



# **Proposition de référentiels européens communs pour professionnaliser les acteurs de la VAE**

**resultats d'une recherche menée dans le cadre d'EuroguideVAL (Action thématique,  
Projet Leonardo 2005-2007)**

Juin 2007

**Ces référentiels** sont destinés à tous les Européens qui veulent organiser une formation complète ou partielle, initiale ou continue, pour les personnels de la VAE. Ils sont susceptibles d'évoluer selon les politiques européennes et leurs traductions en actions concrètes au niveau des pays membres.

- **Les PROFESSIONNELS de la VAE sont** : Toutes les personnes en charge de répondre aux besoins spécifiques des candidats à la VAE à un moment donné de la démarche VAE.
- Les professionnels des maisons d'emploi, des agences d'emploi, des organisations sociales ou centres de formation d'adultes, des conseillers en mobilité professionnelle, des conseillers en insertion professionnelle, des professionnels des ressources humaines en entreprise, des formateurs d'adultes des centres de validation qui sont censés informer, conseiller, orienter, accompagner et évaluer, tutorer des candidats ou d'éventuels candidats à la VAE,
- Les acteurs en charge de développer des actions collectives intégrées à la GRH en entreprise ou aux politiques d'emploi sur les territoires, « développeurs » d'actions sur des publics ciblés et homogènes, les consultants VAE qui viennent travailler avec eux . Les responsables du développement des ressources humaines dans les branches professionnelles et les syndicats d'employés et d'employeurs.

#### **Les quatre activités des personnels de la VAE**

- orientation
- accompagnement
- validation
- Suivi

# Référentiel d'activités

## Activité 1: Orienter vers la VAE (accueillir, informer, permettre de décider)

Orienter : identifier les champs d'activité de la personne, puis proposer des certifications-cibles possibles en accord avec ses besoins et ses aspirations, en lui donnant les informations nécessaires **pour qu'elle puisse faire son choix**

1. Donner les informations nécessaires sur la VAE pour faire son choix
2. Recadrer la demande du candidat : le recentrer vers la VAE si nécessaire ou proposer d'explorer d'autres pistes si la demande de VAE n'est pas pertinente, n'est pas atteignable, si le candidat est trop éloigné d'un diplôme, si la vae n'est pas utile dans son projet
3. Faciliter le choix d'une ou deux certifications-cibles par le candidat : <ul style="list-style-type: none"><li>- Organiser des situations variées d'orientation.</li><li>- Analyser les activités passées du candidat pour identifier les certifications-cibles à sa portée.</li><li>- Proposer des certifications-cibles pertinentes à l'expérience du candidat, et atteignables</li><li>- Soutenir le candidat dans sa prise de décision, en respectant son rythme et en adaptant les procédures</li></ul>
4. Prendre en considération les critères d'acceptabilité et prendre la décision d'accepter ou non la demande du candidat ou adresser le dossier au décideur, à l'autorité compétente.
5. Se tenir au courant des évolutions des certifications et des procédures par une veille méthodologique et documentaire.
6. Travailler en réseau avec d'autres professionnels.

## Activité 2: L'accompagnement en VAE

Accompagnement : faire que le candidat trouve son propre chemin sans jamais faire les choses à sa place, être avec.

<p>1. Cadrer avec le bénéficiaire la relation d'accompagnement</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Contractualiser les principes déontologiques de l'accompagnement professionnel</li><li>- Instaurer la confiance par la reconnaissance mutuelle</li><li>- Organiser l'accompagnement dans l'espace, le temps, les procédures</li><li>- organiser un tutorat pour certains des publics en difficulté</li><li>- S'entendre sur l'importance du dossier et des autres supports</li></ul>
<p>2. Interagir : créer une relation réflexive avec le candidat (en prêtant attention aux postures, attitudes et usages de son personnage professionnel) :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Faire travailler le candidat sur ses activités</li><li>- Être à l'écoute ; contenir et promouvoir</li><li>- Être vigilant sur l'éthique de l'accompagnement (ni jugement, ni imposition)</li></ul>
<p>3. Faire mettre ses expériences en mots, formaliser</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- conduire des entretiens d'accompagnement</li><li>- faire collecter preuves et témoignages</li></ul>
<p>4. Faire stabiliser, consolider, formaliser la progression du candidat pour favoriser son autonomie et constituer le dossier demandé (s'il est prévu dans le dispositif). Préparer éventuellement la situation d'évaluation au travail ou pas simulation ou test.</p>

### Activité 3 : validation

Validation: attitude radicalement différente de l'accompagnement. Posture de contrôle, pas forcément coercitive : vérification de la conformité.

Examiner l'équivalence entre les expériences rapportées, formalisées et le référentiel de compétence qui détermine l'obtention de la certification visée

Vérifier l'acceptabilité de cette équivalence (par la vérification des preuves de réussite des activités conduites, par des mises en situation ou un entretien) : identifier les compétences du candidat en fonction de la certification visée

La certification peut être obtenue en entier, en partie ou pas du tout sur la base de vérification de preuves, l'observation en situation et/ou d'un entretien.

1. Préparer l'instance de validation :

- organiser en prenant en compte le cadre légal
- Se préoccuper de la déontologie dans la situation de validation
- Identifier les niveaux attendus des compétences.
- Identifier l'objet à valider : les compétences issues de l'expérience
- S'entendre (ou être au clair) sur le sens de la validation
- Organiser la situation d'évaluation

2. procéder à l'évaluation :

- apprécier la correspondance entre les compétences mises en valeur par le candidat à travers son dossier ou dans une mise en situation professionnelle et celles du référentiel d'activité
- vérifier que les compétences du candidat satisfont aux critères de certification et au niveau d'exigence dans le référentiel de certification
- Identifier dans le référentiel de formation les ensembles validables (pour des formation en modules p.ex.)

3. Prendre une décision d'attribution totale, partielle d'une certification ou n'attribuer aucune validation.

4. Dans le cas d'une validation partielle, se prononcer sur les connaissances, aptitudes et compétences qui doivent faire l'objet de l'évaluation complémentaire nécessaire à l'obtention de cette certification.

## Activité 4 Le suivi post-validation

•Suivi: Parfois il s'agit juste d'aider le candidat à organiser la suite de ses apprentissages pour obtenir complètement la certification visée. Parfois il s'agit aussi de l'aider à construire une transition vers l'emploi ou le développement de sa carrière professionnelle.

1. Organiser un soutien individualisé pour l'accompagnement après que l'instance de validation s'est prononcée
2. Soutenir le candidat pour qu'il continue dans la dynamique d'apprentissage
3. Aider le candidat à identifier des champs possibles pour aller plus loin dans ses apprentissages et le conseiller sur des façons possibles de le faire.
4. Faire en sorte qu'il aille vers d'autres partenaires institutionnels pour continuer son projet.

## II. Référentiel de formation dans l'enseignement supérieur pour la professionnalisation des praticiens de la VAE

Ces compétences peuvent être acquises par

- 
- \* des cours en regroupement, TD
- \* des apprentissages en situation de travail (stages, alternance)
- \* des apprentissages personnels, auto-organisés

Ce référentiel a été initialement conçu pour un cours d'un an au niveau Licence (entrée niveau EQF 5, sortie EQF 6). Néanmoins, les expérimentations menées dans différents pays européens montrent que les compétences en questions peuvent être développées aussi dans le cadre de formations aux niveaux 4 ou 7, diplômantes ou non, longues ou courtes.

Ce qui est différent, ce sont surtout le degré d'autonomie dans la prise de décision qu'on est en droit d'attendre des professionnels formés ou certifiés compétents et le choix des compétences travaillées. Nous remarquons aussi que selon le contexte il y a des influences d'autres modules d'une formation sur les modules consacrés à la VAE. Car plusieurs partenaires intègrent des modules basés sur nos référentiels dans des formations d'enseignants ou bien de conseillers d'orientation.

Les compétences sont regroupés selon des thèmes et non classées selon leur caractère propres (savoirs, savoirs faire, compétences relationnels ...).

**Important** : Les différentes compétences citées ci-dessous ne se déroulent pas de façon linéaire lors de la mise en oeuvre du dispositif de la VAE. À différents moments du parcours les mêmes compétences peuvent être activées. Leur élaboration et leur perfectionnement, appelés « processus de professionnalisation » ne finissent jamais, sont inachevables.



### **1. se référer au cadre législatif dans une démarche qualité : identifier les acteurs et leurs enjeux**

- connaître le cadre législatif, l'esprit de la loi sur la formation d'adultes et la situation spécifique dans son pays
- Connaître l'esprit du dispositif Vae, sa philosophie
- Connaître la politique et les dispositifs VAE européens,
- Pouvoir participer aux débats concernant les aspects politiques et éthiques de la VAE
- Travailler en réseaux ( en équipe et en partenariats)
- Savoir organiser une démarche qualité et/ou y participer pour évaluer depuis sa place, le dispositif VAE, en faisant participer les candidats à la vae
- Assurer une recherche documentaire et une veille méthodologique sur la VAE (usage des NTIC)

### **2. Savoir faire expliciter les savoirs expérientiels, faire formaliser les acquis de l'apprentissage informel et non formel**

- Savoir que la mise en travail de l'expérience produit un impact sur la dynamique identitaire du candidat
- Savoir tenir compte des processus et des effets du passage de l'expérience aux compétences
- Travailler les différents types d'écoute (théorie et pratique)
- Par un questionnement adéquat, savoir faire problématiser les expériences du candidat
- Savoir distinguer les différents types d'entretiens et savoir faire l'entretien pertinent à la place qu'on occupe dans le dispositif à un moment donné

### **3. Avoir des références pour construire son projet professionnel, dans le champ de la VAE,**

- Se repérer dans les théories de l'apprentissage et les modèles de la formation et les utiliser
- Se repérer dans les concepts clés de la relation éducative
- Distinguer l'accompagnement, du guidage, de l'orientation et du conseil
- Connaître les sources de l'accompagnement : distinguer maïeutique et accompagnement
- Se repérer dans les fondements et les modèles de l'évaluation
- Se préparer à un questionnement éthique autour du sens de la démarche VAE
- Connaître les dérives du contrôle et les dérives de l'accompagnement

### **4. Choisir sa posture professionnelle en accord avec sa réflexion éthique et épistémologique dans les situations rencontrées**

- Se familiariser avec les différentes dimensions de la relation humaine : avoir des grilles de lecture des situations d'interrelation
- Incarner la déontologie des personnels VAE
- Mettre au travail sa posture professionnelle
- Faire un travail sur soi par la distanciation/auto-évaluation
- Travailler son rapport au savoir
- Travailler la notion de compétence

Pour concevoir une formation ou des modules de formation sur la base de ces référentiels le travail consiste à :

- 1/ expliciter les compétences générales par des indicateurs de réussite adaptés au contexte local qui permettront de savoir comment mettre en acte la compétence générale, dans quel état d'esprit la compétence sera tenue et réussie
- 2/ Mettre au jour, recenser des savoirs enseignables qui permettront de concevoir et de réaliser les compétences
- 3/ Choisir des formes d'activités d'apprentissage adaptés au contexte local
- 4/ Structurer le dispositif de formation en fonction des contraintes locales (nombres d'heures, de modules)
- 5/ Concevoir un référentiel de certification avec critères exigibles en fin de formation et tâches de validation afférentes.
- 6) Constituer une équipe de formateurs susceptibles de mettre la formation en oeuvre
- 7) Concevoir un projet d'évaluation du projet de formation (assurance qualité)

Voir les descriptions des différentes expérimentations .