : une formation-action est en place depuis 2002,
- les membres des jurys : journées de regroupement des « noyaux durs » des jurys de tous les établissements s'appuyant sur un travail de recherche effectué par l'équipe de didactique professionnelle de l'ENESAD de Dijon,
- les secrétariats VAE : journées d'échange et d'information réciproque des personnes ayant les premiers contacts avec les candidats potentiels,
- les responsables VAE : réunions du réseau, participation à des séminaires...

Un certain nombre d'outils ont été créés :

- Grille d'analyse de l'expérience,
- Plaquette VAE de l'ESA,
- Guide du candidat,
- Guide du responsable VAE,
- Guide de l'accompagnateur (en cours d'élaboration),
- Guide du membre de jury (en cours d'élaboration),
- Outil de suivi des candidats (en cours d'élaboration).

Où en sommes nous à ce jour ?

Le dispositif se met en place progressivement.

Depuis décembre 2003 une quinzaine de jurys se sont réunis et ont abouti à :

3 diplômes d'ingénieurs délivrés directement :

- 1 diplôme d'ingénieur délivré après une validation partielle et l'acquisition de compétences complémentaires (réalisation d'une étude),
- 2 réorientations (1 ingénieur et un paysagiste DPLG) vers un autre diplôme sans aucune validation,
- 9 validations partielles ; les candidats sont actuellement dans la phase d'acquisitions complémentaires,

Une quarantaine de personnes sont actuellement en cours de réalisation du dossier «VAE 2» (description des activités, caractérisation des compétences, connaissances, aptitudes), avec ou sans prestation d'accompagnement. Cette phase s'avère longue ; sa durée se situe aux alentours d'un an pour les candidats en activité professionnelle.

La VAE pour les diplômes vétérinaires :

La VAE est actuellement en place pour les diplômes de spécialités :

- Diplômes d'études spécialisées vétérinaires (DESV)
- Et certificats d'études approfondies vétérinaires (CEAV).

Ces certifications ne peuvent être délivrées qu'aux docteurs vétérinaires. Le dispositif a nécessité un important travail de création de référentiels d'activités professionnelles et de référentiels de diplômes, ainsi qu'une adaptation des procédures et de la grille d'analyse de l'expérience. Les premiers jurys devraient se réunir en 2005.

Plusieurs dizaines de candidats sont attendus dans plusieurs spécialités ; en effet, le DESV étant nécessaire pour porter le titre de « spécialiste », de nombreux vétérinaires, par ailleurs diplômés de collèges européens et à ce titre ayant les compétences requises, attendent ainsi la délivrance du diplôme par la VAE (un dispositif de reconnaissance appelé « spécialiste de fait », créé en 1996, qui n'avait pu fonctionner pour un certain nombre de raisons administratives, avait recueilli à l'époque un nombre important de candidatures).

Une réflexion sur la mise en place de la VAE va débuter sous peu pour le diplôme de docteur vétérinaire.

Le travail va pouvoir s'appuyer sur le référentiel d'activités professionnelles qui a été élaboré récemment.

En effet, suite à des changements récents intervenus dans le recrutement en école vétérinaire, une modification du cursus de formation devenait nécessaire.

Il a alors été décidé d'élaborer un référentiel professionnel permettant d'aboutir à un référentiel de diplôme et de formation.

Un certain nombre de compétences mises en évidence sont liées directement à des actes réglementés et ne peuvent de ce fait être acquises par l'expérience, d'autres par contre, pourraient être communes à celles développées par des ingénieurs ou autres cadres ; ces dernières pourraient ainsi être validées par la VAE.

Il convient également d'examiner le cas des vétérinaires étrangers (hors Europe) et des professions intermédiaires (entre auxiliaire vétérinaire et docteur vétérinaire) existant dans d'autres pays.

Les éventuelles conséquences du « numerus clausus » sont également à prendre en compte dans la réflexion.

LA PRISE EN COMPTE DE LA VAE DANS LE SCHEMA ECONOMIQUE DES ETABLISSEMENTS

BASILE SIRCOGLOU
Université d'Aix Marseille

Un bref rappel

La VAE a été mise en place avec enthousiasme et professionnalisme, par les services de FC des universités qui ont tous (plus ou moins) pourtant été confrontés à de nombreuses difficultés :

La reconnaissance du bien fondé de leur action dans leur établissement (l'adhésion à défaut du soutien de leur direction, des enseignants et de l'ensemble des personnels n'a pas toujours été une simple formalité et encore aujourd'hui malgré d'incontestables avancées),

Le manque de moyens humains et financiers

L'absence de personnels «qualifiés», d'outils, de travaux de recherche ou d'études suffisamment avancés sur la question. L'absence de référentiels pour les diplômes de l'université,...

Il est urgent de renforcer les dispositifs existants

Au regard de toutes ces difficultés on peut dire aujourd'hui que l'état de développement des dispositifs VAE dans la plus grande majorité de nos universités est assez satisfaisant.

Mais les premières avancées obtenues ici ou là, ne doivent pas nous faire sous estimer les faiblesses et les limites des dispositifs actuels. Les faiblesses et les limites du système actuel

Les conditions ne sont pas réunies aujourd'hui

Ni pour pérenniser les dispositifs existants, ni pour répondre aux besoins croissants que le LMD introduit. Trop souvent encore la VAE est une activité « parallèle » ou marginale au sein de l'établissement,

Les dispositifs VAE mis en place dans nos universités restent excessivement tributaires des personnes, et de la qualité relationnelle qu'ils entretiennent avec leur direction et au sein de leur établissement

Les équipes sont trop peu nombreuses, et majoritairement constituées de personnels aux statuts précaires et d'enseignants bénévoles.

Quand aux moyens financiers ils restent inexistantes ou insuffisants.

Il convient de rappeler

-Que la situation actuelle, relativement satisfaisante, est largement redevable au travail très conséquent réalisé dans le cadre de la conférence des directeurs de formation continue universitaire.

-Que beaucoup de dispositifs n'ont pu se mettre en place que grâce aux moyens obtenus dans le cadre d'appels à projet (MEN ou FSE).

-Or aujourd'hui ces dispositifs d'aide n'existent plus ou sont en voie de disparition.

Et qu'il ne reste que quelques possibilités d'aides plus ciblées qui peuvent être obtenues lors du renouvellement des contrats quadriennaux des établissements, grâce au soutien précieux de la Mission à l'Emploi.

Quels sont les besoins ?

Une étude nationale, faite par la conférence, a montré qu'une procédure VAE hors prescription nécessite en moyenne 25 h de travail.

-La part des enseignants dans ces 25 h, étant d'environ 15 h (Expertise, accompagnement, jurys,..)

-Le temps consacré au suivi éventuel des prescriptions du jury, bien que plus difficile à chiffrer, représente lui aisément une dizaine d'heures de travail supplémentaire pour l'enseignant.

Les limites du bénévolat:

Pour une université de 20 000 étudiants qui réalise 100 VAE par an (chiffre tout à fait réaliste avec la mise en place du LMD et somme toute modeste, 5/1000 de ces effectifs) cela représente environ 2500 heures enseignants-chercheurs, soit 13 emplois temps plein, ce qui est considérable.

Ajoutons que dans ce type d'activité l'investissement de l'enseignant ne se résume pas, loin s'en faut, au seul face à face avec le candidat.

Les coûts

La tarification pratiquée pour la procédure VAE reste très souvent en dessous des coûts réels et comme l'accompagnement reste facultatif, les sommes ainsi collectées sont fluctuantes et très en dessous des besoins.

Les tarifs pratiqués ne prennent pas non plus en compte aujourd'hui les coûts liés au suivi des prescriptions -lorsqu'on prescrit autre chose que de la formation-, ni ceux engendrés par la multiplication des jurys qui en découlent.

Or il n'y a pas de commune mesure entre « participer à un jury de Certification » dans le cas d'une formation (1 à 2h pour 20 à 100 Candidats) et dans le cas d'une VAE (1 à 2h par candidat!!).

A cet égard si certains Fongecif ont accepté de prendre en charge le coût de ces accompagnements, le public demandeur d'emploi est lui étrangement (sauf dans certaines régions) sans aide et n'est pas en mesure de payer son accompagnement.

Plus généralement la question se pose de savoir qui doit supporter ces dépenses :

Le candidat en payant le prix fort pour la VAE ?

Les circuits traditionnels de financement de la FC ?

L'état de par sa mission de certificateur ?

Les incidences de la mise en place du LMD.

Moins de VAP 85 plus de VAE ? Tout peut raisonnablement le laisser penser.

L'obtention d'un L nécessitant la validation de 180 crédits et celui d'un M la validation de 120 crédits l'accès en cours de parcours d'un L ou d'un M devra se faire par VAE -qui valide- et non par VAP85 - qui dispense- si l'on veut ensuite, être en mesure de délivrer le diplôme au candidat et rédiger l'annexe descriptive.

Ceci restreint l'utilisation de la VAP 85 à l'accès au 1er semestre du L ou au 1er semestre du M (Sauf cas des LP....)

Les questions sur les moyens se posaient déjà avant le LMD elles deviennent aujourd'hui cruciales.

Les flux à traiter ne sont plus les mêmes, les temps nécessaires (VAE sur la totalité d'un parcours) et les coûts non plus !

Conclusion

Un dispositif VAE qui ne s'appuierait pas sur des personnels stabilisés et un nombre d'enseignants suffisant ,travaillant en réseau au sein de l'université , serait à terme et très vite condamné.

Il importe qu'un message fort traduise la volonté ministérielle d'installer définitivement la VAE dans les pratiques de l'université.

Quelques pistes...

1/ Pour les enseignants permanents du dispositif VAE:(chef de projet, correspondant, référent.) , une reconnaissance de l'institution et de l'établissement est nécessaire :

-Nomination officielle par décret du Président des enseignants « permanents » du dispositif VAE.

-Activités pédagogiques spécifiques à la VAE prises en compte dans leurs services (décharge, prime,..).

-Activités pédagogiques spécifiques à la VAE prises en compte dans la carrière (lors des avancements).

2/ Pour les autres personnels du dispositif VAE:

Des postes de personnels titulaires « fléchés » VAE, ce qui au-delà de la stabilité du système aiderait aussi à la maîtrise des coûts.

3 / Pour les aspects financiers :

Des incitations dans le cadre de la mise en place de la LOLF pour affecter quelques moyens Financiers à la VAE.....

LA POLITIQUE DE CERTIFICATION ET LE DEPLOIEMENT DE LA VAE A L'AFPA –

PATRICK BEGUE

1/ Les parcours de qualification à l'AFPA pour l'accès au titre professionnel

La « philosophie » du nouveau système de certification mis en place par le ministère chargé de l'emploi, vise à permettre aux actifs peu ou pas qualifiés, dont le parcours professionnel est souvent chaotique, d'accéder directement ou progressivement à la certification en prenant en compte leurs caractéristiques et d'accompagner leur parcours de qualification dans la durée.

Le système de certification comporte deux voies d'accès (formation professionnelle continue et VAE), mais trois types de parcours sont possibles pour obtenir le titre :

↳ Deux parcours pour la voie d'accès par la formation professionnelle continue :

un parcours exclusivement composé de périodes de formation, s'adressant aux stagiaires désirant suivre un parcours complet de formation en une seule fois,
un parcours composé de périodes de formation et de périodes de retour en emploi (pouvant être naturellement inférieures à trois ans), s'adressant aux personnes qui obtiennent, par exemple, le financement de parcours de formation courts ou qui connaissent des ruptures de parcours de formation et qui complètent leur parcours de professionnalisation par des retours en emploi pouvant être pris en compte dans le système de validation.

↳ Un parcours pour la voie d'accès par la Validation des Acquis de l'Expérience :
S'adressant aux candidats pouvant justifier de trois années minimum d'expérience professionnelle en lien avec le titre visé, tel que précisé par la loi sur la VAE.

Chacun de ces parcours comporte ses propres caractéristiques de fonctionnement et de validation.

Le parcours s'adressant aux bénéficiaires du dispositif traditionnel de formation continue (premier parcours décrit) est sanctionné par des modalités de validation s'appuyant sur l'ensemble du parcours de formation (à travers un document attestant de la pratique professionnelle et du résultat des évaluations de formation) et sur une épreuve finale en fin de parcours.

La validation est prononcée par un jury composé exclusivement de professionnels du métier.

Les deux autres types de parcours utilisent les mêmes modalités de validation, puisque tous deux se construisent progressivement dans la durée (5 ans maximum à partir de l'obtention du premier certificat partiel) et par cumul de Certificats de Compétences Professionnelles. Ces certificats (CCP) s'obtiennent à l'issue d'une démonstration (mise en situation professionnelle observable) et/ou d'apport d'éléments de preuves de compétences évalués par un binôme d'évaluateurs composé d'un professionnel du métier et d'un formateur professionnel.

Pour les trois types de parcours, l'octroi du titre s'effectue à l'issue d'un entretien final avec le jury de professionnels.

2 – Principes et repères pour la compréhension de l'évaluation pratiquée à l'AFPA :

Quel que soit le parcours accompli par les candidats, le système de certification du ministère chargé de l'emploi, fonde la spécificité de son dispositif de validation des compétences professionnelles sur *le principe d'un faisceau de preuves* reposant essentiellement, mais non exclusivement, sur une *évaluation par une mise en situation professionnelle*.

La mise en œuvre de cette principale modalité peut prendre deux formes :

- soit le candidat est amené à pouvoir faire la démonstration de ses compétences au travers d'une situation professionnelle directement observable par les évaluateurs,
- soit le candidat peut en faire la démonstration de manière différée, par la présentation aux évaluateurs d'une réalisation effectuée préalablement au cours d'une situation professionnelle identifiée.

Des preuves réunies par le candidat lors des activités qu'il a réalisées antérieurement peuvent, soit compléter, soit se substituer partiellement, voire même totalement à cette mise en situation professionnelle.

Pour être « recevables », ces *preuves doivent être répertoriées dans la typologie de preuves du référentiel de certification* et pouvoir être authentifiées par les évaluateurs comme significatives d'une maîtrise du métier ou de l'activité considérée.

L'entretien final avec le jury permet, à partir des preuves ainsi constituées, de vérifier, auprès du candidat, sa compréhension, sa vision globale du métier et les représentations qu'il s'en fait dans différents contextes d'exercice ainsi que son appropriation de la culture professionnelle

A défaut de la délivrance du Titre, le jury se prononce sur les mêmes bases pour la délivrance de CCP pour les activités maîtrisées.

3 -Organisation et déploiement territorial du service validation de l' AFPA :

En 2005, l'AFPA renforce la structuration de son offre de service de certification permettant son développement. L'organisation s'établit à tous les niveaux de l'institution : local, départemental, régional et national ainsi que les missions et les activités nécessaires au fonctionnement du service.

Cette organisation se définit comme suit :

-le niveau local réalise l'ensemble des prestations concourant à la qualification des personnes, il organise, développe le dispositif de validation, établit et actualise la programmation annuelle des sessions de validation, met en œuvre l'ensemble des prestations contribuant à la construction de la qualification et de la certification des publics peu ou pas qualifiés, en application des orientations générales de l'institution et du ministère chargé de l'emploi.

-le niveau départemental assure l'interface avec le certificateur (DDTEFP) concernant essentiellement la promotion du dispositif et la professionnalisation des acteurs. Les fonctions départementales sont centrées sur les activités qui ne peuvent être assurées dans des conditions optimales à l'échelon local.

Il s'agira essentiellement d'assurer *l'interface départementale entre le DDTEFP et les centres opérateurs* sur des zones où les bassins de populations sont importants, coordonner les actions interdépartementales et contribuer à la politique de promotion de l'offre de service de l'AFPA auprès des partenaires et instances départementales.

Il est à noter que cette fonction peut être cumulable ou complémentaire avec celle du niveau local.

- *le niveau régional* organise, anime et coordonne le service de validation dans la région afin d'en assurer le développement et la cohérence au niveau national.

Il pilote et développe le dispositif régional de validation/certification, en application des orientations nationales de l'AFPA afin de contribuer à la mise en œuvre de la politique de certification du ministère chargé de l'emploi.

- *enfin, le niveau national* a pour mission de piloter la stratégie de l'institution en matière de développement de la certification en lien avec les orientations de ses instances dirigeantes, de veiller à la cohérence de l'ensemble de son dispositif sur le territoire, de fournir à ses opérateurs les outils et méthodes propres à assurer l'opérationnalité et la qualité des actions.

Il fait le lien avec les pouvoirs publics et établit avec les institutions nationales de son champ d'activité les relations utiles et nécessaires à son développement.

4 – Les conditions du développement de la VAE, quelles pistes d'amélioration et moyens permettant de mettre en œuvre un dispositif à l'échelle nationale ?

Les premières sessions de candidats engagés dans un parcours de VAE à l'AFPA ainsi que les réactions de financeurs et prescripteurs de la formation montrent que si nous voulons que le dispositif se développe et atteigne ses objectifs d'accueil de flux conséquents de bénéficiaires, tant individuels que collectifs, il nous faut travailler sur les leviers correspondants.

C'est ainsi que différentes actions seront menées par l'AFPA dans ce sens, à partir de 2005.

L'appui et l'accompagnement du réseau AFPA :

Le dispositif de certification et de VAE est très récent. Aussi, le plan de déploiement de la certification mis en place prévoit des actions adaptées pour tirer les enseignements au plus tôt de la mise en œuvre de ce dispositif et capitaliser les bonnes pratiques, concevoir et optimiser les outils et techniques adaptés, préparer les candidats à l'obtention des Titres, professionnaliser les jurys d'évaluation CCP et Titre, et enfin poursuivre la professionnalisation des acteurs internes.

A cette fin, la Direction Technique de l'AFPA développe une synergie de réseau entre ses établissements et l'ensemble des correspondants des régions pour la réalisation du plan de déploiement et engage en 2005 un plan national d'appui visant à mettre en place des organisations de travail adaptées.

Un plan de communication sera également développé en 2005 visant à mieux faire connaître la VAE, notamment en direction des salariés, des branches et des entreprises.

Le partenariat engagé fin 2004 avec l'ANPE sera de nature à professionnaliser les acteurs de l'agence sur les territoires concernant la VAE du ministère chargé de l'emploi.

Identifier les axes de progrès techniques et pédagogiques :

Il apparaît qu'un certain nombre de facteurs et de processus peuvent être améliorés ou simplifiés : les durées d'évaluation, le mode de capitalisation et de validation des CCP, le mode de validation du Titre, la mobilisation des jurys, le dossier de recevabilité, l'accompagnement. L'objectif est d'optimiser les organisations et réduire les coûts.

Les durées d'évaluation des CCP et Titres constituent un point important de la mise en œuvre de la certification, qu'il s'agisse de candidats demandeurs d'emploi ou salariés.

Les durées influent directement sur la mobilisation des binômes d'évaluateurs et jurys, et sur les coûts.

Il est donc porté une attention spécifique visant à ce que les durées d'évaluation et de validation soient structurées de manière réaliste du point de vue économique pour les centres, les candidats et les financeurs.

Le mode de capitalisation et de validation des CCP et du Titre : le principe de la capitalisation induit chez les acteurs un modèle de mise en œuvre linéaire, on valide CCP après CCP, étape après étape, puis on valide le Titre complet. Il s'agit là d'un cheminement qui peut être lourd pour un certain nombre de candidats, coûteux pour les financeurs et pour l'opérateur que nous sommes.

Il est possible de raisonner en proposant une modalité complémentaire: le candidat qui satisfait aux pré-requis doit pouvoir valider au cours d'une même session, dans un même espace-temps, les compétences qu'il détient, par exemple en permettant au jury d'apprécier à travers une combinaison de mises en situation et/ou de dossiers de preuves, s'il peut se voir attribuer un ou plusieurs CCP, puis dans le même temps se faire valider le Titre (ou CCP en cas d'échec). Cette modalité pourra être mise à la disposition des opérateurs des centres et des jurys, de telle sorte qu'elle soit expérimentée, en lien avec les services de la DGEFP.

Ce type de mise en œuvre de validation de CCP pourrait s'appliquer aussi bien à la voie de la VAE qu'à la voie dite mixte (alternance de formation et d'expérience).

Les effets attendus de cette diversification de modalités de validation sont multiples : gain de temps pour les candidats, gain d'occupation du plateau technique, moindre mobilisation des jurys, coûts réduits d'autant, meilleure efficacité du système...

Concernant la validation du Titre, d'autres facteurs permettront dans un premier temps d'optimiser les sessions de validation :

- Le premier concerne le renforcement de l'appropriation par les opérateurs de la certification et de la mise en œuvre des RC (référentiels de certification CCP et Titre).

Malgré le programme intensif engagé par l'AFPA, en 2003-2004 il reste un nombre non négligeable d'acteurs internes, ainsi que de jurys, à former ou perfectionner.

- Le second concerne une modalité complémentaire d'évaluation des candidats. Il s'agit du dossier d'apport de preuves de compétences, établi par le candidat et présenté au jury de professionnels.

Ce dossier pourrait se substituer partiellement, pour certains candidats et certains titres, à la mise en situation professionnelle.

Cette nouvelle possibilité fera prochainement l'objet d'une expérimentation et d'un cadrage à l'usage des jurys, évaluateurs et accompagnateurs, en lien avec la DGEFP.

- Enfin, l'accompagnement, qui constitue un segment important du processus de la VAE parce qu'il marque le moment de départ opérationnel du parcours du candidat et va conditionner la réussite de sa continuité .

Les personnes ressources exploreront la demande du candidat, développeront une réponse de proximité, assureront un suivi personnalisé et seront ainsi le référent de la personne tout au long de son parcours.

La montée en compétences de nos intervenants (formateurs, psychologues, ...) sur ce champ est engagée.

Ainsi, par une série d'actions impulsées par le niveau national de l'AFPA, avec ses régions, l'ensemble du réseau AFPA s'adapte, noue des partenariats, renforce ses liens avec son environnement, et se prépare aux enjeux de la VAE, en posant les conditions organisationnelles et économiques favorables au développement de son dispositif, au service des demandeurs d'emploi, des salariés et des entreprises.

LMD ET VAE

Les principales références réglementaires utiles :

- Le Code de l'Éducation, en particulier les articles L613-3, L613-4, L613-5.
 Le décret 85-906 du 23 août 1985 relatif aux conditions de validation des études, expériences professionnelles ou acquis personnels en vue de l'accès aux différents niveaux de l'enseignement supérieur
 Le décret 2002-590 du 24 avril 2002 sur la VAE par les établissements d'enseignement supérieur.
 Le décret 2002-482 du 8 avril 2002 portant application au système français d'enseignement supérieur de la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur (ECTS et annexe descriptive),
 Notamment son article 5 : « ... Afin d'assurer la comparaison et le transfert des parcours de formation dans l'espace européen, une référence commune est fixée correspondant à l'acquisition de 180 crédits pour le niveau licence et 300 crédits pour le niveau master... »
 L'arrêté du 23 avril 2002 relatif aux études universitaires conduisant au grade de la licence.
 L'arrêté du 25 avril 2002 relatif au diplôme national de master,
 Notamment son article 3 : « Le diplôme de master sanctionne un niveau correspondant à l'obtention de 120 crédits européens au delà du grade de licence.»

La délivrance de diplômes intermédiaires :

Rappel législatif

Arrêté du 23 avril 2002. Art.2 (licence) → « divers types de diplômes nationaux de 120 crédits) »

Arrêté du 25 avril 2002 Art. 9 (master) → « diplôme national de maîtrise »

I/ Introduction

La question qui se pose est celle de la transposition ou l'adaptation des pratiques de VAE actuelles au regard des principes qui sous-tendent le nouveau dispositif LMD et la mise en œuvre des nouvelles dispositions réglementaires qui l'accompagnent.

Dans un double souci que toutes les validations accordées dans le nouveau dispositif restent légitimes au regard du droit et que les bénéficiaires puissent user de toutes les prérogatives qui s'y rattachent sans restriction, que les ajustements nécessaires n'apportent pas de contraintes nouvelles qui affaibliraient la mission de validation des acquis.

Quelques difficultés identifiées:

Que devient la notion de niveau de formation dans le LMD (année, semestre ?..) et comment applique-t-on le principe d'accès aux différents niveaux de l'enseignement supérieur autorisé par le décret 85.

Si un candidat est admis au milieu d'un parcours (L1 L2 L3 ou M1 M2) par la VAP 85, il est dispensé et non validé de crédits correspondants. A l'issue de sa formation, sur les crédits restants, il ne peut donc prétendre qu'à la validation de ces crédits là et non à la totalité des crédits du parcours menant au diplôme.

Conséquence : pour obtenir le diplôme le candidat devra valider les crédits pour lesquels il a été dans un premier temps dispensé !

Pour éviter un retour a posteriori, si le candidat souhaite obtenir la totalité du diplôme, il est souhaitable de réaliser pour l'entrée en cours de parcours plutôt qu'une VAP85 une VAE. L'attribution de crédits (comment, combien, quelle instance ?...)

Sur ce point particulier, un exemple parmi d'autres pour illustrer la difficulté :

Dans le cas des licences professionnelles (LP) ou de licences en deux semestres (Ethnologie, Administration publique, Sanitaires et Sociales, Sciences de l'Éducation...) et d'accès direct à celles-ci, le jury ne pourra sanctionner qu'un parcours de 2 semestres, soit 60 crédits. Ceci vient en contradiction avec le décret 2002-482 (art.5) qui précise qu'une référence commune est fixée à 180 ECTS pour le niveau licence.

L'attribution des diplômes intermédiaires, notamment DEUG et Maîtrise après validation. La rédaction d'une annexe descriptive au diplôme obtenu en parti ou totalement par VAE.

Des contradictions dans les textes législatifs

L'attribution du master se fait-elle à 300 ou à 120 crédits ?

(Voir article 5 du décret 2002-482 du 8 avril 2002)

Pour les licences Professionnelles et les Licences en deux semestres, le jury ne peut sanctionner qu'un parcours de 60 crédits or d'après le texte un niveau licence valide 180 crédits. Si le candidat a donc accédé directement dans ces licences par VAP85 quelle est l'incidence sur la délivrance du diplôme intermédiaire (ici le DEUG)?

La même question se pose, par exemple pour la maîtrise, si on accède directement en M2.

S'il doit y avoir délivrance des titres intermédiaires un jury est nécessaire (jury de VAE)cela ne pourra pas se faire par la commission VAP 85 qui ne permet que la dispense.

Validation et attribution de crédits

Les incidences de l'application du décret VAP85 seul.

Le niveau licence

Si l'accès en LP ou en Licences 2 semestres, c'est fait par VAP85

Après avoir suivi la formation Le candidat aura une licence avec 60 crédits validés (et non 180!) en référence au décret mentionné ci-dessus.

→ La délivrance du titre intermédiaire ne sera pas possible

Sur un parcours de licence (L1+L2+L3), l'accès par VAP85 en L3, par exemple, impliquera après la formation l'obtention d'au plus 60 crédits (L3).

→ Pour obtenir la totalité du diplôme il faudra valider les crédits correspondants (VAE).

Les masters

Sur un parcours de master (M1 et M2), si l'accès en M1 c'est fait par VAP85 Après avoir suivi la formation (M1 et M2) le candidat aura un master avec au plus 120 crédits (qu'en est il s'il faut en valider 300, voir contradiction relevée plus haut).

Sur un parcours de master (M1 et M2), l'accès en M2 par VAP85, impliquera l'obtention d'au plus 60 crédits (M2).

Nécessité VAE a posteriori pour obtenir la totalité du diplôme.

Les incidences de l'application du décret 2002

1.2.1 Le niveau de licence

Pour les LP et Licences 2 semestres, (le positionnement du jury VAE se fait sur les 60 Crédits)

Pas de délivrance de diplômes intermédiaires.

Pour les autres licences, une demande de VAE pour l'obtention d'un diplôme de licence, oblige le jury à statuer sur l'ensemble du parcours L1+ L2+L3.

Le jury devra se prononcer sur la délivrance du DEUG.

1.2.2. Le niveau master

Une demande de VAE pour l'obtention d'un diplôme de master oblige le jury à statuer sur l'ensemble du parcours M1+M2.

→ Le jury devra se prononcer sur la délivrance de la maîtrise.

L'annexe descriptive du diplôme ou supplément au diplôme

Constat : Deux possibilités d'écriture de l'annexe descriptive du diplôme sembleraient envisageables : l'une rappelant le parcours-type, l'autre rappelant le parcours individualisé suivi par la personne (parcours de formation ou parcours professionnel et/ou personnel).

Si la rédaction était établie à partir d'un parcours type, les jurys auraient plus de réticences à délivrer le diplôme, l'ensemble des crédits

La solution d'un descriptif individualisé rédigé à partir des compétences repérées et validées du candidat serait plus conforme à l'esprit du LMD

PRESENTATION DE L' AGENCE LEONARDO
Marie-Pierre CHALIMBAUD
(Propos retranscrits d'après enregistrement)

Je représente aujourd'hui l'*Agence Socrates Leonardo France*, qui est chargée au niveau national, de mettre en œuvre, de gérer et de promouvoir les programmes européens en matière d'éducation et de formation professionnelle.

Pour le volet éducation c'est le Programme Socrates. Pour le volet formation professionnelle c'est le Programme Leonardo Da Vinci qui finance à la fois des projets de mobilité, mais également des projets d'ingénierie de formation européens. Ce sont les fameux Projets-pilotes Leonardo.

L'Agence est également *Centre national Europass* et gère d'autres dispositifs tel qu'*Erasmus mundus* sous le label européen des langues. Voilà très brièvement l'*Agence Socrates*.

Le thème de mon intervention est la « VAE dans les Projets Leonardo. »

La première chose à dire c'est que les *Projets Leonardo* ne sont pas des électrons libres ou des particules isolées, ils s'inscrivent dans le cadre qu'a rappelé Michel Aribaud, cadre fixé à Lisbonne : « *objectif politique global de faire que l'Europe de « l'Économie de la connaissance » soit la plus dynamique et la plus compétitive au monde d'ici à 2010* ». Cet objectif global a bien évidemment des implications sur les systèmes nationaux d'éducation et de formation professionnelle.

Je ne vais pas refaire le schéma qui été fait parfaitement exposé tout à l'heure, mais c'est important de le représenter, parce que *Leonardo* s'inscrit là-dedans, et a également un terrain d'expérimentation, de ces processus et réflexions communautaires.

Donc la *stratégie de Lisbonne* en matière d'enseignement et formation professionnelle est enrichie, relayée, par des processus un peu plus spécifiques : tels que *Bologne pour l'enseignement supérieur*, *Copenhague pour l'enseignement à la formation professionnelle* qui on donné lieu à des cadres et des principes communs, qui eux-mêmes se concrétisent par des instruments, des outils communs, directement accessibles aux acteurs et aux citoyens. Ce que l'on peut voir c'est que dans chacune de ces strates : « objectifs communs, références communes, instruments communs », la validation des acquis est présente sans développer... La validation des acquis est un thème investi au niveau communautaire, mais on se situe dans un domaine qui est régi par le principe de subsidiarité.

Les concrétisations que l'on a aujourd'hui sont le résultat de travaux de la *Commission d'experts nationaux d'États Membres* et également les résultats des *Projets Leonardo* engagés depuis de nombreuses années.

La Vae est un élément d'un dispositif plus large : il y a Vae, mais également des thèmes, des axes de travail: tels que la transparence, la qualité ou l'orientation et que cet élément, comme les autres, sont des instruments au service d'objectifs communs et d'objectifs politiques.

La nature du *Programme Leonardo* est aussi d'être une expérimentation, sur la base de ces dispositifs et de ces outils existants le *Programme Leonardo* sont des terrains d'expérimentation , c'est donc intéressant de le raccrocher à l'ensemble de ce schéma descendant, mais également par les promoteurs, les actions de terrains, les résultats engrangés, il peut y avoir un effet de remontée... =

Sur la Vae dans les projets-pilotes je me base sur une étude faite par le Cedefop et Anne-Marie Charraud sur plus de 62 *Projets-pilotes Leonardo* regroupés sous le thème « *Transparence des qualifications et validation des apprentissages non formels et informels.* »

La première chose que l'on peut relever, c'est d'une manière générale et c'est bien sûr lié à la nature même des projets européens, qui traitent de la Vae, il y a une dimension expérimentale et transnationale. C'est la nature même du *Programme Leonardo*.

Ce que l'on peut relever c'est :

Peu de projets sur l'ensemble des projets financés par *Leonardo* portent directement sur la validation des apprentissages.

On peut dégager 3 types d'approches (là, encore une fois, c'est l'étude CEDEFOP/ CNCP) dans les projets européens qui abordent la Vae :

1^{er} type d'approche : recherche des systèmes d'identification des compétences, ou des acquis, (là je vais me baser sur la note de mon collègue Sébastien Thierry qui est responsable pour l'Agence notamment du Projet « *Juvenes mobiles* » porté par le CNAM de Paris) qui est un travail d'identification et de valorisation des compétences transversales à l'emploi.

2^{ème} type d'approche au groupe de projets qui cherchent plus à développer des solutions valorisation des acquis dans un contexte précis, c'est-à-dire pas forcément en lien avec le dispositif Vae installé : c'est le projet par exemple « *Certi.Doc.* » qui est un dispositif d'accréditation par un jury de paires des acquis professionnels pour les métiers de l'information et de la documentation.

3^{ème} type d'approche : ce sont les projets qui développent des cursus de formation qualifiants sur la base d'un référentiel-métier ou compétences, c'est par exemple le cas d'un projet qui construit un *diplôme européen de technicien supérieur de production dans les industries - plastic* avec le dispositif Vae installé.

Ce sont les approches que l'on peut identifier aujourd'hui sur les *Projets Leonardo* à notre disposition.

Ce que l'on peut retirer : les travaux des promoteurs au sein des projets ne cherchent pas directement à s'intégrer à des dispositifs institutionnels existants ou se raccrochent plus ou moins difficilement aux dispositifs communautaires.

Ce qui pose bien sûr la question de l'impact de ces projets sur les systèmes et les pratiques au niveau national.

Sur cet impact des projets, notamment l'intégration de leurs résultats ou la prise en compte de leurs résultats

La valorisation des résultats par les promoteurs des projets, peut passer par l'implication des acteurs clefs dans les partenariats des projets, (tout à l'heure la question a été posée : comment peut on contribuer au processus?): *Leonardo* est aussi une possibilité de contribuer au processus, en s'impliquant dans les partenariat des projets.

La valorisation et l'impact des projets peuvent bien sûr être renforcés par l'intégration des résultats, ou la prise en compte des résultats dans un cadre institutionnel ou dans un dispositif (exemple des projets qui développaient un diplôme européen commun, on peut aller au bout de la logique, ça ne se fait automatiquement, il y a un travail derrière le résultat européen). Mais on peut aller au bout de la logique et chercher un raccrochage à la VAE avec une inscription au Répertoire et ensuite une démarche VAE; C'est peut être une façon d'améliorer l'impact des projets.

Cela nécessite des compétences très spécifiques de la part des promoteurs qui n'en bénéficient pas forcément d'où l'importance de l'implication d'acteurs clefs ou de décideurs dans ces partenariats.

On peut souligner également l'accompagnement des *Projets Leonardo* par les agences nationales et par *la Commission européenne*, c'est notamment le cas des suivis thématiques, qui est un regroupement des Projets Leonardo par thèmes et par *l'Agence Socrates Leonardo France*, qui pilote le thème «*Transparence et validation*» avec des agences nationales d'autres pays européens, avec des experts de la *Commission* et des experts qui à l'époque étaient tous les deux français, dont Michel Aribaud et Anne-Marie Charraud.

LA VAE DANS LES DISCIPLINES TERTIAIRES

M. CHRISTIAN PETITCOLAS
INSPECTEUR GENERAL DE L'EDUCATION NATIONALE

Qu'est ce qu'une activité tertiaire ?

L'ensemble des diplômes du tertiaire de l'éducation nationale repose sur un certain nombre de principes : 6 CPC se rapportent au champ de l'économie gestion.

Premier principe : les diplômes de l'éducation nationale sont réalisés dans le cadre de commissions professionnelles consultatives (CPC) avec des professionnels.

Dans ces commissions professionnelles, consultatives, on construit et on identifie des activités. C'est intéressant au titre de la VAE puisque si on réussit à correctement identifier les activités, lorsqu'une demande de VAE est parfaitement décrite, cela aide, indépendamment de procédures d'entretien où l'on se pose le problème de la validité et de la recevabilité de la demande.

2^{ème} principe: l'éducation nationale construit des diplômes pour tous, à la différence d'autres ministères qui travaillent dans la logique des CQP.

Pour qui que l'on soit, c'est un point important, en tenant compte d'un équilibre judicieux entre les contenus technologiques ou professionnels d'une part et de l'enseignement général d'autre part.

Le dernier point : Cette logique des cartes, également dans le cadre du CPC, conduit à définir des champs disciplinaires de savoirs et de compétences.

Les diplômes sont fondés sur la logique de la formation initiale scolaire. Quand on parle validation d'acquis de l'expérience on ne peut pas court-circuiter la cohérence de l'ensemble des cartes de formation mises en place, dans une logique qui répond à l'ensemble des métiers, développés dans un champ professionnel.

L'idée est d'identifier les activités et les degrés de responsabilité sur ces activités, d'y associer les compétences et les savoirs, de manière à pouvoir disposer de règles de certification.

La logique de la construction des diplômes professionnels, c'est cette carte. Les acteurs qui sont dans le dispositif de la validation des acquis, doivent absolument avoir cette logique en tête, même si ce schéma est théorique et simplificateur.

Lorsqu'on se situe dans une validation d'acquis par rapport à un métier, il est nécessaire d'avoir positionné ce métier dans l'ensemble des métiers de la filière concernée.

Il y a des diplômes dans la vocation première est l'insertion. Cela semble relativement facile à mettre en relation avec des activités exercées en entreprise. Puisque la logique c'est que l'on puisse insérer des débouchés sur les activités. Cela vise le CAP, le BAC Professionnel, le BTS, et aussi les mentions complémentaires.

Il y a des diplômes dont l'objectif prioritaire vise à la poursuite d'études, ce qui ne veut pas dire qu'ils n'ont pas été conçus de manière à permettre une insertion professionnelle.

Par nature les BEP et les Bacs technologiques posent problème pour la validation des acquis de l'expérience. Quand on regarde les chiffres il est évident que l'on demande plus des CAP, des Bacs Professionnels, et des BTS que des bacs technologiques, mais il y a aussi des bacs technologiques et des BEP.

Il est vrai que lorsque l'on est sur un diplôme qui offre une logique première de poursuite d'études, l'insertion, c'est la classe suivante, on n'est pas dans une logique de recherche d'activités correspondantes dans une entreprise, l'objectif reste le champs disciplinaire. Dans la logique de poursuites d'études dans les diplômes professionnels, en particulier CAP – BTS Bac professionnel, le dosage des champs disciplinaires correspondant donc des savoirs associés et des compétences varie.

Dans le tertiaire le champ professionnel est celui que l'on va développer.

- Avec l'exemple de la cuisine, dans lequel il y a la connaissance des produits, des techniques, l'équipement, mais ce champ n'existe que s'il est défini en cohérence avec des champs plus ou moins culturels.

- En économie-gestion vous avez le pôle « management » qui est systématique à un degré donné.

- Dans un CAP service en brasserie-café, dans le référentiel d'activités professionnelles, il est écrit en toutes lettres « après quelques années d'expériences on peut devenir patron » c'est la réalité aussi du terrain.

La pondération de l'enseignement général dépend du degré d'importance qu'on lui donne. Plus le domaine des compétences liées à des savoirs associés du champ de l'enseignement général est important, plus il va être très difficile à un niveau donné, de retrouver dans l'exercice des activités ou de l'expérience, une visibilité permettant d'assurer une VAE quasi automatique.

Dans le domaine du tertiaire, dans le champ de la culture générale, souvent liée à l'enseignement professionnel, on retrouve aussi la communication et les langues vivantes. Bien sur il y en a d'autres selon les enseignements : les mathématiques sont importantes, les sciences appliquées aussi.

Ce qui est important c'est de voir la difficulté de trouver une correspondance avec des activités très partiellement exercées au niveau des expériences menées par les candidats à la validation des acquis, dans le domaine du tertiaire.

Surtout si l'on fait le calcul de l'ensemble des champs de savoirs associés, intégrant la dimension forte du relationnel et de la communication en plus des autres champs que l'on retrouve dans les autres filières.

Pour caractériser les métiers du champ de l'économie gestion ou du tertiaire et des services le raisonnement doit être global. Quelques mots caractérisent l'ensemble de ces métiers :

- Augmentation des emplois ou des métiers offerts dans la filière.

- Complexification des activités qui justifient qu'à un moment donné pour un poste donné que le niveau de recrutement progresse vers le haut.

- Mondialisation.

- Dans le tertiaire les départs à la retraite vont être massifs. Ils vont poser du fait du nombre de postes à occuper dans les entreprises des problèmes réels de remplacement et de renouvellement et donc de validations des acquis.

- La tertiarisation de nombreux métiers même dans la filière industrielle, où la part du management de l'organisation est de plus en plus forte.

- l'ensemble des champs de métiers reconnus ou décrit dans la norme INSEE n'est pas décrit dans mon propos simplificateur doit être corrigé. - Un certain nombre d'exceptions existe: par exemple dans l'hôtellerie ; 2/3 des emplois sont encore des niveaux simples et donc la montée vers le haut des niveaux de qualification ne s'applique pas à ce secteur.

- Ensuite les caractéristiques des actifs diffèrent considérablement d'un secteur à l'autre.

- En économie gestion j'ai recensé dans chacune des CPC l'ensemble des diplômes avec un repérage en rouge des diplômes en cours de rénovation ou de création.
Si un dossier de demande de validation pour quelqu'un qui a eu une expérience il y a 10 ans dépose son dossier, et s'il a exercé pendant trois ans pour pouvoir faire valider son expérience dans un diplôme qui a fortement évolué, cela pose question me semble t-il.

1^{ère} CPC : c'est la CPC des métiers d'alimentation :

On n'a qu'une filière professionnelle qui s'arrête au BAC ; il n'y a donc pas de carte comme je le mentionnais tout à l'heure avec une logique BAC technologique et BTS.
Cela veut dire que le Bac professionnel et le brevet professionnel sont les deux diplômes les plus élevés et reconnus.

Dans ces métiers il n'y a pas besoin d'avoir de diplôme pour exercer, mais le brevet professionnel ou bac professionnel c'est vraiment le titre qui permet d'être chef d'entreprise.

2^{ème} CPC concernant les métiers du tertiaire : transport et manutention.

Le développement des transports routiers se traduit sur les filières correspondantes par des demandes relativement importantes de VAE, et ici on voit apparaître une logique de cartes entières.

Quand quelqu'un s'engage dans la logique de validation des acquis au niveau d'un bac pro il peut se dire que son expérience ou des compléments vont peut être lui permettre d'avoir le BTS.

Donc il glisse dans la logique de filière, dans celle de la construction d'une carte, d'un projet de parcours pro, qui peut être un projet de formation continue.

La loi de septembre 2004 vient de révolutionner ici complètement la formation continue et en particulier remplacer la loi de juillet 71. C'est l'un des éléments déterminants dans certains secteurs comme dans l'hôtellerie où cette loi sur la formation continue et la formation professionnelle va avoir des conséquences positives pour la validation des acquis, puisqu'elle l'inscrit au cœur des plans que les branches vont devoir proposer à leurs salariés, qui ont le droit effectivement de se former. Dans ce secteur la filière transforme la logistique.

Il faut absolument appréhender la logique des métiers dans une carte complète qui va du CAP jusqu'à la licence professionnelle et sans doute au-delà, dans le domaine de la logistique. La carte s'allonge et quand elle s'allonge c'est tout le domaine commercial, actuellement le plus porteur, en nombre d'emplois.

Une carte complète de l'enseignement professionnel, de l'enseignement technologique avec à nouveau l'identification en rouge des évolutions doit montrer que l'offre de formation évolue.

Au sein des CPC ce sont les demandes des professionnels qui font évoluer les cartes de formation et là il est intéressant de voir la pondération de la part de l'apprentissage. Elle est beaucoup moins importante que dans le domaine commercial, ce qui signifie qu'au niveau 5 l'indicateur de l'apprentissage par rapport au niveau de formation est un des éléments déterminant.

Parce qu'il existe une masse de jeunes formés et qu'un certain nombre d'employeurs utilisent les apprentis et les stagiaires comme des employés, et dans ce type de profession il y a des besoins inoccupés puisque justement on a cette variable d'ajustement importante.

La CPC technique administrative et gestion, contient les deux métiers les plus importants encore actuellement ce sont les secrétaires en 1 et les comptables en 2.

Les fiches métiers sur le site du ministère du travail de l'emploi et de la solidarité sociale donnent pour chacun des métiers les éléments qui caractérisent ce métier au niveau de l'âge, des effectifs, de la nature des établissements employeurs et des évolutions.

Vous avez l'exemple du vendeur : on aurait plus tôt cru que le vendeur correspondant à un niveau de qualification qui demeure majoritairement à 5 et 4 donc au CAP, BEP, Bac pro voir bac tertiaire, ce qui signifie qu'on est encore dans des niveaux d'insertion et d'exécution, mais l'évolution de ce profil de poste est en baisse, alors qu'on n'a toujours une

représentation et des messages inverses.

On a là les clefs de la VAE : multiplier les procédures de validation pour s'engager dans des métiers qui demain n'existeront plus ou ne seront pas solvables, ça coûte ! On a une variable dont il faut tenir compte celle du départ à la retraite et une logique, le niveau de diplômes possédés.

Nous avons à traiter aujourd'hui surtout une logique de la demande. Demain nous aurons une logique d'offres de VAE, dans une logique d'organisation responsable et de la synergie des moyens efficaces. Il faut devancer les gros flux plutôt que de les subir.

Quels sont les besoins de validation des acquis pour pouvoir progresser et s'engager dans des logiques qui sont peut être à terme des logiques de reconversion ?

On voit facilement dans presque tous les métiers que le profil de recrutement monte en niveau de qualification mais les personnes qui sont à l'intérieur des entreprises, ont eu un profil de recrutement autre lors de leur embauche et ils méritent une validation de l'expérience.

Puisqu'ils sont là pour accomplir les activités correspondantes et si les évolutions se poursuivent avec la mondialisation de l'organisation du travail, ces personnes devront se poser la question d'une confrontation avec les jeunes diplômés qui arrivent sur le marché du travail.

La VAE n'est pas seulement une logique de procédure mais une stratégie, une politique que l'on peut mettre en œuvre comme une voie de certification dont il convient de bien délimiter la façon de l'organiser, de manière à ce qu'il n'y ait pas plusieurs voies de certifications.

Il y a beaucoup de travail dans le tertiaire : pour les techniciens comptables et financiers le niveau de qualification se situe plutôt à bac +2. Le gros avantage de cette filière tertiaire est qu'elle peut produire à vie.

Comme elle use la moyenne d'âge des gens à l'intérieur de la filière, un turn-over très important fait que la logique de la validation des acquis a une grande importance.

Si on regarde les cuisiniers, on a encore plus des 2/3 tiers des gens qui ont moins de 30 ans et qui sont au niveau 5.

Les secteurs de la banque, de la bourse, de l'assurance, de l'immobilier, de la prévention et de la sécurité, sur le plan de la validation des acquis se développent.

Il y a toujours des petites niches et des petits créneaux dans lesquels il aura toujours des petits effectifs.

Il y a des choses statistiquement qui sont intéressantes, des suivis intéressants, des indicateurs de pilotage, des outils qui permettent de voir où sont centrés les efforts, où se trouvent la dispersion, où économiser, où organiser autrement..

Pour les diplômés dont j'assume la responsabilité, je rêve que les 60 000 personnes sans qualification se retrouvent dans ces métiers, puisqu'ils sont sûrs de pouvoir s'insérer.

Dans les métiers tertiaires ça bouge beaucoup, il y a beaucoup d'effectifs et la validation d'acquis de l'expérience peut véritablement faire l'objet d'une réelle stratégie. Il y a beaucoup de choses déjà faites, beaucoup de titres créés, de réflexions pour alléger les procédures.

Il est évident qu'on peut avoir des goulets d'étranglement. Mais si l'on donne des moyens au dispositif dans une logique de synergie avec les professionnels membres de jurys, avec des enseignants et les inspecteurs, le goulet d'étranglement disparaîtra.

Il faut dire haut et fort que la VAE doit être inscrite comme une des missions des enseignants dans leurs 18 heures de travail : ce sont eux qui vont en entreprise, qui vérifient les activités,

qui parlent aux professionnels, qui voient les choses évoluer et qui pourraient éviter l'entretien avec un jury.

A quoi peut servir en effet un entretien, quand on a bien identifié les activités réellement menées en entreprise ?

Pourquoi les vérifier puisque l'esprit de la VAE n'est pas celui de faire passer des épreuves mais de vérifier si la nature des activités exercées en entreprise colle avec la définition du référentiel d'activités de certification.

La formation des enseignants en entreprise par le CERPET (centre d'étude et de recherches pédagogiques de l'enseignement technique), qui est actuellement menée avec les professeurs de collèges, permettra à ces enseignants de savoir évaluer les acquis de l'expérience.

Le drame dans notre système c'est qu'on sait faire des épreuves, qu'on sait mettre une note sur une copie, mais que par contre l'on ne sait pas lorsqu'on est face à un élève comment apprécier et évaluer sa façon de travailler concrètement.

On gagnerait alors beaucoup de temps et on éviterait les entretiens grâce à une logique qui consisterait à s'assurer de la véracité des documents donnés, pour décrire les activités qui seraient parfaitement précisées et connues, en lien avec l'entreprise et avec les membres des jurys.

Je ne réduis pas la validation des acquis de l'expérience à la validation d'acquis de savoirs et de compétences professionnelles et technologiques. Il y a un gros travail à faire pour faire reconnaître les compétences et les savoirs généraux associés dans la définition des référentiels. C'est là que l'on va trouver l'ouverture d'esprit, la communication, et l'adaptation.

Je ne mets pas en cause tous les CQP qui correspondent à un besoin dans un autre esprit, mais nous avons la responsabilité de penser autrement notre certification. Les BTS européens en cours de création, avec en premier le « BTS responsable d'hébergement », actuellement expérimenté et dont on passe les premières sessions d'examen. Dans le domaine de l'enseignement général nous y avons supprimé 6 épreuves dont le français et l'épreuve de langue, pour retrouver la communication et les langues vivantes dans les 4 épreuves du domaine professionnel technologique. Il y a des pistes donc et c'est un travail mené au niveau européen.

Il faut créer les conditions d'une stratégie offensive dans la logique de l'enseignement du domaine de l'économie gestion. C'est plus qu'un outil, c'est un esprit et pour le faire gagner il faut se battre.

Se battre cela veut dire qu'il faut devancer l'évènement, travailler directement en liaison avec les grandes entreprises, et pour les plus petites avec les fédérations et avoir une approche offensive. Il existe beaucoup d'outils et d'éléments d'informations sur les sites académiques, sans doute ne sont-ils pas valorisés.

Je suis dans le domaine tertiaire: je découvre surtout des validations qui se situent en bac +2. Pour le niveau des CAP c'est étrange, il n'y en n'a pas. Est ce que cela veut dire que l'expérience aurait déjà permis de franchir tous les niveaux pour arriver directement au BTS ? Il est évident qu'en faisant un livret, qui est difficile à remplir même pour celui qui se situe à Bac +2, qu'en l'adressant au niveau d'un CAP, le temps de comprendre ce qu'il y a à faire avec le livret, il y a déjà 50% des demandeurs potentiels qui abandonnent.

Il faut travailler les pièces déclaratives qui justifient réellement l'activité.

UNE QUESTION A MONSIEUR PETITCOLAS

Vous nous avez dit qu'avec la VAE on va pouvoir passer d'une logique de la demande à une logique de l'offre. Or dans les GRETA on dit le contraire.

Mr PETITCOLAS : « POUR UNE APPROCHE OFFENSIVE DE LA VAE »

La logique de la demande c'est celle qui existe actuellement, c'est-à-dire qu'on attend qu'effectivement les demandes s'expriment les unes derrière les autres, et qu'elles viennent au gré du vent. Je n'ai pas dit qu'il fallait rejeter cette logique là.

Mais quand on regarde au bout du compte ce que ça coûte, je pense qu'il vaudrait mieux avoir une approche offensive, après une analyse efficace des secteurs à cibler.

Dans le tertiaire on tourne sans avoir mis de moyens complémentaires pour ceux qui accompagnent, évaluent, parce qu'il faut du temps et on gagnera du temps à être sur une logique de traitement de masse, de manière à avoir des mêmes types de dossier à gérer en même temps, de façon à concentrer la réponse, ce qui va permettre d'identifier les problèmes, par entreprise par exemple. Si on identifie la nature des activités il y a une partie des dossiers pour lesquels l'entretien ne sera pas nécessaire.

Le déclaratif et la véracité des documents pourraient donner lieu à une analyse par une commission qui éviterait tout ce travail nécessaire pour former les certificateurs. Au bout d'un moment on ne perdrait pas en crédibilité.

Si on reste dans une logique d'un BTS transport ou d'un CAP poissonnier par exemple on passe son temps chez l'inspecteur à chercher un professeur qui fait ceci, ceci, cela, Ce n'est pas du tout une logique de réponse efficace, et de plus elle sera vite inadaptée à la demande qui augmente.

Mr CHERITEL, DAVA DE CRETEIL : **AVANTAGES DE LA VAE**

On doit réfléchir à tout l'intérêt que représente la VAE pour la qualité de notre ingénierie de certification.

On est effectivement très soucieux et très pris par les contingences matérielles et par la demande d'obligation qu'opèrent les usagers.

Mais la validation c'est aussi une formidable opportunité pour crédibiliser et légitimer le système diplômant.

Parce que rappelons nous, et sans refaire l'histoire, pendant 30 ans l'Education nationale a été critiquée pour former à des diplômés qui n'avaient qu'un lointain rapport avec les activités professionnelles.

Or avec la VAP d'abord et la VAE maintenant, elle fait la démonstration inverse, à savoir que nos diplômés sont évidemment articulés à des activités professionnelles présentes et même futures.

Nous avons à réfléchir au moyen de mieux encore bénéficier de ce formidable observatoire que constitue la VAE.

Quand nous avons des enseignants qui accompagnent les candidats à la VAE, quand ils retournent dans leurs classes pour enseigner à des élèves en apprentissage ou en formation initiale, ils ont une autre représentation du métier, des activités professionnelles et évidemment cela améliore considérablement leur enseignement.

Il faut considérer la validation non uniquement comme un acte technique, mais dans une politique générale de certification, et la validation est un acte formatif mais qui doit aussi pris en compte par l'Education nationale.

Mr BLACHERE :

Il faut faire mieux avec la VAE qu'on a fait avec la formation continue

La VAE est une démarche individuelle ; la difficulté que nous avons en VAE, et je vois qu'au niveau secondaire vous l'avez autant que dans le supérieur, c'est qu'on a autant de candidats que de diplômés ; c'est comme si en formation continue on avait voulu créer les centres permanents avant de faire la promotion sociale et avant de faire des stages collectifs.

Mr PETITCOLAS : Intérêt des accords cadres signés entre la DESCO et un certain nombre d'entreprises.

Je renvoie aux accords cadres qui sont signés entre la DESCO et un certain nombre d'entreprises, complètement recensés au bulletin officiel de l'éducation nationale, qui dans au moins un des articles intègrent cette dimension de la VAE, pas de manière individuelle mais comme une démarche pensée avec une information globale et avec une possibilité d'un lien entre le dispositif de la VAE et l'entreprise considérée.

Diplômes des domaines tertiaires et des services et VAE

I. Contexte de la VAE

II. Spécificités des diplômes et VAE

III. Pistes pour une stratégie de VAE

Christian Petitcolas

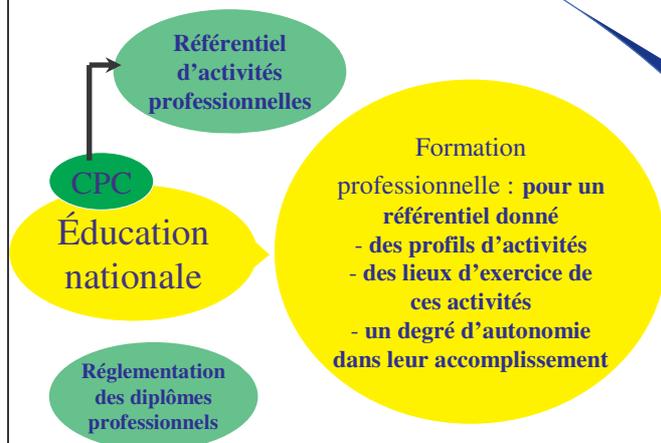
igen 14 mars 2005

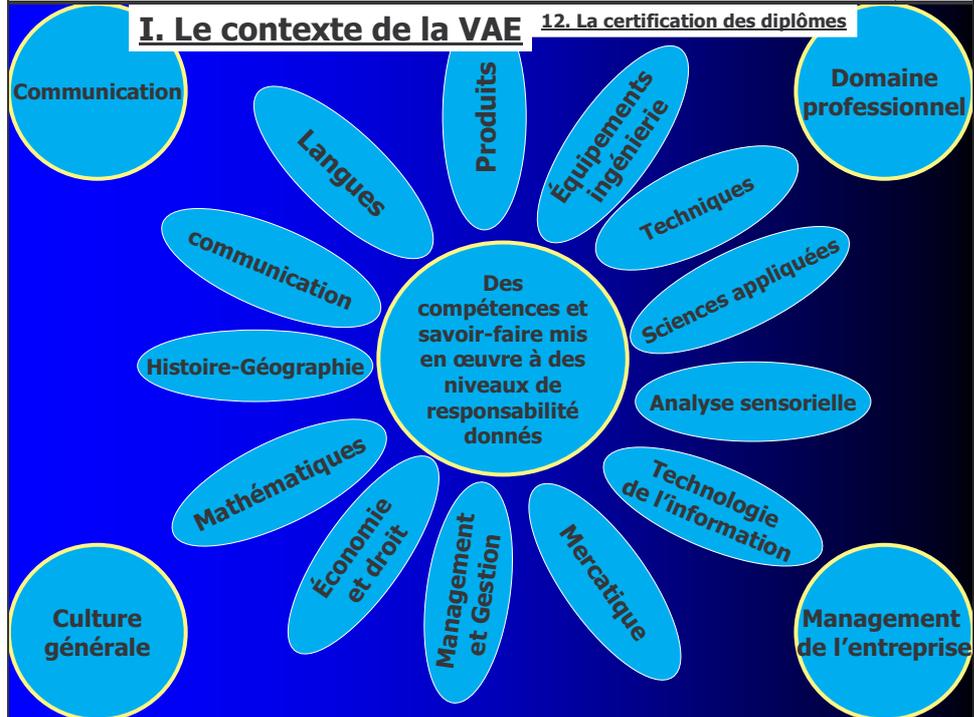
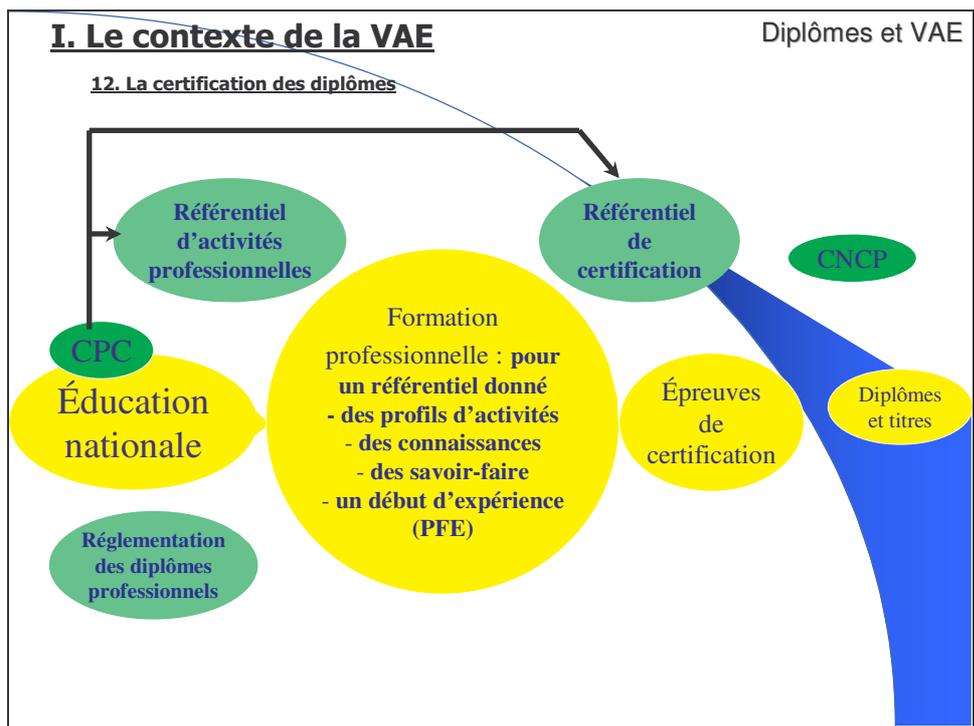
1

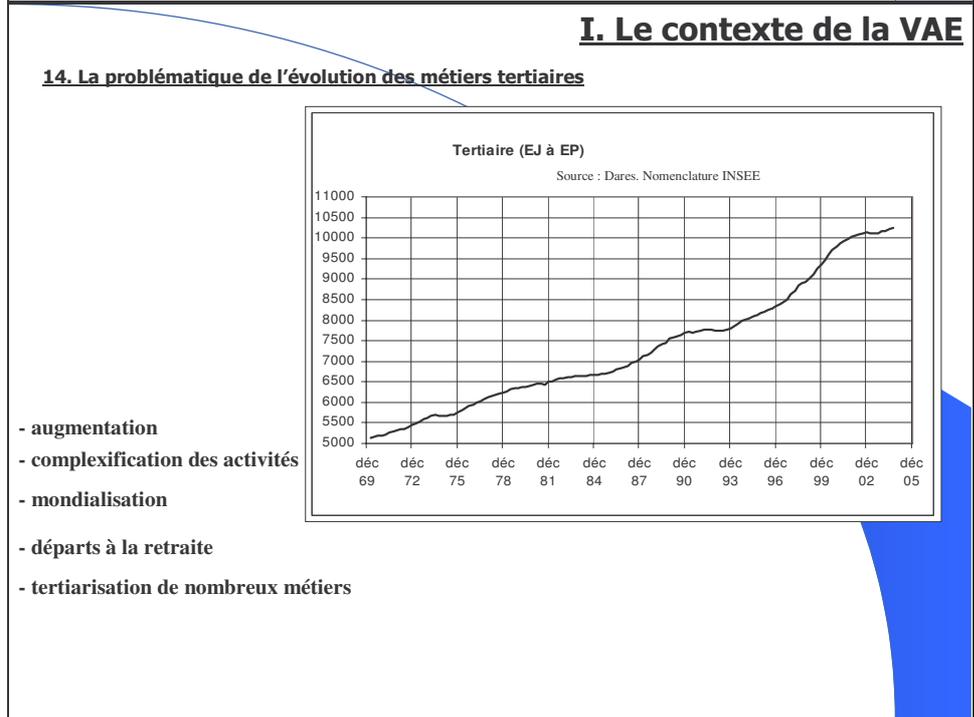
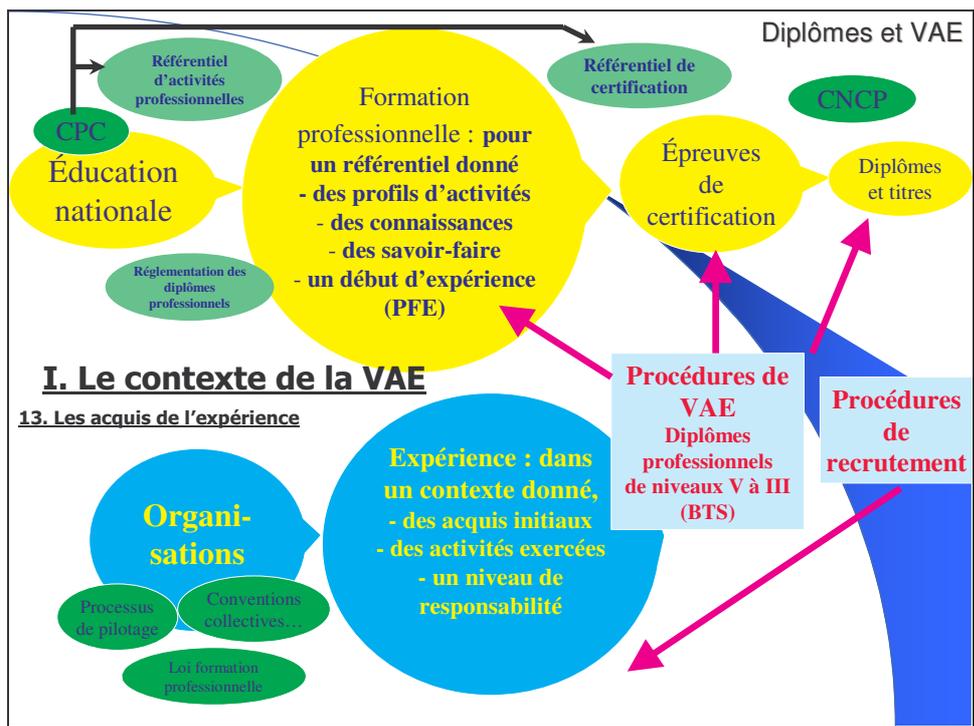
Diplômes et VAE

I. Le contexte de la VAE

11. Des principes d'élaboration des diplômes







L0 SECRÉTAIRES
L1 COMPTABLES
L2 EMPLOYÉS ADMINISTRATIFS D'ENTREPRISES
L3 SECRÉTAIRES DE DIRECTION
L4 TECHNICIENS DES SERVICES ADMINISTRATIFS, COMPTABLES ET FINANCIERS
L5 CADRES ADMINISTRATIFS, COMPTABLES ET FINANCIERS
L6 DIRIGEANTS D'ENTREPRISES
M0 INFORMATIENS
P0 EMPLOYÉS ADMINISTRATIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE (CAT. C)
P1 EMPLOYÉS ADMINISTRATIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE (CAT. B)
P2 CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE
Q0 EMPLOYÉS ET TECHNICIENS DE LA BANQUE
Q1 EMPLOYÉS ET TECHNICIENS DES ASSURANCES
Q2 CADRES DE LA BANQUE ET DES ASSURANCES
R0 CAISSIERS, EMPLOYÉS DE LIBRE SERVICE
R1 VENDEURS
R2 REPRÉSENTANTS
R3 MAÎTRISE DES MAGASINS ET INTERMÉDIAIRES DU COMMERCE
R4 CADRES COMMERCIAUX ET TECHNICO-COMMERCIAUX
S0 BOUCHERS, CHARCUTIERS, BOULANGERS
S1 CUISINIERS
S2 EMPLOYÉS ET AGENTS DE MAÎTRISE DE L'HÔTELLERIE
S3 PATRONS D'HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS
T3 AGENTS DE GARDIENNAGE ET DE SÉCURITÉ
T6 EMPLOYÉS DES SERVICES DIVERS
U0 PROFESSIONNELS DE LA COMMUNICATION ET DE LA DOCUMENTATION

Diversité des activités visées par les diplômes tertiaires

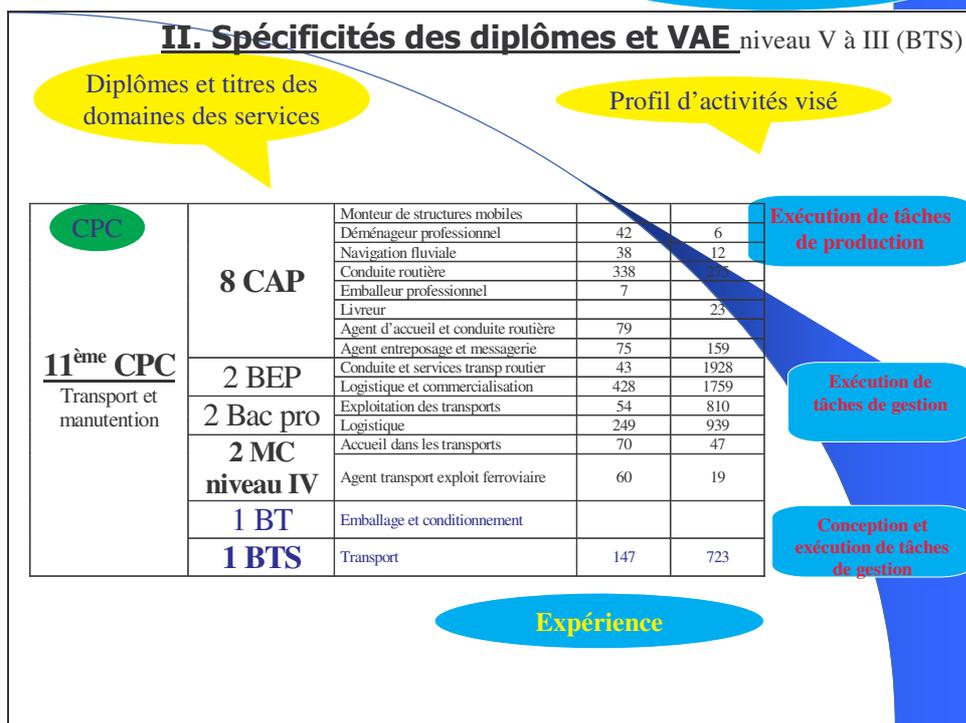
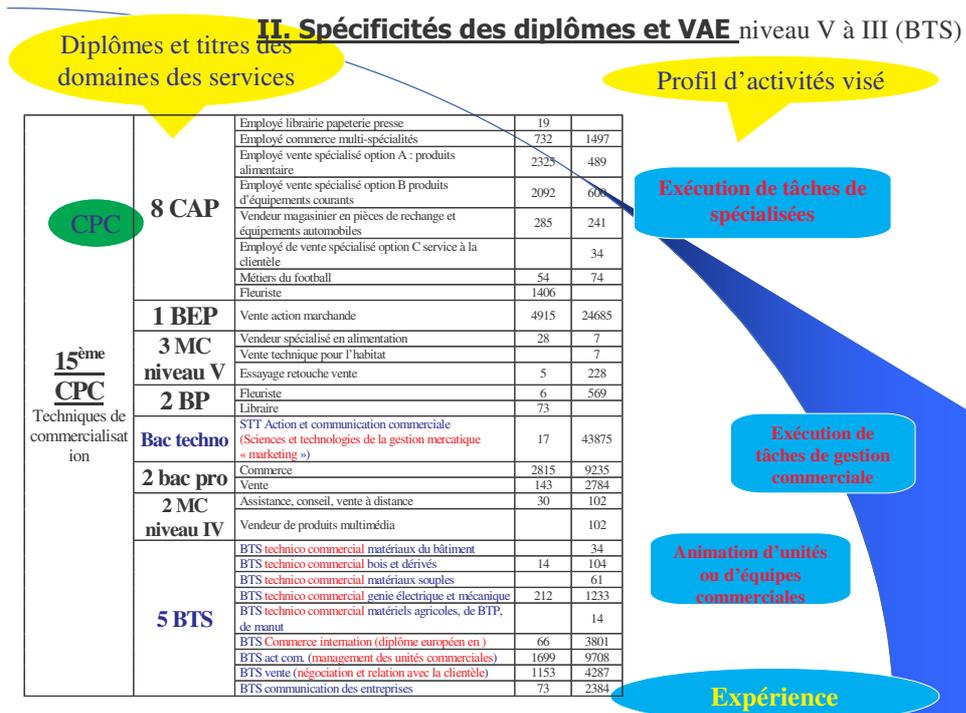
**Des exceptions aux tendances observées existent...
 Les caractéristiques des actifs diffèrent d'un métier à l'autre...**

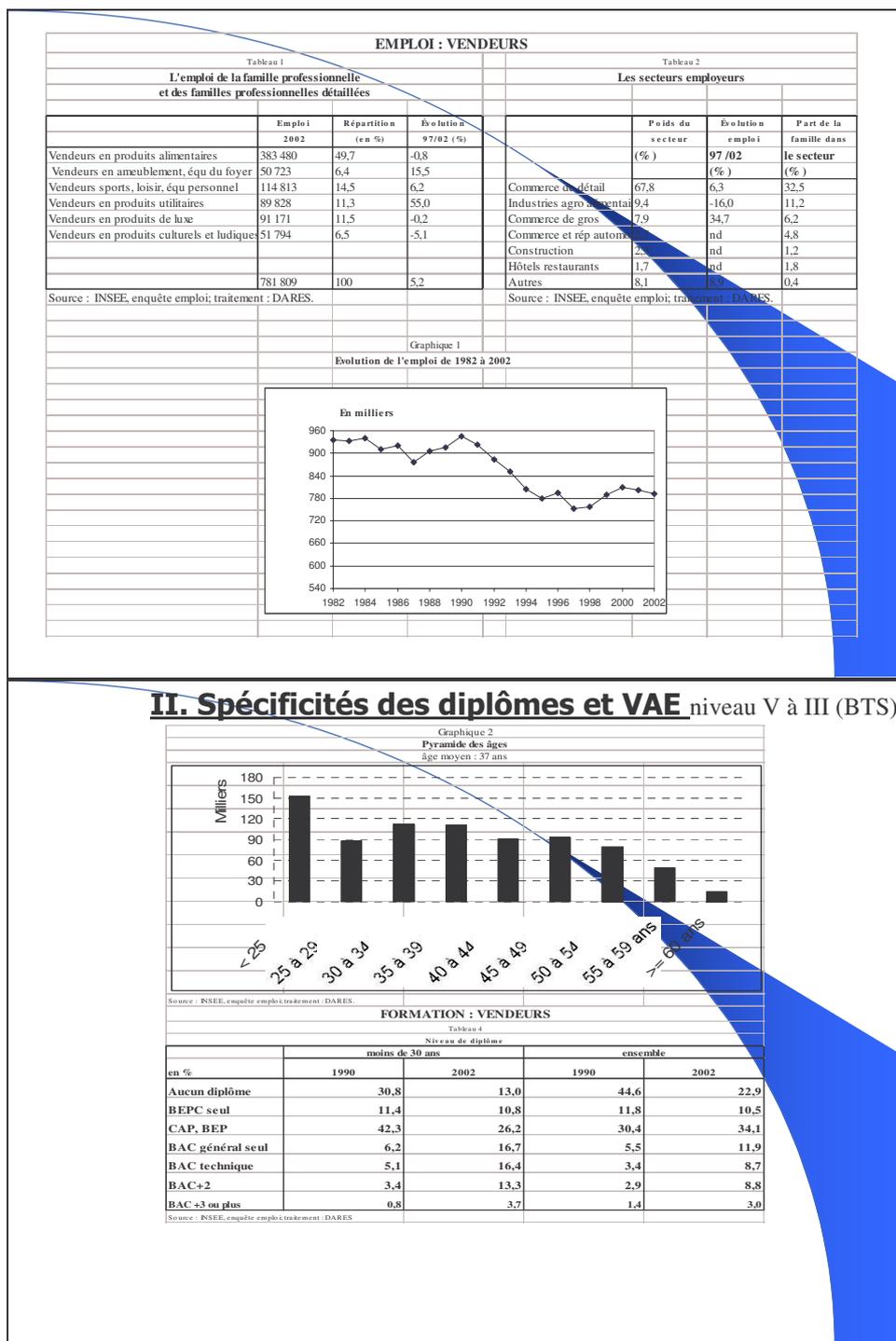
II. Spécificités des diplômes et VAE niveau V à III (BTS)

Diplômes et titres des domaines des services

Profil d'activités visé

CPC 7^{ème} CPC alimentation	10 CAP	Boulangier	3520	63	commis
		Brasseur malteur			
		Chocolatier, confiseur	306	35	
		Charcutier traiteur	790	5	
		Glacier fabricant	39		
		Marçage	26		
		Pâtissier, glacier, chocolatier, confiseur	4111	313	
		Poissonnier	54		
		<i>Préparateur en produits carnés</i>	1567		
		Salaisonnier conservateur de viande	3		
	1BEP	BEP alimentation avec 5 dominantes	2051	962	Direction service ou petite structure
	1 Bac prof	Bac pro métiers de l'alimentation avec 5 approfondissements	145	291	
	3 BREVETS Professionnels	Brevet professionnel Boulangier	412		Emplois spécialisés
		Brevet professionnel Boucher	182		
		Brevet profess Charcutier –traiteur	131		
	3 MC	MC Employé traiteur	521	329	Expérience
		MC Pâtisserie, glacierie, chocolaterie, confiserie spécialisées	764	40	
		MC Pâtisserie boulangère	305	23	





II. Spécificités des diplômes et VAE niveau V à III (BTS)

Diplômes et titres des domaines des services

Profil d'activités visé

CPC 16^{ème} CPC Techniques administratives et de gestion	1 CAP	Ti, acheminement et distribution du courrier	282	10
	2 BEP	Métiers de la comptabilité	63	28950
		Métiers du secrétariat	181	26521
	2 bac pro	Secrétariat	504	12458
		Comptabilité	305	11805
	2 BP	Bureautique	5	
		Administration des fonctions publiques		
	MC niveau IV	Services financiers	135	77
	Bac techno	SST action et communication administrative Sciences et technologies de la gestion communication et gestion des res humaines		19277
		SST comptabilité et gestion Sciences et technologies de la gestion comptabilité et finance d'entreprise		25194
		SST informatique et gestion Sciences et technologies de la gestion des systèmes d'information		4737
	5 BTS	BTS Assistant direction	841	6585
		BTS Assistant trilingue	7	2044
		BTS Ass gestion PMI/PME	243	5621
		BTS comppta et gestion des organisations	620	10242
BTS informatique gestion développeur		108	2691	
	BTS informatique gestion réseau	256	2105	

Exécution de tâches de gestion administrative ou comptable

Activités au sein de services administratifs, comptables ou informatiques

Expérience

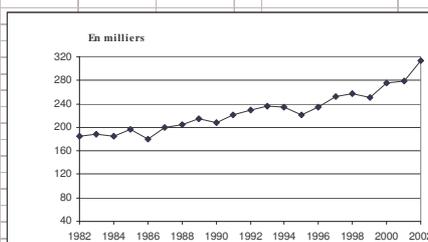
EMPLOI : Technicien des services administratifs et comptables

Tableau 1 L'emploi de la famille professionnelle et des familles professionnelles détaillées				Tableau 2 Les secteurs employeurs	
	Emploi 2002	Répartition (en %)	Évolution 97/02 (%)		Évolution 97/02 (%)
Techniciens des services a	211 442	67,4	32,4	Conseils et assistance	21,3 30,7
Techniciens des services c	102 138	32,6	10,8	Activités financières	8,2 31,1
				Services opérationnels	7,4 107,2
				Administration publique	6,0 nd
				Commerce de gros	3,2 nd
				Transports	4,9 nd
	313 580	100,0	24,5	Autres secteurs	47,8 12,5

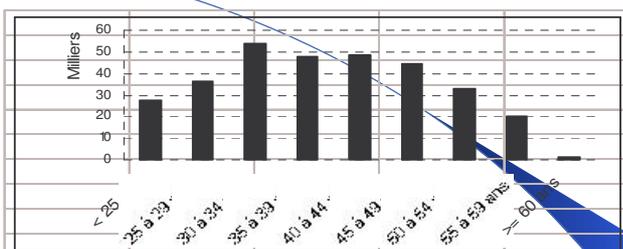
Source : INSEE, enquête emploi/traitement : DARES.

Source : INSEE, enquête emploi/traitement : DARES.

Graphique 1
Evolution de l'emploi de 1982 à 2002



II. Spécificités des diplômes et VAE niveau V à III (BTS)



Source : INSEE, enquête emploi; traitement : DARES.

FORMATION TECHNICIENS DE SERVICES ADM, COMPT ET FIN
Tableau 4
Niveau de diplôme

en %	moins de 30 ans		ensemble	
	1990	2002	1990	2002
Aucun diplôm	3,9	0,5	12,7	5,2
BEPC seul	5,1	1,6	12,8	5,8
CAP, BEP	13,9	4,1	25,1	18,7
BAC général s	8,9	12,1	10,9	12,4
BAC techniqu	9,5	8,2	12,2	10,2
BAC+2	35,0	45,4	14,9	29,0
BAC+3 ou plu	23,7	28,1	11,4	18,7

Source : INSEE, enquête emploi; traitement : DARES

II. Spécificités des diplômes et VAE niveau V à III (BTS)

Diplômes et titres des domaines des services

Profil d'activités visé

Diplôme / Titre	1990		2002	
	Nombre	Profil	Nombre	Profil
4 CAP	Cuisine	5038	1085	
	Restaurant	2923	530	
	Services hôteliers	57	241	
	Service en Brasserie café	432	158	
1 BEP	BEP des métiers de la restauration et de l'hôtellerie avec 2 dominantes	2877	9756	
1 Bac prof	Bac pro restauration avec 2 approfondissements	770	3517	
3 BREVETS Professionnels	Brevet professionnel Barman	10		
	Brevet professionnel Cuisinier	8		
	Brevet professionnel Gouvernante	15		
	Brevet professionnel Restaurant	293		
	Brevet professionnel Sommelier	15		
4 MC et 2 MC en cours de création	MC Employé Barman	64	242	
	MC Sommelier	100	241	
	MC Cuisinier en desserts de restaurant	213	464	
	MC Accueil réception	69	255	
	MC Téléhôtellerie et services voyages	30	99	
	MC Organisateur de réception MC « cuisine allégée »			
1 bac techno	Bac technologique hôtellerie	50	2597	
4 BTS	BTS hôtellerie restauration A Mercatique et gestion hôtelière	59	1078	
	BTS hôtellerie restauration B Art culinaire, art de la table et du service	156	1169	
	BTS responsable d'hébergement (à référentiel commun européen)		26 *	
	BTS vente et production touristiques	154	2342	
	BTS animation et gestion touristique locale	1626	136	

commis

Direction petite structure

Emplois spécifiques

Encadrement grosse structure

Expérience

Évolution des emplois salariés

EMPLOI : CUISINIERS

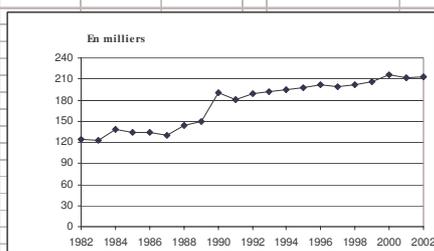
Tableau 1 L'emploi de la famille professionnelle et des familles professionnelles détaillées			Tableau 2 Les secteurs employeurs			
	Emploi 2002	Répartition (en %)	Évolution 97/02 (%)		Poids du secteur (%)	Évolution emploi 97/02 (%)
Cuisiniers	186 410	87,7	4,5			
Chefs cuisinier	26 194	12,3	24,9	Hôtels et restaurants		12,6
				Santé	18,8	-2,5
				Éducation	8,2	nd
				Administration	3,9	nd
				Autres	8,4	nd
	212 604	100	29			

Source : INSEE, enquête emploi; traitement : DARES.

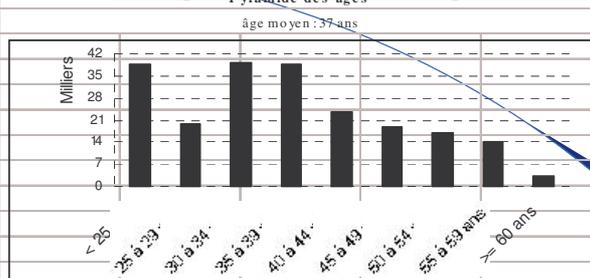
Source : INSEE, enquête emploi; traitement : DARES.

Graphique 1

Evolution de l'emploi de 1982 à 2002



II. Spécificités des diplômés et VAE niveau V à III (BTS)



Source : INSEE, enquête emploi; traitement : DARES.

FORMATION des CUISINIERS

Tableau 4

Niveau de diplôme

en %	moins de 30 ans		ensemble	
	1990	2002	1990	2002
Aucun diplôme	28,2	12,4	37,3	21,9
BEP C seul	2,0	2,9	2,7	4,8
CAP, BEP	66,7	59,3	54,8	59,6
BAC général seul	0,5	3,6	0,8	2,8
BAC technique	0,6	19,3	2,4	8,7
BAC+2	2,1	2,5	1,5	1,7
BAC +3 ou plus	0,0	0,0	0,6	0,5

Source : INSEE, enquête emploi; traitement : DARES

II. Spécificités des diplômes et VAE niveau V à III (BTS)

Diplômes et titres des domaines des services

Profil d'activités visé

18^{ème} CPC activités du secteur tertiaire : banque, bourse, assurances, immobilier, prévention sécurité	Banque, bourse 1 CAP	Bourse		
	1 MC	Services financiers		
	1 BP	Banque	45	
	1BTS	BTS banque option A marché des particuliers BTS banque option B marché des profession.	214	270
	Assurances			
	1 BP	Assurances		
	1 BTS	Assurances	225	760
	Immobilier et divers			
	1 BP	Professions immobilières	5	
	1 BTS	Professions immobilières	146	720
	Prévention et sécurité			
	2 CAP	Gardiennage d'immeuble Agent de prévention et de sécurité	33	547
	2 MC	Sûreté espaces ouverts au public Sécurité civile et d'entreprise		15 15
	1 Bac pro	Métiers de la sécurité option police nationale		12 *
	2 BP	Agent technique de prévention et de sécurité Agent technique de sécurité dans les transports	9 23	

Banque, assurances, professions immobilière: des BTS très spécialisés

Prévention et sécurité : des diplômes récents

Validation des acquis de l'expérience de l'académie de Créteil

CODE	INTITULÉS DIPLÔMES	Nbre candidats	Résultats pour 2004					
			Jury Printemps		Jury Automne		Année 2004	
			Partie	Tout	Partie	Tout	Partie	Tout
BTS								
32022103	QUALIT. DS INDUS. ALIM. & BIO-INDUS	0	0	0	0	0	0	0
32025401	REALISAT. D'OUVRAGES CHAUDRONNES	0	0	0	0	0	0	0
32024203	STYLISME DE MODE	0	0	0	0	0	0	0
32023406	SYSTM. CONSTRUCTIFS BOIS & HABITAT	2	0	1	0	0	0	1
32023008	TECH. COMM. MATERIAUX DU BATIMEN	0	0	0	0	0	0	0
32023208	TECH. COMM. MAT. AGRLBTP MANULLOI	0	0	0	0	0	0	0
32024004	TECHNICO-COMMERC. : MATERX SOUPLES	0	0	0	0	0	0	0
32023407	TECHNICO-COMMERC. : BOIS DERIVES	0	0	0	0	0	0	0
32025003	TECHNICO-COMMERC. : GENIE ELEC. MECA	1	0	0	0	0	0	0
32022002	TECHNICO-PHYSIQ. POUR INDUST. & LABO	0	0	0	0	0	0	0
32033408	TOURISM. LOISIRS : A : CONCEP. COMMERC	0	0	0	0	0	0	0
32033409	TOURISM. LOISIRS : B : ACCUEIL ANIMAT	0	0	0	0	0	0	0
32022305	TRAIT. MATERX OP. A : TRAIT. THERMIQ	3	1	2	0	0	1	2
32022306	TRAIT. MATERX OP. B : TRAIT. SURFACE	0	0	0	0	0	0	0
32031101	TRANSPORT	13	4	3	1	1	5	4
32023105	TRAVAUX PUBLICS	1	0	0	1	0	1	0
32033417	VENTES ET PRODUCTIONS TOURISTIQUES	38	5	8	13	9	18	17
	TOTAUX BTS	1089	156	241	159	340	315	581
	Production	83	14	24	11	14	25	38
	Services	1006	142	217	148	326	290	543

III. Vers une stratégie de la VAE

31. Constat d'une situation de rupture

- de nombreux progrès réalisés
- anticiper le traitement des flux du tertiaire

32. Conditions d'une stratégie offensive

- agir au sein des cpc
- mobiliser tous les acteurs du système éducatif
- connaître la culture des métiers
- améliorer les procédures

Christian Petitcolas

igen 14 mars 2005

23

	Printemps 2004		Automne 2004		Année 2004		
	Partie	Tout	Partie	Tout	Partie	%	Tout
BTS	156	241	159	340	315	28,93%	581
Production	14	24	11	14	25	30,12%	38
Services	142	217	148	326	290	28,83%	543
					0		0
BAC PRO	54	114	100	118	154	35,57%	232
Production	10	16	20	7	30	50,00%	23
Services	44	98	80	111	124	33,24%	209
					0		0
BP	44	31	36	55	80	40,00%	86
Production	3	3	4	5	7	31,82%	8
Services	41	28	32	50	73	41,48%	78
BAC TECHN	3	5	1	5	4	26,67%	10
Production	1	1	1	2	2	40,00%	3
Services	2	4	0	3	2	20,00%	7
BEP	8	32	1	37	9	11,25%	69
Production	5	12	1	9	6	22,22%	21
Services	3	20	0	28	3	5,66%	48
CAP	11	152	15	206	26	6,53%	358
Production	1	30	1	25	2	3,23%	55
Services	10	122	14	181	24	7,14%	303
AUTRES	4	28	6	14	10	15,38%	42
Production	2	2	3	3	5	38,46%	5
Services	2	26	3	11	5	9,62%	37
TOTAL	280	603	318	775	598	26,25%	1378
Production	36	88	41	65	77	28,31%	153
Services	244	515	277	710	521	25,97%	1225



TEXTE COMMUNIQUE À LA « MISSION BENHAMOU »

PAR MONSIEUR JEAN CLAUDE TRICOCHÉ

SECRETAIRE NATIONAL

DE L'UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES

La VAE, une avancée sociale à confirmer

L'UNSA a été à l'initiative de la création d'un droit à la validation des acquis de l'expérience. Dès le printemps 1999, son Bureau National proposait de construire des modalités de validation des acquis plus accessibles aux salariés et demandeurs d'emploi en s'appuyant sur les nouvelles pratiques initiées par la VAP de 1992. Au moment où s'engageait l'élaboration du projet de loi de modernisation sociale, l'UNSA avançait ses propositions en organisant un colloque national sur la VAE en présence de Nicole Péry. La publication de la loi en janvier 2002 ouvrait la voie à la reconnaissance des acquis du travail au même titre qu'un parcours de formation. Véritable avancée sociale, ce nouveau droit s'inscrit dans la construction de parcours de qualification et de promotion professionnelle comme de sécurisation des mobilités.

L'effectivité de l'accès pour tous

La VAE, aussi importante soit-elle, n'est pourtant pas une fin en soi : elle produit tous ses effets en s'inscrivant dans un parcours de qualification sous-tendu par un projet professionnel. En cela, elle participe au développement de la formation tout au long de la vie. L'enjeu aujourd'hui est bien d'assurer l'effectivité de l'accès à la VAE pour tous les salariés et demandeurs d'emploi sur l'ensemble du territoire.

Les financements nécessaires doivent être dégagés pour permettre aux demandeurs d'emploi, aux agents des fonctions publiques, aux bénévoles associatifs, aux militants syndicaux, et plus largement aux demandeurs individuels d'accéder à des parcours de VAE. La VAE doit être une mission à part entière du service public d'éducation. Le financement de cette mission ne peut pas reposer essentiellement que sur des crédits européens, mais doit aussi s'appuyer sur un indispensable effort national.

L'information la plus large

En premier lieu, il importe de largement faire connaître cette possibilité et les effets qu'elle produit, d'où l'importance des dispositifs d'accueil et d'information. La mise en place par les Régions des points d'accueil VAE fait l'accord de l'UNSA à la condition qu'ils soient accessibles à tous les demandeurs par leur proximité et qu'ils offrent une information complète sur les choix possibles et les différents valideurs.

Mais il y a aussi d'autres dispositifs dépendant de valideurs, comme les DAVA, ou de nouveaux dispositifs législatifs comme les maisons de l'emploi. Le foisonnement doit être organisé pour éviter de nuire à la lisibilité des dispositifs. La planification et la programmation des politiques de formation professionnelle en région doivent impérativement mettre de la cohérence dans les dispositifs d'accueil et d'information.

Le rôle de l'entreprise

Pour que les demandeurs ne soient pas renvoyés d'un guichet à l'autre, il est indispensable d'établir le principe de responsabilité du primo accueillant dans l'aboutissement de la démarche de validation. Les préconisations contenues dans le rapport du CCPR sur la constitution d'un service public régional de l'AIO pourraient apporter cette garantie.

D'autre part, celles du rapport « VAE : construire une professionnalisation durable » du HCEEE doivent être entendues pour créer « les conditions d'une égalité d'accès effective à l'ensemble du processus ».

L'entreprise doit par ailleurs être un lieu important de sensibilisation et d'information sur les possibilités ouvertes par la VAE, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel, de l'élaboration du plan de formation et la mise en œuvre du DIF. Pour l'UNSA, les possibilités d'accès à la VAE seront d'autant plus réelles qu'elles s'inscriront dans un cadre de garanties collectives et dans les dispositifs de la formation professionnelle continue. Cela justifie la demande de l'UNSA de l'institution d'un droit à congé pour VAE, qui a été satisfaite.

La connaissance des certifications

L'information doit aussi concerner les contenus. Il faut faire, au plan national, un effort important pour faciliter le repérage, la lisibilité des diverses certifications professionnelles. Il est nécessaire de travailler également dans le cadre du répertoire sur leurs articulations, les passerelles et équivalences envisageables tout en prenant en considération la dimension européenne et le développement des ECTS dans le Supérieur. Cela impose de travailler par secteur d'activité sur une cartographie fiable des certifications professionnelles et de faire en sorte que ces informations soient mutualisées. L'objectif logique devrait être de les rendre consultables en ligne rapidement par les demandeurs individuels comme les professionnels de la VAE, en particulier dans le cadre du réseau des points relais conseil.

Les TIC doivent être mieux mises à profit pour favoriser l'information de proximité et permettre de rassembler l'ensemble des données de certification au travers d'un portail informatique.

L'accompagnement du candidat

Le candidat à une validation engagé dans le dispositif doit pouvoir bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour finaliser sa demande, constituer son dossier, préparer l'audition par le jury ou l'épreuve de travail en situation reconstituée s'il a y lieu. Cet accompagnement peut être variable selon le niveau et le type de certification visée, les besoins particuliers du candidat. La diversité des structures proposant l'accompagnement et des coûts afférents ne contribue pas à assurer l'égalité d'accès au dispositif. Le service public d'Education doit être exemplaire sur ce point. Réduire les coûts et simplifier les procédures devraient constituer autant de priorités pour le service public.

Il convient aussi de s'interroger sur la diversité des pratiques des différents valideurs, notamment dans la production de preuves, dossier ou situation de travail reconstituée, en tenant compte de la diversité des publics et des niveaux de qualification.

Les jurys

Le rôle des jurys est déterminant pour mettre en œuvre cette nouvelle procédure mais aussi pour garantir qu'elle ne donne pas lieu à des certifications au rabais, moins reconnues que les autres plus anciennes, entraînant alors ipso facto une réelle dévalorisation. Il convient pour cela de s'attacher à la formation des membres des jurys comme à celle des accompagnateurs des candidats, et à la réelle participation des salariés à tous les jurys. La validation complète peut nécessiter une formation complémentaire, les jurys doivent être en mesure de prescrire, comme le prévoit la loi, les compétences restantes à acquérir par le candidat et les modalités pour y accéder.

En conclusion

Toutes ces exigences nécessitent une volonté politique clairement affichée et l'engagement volontariste de tous les acteurs : les Régions, les services déconcentrés des ministères, les partenaires sociaux.

L'appropriation par les salariés et demandeurs d'emploi de l'outil VAE comme élément de la construction de leurs parcours de qualification demande aussi une évolution profonde des mentalités dans un pays où le lien formation diplôme reste très étroit. Contrairement à certaines idées reçues, la VAE ne s'oppose pas à la formation, elle lui redonne au contraire du sens et la réhabilite aux yeux des salariés.

13.04.05