

EuroguideDAL

Projet européen Léonardo da Vinci pour l'élaboration d'un dispositif de formation pour les acteurs de la DAE

Project N°: SE/05/C/F/TH-82601

Bilan d'activités de l'équipe UP

I. De octobre 2005 à Mars 2006

II. De Mars 2006 à juin 2006

**Responsable scientifique pour l'équipe UP : Michel Vial
MCF HdR université de Provence**

Octobre 2005 – 1 Mars 2006

1) L'équipe UP s'est structurée ; elle est constituée de :

- La promotion 2005-06 des étudiants du master Consultants (responsable : Michel Vial), qui font des études sur l'accompagnement (promotion des hirondelles) ;
- Des étudiants du master 1 et du master Encadrement dans le travail social (responsable : Chantal Eymard) qui font des mémoires de fin d'étude sur la VAE.
- Le Groupe de Recherche sur l'Accompagnement professionnel (GRAP) dans l'UMR ADEF (responsable : Michel Vial, où travaillent : Mencacci, docteur, Chantal Eymard, MCF Hdr, Odile Thuilier, MCF et Evelyne Simondi - André Lorillard - Agnès Boyer - Béatrice Perrenoud - Claire Hintzy - Bruno Goloubieff - Jérôme Audemard - Philippe Péaud - Christophe Bacquet, étudiants en Thèse). Ce groupe de recherche se réunit régulièrement en séminaires pour travailler la question de la place des savoirs pour l'accompagnement professionnel. Il s'agit de comparer des terrains de pratiques de l'accompagnement afin d'en sortir des *génériques* pour une méthodologie pour la formation à l'accompagnement et professionnaliser les acteurs sociaux concernés.

Nous proposons de créer un groupe de niveau Bac + 3 (une licence VAE) expérimentale à l'Université de Provence dès la rentrée d'octobre 2006. Ce groupe sera l'objet d'une évaluation et de régulation en 2007. (annexe 1)

La question de recherche que nous nous sommes posée :

Quels sont les besoins de formation des personnels de la VAE dans leurs différentes composantes (orienteurs, accompagnateurs, jurys et suivi post-jury) ? Pour répondre à cette question de départ, nous avons postulé que *l'identification des compétences déjà mises en oeuvre par les chargés de VAE, depuis la loi de 2002, étaient des informations essentielles à partir desquelles un référentiel de formation pouvait être non pas directement déduit mais construit.*

2) Nous avons donc commencé par faire un état des lieux des avancées des chercheurs à propos de la VAE, en produisant un ensemble de fiches de lecture à partir desquelles une première intelligibilité du dispositif, des compétences et des besoins de formation a pu être faite.

- la recherche documentaire :

-fiches de lectures faites par l'équipe UP :

Barus-Michel, J., Giust-Desprairies, F., Ridel, L. (1996) *Crises, approche psychosociale clinique*. Paris : Desclée de Brouwer

Uhalde, M. (2001) *L'intervention sociologique en entreprise, de la crise à la régulation sociale*. Paris : Desclée de Brouwer

Balas Chanel, A. (2005) « Comment accompagner la mise en mots de l'expérience pour la VAE ? » *Expliciter* n°60, pp 25-33

Jean-Louis Le Grand (1998) « Considérations critiques sur les modèles maïeutiques » - in Gaston Pineau, *Accompagnements et histoire de vie*, Paris : l'Harmattan, p.119-139

Madoui, M. (2002) *Education permanente et validation des acquis professionnels : enjeu social, défi éducatif*. *Education permanente* n° 150, pp.107-126

Cifali, M. (1994) *Le lien éducatif : contre-jour psychanalytique*. Paris : PUF

Schwartz, Y. (1997) *Les ingrédients de la compétence : un exercice nécessaire pour une question insoluble* *Education permanente* n°133, pp.9-34.

Schwartz, Y. (1993) "C'est compliqué". *Activité symbolique et activité industrielle*. *Education permanente* n°116, pp.119-131

Leclerc, C., Bourassa, B. (2004) *La parole et l'action collectives, passages obligés d'analyse critique et de transformation des pratiques professionnelles*. *Education permanente* n°160. pp.111-125.

Paul, M. (2004) *L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique*. *Savoir et Formation*. L'Harmattan. Chapitre 5, pp 163-179.

Paul, M. (2004) *L'Accompagnement : une posture professionnelle spécifique*. Paris : L'Harmattan, pp. 55-79

Dejours, C. (1993) Intelligence pratique et sagesse pratique : deux dimensions méconnues du travail réel. *Education permanente* N°116 , pp 47-70.

CIFALI, M (1998) . Une altérité en acte. Grandeur et limite de l'accompagnement. CHAPPAZ, G. (dir.), *Accompagnement et formation*. Marseille : Université de Provence et CRDP, p. 119-160

BEAUVAIS, M (2004) *Des principes éthiques pour une philosophie de l'accompagnement*. *Savoirs* n°6 pp 99-115

Lainé.A. (2005) *VAE, quand l'expérience se fait savoir. L'accompagnement en validation des acquis ; Erès ; Trame ; pp135-156*

LE BOUEDEC G, (2001) *L'accompagnement en éducation et formation*, Paris, L'Harmattan.

Vignaux, G. (2003) La ruse, intelligence pratique. *Sciences Humaines* n°137, pp.32-35.

COLARDYN, D. (2005) La Validation des Apprentissages non-formels et informels. Vers une Europe de l'Education et de la Formation ?, Numéro 2 Administration et éducation (revue de l'Association Française des Administrateurs de l'Education), pp.115/124.

Arrivé, J-y ; & Frings-Juton, I. (2004) *Maîtriser le coaching*. Paris : Liaisons

Bringuier, P. (2002) Se former à l'entretien. *Questions d'Orientation*, n°4, Déc 2002, revue de l'ACOP France (Association des Conseillers d'Orientation Psychologues) p.67/76.

Pineau, G. (1998) *Accompagnements et histoire de vie*. Paris : L'Harmattan,

Devillard, O. (2001) *Coacher - Efficacité personnelle et performance collective*, Paris, éd. Dunod

Sonia Speroni, S. (2001) L'accompagnement soulève des questions éthiques. Martine Boengkih (coord.) *Formation, insertion : accompagnement et autonomie. Paroles de praticiens*, revue *Education permanente*, pp. 169-175

Actes du colloque de Poitiers Décembre 2004 « Acompagnement des candidats et travail du jury » Edition CARIF-Poitou Charentes, Repères n°57, 71 p.

Colloque organisé par le GIP Qualité de la Formation et l'Institut MCVA -

Management des Compétences et Validation d'Acquis (du CNAM / Vincent MERLE) à la demande de la DRTEFP et du Conseil Régional Poitou - Charentes

Chesnais. M-F. (1998) *Vers l'autonomie. L'accompagnement dans les apprentissages.* » Paris : Hachette.

Samurçay, Pastré, Rabardel (2004) *Modèles pour l'analyse de l'activité et des compétences, propositions, Recherches en didactique professionnelle, Collection Formation, Octares Editions, Toulouse.*

Schwartz, Y (2004) : *Les acquis de l'expérience, L'expérience est-elle formatrice, Education Permanente, n° 158*

Nouroudine, A. (2004) *L'expérience : creuset de rencontres et de transformations, Education permanente, n°160, pp.21-33.*

Lainé, A. (2005) *VAE, quand l'expérience se fait savoir. L'accompagnement en validation des acquis.* Paris : ERES, Chapitre 1, pp. 35-55.

- Fiches des partenaires traitées :

AFFA. GUIDE A L'USAGE DES ACCOMPAGNATEURS A LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (date ?) - Ville ? édition ?

Audigé, T. (date ?) *La VAE devient un mode de qualification à part entière. Actualités sociales hebdomadaires - ASH*

F4 : Haut Comité Education Economie Emploi (2004) *VAE : construire une professionnalisation durable.* Paris : La Documentation française

Watt, G (1998) *Supporting Employability Guides to Good Practice in Employment Counselling and Guidance, EUROPEAN FOUNDATION for the Improvement of Living and Working Conditions Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Ireland. Tel: +353 1 204 3100 Fax: +353 1 282 6456/282 4209 E-mail: postmaster@eurofound.ie, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities*

CEDEFOP (2005) *Improving life long guidance policies and systems.* www.cedefop.eu.int

Galvani, P. Hazard, D. (2000) *Réciprocité, auto-formation et lien social. Une*

recherche-action européenne. *Education permanente* N°144, pp.119-131.

Héber-Suffrin, C. (2000) Réseaux en mouvement. *Education permanente* N°144. pp.99-117

HEBER-SUFFRIN C., et M., (1993), *Le cercle des savoirs reconnus*, Paris, Desclée de Brouwer

Groupe de Travail de Bologna sur les Cadres de Qualifications. (2005), *Un Cadre pour les Qualifications du secteur de l'Enseignement Supérieur Européen*, Ministère de la Science, Technologie et de l'Innovation, Copenhague
<http://www.vtu.dk>

Larose, C. (1992) *L'autodidaxie ou l'art d'apprendre par soi-même. Cité éducative*, Vol. 8, no 1, pp ?

Ginisty, D. (2004) *Accompagnement et VAE. Entreprises-formations* N° 144, p.18-19

3) Nous avons continué à travailler cette première intelligibilité, en allant cette fois-ci au plus près des praticiens de la VAE en exercice, de manière à identifier, les compétences qu'ils ont déjà mises à l'œuvre - parfois à leur insu - depuis la loi de 2002, mais aussi identifier leurs besoins de formation.

Nous avons circonscrit notre enquête aux chargés de VAE (orienteurs, accompagnateurs et jurys) des différents domaines économiques de la Région PACA en France. Nous avons rencontré ces chargés de VAE au cours d'une part de réunions proposées par la Région (les Assises régionales de la formation), au cours d'autre part de deux séminaires, sous forme d'entretiens de groupe, à l'Université de Provence, et enfin au cours d'entretiens complémentaires individuels (entretiens de type compréhensif).

- La recherche de terrain :

Question de recherche : quels besoins de formation pour les personnels VAE ?

méthodologie clinique : interview de groupe et interview individuels

Interviews de groupe :

Journée d'étude VAE :14 décembre

faire valider ses apprentissages formels et non-formels : un parcours du combattant ? (annexe 2)

Animateurs :

Michel Vial - Christophe Bacquet pour l'équipe UP
et l' équipe IFE

Véronique Bouchon : conseiller en mobilité professionnelle ANPE Marseille

Charlotte de Buschère : formateur

Emmanuelle Rastoin : conseiller en formation

Isabelle Sibra : Formateur

Morata Sabine Formateur en Travail social

Muracciolo farida : Bureau de la formation continue Université de provence

Agnès Campagne : Conseiller emploi-formation insertion Conseil régional du gard

Contreras Richard responsable de formation, IFSL

Billon stéphanie Conseiller mobilité professionnelle

Dordenart Roger CENDER, consultant accompagnateur

Kern Christophe candidat VAE

Bartolini Serge IDC Consultant

Eric Mariani Consultant en santé

Vivette Chomat Consulatnt en travail social

Monique Imbert Cadre IBODE chargée de monter un dispositif VAE

Roulant Olivier Consultant en santé.

Un compte-rendu a été écrit, communiqué aux participants

Une liste de besoins de formation a été sortie

Séminaire 1 le 7 janvier

(annexe 3)

Vial Michel - Nicole Mencacci : animateurs équipe UP

Myriam Borel : Présidente jury VAE MAP, CFPPA Carpentras

Elisabeth Anfosso : conseiller en VAE, DAVEN

Chantal Bauduin-Maccario : chargée de mission « orientation professionnelle »

GIP Espace Compétences

Monique Imbert cadre infirmier de bloc opératoire chargée de monter un dispositif VAE

Colaprisco Michèle : conseiller VAE / Point relais AISSOR, Marseille

Jamgotchian, Serge : Responsable VAE / IRTS Marseille

Riolacci Cécile : responsable formation continue Université de Corse

Une liste de besoins de formation a été produite

Séminaire 2 Le 21 janvier

(annexe 3)

Présents :

Vial Michel - Nicole Mencacci - Christophe Bacquet : animateurs équipe UP

Beaumier Nicole : CNCP, Chargée VAE,

Barbedienne Carine : VAE DEAVS

Bauduin Maccariello Chantal : GIP Espace Compétences

Combes, Marie Yvonne : Consultante APORTE

Campagne Agnès : Publics en Grande Difficultés

Dusserre Bresson Ghislaine : Point Relais Conseil VAE c.i.o. GAP

Lion Muriel : Institut Méditerranéen de Formation des Travailleurs Sociaux

Soutrenon Michèle : Université de Provence Formation Continue

Une liste de besoins de formation a été produite

- Interview individuels d'approfondissement :

- d'un conseil VAE

-d'un ingénieur de recherche au CEREQ

retranscription intégrale faite

4) Nous avons ensuite traité ces différentes données par l'analyse de contenus, (thématisation, reformulation synthétique, ordonnancement logique) pour produire des catégorisations permettant de regrouper les items significatifs pour aboutir à une liste de besoins de formation qui a été partiellement travaillée à la rencontre internationale de fin février.

Un document de synthèse a été produit (annexe4) totalisant toutes les idées recueillies classées en 6 rubriques identifiées :

Bilan du travail de l'Equipe UP au 29/05/06

- l'amont de la VAE,
- l'orientation,
- l'accompagnement,
- la validation,
- le suivi,
- les compétences communes à toutes les phases

A l'intérieur de chaque rubrique, catégorisation, regroupements des items

= un recensement de besoins de formation

5) Nous avons organisé la rencontre internationale de Marseille :

| Logistique | Budget |
|---|---------------|
| Réservation d'une salle à la Cité des métiers Vidéo projecteur prêté par l'université Invitations aux collègues de l'université et à nos contacts du Conseil régional | 0000 |
| Le 22 au soir : table réservée au restaurant Oscar 24 quai du port | 000 |
| 23 matin : pause café 10 H - livré par la Table de Cana | 77 euros 48 |
| 23 soir Réservation table Le souk : 5 repas engagés à 30 euros | 150 euros |
| 24 matin pause café | 77 euros 48 |
| 24 midi- Buffet froid livré par la table de Cana pour 27 personnes X 14, 85 euros | 400, 95 euros |
| total | 705,91 euros |

6) Nous avons interprété le matériel issu de l'analyse de contenus, pour bâtir les deux référentiels :

-Référentiel d'activité des personnels VAE(annexe 5)

-Référentiel de formation, (annexe 6)

Ces deux documents produits sont proposés à régulation à l'ensemble des partenaires du projet pour obtenir une référence commune européenne.

Ils sont aussi donnés à lire pour régulation aux membres des séminaires réalisés . Ils seront aussi donnés à travailler à un ensemble d'experts de la VAE (par exemple, Michel Feutrie, Patrick Mayen, Guy Jobert, etc), personnalités connues pour leurs savoirs concernant la VAE.

Toutes les régulations seront intégrées dans les documents, de même que les entretiens et les fiches de lectures à venir.

Nous avons fait l'achat de livres qui devraient susciter de nouvelles fiches de lecture.

Une journée d'étude est prévue pour régulation des référentiels (annexe 7)

6) Certains items source ont été conservés pour un traitement ultérieur afin d'obtenir une liste d'objectifs de formation pour la licence (pour mai) et faire la maquette de la licence (juin)

Enfin un questionnaire mis en ligne en 2007 (avec traitement automatique) devra permettre de s'assurer de l'intelligibilité du libellé des compétences et des objectifs de formation de la licence. Ce questionnaire sera construit sous la responsabilité de Chantal Eymard et Odile Thuilier, avec la collaboration d'étudiants de masters.

2. Nous sommes en relations

-avec le Bureau de la Formation continue de l'Université de Provence

-A été réalisée la rédaction d'une Charte des Accompagnateurs VAE à l'Université Vial, M, Menccaci, N. (2005) Procédures VAE à l'Université de Provence : production d'une charte déontologique du Bureau de la Formation continue. (annexe 8)

-Est en cours la rédaction d'une Charte pour les jurys : collaboration avec les formations SATIS (cinéma à Aubagne) et le Master Relations Internationales, pour mettre au point des référentiels de formation, et des référentiels de certification des diplômes.

-avec le Département de la formation et de l'apprentissage du Conseil régional :

- nous avons participé aux Assises régionales de la formation, aux ateliers concernant la VAE

- avec l'Université de Pampelune (Espagne) où le professeur Arlégui nous invite pour faire une conférence en mai 2006.

3. Production de textes pour le site euroguideval

Bilan du travail de l'Equipe UP au 29/05/06

L'article M. Vial : « l'accompagnement est une intervention » est mis sur le site euroguideval.

Bilan d'activités de l'équipe UP suite 1 Mars 2006 – 29 Mai 2006

1/Suite de la recherche de terrain :

| | |
|--|--|
| -Entretiens professionnels concernés par la vae | d'un « ingénieur process en entreprise » qui accompagne des candidats |
| | D'un ingénieur d'étude au CEREQ |
| | Responsable du CPV (Centre Permanent de Validation) responsable VAE dans le secteur de l'hôtellerie |
| | Un professionnel en mi-temps d'accompagnateur VAE et mi-temps de conseiller et d'orientation pour la formation continue, pas seulement pour la VAE. Assiste à tous les jurys de validation |
| | Un formateur en soins infirmiers |
| | Un responsable vae à Disneyland Resort, expert de l'outillage que représentent les différentes modalités de validation, de qualification ou de certification d'acquis dans le cadre de la politique d'entreprise. |
| | D'un ingénieur d'étude à l'université chargé de la vae |
| | D'un professeur en formation en Santé, responsable du Secteur Formations, Haute Ecole de la Santé |
| Experts de la VAE consultés | Présidente de jury régional PACA des diplômes délivrés en Uc du Ministère de l'Agriculture, <i>Membre du réseau GEP&A ENESAD et un accompagnateur VAE habilitée par la DRAF et membre de jury régional</i> |
| | L'ancien directeur du CAFOC |

Ces entretiens sont des sources de régulation des référentiels.

2/ Suite de la recherche documentaire

| | |
|--|---|
| Recherche documentaire utilisée | Kogut-Kubiak, F. et all. (2006) Logiques d'accès à la VAE et parcours de validation rapport du CEREQ (cf p. 71 – 74- 75 – 76) |
| | Defining IAG: Exploring Terms, purpose and needs: Research produced by Ruth Hawthorn and Geoff Ford from NICEC (National Institute for Careers Education and Counselling) fourni par Phil Williams http://www.iagreview.org.uk/papers/Defining%20IAG.pdf |

3/Documents interne au projet produit donné a discussion :

« Comparaison des dispositifs pour discussion » voir annexe 9

4/ Révision des référentiels. Seconde mouture des référentiels

en tenant compte de :

-des entretiens réalisés par l'Equipe de ARRAS :

| | |
|-------------------------------------|---|
| AFP2I/Mission locale | Conseiller en insertion et VAE Formatrice et conseillère VAE |
| CIBC/Plateforme Egalité des Chances | Conseillère Bilan |
| DDTEFP d'Arras | Coordonnateur emploi formation |
| ACTIPHE/Cap Emploi | Conseiller emploi |
| PLIE du Ternois | Directrice |
| FONGECIF | Conseillère en mobilité professionnelle |
| Croix Rouge | Secrétaire |
| Chambre des Métiers | Conseillère et accompagnatrice VAE |
| Mission locale/PIJ | Conseillère en insertion et VAE |
| AFPA d'Arras | Conseiller psychologue et VAE |
| IRTS | Référente VAE |
| CFPP | Responsable de formation |
| DDTEFP de Lens | Coordonnatrice emploi formation |
| Arras Emploi | Coordonnatrice parcours PLIE |
| Agrimedia à Lomme | Directrice |
| AFPA Lievin | Référent technique de Certification |

-des travaux de- l'Equipe IFE :

| | |
|------------------------|--|
| Recherche documentaire | 1) Descriptif VAE marine nationale 2) doc non signé sur VAE en Finlande 3) rapport d'étape Klas (pour la Suède) |
| | Etude de terrain IFE (15 personnes interviewées) |
| Recherche documentaire | Document Le réseau information conseil en validation des acquis de l'expérience Région alpes provence cote d'azur Etat des lieux d'une mission (2006) GIP espace compétences |

Et des travaux de l'équipe RU : les documents produits par Phil Williams , Aili Saluveer , Bonnie Dudley Edwards, John Konrad, Klas Tallvid exploités et partiellement intégrés par Marlis Krichewsky

Ainsi que :

| | | |
|--|--|---|
| Remarques de Phil Williams sur la base des formations existantes pour les conseillers professionnels | Régulations de Bonnie Dudley Edwards notamment quant à l'utilisation des NTIC lors de l'accompagnement | Remarques de John Konrad concernant le niveau des compétences (base EQF/ECTS) et les normes de présentation |
| Aili Saluveer : informations sur les peu d'éléments de VAE existants en Estonie | Maritsa Anastasiou, étude concernant les premières phases de la VAE | |

Proposition interne à l'équipe française de cette révision. Discussions par mail sur les liens entre dispositif VAE, dispositif d'insertion professionnelle et dispositif de formation. Ces éléments (annexe 10) seront à reprendre pour le manuel.

Etablissement d'une version longue des deux référentiels (avec compétences et indicateurs) pour la France. (annexe 11)

Production pour les autres équipes du projet d'une version courte des référentiels sans les indicateurs pour qu'ils les inventent en fonction des logiques de leur pays. (annexe 12)

La seconde mouture des référentiels a été envoyée à tous les participants de la recherche de terrain pour récolter à nouveau leur avis

Ainsi qu'à deux experts nationaux de la VAE.

5/ Production de la première mouture de la licence VAE

Programme de formation dans le cadre européen LMD en tenant compte des obligations locales de l'Université de Provence. (annexe 13)

Recrutement des candidats en cours.

6/ Programmation d'une journée d'étude pour présenter la licence VAE

Annexes

Annexe 1 : annonce de la licence VAE (mis en ligne sur le site educaix et sur le site vae-paca.org)

Annexe 2 : la journée d'étude

Annexe 3 : les séminaires

Annexe 4 : résultats du traitement par analyse de contenus, liste de l'ensemble des besoins de formation identifiés

Annexe 5 : second traitement : éléments pour le référentiel d'activité des personnels Vae

Annexe 6 : second traitement : éléments du référentiel de formation des personnels VAE

Annexe 7 : seconde journée d'étude

Annexe 8 : la charte pour les personnels VAE à l'Université

Annexe 9 : « Comparaison des dispositifs pour discussion »

Annexe 10 Eléments pour le manuel

Annexe 11 Version longue des deux référentiels

Annexe 12 version courte des deux référentiels

Annexe 13 Première version de la licence VAE

Annexe 14 Journée d'étude

Annexe 1

NOUVEAU POUR 2006/07

**Vous travaillez dans la Validation des acquis de l'expérience
ou vous voulez y travailler**

Vous faites ou voulez faire de l'orientation VAE

Ou de l'accompagnement VAE

Ou vous participez à des jurys VAE

Vous voulez compléter votre formation

par une qualification de niveau Bac + 3

Le département des Sciences de l'éducation propose une option de la licence Education et formation centrée sur la **formation des personnels de la VAE (validation des acquis de l'expérience)**. Ce groupe de formation d'une vingtaine de personnes est une variante de l'option Formation et évaluation car la connaissance des modèles et des dispositifs d'évaluation en éducation est fondamentale **pour assurer les fonctions :**

- **d'orientation du candidat**
- **d'accompagnement du candidat**
- **de validation dans le cadre des jurys VAE**
- **de suivi des préconisations de formation complémentaire.**

Cette formation professionnalisante vise à développer chez l'étudiant des compétences professionnelles liées à ces fonctions dans le dispositif VAE.

Le programme de cette formation exerce aux savoirs suivants :

- **connaître précisément les lois**
- **trouver l'information pertinente à la demande du candidat**
- **mettre en référentiel les diplômes**
- **positionner le candidat sur un diplôme correspondant à ses expériences professionnelles antérieures mais aussi à ses acquis informels et non-formels issus d'expériences associatives ou de vie de manière à préparer la recevabilité de sa candidature.**
- **exercer un appui méthodologique pour la constitution du dossier VAE**
- **faire analyser et évaluer ses acquis par le candidat**
- **faire identifier et mettre en forme les savoirs d'expérience à partir d'entretiens individuels et collectifs**

- mettre à jour des compétences équivalentes à celles que le diplôme visé valide
- problématiser les expériences significatives pour identifier les acquis formels et non-formels
- faire verbaliser les critères du dossier et de la soutenance orale ou de la simulation professionnelle demandée
- inventer des tâches de formation en correspondance avec des compétences.

Cette formation en alternance avec stages dans les organismes valideurs et analyses des pratiques existantes, obéit aux mêmes conditions que les autres licences ouvertes à Lambesc (10 modules de 6 crédits européens - une semaine par mois de regroupement - intervenants professionnels et universitaires).

Tarifs voir les autres licences de lambesc

Contact : Michel Vial : vial@up.univ-aix.fr

Dossier de candidature « Licence D option VAE »

à retirer au secrétariat

Université de Provence, 1 avenue de Verdun, 13410 Lambesc

Annexe 2 : la journée d'étude

**Journée d'étude
organisée par**

RéseauEval

Se mettre en réseau pour le développement de la culture en évaluation.

Avec le concours d'

EuroguideDAL

**Projet européen Leonardo da Vinci pour l'élaboration
d'un dispositif de formation pour les acteurs de la VAE**

Project N°: SE/05/C/F/TH-82601

**VAE : Faire valider ses apprentissages non formels
et informels - un parcours de combattant ?**

**Accès, législations, problèmes de traçabilité,
culte des apprentissages formels, pratiques de contrôle :
quels obstacles ?**

14 décembre 2005

LIEU : Université de Provence

1, Avenue de Verdun 13410 Lambesc

Depuis la loi du 17 Janvier 2002 sur la modernisation sociale, la demande de validation des acquis de l'expérience explose dans de nombreux secteurs. La possibilité d'avoir un diplôme sans faire des études préalables séduit de nombreuses personnes souvent en rupture avec l'apprentissage scolaire. En France, le diplôme confère respectabilité et un accès -un peu plus facile au marché du travail. Les enjeux sont donc très forts. Or, la VAE qui implique aussi la reconnaissance des expériences faites en dehors de tout travail salarié, est une véritable révolution et en rupture avec la formule plus classique de la VAP. La question de comment la mettre en oeuvre et comment former les acteurs de la VAE (orienteurs, accompagnateurs, certificateurs) se pose avec une certaine

Bilan du travail de l'Equipe UP au 29/05/06

urgence. Lors de ce premier regroupement nous vous proposons de travailler sur la question de la mise en oeuvre. Ultérieurement nous aborderons la question de la professionnalisation des acteurs.

Animateurs :

M. VIAL, MCF –HDR, Dépt des Sc. de l'Éducation, Université de Provence, président de RéseauEval et

Marlis KRICHEWSKY.

consultant **IFE** intervention - formation – évaluation

Programme

9 h Accueil

9 h 30 les retours d'expérience de VAE. Quelles peines ?
Quels savoirs expérientiels ?

10 h 30 ateliers d'échanges d'expériences

12 h 30 repas

13 h 30 reprise des ateliers

16 h 30 débat, commentaires des posters

18 h 00 clôture

Annexe 3 les deux séminaires

Séminaire : Rencontre avec les personnels de la VAE

**Enquête dans le cadre du projet
N°: SE/05/C/F/TH-82601**

EuroguideVAL

**Projet européen Leonardo da Vinci pour l'élaboration d'un
dispositif de formation destiné aux acteurs de la VAE.**

**Vous êtes un professionnel de l'orientation professionnelle et vous *participez* à
des dispositifs VAE
ou vous assurez des missions d'accompagnement des candidats qui préparent
une VAE**

**dans le Bâtiment, l'Hôtellerie, le Travail social, les
services à la personne, l'Université, l'Education Nationale, les Soins...**

**Vous désirez partager votre expérience,
travailler à identifier les compétences que vous mettez en œuvre,
comprendre les pratiques d'autres accompagnateurs,
et verbaliser les besoins de formation des personnels de la VAE.**

Vous êtes disponible

le 7 janvier 2006

ou

le 21 janvier 2006

Prenez contact avec Nicole Mencacci, Docteur qualifié,
animateur de ces séminaires : caparnico@neuf.fr

**LIEU : Faculté de Saint-Charles
Marseille**

Programme

9 h accueil

Travaux pour arriver ensemble dans l'espace ouvert par les interactions multiples
entre les acteurs VAE, à :

- une description la plus précise possible de la manière dont chacun accompagne un candidat VAE,
- une identification des compétences et des savoirs faire à l'œuvre.

Repas offert

14 h reprise des travaux :

repérage des besoins en formation des accompagnateurs VAE.

17 h clôture

Responsable scientifique du projet de l'**Université de Provence** :

Michel Vial, Mcf, HdR

Annexe 4 Premiers éléments pour les référentiel de la licence



Premiers résultats **Besoins de formation**

La question de recherche que nous nous sommes posée :

Quels sont les besoins de formation des personnels de la VAE dans leurs différentes composantes (orienteurs, accompagnateurs, jurys et suivi post-jury) ?

Méthode :

Recueil de données : recherche documentaire (fiches de lectures), entretiens de groupe puis entretiens individuels de personnels en exercice.

Traitement : analyse de contenu, thématization des items, reformulation synthétique.

Etape O. L'amont de la VAE

L'accueil et l'information sur la VAE

Poste : conseil en mobilité professionnelle

Faiseur de bilans de compétences

1. Informer

Organiser des séances collectives d'information.

Tout citoyen est un candidat potentiel. Ne pas attendre que le candidat vienne. Aller au devant par des actions de sensibilisation.

Prendre en compte tous les canaux de communication et pas seulement l'écrit.

Parler simplement le cadre légal

Expliquer le dispositif VAE au bénéficiaire (les étapes, les conditions financières, l'obligation d'inscription à l'université si un diplôme universitaire est visé, les

temps d'entretien, le travail personnel demandé notamment en terme d'écriture, la nécessité d'apporter des preuves de ce qui est déclaré, le moment de soutenance devant un jury...).

Adapter l'information sur la VAE au destinataire en tenant compte de la situation du candidat

2. Aiguiller vers la VAE

Différencier *le conseil professionnel* (travail d'aiguillage dans le projet personnel pour construire un programme professionnel) du travail de l'orienteur VAE (travail d'orientation vers un diplôme cible, étape 1) : identifier avec le candidat si la VAE est la meilleure réponse pour lui, sinon travailler les alternatives (dont la formation)

Prendre en considération la situation financière du candidat pour mesurer le coût de la VAE en fonction des coutumes locales

Etape 1 Orientation du candidat

orienter vers la VAE (repérer si la VAE est une bonne réponse pour le candidat)

puis vers un ou des diplôme(s)-cibles

pour que le candidat se positionne ensuite selon son choix

Poste : Orienteur VAE (peut être tenu par les précédents, à condition qu'il n'y ait pas de confusion entre le conseil et l'orientation).

1. Orientation vers la VAE :

1.1. Contenir la fragilité du candidat :

Savoir se mettre à la place du candidat.

Savoir ce qui est en jeu pour le candidat dans cette étape : des difficultés pratiques, certes mais aussi le processus de remaniement identitaire c'est-à-dire une « fragilisation momentanément accrue » de la personne qui a l'obligation de se mettre en lumière face à un professionnel qui ne connaît rien d'elle et qui l'évalue.

Mettre en œuvre des moyens de contenir cette fragilisation accrue, de manière à « redynamiser » la personne.

Etre formé à l'écoute empathique et distanciée, l'attitude dissociée.

Ne pas oublier que le candidat ne se déterminera pas nécessairement au sortir de ce premier travail. Cela peut prendre plusieurs mois : c'est un trajet qui se construit et non pas une trajectoire.

1.2. Recadrer la demande du candidat :

Faire passer à une représentation plus réaliste du dispositif VAE où le temps, la durée est nécessaire à l'appropriation, aux remaniements que la VAE déclenche. Prévenir la personne de la difficulté de la démarche VAE et de l'engagement personnel qu'elle nécessite

Faire trouver au candidat des compromis qui lui permettent de se donner les moyens de réaliser des possibles, ce qui peut bousculer certaines de ses conceptions de départ, l'orienteur n'est pas là simplement pour répondre au candidat et le satisfaire.

1.3. Travailler sa posture d'orienteur :

Distinguer les compétences ne du conseil professionnel et de l'orientation VAE

Annoncer au candidat clairement le rôle de l'orienteur VAE

Ne pas confondre la VAE avec le parcours d'aide au projet professionnel qui aurait dû être fait en amont. Si besoin, renvoyer le candidat à cette étape préalable. *La vae est une démarche vers l'obtention d'un diplôme¹.*

Mais laisser place chez le candidat à tout moment à d'autres hypothèses, d'autres alternatives que la VAE

1.4. Travailler pour le positionnement du candidat sur un diplôme :

C'est un travail d'orientation du candidat : permettre au candidat de se repérer pour se positionner sur un diplôme cible.

- Organiser des situations d'orientation variées :

Avoir une connaissance large des outils existants (et des conditions de leur mise en œuvre) pour co-évaluer avec le candidat de quoi il a besoin à un moment donné.

- entretiens individuels, (Entretien de confirmation du besoin et non pas de conseil) dans le but d'entendre une demande, de l'analyser

- travaux de groupe,
- progiciels interactifs
- télévision et autres formes de médias).
- entre groupes de pairs
- par l'entraide
- entre deux rencontres, demander au candidat de faire un travail consistant pour chercher une palette de certifications possibles e éliminer celles qu'ils déclare ne pas correspondre.

¹ Ou un titre, diplôme est utilisé ici de façon générique pour la certification viséepar la VAE

- ...

pour :

- **permettre à chaque candidat de choisir sa voie** à titre individuel et non pas proposer une procédure normalisée identique pour tous.

C'est-à-dire :

- faire réfléchir le candidat sur le diplôme à viser,
- l'informer sur d'autres domaines de diplômes possibles
 - vérifier que le diplôme choisi est pertinent au type d'expériences réalisées par le candidat
 - faire collecter des preuves et témoignages de la réalisation des activités

- **Donc, savoir analyser les trajets professionnels pour identifier les domaines d'activités pertinents au parcours du candidat :**

- Faire remettre en ordre le parcours de formations formelle et informelle
- identifier les domaines d'expériences significatifs
- Cibler les grands champs possibles. Identifier des hypothèses de certification en mettant en relation (ou en correspondance) l'expérience de la personne avec les référentiels d'activités des différentes certifications quand ils existent; sinon ce travail peut être fait à l'aide de fiches diplômes, à partir du contenu de la formation
- Identifier le niveau du candidat, à partir d'une part de son niveau de formation initiale et de son évolution au travers de la formation continue, à partir de la durée d'expérience en rapport avec la certification visée, et du niveau d'autonomie et de responsabilité qu'il déclare. Pour les validations universitaires, ce sont les capacités d'analyse et de synthèses qui semblent déterminantes du niveau du diplôme demandé.
- Identifier les difficultés du candidat, notamment des candidats de bas niveaux de qualification, dans la pratique du français et les capacités de formalisation et de conceptualisation
- Identifier la capacité du candidat VAE à s'emparer du contenu de la plaquette et à en faire une traduction en termes de compétences à acquérir ou de contenus plus précis à travailler. C'est un critère du positionnement d'un candidat sur une certification.
- Repérer le domaine de diplôme ou de certification : l'orienteur décide d'une ou plusieurs voies à partir de ce que le candidat lui dit et les lui propose, lui permettre de faire des choix
- Faire que le candidat mette au travail les hypothèses en fonction du projet professionnel : que le candidat donne du sens à cette démarche pour une meilleure prise de décision

- Apporter une première aide méthodologique à la lecture et au décryptage des référentiels

- **pour cela, s'informer en permanence :**

- savoir collecter et gérer les informations relatives aux diplômes

- savoir utiliser la technologie de l'information et faire une mise à jour permanente.

- Savoir que de nouveaux métiers émergent qui recouvrent plusieurs ministères (emplois jeunes, agents de médiation...) dont personne ne connaît le référentiel métier et qui relèvent du ministère des Affaires Sociales, du ministère du Travail, de Jeunesse et Sports. Cependant, il est possible de s'informer auprès des organismes de formation spécialisés qui ont créé des référentiels et réfléchi à la professionnalisation.

- **Travailler en réseau :**

- Savoir travailler en complémentarité avec l'ensemble des opérateurs liés à l'emploi, la formation, l'orientation

- Connaître l'ensemble des systèmes et de modes de certification et de validation

- Exercer une veille méthodologique consistant à accéder régulièrement aux outils comme le Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (pas encore exhaustif car encore en cours d'élaboration) ou Atlas Formation de l'ONISEP mis à jour 2 fois par an et les sites des différents services valideurs...
Connaître l'ensemble des structures de formation

Connaître l'EUROPASS pour les expériences effectuées à l'étranger.

- Connaître les modalités de financement selon les publics (DE, salariés) et les financeurs (Etat, Région, OPCA et OPACIF(s), ainsi que les coûts de la VAE selon les certificateurs

- Connaître la typologie des référentiels (référentiels d'emploi, d'activité, de formation, de certification...)

- Être au courant des modifications au fur et à mesure qu'elles apparaissent

- Connaître les différents acteurs du territoire : Savoir identifier les dispositifs régionaux de validation et les personnes ressources

1.5. Décréter l'acceptabilité du dossier de demande du candidat :

vérifier la cohérence entre les informations écrites et les preuves attestant de l'exercice de chacun des emplois (sur trois ans) ou des activités non salariées occupées pour déterminer la recevabilité de la demande de VAE.

Etape 2. L'accompagnement VAE

Poste : accompagnateur VAE

Phase de L'entente :

-Se présenter clairement comme interlocuteur disponible, garant du contrat établi

2.1- Engager le candidat :

-**Contractualiser les principes déontologiques** de l'accompagnement :

-confidentialité,

-volontariat,

- l'accompagnateur n'a pas les réponses, n'est pas un sachant, n'est pas un expert

-optimisme quant aux capacités de l'individu à trouver ses propres solutions : éducativité,

- **Installer la confiance par la valorisation :**

Arriver à lui faire dire « Je » et qu'il ne cherche pas à coller à une norme ou à se cacher derrière une procédure

Faire que le candidat choisisse les informations qu'il va communiquer au jury par l'intermédiaire de son dossier

Exercer une fonction de facilitation (prise de conscience) et de régulation (prise de distance, recherche de sens).

- **Organiser le cadre de l'accompagnement :**

Fixer le nombre de séances, leur durée, les modalités, le lieu

Informé sur le type de travail à réaliser, le degré d'implication (temps, énergie, ...)

Centrer sur l'objet : mettre en perspective les compétences du candidat à un titre précis, à un diplôme ciblé et non pas pour tout faire verbaliser, ou parler de tout

Assurer un contexte calme, confortable et une ambiance détendue

- **S'entendre sur le statut du dossier :**

- On accompagne une personne pas un dossier

- ne pas étouffer la créativité du candidat avec des documents pre-construits, ne pas guider, ne pas mettre en situation d'avoir à simplement répondre
- Penser que le dossier VAE peut être utilisé dans l'établissement où travaille le candidat pour expliciter des fiches de postes par exemple, ou des organigrammes, il peut devenir public
- Penser que le dossier peut être fait en cachette pour de bonnes raisons ou pour des stratégies par rapport à l'établissement où travaille le candidat mais aussi pour des raisons imaginaires (peur de l'échec, peur qu'on pense qu'il veut partir...)
- Connaître les différents types de dossiers de validation élaborés par les Ministères et les branches professionnelles.
- Distinguer entre référentiel métier et référentiel de validation (diplôme, titre ou certificat). La VAE se centre sur la mise en correspondance d'une expérience et d'un référentiel de validation (d'un diplôme ou d'un titre)
- Travailler avec les organismes de formation pour traduire en référentiels de certification certaines plaquettes qui ne contiennent que des contenus
- Savoir passer d'une plaquette de marketing à un référentiel

Phase de La rencontre :

2.2 Travailler sa posture:

- Porter une attention particulière, intérêt, présence attentive
- Ecoute active : faire développer, faire spécifier, faire écho:
- se mettre au service de l'autre (mais le laisser se confronter à la réalité),
- - double écoute (de soi et de l'autre),
- - donner un sentiment de compétence,
- - chercher avec l'accompagné (partir de son investissement),
- - patience et persévérance (respect du rythme)
-
- **Assumer d'avoir à être en vigilance permanente** ; s'inscrire à la fois comme garant « garde fou » de dérives possibles, responsable de ses actions sur le sujet dans un équilibre toujours précaire. Il s'agit d'une « méta responsabilité » pouvant aller jusqu'à l'intrusion dans le choix des actions ou des décisions du sujet s'il déroge au cadre institutionnel, à la loi. Accompagner n'est pas laisser faire. Travailler avec un horizon de contrôle, sans travailler dans l'esprit du contrôle (être professionnel, institutionnalisé, mais l'horizon ne fait pas le chemin)
- Faire preuve de « retenue », rester dans une position de « renoncement », trouver la distance juste, s'effacer devant l'émergence du sujet construit, rester en retrait de bon aloi, tout en restant présent, sans être prégnant.

-Etre dans le **doute** et provoquer le doute chez l'autre. Le doute de l'accompagnateur permettra au sujet de rester en tension et de se réinterroger en permanence, action préalable à toute prise de décision.

-Avoir éprouvé que l'accompagnement n'est pas un outil qui rendrait forcément bon : le respect, s'il est pris au pied de la lettre, mène vers la paralysie (empêcher l'autre d'évoluer) ; l'écoute peut être aussi une manière d'éviter de prendre position ; accepter l'autre dans ce qu'il est peut emmener à ne plus prendre le risque de la rencontre.

-Savoir **mobiliser les contraires**, car pour évoluer l'autre a besoin et de l'écoute et de l'affrontement. L'être humain ne se construit que dans le contact avec l'autre, et ce contact passe par la confrontation et la bousculade.

-Connaître les dérives possibles de l'accompagnement car la rencontre suppose deux êtres qui sont face à face ; or, l'accompagnement peut, parfois, prendre la forme d'un cheminement côte à côte ; ou bien, quand on se met au service de l'autre, il n'y a pas de rencontre, puisque l'un s'efface pour que l'autre existe, on cherche une pacification des relations, on évite le conflit.

-Avoir un modèle du conflit, de la dialectique.

Avoir à la fois l'implication et le recul nécessaires suppose que l'accompagnateur soit lucide sur ses motivations

-Assumer que l'accompagnateur est un intervenant. Il intervient sur le destin de l'autre. Il n'est pas seulement là pour « aider » en retrait ou « escorter » en protégeant du danger. Il doit créer les conditions pour que puisse advenir chez le candidat, une rupture avec des manières antérieures de comprendre son expérience, avec des manières anciennes de se voir soi-même. Mais la rupture doit être constructive, c'est-à-dire suffisamment mobilisatrice pour que le candidat prenne de la distance, et soit à même de comprendre

Distinguer le guidage de l'accompagnement : L'accompagnant n'a ni un rôle d'expert, ni un rôle de guide, ni un rôle de conseiller. Il n'est pas là pour dire ce qu'il sait, même si ce qu'il sait contribue à le légitimer. Il n'est pas là pour dire ce qu'il faut faire ni comment il faut le faire

-Avoir un **questionnement éthique permanent** : les accompagnateurs ne doivent pas être des promoteurs d'une normalisation

- **Avoir travaillé la notion, avoir construit le concept d'accompagnement et en déduire sa posture**

- une relation éducative
- de l'être avec
- une intersubjectivité, prenant en compte les forces de l'autre et s'interdisant de faire à la place
- une intelligence de l'action
- une rencontre

- contraire à une épistémologie déterministe, mécaniciste, béhavioriste et individualiste.
 - Recherche de la compréhension du sujet, essayer de saisir la signification et le sens qu'il porte au réel.
 - permettre au sujet de conscientiser l'action dans le projet et ainsi permettre la distanciation dans la recherche de sens.
 - La responsabilité, la retenue et le doute sont des compétences des personnels VAE
 - Pas de confusion des places : Mettre en scène des effets de miroir : être l'autre pour que tu puisses changer
 - Connaître les modèles de l'autoévaluation
- Connaître les sources de l'accompagnement :**
Distinguer la maïeutique de l'accompagnement
Distinguer la relation d'aide et la prise en charge de l'accompagnement
Distinguer la médiation de l'accompagnement
- Etre éducateur : faire un travail sur soi**
Distinguer la relation éducative de la relation thérapeutique
Avoir des modèles de l'étayage
Avoir des modèles de la médiation psychique (la psychanalyse)

2. 3. Interagir :

- Agir et non pas seulement écouter
- Proposer l'exploration d'activités auxquelles le candidat n'a peut être pas pensé.
- Provoquer la réflexion, ne pas seulement conforter.

2.4. Faire verbaliser - conceptualiser- formaliser l'expérience :

- Faire raconter :

- Avoir une taxonomie des savoirs. Savoir ce que recouvre le terme d'expérience, ne pas réduire à emploi
- Questionner, pour faire expliciter, mettre en œuvre un questionnement : faire vivre au candidat un certain type de questionnement sur son expérience, qui le fait passer à une mise en mots très progressive, un questionnement qu'il doit apprendre à mener seul ensuite.
- Faire faire des récits d'expériences, mais centrés sur l'explicitation de la pratique réalisée
- Faire apprendre à produire une formalisation écrite de l'activité
- Favoriser l'évocation de ses activités réelles et singulières afin que le candidat puisse décrire le déroulement de son action et « éprouver » ses compétences : faire décrire l'activité « réelle » et non pas la fiche de poste ou des fonctions occupées
- Faire décrire des activités que le candidat juge significatives, des impératifs requis pour le diplôme visé

- A partir de ces activités le candidat doit autant que faire se peut proposer des compétences équivalentes aux impératifs requis pour l'obtention du diplôme,
- Faire verbaliser comment il fait, pourquoi il fait comme ça et pas autrement
- On n'attend pas une liste de savoirs académiques mais des savoirs pour agir, des repères dans l'agir. Ce ne sont pas des savoirs spéculatifs.
- Permettre de faire émerger des choses que l'on sait sans en avoir conscience, mettre dans une posture réflexive, autoévaluative
- Si possible permettre au candidat d'assister à quelques séances de formation dans le diplôme visé. Mettre en connexion le candidat avec des spécialistes de la formation au diplôme visé
- Faire collecter des preuves de la réussite de ses activités choisies (et non pas des compétences)

- Connaître les outils pour travailler l'expérience :

Connaître les outils issus de l'analyse du travail, de la clinique de l'activité, de la clinique psycho-sociale, de la psychologie
L'outil principal étant l'entretien (de groupe et individuel)

- Savoir faire des entretiens d'accompagnement : (individuel ou en groupe)

-Savoir que loin d'être une simple description de l'activité, l'entretien permet de la formaliser, de la conceptualiser. L'activité est en effet, ramenée sans cesse au référentiel du diplôme présenté. La pratique professionnelle est ainsi réélaborée, restructurée. La verbalisation de l'action contribue à l'élaboration de la compétence.

-Connaître l'entretien d'explicitation de Vermerch pour s'en inspirer : provoquer la parole du candidat en l'aidant à décrire en détails ce qu'il fait dans une situation singulière concrète : c'est le travail de « fragmentation » (faire décrire « finement » les actions en détaillant les tâches afin de préciser les étapes puis les actions élémentaires ; le candidat pourra choisir certaines actions pour les détailler encore en terme d'opérations et de micro-opérations).

-Connaître les entretiens cliniques (psycho-sociologiques : l'entretien compréhensif, d'orientation psychanalytique et l'entretien piagétien) amener le candidat vers un type de regard sur son expérience, tout en le laissant y élaborer un discours absolument libre

-Connaître les techniques du coach

-Parler l'amont et l'aval de la situation décrite. La pratique décrite ne peut être réduite au temps de l'activité même. Celui-ci n'est parfois qu'un des moments du « faire », surtout dans les pratiques éducatives et se limiterait donc, au temps de face à face. La subtilité de l'accompagnement consisterait ici à chercher si une réflexion a été menée en amont et en aval, véritable activité à prendre en compte dans l'expérience, tout en évitant de l'induire au candidat par un questionnement trop direct

- Ne pas réduire l'activité au rationnel, prendre aussi en considération ce qui relève de la ruse, de la métis, des habiletés en situation
- Avoir des pratiques de questionnement qui visent à faire problématiser l'expérience en rapport avec le diplôme cible et non pas seulement à dévoiler des compétences d'exercice du métier. Faire problématiser : « si j'étais membre du jury, je ne comprendrais pas, dites- moi différemment. Etoffer le problème, pas forcément le résoudre

Phase de retour sur l'appris

2.5. Provoquer la cristallisation des avancées du candidat :

Apprendre au candidat à faire une synthèse de ces activités et des compétences que son dossier explicite.

Faire anticiper l'épreuve de validation (et non pas y entraîner) ne pas formater la prestation du candidat

Favoriser l'expression du candidat sur les acquis formel et non formels acquis

Avertir le candidat des pièges rhétoriques à éviter lors de la soutenances selon les jurys,

Avertir le candidat de l'hétérogénéité des jurys,

Indiquer certaines pistes à privilégier. Il ne s'agit pas de poser les conditions de la réussite à tout prix du candidat, il s'agit de ne pas poser les conditions d'un échec

Connaître les modalités des entretiens de validation

Etape 3 la validation

Missions épisodiques :

président de jury

membre de jury

Organisateur des jurys (ex : Directeur de la formation continue à l'Université)

3.1 Préparer le jury :

Connaître le cadre légal :

Connaître les difficultés liées à la disponibilité et à la rémunération des jurys

Connaître les décrets sur la composition des jurys

Connaître les décrets concernant la présence du candidat à la session du jury, la présence de professionnels

Organiser :

User du droit de réunir le jury avant la session pour rappeler les principes, les lois et les décrets relatifs à la VAE

Avoir une réunion préalable pour s'entendre sur le sens de cette étape

Prévoir un temps de concertation après chaque entretien/ou avant de rendre les propositions

Critèrier :

Veiller à faire expliciter les critères du jury

Savoir identifier et se mettre d'accord sur des critères d'évaluation, et les manipuler

Prendre en compte l'environnement de la pratique VAE :

Veiller à ce que les membres du jury connaissent les dossiers

La culture locale (où en est-on par rapport à la VAE ici ?)

La frustration symbolique des formateurs qui ont à « donner » un diplôme sans avoir eu l'occasion de se faire aimer par le formé, de leur imprimer leur marque, sans pouvoir établir avec le candidat une relation de formateur à formé

Que les jurys auront à faire un « travail de compromis » qui n'est « pas évident du tout » en cas de désaccord à propos de la validation d'un candidat ou des scénarios proposés, et ils subiront parfois des stratégies d'influence

Rappeler la déontologie :

Souci de ne pas raviver les traumatismes scolaires du candidat

Connaître les règles déontologiques liées aux situations d'entretiens dans le cadre d'un jury (obligation de discrétion quant aux délibérations ; respect du candidat, égalité de « traitement », etc.)

Ne pas prendre en compte les motifs du candidat (à quoi va servir le diplôme ?)

Connaître les différents mandats attribués aux membres des jury, respecter leurs limites

S'entendre sur le niveau d'exigence :

Ne pas multiplier les difficultés au-delà de ce qui est demandé en fin de formation à ce même diplôme : on obtient un diplôme avec une moyenne et les modules se compensent souvent

Le caractère bienveillant de l'activité ne doit pas conduire à une évaluation plus exigeante (« amateurisme » supposé) ou plus indulgente (caractère désintéressé de l'engagement)

S'entendre sur l'objet évalué :

Ne pas se focaliser sur les « savoirs théoriques » enseignés pendant la formation

Ne pas tomber dans un décompte analytique

Ne pas demander au candidat d'avoir repéré, seul, avant, les compétences, c'est le travail du jury

Lire le diplôme en termes de compétences travaillées pendant la formation et pas seulement de capacités visées pour exercer le métier : Faire passer le référentiel diplôme avant le référentiel métier

Faire une équivalence entre compétences exercées dans l'activité décrite par le candidat et compétences travaillées en formation pour préparer à l'exercice du métier ou des métiers que le diplôme vise de façon plus ou moins directe

Travailler à partir du référentiel de validation, quand il existe

Rappel de la mission de validation

Valider, c'est reconnaître l'existence et le bien-fondé et non pas valider au sens de contrôler terme à terme la conformité de l'expérience à un quelconque référentiel

Vérifier si les acquis du candidat correspondent aux compétences, aptitudes et connaissances exigées par le référentiel de certification (ou de validation ?) et non pas de l'exercice du métier

Prendre en considération les processus de la personne, ce qui a bougé chez elle

Se centrer sur la mise en correspondance d'une expérience aux impératifs du diplôme

Réaliser un travail de traduction pour passer d'une pratique décrite à l'appréciation de compétences. Cette traduction s'effectue au travers d'actes posés par le sujet et non explicitement reliés à des éléments théoriques et de savoirs pourtant constitutifs de cette même compétence

Contrôler l'équivalence entre les savoirs expérimentiels utilisés dans activités et les savoirs étudiés dans le diplôme et non pas examiner directement les connaissances

Vérifier que les activités décrites dans le dossier sont singulières et révèlent les pratiques spécifiques du candidat et non celles du collectif auquel il appartient ou celles de ses pairs.

3. 2. Construire la situation de validation

Varier les situations de contrôle des compétences du référentiel de formation (ou de validation ?) :

- par déclaration ,argumentation du dossier
- - par simulation d'une situation professionnelle construite en fonction de ce que le diplôme attend et non pas en fonction de ce qu'il se passe habituellement sur le terrain
- - par observation sur le terrain

- par sélection de preuves, de productions .

Ne pas oublier l'examen comparatif des compétences dans l'expérience et celles travaillées en formation ; ne pas travailler sur une définition des compétences liées à l'emploi

-La compétence ne peut être réduite à ce qui est observable et les mises en situation nécessitent que le candidat verbalise oralement ses raisonnements, « son dialogue intérieur ». Ce couplage a priori idéal demande pourtant de définir des critères de prévalence entre action et parole, notamment en fonction de la nature des compétences évaluées. la verbalisation doit être présente pour ne pas réduire le travail à une gestualité mécanique

-Penser que des VAE collectives peuvent être organisées : construire un groupe de candidat sur des critères précis (similitude de parcours, d'activités, un seul diplôme visé : un collectif) avec l'accord des candidats Un collectif se construit a partir de critères qui doivent être négociés

3.3. Le verdict, la décision :

En cas de validation partielle, les préconisations de compléments de formation doivent être claires et compréhensibles par le candidat

le jury peut proposer une reprise d'étude ou inventer des tâches formatives

Le diplôme ne doit pas contenir la mention « obtenu par VAE » ni les relevés de notes

Etape 4 de Suivi

Poste : formateur référent du suivi VAE

4.1. Organiser la prise en charge de cette phase.

Attribuer un interlocuteur privilégié (un référent de suivi) en cas de validation nulle, ou partielle,

Organiser un entretien avec le candidat pour envisager des stratégies de suivi : reprendre des études n'est pas la seule solution

Concevoir une formation

Le référent peut proposer aux repreneurs d'études post-VAE une panoplie de cours de « remise à niveau » ou inventer des tâches formatives : explorer avec le candidat différentes modalités dont la réalisation d'expériences nouvelles visant l'élargissement du champ d'intervention ou la connaissance de nouveaux publics ; l'acquisition de connaissances théoriques ; des formations « à la carte », individualisées, un nouveau dossier VAE sur un autre diplôme...

Avertir le candidat repreneur d'étude qu'il devra acquérir de nouvelles habiletés totalement autres que celles acquises dans les expériences professionnelles

4.2. Valider le complément de formation :

Bilan du travail de l'Equipe UP au 29/05/06

Varier les situations : Faire repasser le candidat ensuite devant le même jury n'est pas la seule façon

Récapitulation,

Compétences communes à tous les personnels VAE

Besoins de formation pour la licence VAE

1. Connaître le cadre juridique et législatif de la VAE :

La visée est l'obtention de diplômes : ne pas confondre VAE et élaboration d'un projet personnel ou professionnel ou d'insertion, même et surtout si c'est en liens.

Dans la VAE on travaille des expériences acquises dans ses différentes activités salariées, non salariées ou bénévoles, exercées [...] en relation avec la certification recherchée" et non pas des compétences d'exercice du métier

Ne pas en rester à la VAP : danger de survaloriser les expériences professionnelles au détriment des autres (associatives, etc.)

Etre en mesure de définir et de distinguer acquis formels, non formels et informels

La VAE n'est pas une fin en soi mais seulement un moyen d'atteindre la certification. Celle-ci fonctionne comme un indicateur de la qualification. Elle n'atteste pas seulement de savoir-faire ou de savoir-être mais aussi *du développement des facultés critiques de l'individu.*

Distinguer entre loi 1985 et loi VAE - Passage de la VAP à la VAE (Connaître les spécificités de la prise en compte de l'expérience bénévole (être attestée, 2400h sur 36 mois minimum si discontinu) et savoir en repérer les acquis

2. Connaître les contextes nationaux :

connaître les dispositifs de prise en charge qui existent et les variations des coûts engagés pour la VAE

Connaître les règles du jeu social occasionné par la VAE (par exemple que la VAE a des effets sur la conception des diplômes, sur la disparition de certains métiers, sur la définition des champs d'activité)

Etre alerté sur les dérives possibles de l'utilisation de la VAE, par exemple l'instrumentalisation de la démarche quand une branche professionnelle commande 200 postes à pourvoir dans tel métier dans l'année par la VAE pour éponger les faisant fonction existants. La VAE devient une commande sociale. Dans ce cas-là, qu'il soit clair que la VAE ne peut pas être la seule réponse possible.

Etre préparé à un questionnement éthique autour du sens de la démarche VAE

3. Evaluer le dispositif VAE par les personnels eux-mêmes, en faisant participer les candidats. :

Les buts et objectifs de chaque étape doivent être clairs pour l'ensemble des personnes concernées; il est utile de les expliciter par écrit dans des dépliants et sur des affiches accessibles à tous.

Les procédures de contrôle et d'évaluation doivent être fixées dès le lancement du service et correspondre aux buts et objectifs.

Des indicateurs d'évaluation des progrès accomplis par la prestation de services et les clients individuels doivent être convenus au préalable.

Les objectifs visés pour les candidats individuels ou par les collectifs doivent être fixés dès le début de la relation ; il en va de même pour l'anticipation des résultats; à cet égard, il est utile d'élaborer des plans d'action individuels remis au candidat sous forme de calendrier de démarches préconisées, de planning

Il convient d'instaurer des procédures d'enregistrement des retours d'information des candidats; ceux-ci peuvent à leur tour contribuer à améliorer la prestation de services.

Des mesures qualitatives et quantitatives doivent être mises au point et appliquées en matière de contrôle et d'évaluation des missions de chaque étape. Les utilisateurs sont de plus en plus invités à donner leur avis sur la qualité du service.

4. Connaître la Déontologie des personnels VAE :

Etre convaincu, comme le dit la loi, qu'il est possible, utile et souhaitable de comparer ce qui a pu s'apprendre dans une salle de cours à ce qu'on a pu apprendre dans d'autres situations

-Connaître les enjeux du travail sur l'expérience, ménager le candidat :

Avoir réfléchi à la place de l'écrit dans le dispositif VAE pour éviter de mettre certains candidats en difficulté

Tenir compte du trauma scolaire (ne pas le réactiver)

-Travailler à la reconnaissance de la personne à travers son travail/ses activités

-l'appropriation de ses expériences par la réflexion et la formalisation

-la valorisation de l'intelligence pratique

Distinguer l'activité de l'expérience

-Etre en accord avec les principes de la VAE :

-indépendance

- impartialité

- confidentialité

- équité

- réalisme culturel, économique et social

- pari sur les possibles du candidat (le candidat est dans une dynamique de formation continue tout au long de la vie)
- redonner le droit à chacun de reprendre la parole sur son parcours de vie.
- amabilité et empathie
- disponibilité
- accessibilité
- réactivité »
- pertinence des méthodes à l'étape engagée
- amélioration continue, professionnalisme
- réflexivité, retour sur son expérience professionnelle

Prise en considération les valeurs de la personne accompagnée : comprendre d'où elle parle.

Etre en travail sur soi : assumer que La VAE est une rencontre : « La relation humaine est porteuse de doutes, d'incompréhensions, de rapports de pouvoir, de violences, de séductions ; elle provoque, interpelle, fait éclater toute neutralité, entraîne vers des tensions psychiques et des angoisses : y être préparé

La vae n'est pas une machine à fabriquer de l'employabilité : La VAE n'est pas un système fermé d'un dispositif mécanique où on mettrait le candidat dedans à un bout pour à la fin du procès l'en retirer certifié et prêt à l'usage pour une économie dont on imagine qu'elle l'attend impatientement à l'autre bout pour lui proposer un emploi. Le modèle cybernétique, là comme ailleurs lorsqu'il s'agit de services, n'est pas adéquat.

Avoir soi-même vécu une démarche de progression ou de réorientation qui a permis d'éprouver un travail sur soi (que dirait-on d'un formateur qui n'aurait jamais été en situation d'être formé ?)

Etre vigilant sur les stratégies de conformisation du candidat, de simulation, ne pas les provoquer

5. Travailler la notion de preuve :

Ne pas confondre donner des preuves qu'on est compétent (ce qui est en fait le travail du jury qui contrôle les compétences) avec faire preuve que l'activité que le candidat a réalisé était valide, appréciée, réussie (apporter des traces, des témoignages).

Connaître les différents types de documents « attestatifs » (documents officiels mais aussi attestations de compétences détaillées établies par des tiers.)

6. Se repérer dans les modèles de la formation :

La VAE n'est pas de l'autoformation

Connaître les différents modèles de la formation

Différencier VAE et formation

La démarche VAE ne comporte pas une étape de formation organisée, mais elle a des effets formatifs.

Utiliser et faire utiliser les outils informatiques, si possible, sans déshumaniser la relation au candidat

L'outil ne peut remplacer la rencontre, le présentiel est obligatoire

Savoir travailler en individuel, en face à face et en collectif

7. Se repérer dans les théories de l'apprentissage :

LA VAE n'est pas de l'autodidaxie.

Connaître les différentes théories de l'apprentissage.

Connaître différentes typologie des savoirs.

Connaître les différents type d'intelligence.

-intelligence rationnelle (la prise de conscience) ,

intelligence d'action

intelligence pratique

Intelligence des situations

Intelligence rusée.

Savoir qu'informer n'est pas faire apprendre

Distinguer le temps des horloges de la temporalité de la maturation pour l'appropriation

8. Se repérer dans les modèles du sujet :

Différencier le sujet de l'individu.

Connaître les théories de la médiation.

Travailler les notions de crise et de conflit, les dynamiques du psychisme.

Travailler son rapport au savoir.

Avoir des connaissances sur la relation humaine.

9. Travailler la notion de compétence :

Travailler les liens entre l'observable, le fait, le dit et le pensé, le su et l'insu.

Travailler les notions de compétence individuelle et de compétence collective.

Etre formé à soupçonner, et à déceler, à travers le discours « désorganisé » du candidat, les traces de ces savoirs investis pour que le candidat les identifie, les articule et soit ensuite capable de le faire seul.

Travailler la question de l'évaluation des compétences

10. Etre réflexif, s'autoévaluer :

Etre attentif a ses propres habiletés en situation

Etre formé à l'analyse de ses pratiques

Faire un travail collectif et systématique d'exploration et d'émancipation des catégories de pensée.

Etre formé en alternance : le groupe de formation doit être utilisé comme lieu de délibération, d'entraide, de confrontation des subjectivités et de co-construction du sens et des solutions à apporter aux situations vécues (régulation des stages)

11. Se repérer dans les modèles de l'évaluation :

Connaître les modèles de l'évaluation en éducation , leurs principes, les dispositifs existants et leurs limites.

Connaître la distinction épistémologique et anthropologique entre contrôler et évaluer

Eviter la fascination pour l'évaluation formative cybernétique

Savoir communiquer une évaluation permanente, en continue

Savoir rétablir chez le candidat un dialogue avec lui-même (autoévaluation)

Avoir un modèle de l'autoévaluation et de la réflexivité

12. Savoir travailler en réseau :

-Pouvoir parler de l'ensemble du dispositif

- inscrire son action dans une dialectique avec les autres intervenants du dispositif VAE

- avoir un modèle de l'articulation dialectique

- de la problématisation

se donner les moyens de comprendre le travail des autres

Etablir des liens

13. Travailler la notion d'accompagnement :

Eviter la fascination pour cette notion à la mode. Savoir la caractériser en opposition aux autres notions du même champ sémantique. Passer de la notion au concept

Etre supervisé

Annexe 5



EuroguidEVAL

Projet européen Léonardo da Vinci pour l'élaboration d'un dispositif de formation pour les acteurs de la VAE.

Project N°: SE/05/C/F/TH-82601

Ce document est le résultat du traitement par analyse de contenus de 47 fiches de lectures (dont 25 faites par l'équipe UP) et de la recherche de terrain de l'équipe UP : des entretiens de groupes et des entretiens individuels avec des personnels de la VAE .

Il doit maintenant être revu, régulé, adapté par les partenaires du projet pour construire un référentiel qui soit une référence commune pour tous les pays européens.

Pour le Référentiel d'activités² des personnels VAE.

La VAE n'est pas une fin en soi mais un moyen d'atteindre la certification qui fonctionne comme un indicateur de la qualification. Elle n'atteste pas seulement de savoir-faire ou de savoir-être mais aussi du développement des facultés critiques de l'individu. C'est un dispositif fait pour répondre à un déficit de qualification et un

² Au sens de « être en activité, être en exercice », terme que l'on préférera à celui de « référentiel métier » parce qu'il s'agit ici de fonctions qui peuvent être cumulées par une même personne, ou de missions épisodiques. Seul l'accompagnateur VAE peut devenir un métier -et encore : le métier serait plutôt l'**Accompagnement Professionnel**, dans différents dispositifs, dont la VAE.

manque de certifiés, le diplôme³ favorisant l'employabilité et l'évolution professionnelle.

La professionnalisation des acteurs de la VAE passe par l'identification, la distinction d'activités spécifiques à chaque poste de travail. Tout le monde ne fait pas tout. Mais la qualité du dispositif dépend de l'articulation de ces compétences spécifiques.

³ Dans tout le document, « diplôme » est employé de façon générique pour certificat, titre et diplôme.

Plan du référentiel

| Etapes et postes | Compétences |
|--|---|
| Etape 0. L'amont de la VAE L'accueil et l'information sur la VAE Poste : conseiller en mobilité professionnelle Aide au projet professionnel Développement personnel Bilans de compétences | Informier sur la VAE |
| | Aiguiller vers la VAE |
| Etape 1 Orientation du candidat dans la VAE orienter : identifier les domaines d'activités du candidat puis proposer un ou des diplôme(s)-cibles pour que le candidat se positionne ensuite selon son choix Poste : Orienteur VAE (peut être tenu par les précédents, à condition qu'il n'y ait pas de confusion entre le conseil et l'orientation. | 1.1. Contenir la fragilité du candidat |
| | 1.2. Recadrer la demande du candidat |
| | 1.3. Orienter pour le positionnement du candidat sur un ou deux diplômes |
| | 1.4 Décréter l'acceptabilité du dossier de demande VAE |
| | 1.5. Mettre en contact le candidat et les lieux de validation de ce ou ces diplômes |
| Etape 2 L'accompagnement VAE Poste : accompagnateur VAE | 2.1- Faire que le candidat s'engage dans un processus de changement |
| | 2.2. Interagir tout en travaillant sa posture |
| | 2.3. Faire verbaliser - conceptualiser- formaliser l'expérience |
| | 2.4. Provoquer la cristallisation des avancées du candidat |
| Etape 3 la validation Missions épisodiques : Président de jury Membre de jury Organisateur des jurys | 3.1. Préparer le jury |
| | 3.2. Construire la situation de validation |
| | 3.3. Poser le verdict, la décision |
| Etape 4 Le suivi VAE Poste : formateur référent du suivi VAE | 4.1. Organiser la prise en charge de cette étape |
| | 4.2. Suivre le candidat |
| | 4.3. Valider le complément de formation |

Etape O. L'amont de la VAE

L'accueil et l'information sur la VAE

Poste : conseiller en mobilité professionnelle

Aide au projet professionnel

Développement personnel

Bilans de compétences

Agent des cellules régionales d'information-conseil en VAE et des Points-relais

Informier sur la VAE

- Tout citoyen est un candidat potentiel. Ne pas attendre que le candidat vienne. Aller au devant des candidats par des actions de sensibilisation.
 - Expliquer le dispositif VAE (procédure, cadre légal, financement).
- Etre partie prenante du projet politique : répondre à un déficit de qualification et un manque de certifiés, le diplôme favorisant l'employabilité et l'évolution professionnelle.

Aiguiller⁴ vers la VAE

- Au cours du travail de conseil professionnel peut avoir lieu un apport d'information sur le dispositif VAE.
- Identifier si le candidat a intérêt ou non à faire une VAE dans l'économie de son projet professionnel et personnel.
- Adapter son discours en tenant compte de la situation du candidat.
- Prendre en considération la situation financière du candidat pour mesurer le coût de la VAE.

⁴ Aiguiller c'est choisir le bon rail, choisir entre plusieurs chemins qui préexistent et choisir le plus court chemin vers un but. L'utilité est première : se déterminer pour une trajectoire. Le choix porte sur les différents dispositifs permettant de passer d'un projet professionnel à un programme de professionnalisation. Il s'agit donc ici de choisir entre formation, dispositifs d'insertion et dispositif VAE.

Etape 1 Orientation du candidat dans la VAE

**orienter : identifier les domaines d'activités du candidat
puis proposer un ou des diplôme(s)-cibles
pour que le candidat se positionne ensuite selon son choix**

Poste : Orienteur VAE (peut être tenu par les précédents, à condition qu'il n'y ait pas de confusion entre le conseil⁵ et l'orientation⁶).

(Cette étape commence quand le candidat envisage une VAE)

1.1. Contenir la fragilité du candidat

- Annoncer au candidat clairement le rôle de l'orienteur VAE.
- Dynamiser le candidat qui va entamer un processus de remaniement identitaire.
- Savoir ce qui est en jeu pour le candidat : un travail qui peut prendre des mois ; c'est un trajet qui se construit et non pas une trajectoire⁷.

1.2. Recadrer la demande du candidat

- Faire passer à une représentation plus réaliste du dispositif : prévenir le candidat de la difficulté de la démarche VAE et de l'engagement personnel qu'elle nécessite.
- Faire trouver au candidat des compromis qui lui permettent d'inventer et de concevoir les moyens de réaliser des possibles, des vœux, des buts (et non pas des objectifs) ; ce qui peut bousculer certaines de ses conceptions de départ : l'orienteur n'est pas là simplement pour répondre au candidat et le satisfaire.
- Si la VAE s'avère n'être pas bénéfique, renvoyer le candidat à l'étape d'amont : laisser place chez le candidat à tout moment à d'autres hypothèses, d'autres alternatives que la VAE.

⁵Le conseil, c'est informer sur les possibilités de formation et d'emploi, l'aide sociale, les programmes relatifs au marché du travail ; *diriger* vers les carrières et les options professionnelles; proposer une solution ou un plan d'action ou une hypothèse de résolution du problème d'emploi du candidat.

⁶ Orienter, c'est permettre à l'autre de s'engager dans un chemin. Le but n'est pas de décider d'une voie pour arriver quelque part mais de s'engager dans une voie parce qu'on s'y sent bien. La reconnaissance est première : choisir un trajet possible qui reste à construire, en avançant.

⁷ La trajectoire est le parcours le plus court, le plus économique pour atteindre une cible. Le trajet, lui, permet des détours et des errances et même le but peut être changé en cours de route.

1.3. Orienter pour le positionnement du candidat sur un ou deux diplômes (ou titre) :

- Organiser des situations d'orientation variées :
 - entretiens individuels de confirmation du besoin (et non pas de conseil) dans le but d'entendre une demande, de l'analyser, de l'évaluer
 - travaux de groupe,
 - progiciels interactifs
 - télévision et autres formes de médias.
 - entre groupes de pairs
 - par l'entraide ...
 - Entre deux rencontres, demander au candidat de faire un travail consistant pour chercher une palette de certifications possibles et éliminer celles qu'il déclare ne pas lui correspondre.
 - Ne pas passer uniquement par l'écriture, ce qui ne favorise pas les moins qualifiés : prendre en compte le fonctionnement cognitif de l'apprenant.
 - Utiliser et faire utiliser les outils informatiques, si possible, sans déshumaniser la relation au candidat.
 - Tenir compte qu'un contexte précaire (statut, emploi précaire) empêche de mettre en patrimoine des qualités (savoirs, valeurs, activités) et de se projeter dans le travail.

- Savoir analyser le parcours professionnel et personnel du candidat pour identifier les domaines d'activités susceptibles de donner lieu à un diplôme :
 - Faire remettre en ordre le parcours de formation formelle et informelle
 - Identifier des hypothèses de certification en mettant en relation (ou en correspondance) l'expérience de la personne avec les référentiels d'activités des différentes certifications quand ils existent; sinon ce travail peut être fait à l'aide de fiches diplômes, à partir du contenu de la formation : tous les documents indiquant les exigences requises pour la validation d'un diplôme.
 - Identifier le niveau du candidat, à partir de son niveau de formation initiale et de son évolution au travers de la formation continue, à partir de la durée d'expérience en rapport avec la certification visée, et du niveau d'autonomie et de responsabilité qu'il déclare.

- Proposer des diplômes-cibles susceptibles d'être pertinents à l'expérience du candidat :
 - Identifier la capacité du candidat à s'emparer du contenu des documents descriptifs des exigences pour obtenir le diplôme et à en faire une traduction en termes de compétences à acquérir ou de contenus plus précis à travailler.
 - Apporter une première aide méthodologique à la lecture et au décryptage de ces référentiels mais ne pas entrer dans le détail de la mise à jour des compétences du candidat.

- Permettre au candidat de choisir sa voie, à son rythme, ne pas proposer une procédure normalisée identique pour tous :
 - Faire que le candidat mette au travail les hypothèses qu'il a retenues, en fonction de son projet professionnel et de sa situation financière⁸ : que le candidat donne du sens à cette démarche pour une meilleure prise de décision.

⁸ la prise en charge des coûts liés à la VAE pour les demandeurs d'emploi est fortement tributaire des politiques locales. La juxtaposition de ces politiques sociales territorialisées donne

1.4 Décréter l'acceptabilité du dossier de demande VAE :

- Faire collecter des preuves et des témoignages de la réalisation effective des activités en fonction du cadre légal.
- Prendre en compte des parcours atypiques, marqués par des changements fréquents d'activités ou par la pluri - activité, ponctués de travaux intermittents ou saisonniers.

1.5. Mettre en contact le candidat et les lieux de validation de ce ou ces diplômes :

- S'informer en permanence :

- Collecter et gérer les informations relatives aux diplômes.
- Utiliser la technologie de l'information et faire une mise à jour permanente.
- Savoir que de nouveaux métiers émergent qui chevauchent plusieurs ministères.
- S'informer auprès des organismes de formation spécialisés qui ont créé des référentiels et réfléchi à la professionnalisation.

- Travailler en réseau :

- Savoir travailler en complémentarité avec l'ensemble des opérateurs liés à l'emploi, la formation, l'insertion.
- Connaître l'ensemble des systèmes et de modes de certification et de validation et l'ensemble des structures de formation.
- Connaître les différents acteurs du territoire : savoir identifier les dispositifs régionaux de validation et les personnes ressources.
- Exercer une veille méthodologique consistant à accéder régulièrement aux outils (comme le Répertoire National des Certifications Professionnelles ou Atlas Formation de l'ONISEP mis à jour 2 fois par an et les sites des différents services valideurs...). Etre au courant des modifications au fur et à mesure qu'elles apparaissent
- Connaître l'EUROPASS pour les expériences effectuées à l'étranger.
- Connaître les modalités de financement selon les publics (Demandeur d'emploi, salariés) et les financeurs (Etat, Région, OPCA et OPACIF(s), ainsi que les coûts de la VAE selon les certificateurs.

(Cette étape se termine quand le candidat a choisi au moins un diplôme-cible et a déposé le dossier de demande VAE auprès de l'organisme valideur adéquat).

un paysage assez contrasté en matière de financement et interroge sur les inégalités de traitement des demandeurs d'emploi vis-à-vis de ce droit théorique à la VAE. L'absence de politique nationale de prise en charge des dépenses liées à la VAE pour les Demandeurs d'emploi constitue un facteur aggravant de l'exclusion de ce public. Des dispositifs de prise en charge existent cependant (Congé de VAE pour les salariés du secteur privé très contraignants cependant quant au calendrier imposé par les OPCA, type FONGECIF, prise en charge pour les Demandeurs d'Emploi dans le cadre de dispositifs mis en place par les Conseils Régionaux.

Etape 2. L'accompagnement VAE

Poste : accompagnateur VAE

(Cette étape commence quand le candidat sait sur quel diplôme il présente une VAE et qu'il accepte d'être accompagné. Trois phases se retrouvent ici comme dans toutes les pratiques de l'accompagnement professionnel : l'entente, la rencontre, le retour sur l'appris).

2.1- Faire que le candidat s'engage dans un processus de changement :

- Contractualiser les principes déontologiques de l'accompagnement :
 - Se présenter clairement comme interlocuteur disponible, garant du contrat établi.
 - Confidentialité.
 - Volontariat du candidat.
 - L'accompagnateur n'a pas les réponses, n'est pas un sachant, n'est pas un expert.
 - Optimisme quant aux capacités de l'individu à trouver ses propres solutions : principe d'éducabilité.

- Installer la confiance par la valorisation :
 - Faire que le candidat parle en son nom, qu'il ne cherche pas à coller à une norme ou à se cacher derrière une procédure.
 - Faire que le candidat choisisse les informations qu'il va communiquer au jury par l'intermédiaire de son dossier.
 - Exercer une fonction de facilitation (prise de conscience) et de régulation (prise de distance, recherche de sens).

- Organiser le cadre de l'accompagnement :
 - Fixer le nombre de séances, leur durée⁹, les modalités, le lieu
 - Informer sur le type de travail à réaliser, le degré d'implication (temps, énergie, ...)...
 - Centrer sur l'objet de cette étape qui est de mettre en perspective les compétences du candidat avec un titre précis, un diplôme ciblé et non pas de tout faire verbaliser, ou de parler de tout le projet du candidat.
 - Assurer un contexte calme, confortable et une ambiance détendue.

⁹ La durée de l'étape d'accompagnement doit être suffisante pour permettre la maturation, l'appropriation, le passage du savoir expérientiel au savoir d'expérience communicable (plusieurs mois).

- S'entendre sur le statut du dossier :

- On accompagne une personne pas un dossier. Le dossier n'est qu'un support à un apprentissage, à un changement.
- Ne pas étouffer la créativité du candidat avec des documents pré-construits, ne pas guider, ne pas mettre en situation d'avoir à simplement répondre.
- Penser que le dossier VAE peut être utilisé dans l'établissement où travaille le candidat pour expliciter des fiches de postes par exemple, ou des organigrammes : il peut devenir public.
- Penser que le dossier peut être fait en cachette pour de bonnes raisons ou pour des stratégies par rapport à l'établissement où travaille le candidat mais aussi pour des raisons imaginaires (peur de l'échec, peur qu'on pense qu'il veut partir...).

2.2. Interagir tout en travaillant sa posture :

- Agir et non pas seulement écouter ; proposer l'exploration d'activités auxquelles le candidat n'a peut être pas pensé. Provoquer la réflexion, ne pas seulement conforter. Etat de vigilance permanente ; s'inscrire comme garant, « garde fou » de dérives possibles, responsable de ses actions sur le candidat : aller jusqu'à l'intrusion dans le choix des actions ou des décisions du sujet s'il déroge au cadre institutionnel, à la loi. Accompagner n'est pas laisser faire.

- Porter une attention particulière, intérêt, présence attentive. Ecoute active : faire développer, faire spécifier, faire écho : se mettre au service de l'autre (mais le laisser se confronter à la réalité).

- Double écoute (de soi et de l'autre),
- Donner un sentiment de compétence, être éducateur.
- Chercher avec l'accompagné (partir de son investissement), ni jugement, ni guidage.
- Patience et persévérance (respect du rythme)
- Questionnement éthique permanent : les accompagnateurs ne doivent pas être les promoteurs d'une normalisation.

2.3. Faire verbaliser – conceptualiser – formaliser l'expérience :

- Faire des entretiens d'accompagnement (individuel et en groupe).

- Faire raconter des activités d'acquisition formelles ou non-formelles choisies.

- Mettre en œuvre chez le candidat un questionnement autonome.

- Faire proposer, si possible, des compétences d'expérience équivalentes (et non pas identiques) aux impératifs requis pour l'obtention du diplôme.

- Proposer des pistes, des rangements possibles pour organiser le discours sur les activités.

- Mettre dans une posture réflexive, autoévaluative : avoir des pratiques de questionnement qui visent à faire problématiser l'expérience en rapport avec le diplôme-cible et non pas seulement à dévoiler des compétences d'exercice du métier, dans la résolution de problèmes.

- Faire collecter des preuves ou des témoignages de la réussite des activités choisies .

- Travailler en perspective avec l'épreuve de validation, sans formater, ni guider.

2.4. Provoquer la cristallisation des avancées du candidat :

- Faire faire une synthèse des activités choisies pour le dossier.
- Faire anticiper l'épreuve de validation (et non pas y entraîner).
- Favoriser l'expression du candidat sur les acquis formel et non formels choisis pour le dossier.
- Indiquer certaines pistes à privilégier. Il ne s'agit pas de poser les conditions de la réussite à tout prix du candidat, il s'agit de ne pas poser les conditions d'un échec.

(Cette étape se termine quand le candidat est prêt à présenter sa demande au jury de validation¹⁰).

Etape 3 la validation

Missions épisodiques :

Président de jury

Membre de jury

Organisateur des jurys

3.1 Préparer le jury :

Connaître le cadre légal pour organiser le jury.

Avoir une réunion préalable pour s'entendre sur le sens de cette étape.

Prévoir un temps de concertation après chaque entretien ou chaque dossier avant de rendre les propositions.

Veiller à faire expliciter les critères du jury à partir de l'ensemble des documents explicitant les exigences requises pour l'obtention du diplôme (et non pas seulement à partir du référentiel métier).

Veiller à ce que les membres du jury connaissent les dossiers des candidats.

Veiller que des responsables de la formation au diplôme visé soient dans le jury.

Prendre en compte l'environnement de la pratique VAE :

Tenir compte de la culture locale (où en est-on par rapport à la VAE ici ?)

Comprendre la frustration symbolique des formateurs qui ont à certifier un diplôme sans avoir eu l'occasion de se faire aimer par le formé, de leur imprimer leur marque, sans pouvoir établir avec le candidat une relation de formateur à formé.

¹⁰ Ce travail ne peut pas se faire en deux heures, ni seulement à distance !

Bilan du travail de l'Equipe UP au 29/05/06

Préparer les jurés qui auront à faire un travail de compromis en cas de désaccord entre eux à propos de la validation d'un candidat ou des scénarios de compléments de formation proposés.

- Rappeler la déontologie :

- Souci de ne pas raviver les traumatismes scolaires du candidat.
- Connaître les règles déontologiques liées aux situations d'entretiens dans le cadre d'un jury (obligation de discrétion quant aux délibérations ; respect du candidat, égalité de « traitement », etc.)
- Ne pas prendre en compte les motifs du candidat (à quoi va lui servir le diplôme est hors champ).
- Connaître les différents mandats attribués aux membres des jury, respecter leurs limites : si besoin, rappeler l'utilité d'avoir dans le jury des professionnels du métier auquel prépare le diplôme visé. De même, que dans le jury il y ait quelqu'un qui a obtenu un diplôme par VAE est utile.

-S'entendre sur le niveau d'exigence :

- Ne pas multiplier les difficultés au-delà de ce qui est demandé en fin de formation à ce même diplôme : on obtient un diplôme avec une moyenne et les modules se compensent souvent. S'il y a construction d'une situation de simulation de travail, en analyser finement les paramètres pour ne pas piéger le candidat.
- Le caractère bénévole de l'activité ne doit pas conduire à une évaluation plus exigeante (« amateurisme » supposé) ou plus indulgente (caractère désintéressé de l'engagement).

-S'entendre sur l'objet évalué :

- Ne pas se focaliser sur les « savoirs théoriques » enseignés pendant la formation.
- Ne pas tomber dans un décompte analytique de compétences affectées de coefficients.
- Ne pas demander au candidat d'avoir repéré, seul, avant, toutes les compétences : c'est le travail du jury.
- Lire le diplôme en termes de compétences travaillées pendant la formation et pas seulement de capacités visées pour exercer le métier : tenir à parité le référentiel de certification du diplôme et le référentiel métier sans les confondre.
- Quand un même diplôme prépare à plusieurs métiers ou missions, faire une équivalence entre compétences exercées dans l'activité décrite par le candidat et compétences travaillées en formation pour préparer à l'exercice des missions ou des métiers que le diplôme vise de façon plus ou moins directe.
- Travailler explicitement à partir des référentiels, quand ils existent.

- Rappeler la mission de validation :

- Valider, c'est reconnaître l'existence et le bien-fondé et non pas contrôler terme à terme la conformité de l'expérience à un quelconque référentiel. Le jury contrôle une équivalence et non pas une identité.
- Vérifier si les acquis du candidat correspondent aux compétences exigées pour l'obtention du diplôme et non pas par l'exercice du métier, pour éviter que les représentations infondées des membres du jury sur l'exercice du métier ne prennent le pas sur les compétences certifiées par le diplôme.
- Se centrer sur la mise en correspondance d'une expérience aux impératifs requis pour obtenir le diplôme. Réaliser un travail de *traduction* pour passer d'une pratique décrite, d'une expérience communiquée à l'appréciation de compétences. Cette traduction

s'effectue au travers d'actes posés par le sujet et non explicitement reliés à des éléments théoriques et de savoirs. Contrôler l'équivalence entre les savoirs expérimentiels utilisés dans activités décrites et les savoirs étudiés dans le diplôme et non pas examiner directement les connaissances.

-Vérifier que les activités décrites dans le dossier sont singulières et révèlent les pratiques spécifiques du candidat.

-Prendre en considération les processus de la personne, ce qui a bougé chez elle.

3.2. Construire la situation de validation :

Varier les situations de contrôle des compétences traduites de l'expérience du candidat:

- par déclaration : soutenance du dossier,

- par argumentation sur des points obscurs du dossier,

- par simulation d'une situation professionnelle construite en fonction de ce que le diplôme attend et non pas en fonction de ce qu'il se passe habituellement sur le terrain,

- par observation sur le terrain (ou visionnage de film),

- par présentation commentée de productions.

- des VAE collectives peuvent être organisées : construire un groupe de candidat sur des critères précis (similitude de parcours, d'activités, un seul diplôme visé : un collectif) avec l'accord des candidats Un collectif se construit à partir de critères qui doivent être négociés et explicités.

3.3. Poser le verdict, la décision :

- En cas de validation partielle, les préconisations de compléments de formation doivent être claires et compréhensibles par le candidat

-Le jury peut proposer une reprise d'étude ou inventer des tâches formatives de toutes sortes.

Etape 4 Le suivi VAE

Poste : formateur référent du suivi VAE

4.1.Organiser la prise en charge de cette étape :

-Attribuer un interlocuteur privilégié (un référent de suivi) en cas de validation nulle, ou partielle,

-Organiser un entretien avec le candidat pour envisager des stratégies de suivi : reprendre des études n'est pas la seule solution, on peut proposer aux repreneurs d'études post-VAE une panoplie de cours de « remise à niveau ou inventer des tâches formatives, des formations « à la carte », individualisées ou un nouveau dossier VAE sur un autre diplôme...

- Avertir le candidat repreneur d'étude qu'il devra acquérir de nouvelles habiletés totalement autres que celles acquises dans les expériences professionnelles.

4.2. Suivre le candidat

- être en contact (par courriel ou en présentiel).
- favoriser la suite de sa formation.
- le mettre en contact avec des personnes-ressources.

4.3. Valider le complément de formation :

Varier les situations : faire repasser le candidat ensuite devant le même jury n'est pas la seule façon.

Annexe 6



EuroguideVAL

Projet européen Léonardo da Vinci pour l'élaboration d'un dispositif de formation pour les acteurs de la VAE

Project N°: SE/05/C/F/TH-82601

Eléments pour le référentiel de formation des personnels de la VAE

NB. Les contenus du diplôme : quels savoirs précis enseigner, seront eux laissés à la discrétion de chaque pays (subsidiarité).

Ce document est le résultat du traitement par analyse de contenus de 47 fiches de lectures (dont 25 faites par l'équipe UP) et de la recherche de terrain de l'équipe UP : des entretiens de groupes et des entretiens individuels de personnels de la VAE.

Il doit maintenant être revu, régulé, adapté par les partenaires du projet pour construire un référentiel qui soit une référence commune pour tous les pays européens.

Plan du référentiel de formation

| | |
|---|---|
| 1. Cadre législatif et démarche qualité : identification des acteurs et de leurs enjeux | Connaître le contexte et le cadre juridique européen de la VAE |
| | Connaître le cadre juridique et législatif en France |
| | Connaître le contexte de la VAE en France |
| | Savoir travailler en réseau |
| | Travailler la notion de preuve |
| | Evaluer depuis sa place, le dispositif VAE, en faisant participer les candidats |
| | Assurer une veille méthodologique et documentaire |
| 2. Faire expliciter les savoirs d'expérience, faire formaliser les acquis formels et non-formels | Connaître les enjeux du travail sur l'expérience |
| | Savoir faire des entretiens |
| 3. Se situer dans le dispositif VAE, avoir des références pour construire son projet professionnel | Se repérer dans les modèles de la formation |
| | Se repérer dans les théories de l'apprentissage |
| | Travailler la notion de compétence |
| | Se construire des références sur l'accompagnement |
| | Connaître les sources de l'accompagnement |
| | Se repérer dans les modèles de l'évaluation |
| 4. Tenir une réflexion épistémologique et éthique sur la VAE, travailler sa posture | Se repérer dans les modèles du sujet |
| | Connaître la Déontologie des personnels VAE |
| | Etre en travail sur soi ; commencer un travail sur sa posture |

Compétences travaillées pendant la formation

1. Cadre législatif et démarche qualité, identification des acteurs et de leurs enjeux

-Connaître le contexte et le cadre juridique européen de la VAE:

Connaître l'état des pratiques dans les autres pays européens, et en tenir à jour une cartographie.

Connaître les principes épistémologiques spécifiques à chaque culture européenne pour en comprendre l'impact sur la diversité des pratiques de VAE.

- Connaître le cadre juridique et législatif en France:

Distinguer entre loi 1985 et loi VAE

Connaître le cadre légal du passage de la VAP à la VAE : connaître les spécificités de la prise en compte de l'expérience bénévole (être attestée, 2400h sur 36 mois minimum si discontinu) et savoir en repérer les acquis. Ne pas en rester à la VAP : danger de survaloriser les expériences professionnelles au détriment des autres (associatives, etc.)

Et les autres décrets

Connaître l'esprit de la loi :

Savoir que la visée est l'obtention de diplômes : ne pas confondre VAE et élaboration d'un projet personnel ou professionnel ou d'insertion, même et surtout si c'est en liens. Dans la VAE on travaille des expériences acquises dans différentes activités salariées, non salariées ou bénévoles, en relation avec la certification recherchée et non pas des compétences d'exercice du métier. La VAE n'est pas une fin en soi mais seulement un moyen d'atteindre la certification. Celle-ci fonctionne comme un indicateur de la qualification. Elle n'atteste pas seulement de savoir-faire ou de savoir-être mais aussi du développement des facultés critiques de l'individu.

Etre en mesure de définir et de distinguer acquis formels, non formels et informels.

Se référer aux textes de la politique européenne sur les acquis formels et non-formels et la formation tout au long de la vie.

- Connaître le contexte de la VAE en France :

- Connaître les règles du jeu social occasionné par la VAE (par exemple que la VAE a des effets sur la conception des diplômes, sur la disparition de certains métiers, sur la définition des champs d'activité...)

Etre alerté sur les dérives possibles de l'utilisation de la VAE, par exemple l'instrumentalisation de la démarche quand une branche professionnelle commande 200 postes à pourvoir dans tel métier dans l'année par la VAE pour éponger les faisant fonction existants. La VAE devient une commande sociale. Dans ce cas-là, qu'il soit clair

que la VAE ne peut pas être la seule réponse possible. Ou *l'industrialisation de la démarche* quand on veut rentabiliser au maximum les personnels qui travaillent alors « à la chaîne », au détriment de l'appropriation et de la maturation des candidats.

Etre préparé à un questionnement éthique autour du sens de la démarche VAE

- Savoir travailler en réseau :

- Pouvoir parler de l'ensemble du dispositif

inscrire son action dans une dialectique avec les autres intervenants du dispositif VAE

- Connaître les différents types de métiers, les différents référentiels de métier, d'activité, et les différentes certifications.

- Savoir ne pas travailler seul,

- se poser la question de la supervision : quand on s'occupe beaucoup des autres il devient déontologiquement salubre de s'occuper de soi-même.

- Travailler la notion de preuve :

Ne pas confondre donner des preuves qu'on est compétent (ce qui est en fait le travail du jury qui contrôle les compétences) avec faire preuve que l'activité que le candidat a réalisée était valide, appréciée, réussie (apporter des traces, des témoignages, travail de l'accompagnement).

Connaître les différents types de documents « attestatifs » (documents officiels mais aussi attestations de compétences détaillées établies par des tiers).

- Evaluer depuis sa place, le dispositif VAE, en faisant participer les candidats :

Les buts et objectifs de chaque étape doivent être clairs pour l'ensemble des personnes concernées; il est utile de les expliciter par écrit dans des dépliants et sur des affiches accessibles à tous.

Les procédures de contrôle et d'évaluation doivent être fixées dès le lancement du service et correspondre aux buts et objectifs.

Des indicateurs d'évaluation des progrès accomplis par la prestation de services et les clients individuels doivent être convenus au préalable.

Les objectifs visés pour les candidats individuels ou par les collectifs doivent être fixés dès le début de la relation ; il en va de même pour l'anticipation des résultats; à cet égard, il est utile d'élaborer des plans d'action individuels remis au candidat sous forme de calendrier de démarches préconisées, de planning

Il convient d'instaurer des procédures d'enregistrement des retours d'information des candidats; ceux-ci peuvent à leur tour contribuer à améliorer la prestation de services.

Des mesures qualitatives et quantitatives doivent être mises au point et appliquées en matière de contrôle et d'évaluation des missions de chaque étape. Les utilisateurs sont de plus en plus invités à donner leur avis sur la qualité du service.

- Assurer une veille méthodologique et documentaire:

Usage de l'informatique pour trouver les informations nécessaires et mises à jour

Bilan du travail de l'Equipe UP au 29/05/06

Savoir résumer rapidement l'information utile

Connaître les dispositifs de prise en charge qui existent

-les variations des coûts engagés pour la VAE

-la diversité des pratiques des branches professionnelles

-les pratiques envers les populations ciblées (chômeurs - handicapés...)

2. Faire expliciter les savoirs d'expérience, faire formaliser les acquis formels et non-formels

-Connaître les enjeux du travail sur l'expérience :

- Avoir réfléchi à la place de l'écrit dans le dispositif VAE pour éviter de mettre certains candidats en difficulté
- Tenir compte du trauma scolaire (ne pas le réactiver)
- Travailler à la reconnaissance de la personne à travers son travail/ses activités
- à l'appropriation de ses expériences par la réflexion et la formalisation
- à la valorisation de l'intelligence pratique
- Distinguer l'activité de l'expérience
- Connaître les différents type d'intelligence.
- Connaître la théorie du projet

- savoir faire des entretiens :

-distinguer les entretiens de conseil, de confirmation de besoin et d'accompagnement :

- Travailler sur des situations pour faire restructurer, réélaborer l'activité, la conceptualiser par la verbalisation qui permet la construction de la compétence. Ne pas simplement décrire ou raconter.
- Connaître les différents types d'entretiens, les sources.
- Organiser les conditions de la confiance et de l'étude.
- Faire problématiser et formaliser l'expérience.
- Faire que le candidat propose des compétences équivalentes aux impératifs requis pour l'obtention du diplôme, au référentiel de certification.

3. Se situer dans le dispositif VAE, avoir des références pour construire son projet professionnel :

- Se repérer dans les modèles de la formation :

Connaître la théorie de l'autoformation

Connaître les différents modèles de la formation

Savoir repérer les effets formatifs de la VAE

Utiliser et faire utiliser les outils informatiques, si possible, sans déshumaniser la relation au candidat : l'outil ne peut remplacer la rencontre, le présentiel est obligatoire.

Savoir travailler en individuel, en face à face et en collectif.

Savoir différencier les postures de formateur, de Conseil et de l'accompagnateur.

- Se repérer dans les théories de l'apprentissage :

Connaître la théorie de l'autodidaxie.

Savoir qu'informer n'est pas faire apprendre.

Distinguer le temps des horloges, de la temporalité de la maturation pour l'appropriation

Travailler les différentes théories de l'apprentissage.

Travailler différentes typologies des savoirs.

Analyser un dispositif d'apprentissage.

-Travailler la notion de compétence :

Travailler les liens entre l'observable, le fait, le dit et le pensé, le su et l'insu.

Etre formé à soupçonner, et à déceler, à travers un discours « désorganisé », les traces des savoirs investis pour que l'autre les identifie, les articule et soit ensuite capable de le faire seul.

Travailler la question de l'évaluation des compétences

Travailler les notions de compétence individuelle et de compétence collective.

-Se construire des références sur l'accompagnement :

Eviter la fascination pour cette notion à la mode.

Savoir la caractériser en opposition aux autres notions du même champ sémantique

Travailler les fondements de l'écoute empathique et les différents types d'écoute.

- Connaître les sources de l'accompagnement :

Distinguer la maïeutique de l'accompagnement

Distinguer la relation d'aide et la prise en charge de l'accompagnement

Distinguer la médiation de l'accompagnement

- Se repérer dans les modèles de l'évaluation :

Connaître les modèles de l'évaluation en éducation , leurs principes, les dispositifs existants et leurs limites.

Connaître la distinction épistémologique et anthropologique entre contrôler et évaluer

Avoir un modèle de l'autoévaluation et de la réflexivité

Savoir expliciter des critères

Différencier objet évalué, critère et indicateur

Savoir traduire en référentiels de certification certaines plaquettes qui ne contiennent que des contenus

Savoir passer d'une plaquette de marketing de diplôme à un référentiel de validation

Savoir analyser le dispositif d'évaluation d'une formation

4. Tenir une réflexion épistémologique et éthique sur la VAE, pour travailler sa posture

-Se repérer dans les modèles du sujet :

Distinguer la relation éducative de la relation thérapeutique ou de la relation d'aide

Travailler les dynamiques du psychisme et avoir des modèles de la médiation psychique

Travailler son rapport au savoir.

Avoir des connaissances sur la relation humaine.

-Connaître la Déontologie des personnels VAE :

Etre convaincu, comme le dit la loi, qu'il est possible, utile et souhaitable de comparer ce qui a pu s'apprendre dans une salle de cours à ce qu'on a pu apprendre dans d'autres situations.

-indépendance

- impartialité

- confidentialité

- équité

- réalisme culturel, économique et social

-pari sur les possibles du candidat (le candidat est dans une dynamique de formation continue tout au long de la vie)

- redonner le droit à chacun de reprendre la parole sur son parcours de vie.

- amabilité et empathie

- disponibilité

- accessibilité

- réactivité »

- pertinence des méthodes à l'étape engagée

- amélioration continue, professionnalisme

- réflexivité, retour sur son expérience professionnelle

Prise en considération les valeurs de la personne accompagnée : comprendre d'où elle parle.

- Etre en travail sur soi ; commencer un travail sur sa posture :

-Assumer que La VAE est une rencontre : la relation humaine provoque, interpelle, fait éclater toute neutralité, entraîne vers des tensions psychiques et des angoisses : y être préparé. La vae n'est pas une machine à fabriquer de l'employabilité.

-Travailler la question d'avoir soi-même vécu une démarche de progression ou de réorientation qui a permis d'éprouver un travail sur soi : faire le lien entre son parcours professionnel et le travail de la VAE.

-Travailler la juste distance à l'autre.

-Connaître les dérives possibles de l'accompagnement : distinguer le guidage de l'accompagnement

- Créer les conditions pour que puisse advenir chez le candidat, une rupture avec des manières antérieures de comprendre son expérience, avec des manières anciennes de se voir soi-même. Mais la rupture doit être constructive, c'est-à-dire suffisamment

mobilisatrice pour que le candidat prenne de la distance, et soit à même de comprendre.

NB. La formation au niveau Bac + 3 (licence) en un an sera en alternance et comportera donc obligatoirement :

un module d'analyse des pratiques rencontrées en stage

Ce sera une licence d'enseignement supérieur et comportera donc

un module d'initiation aux méthodes de recherche.

Journée d'étude
Organisée le 17 Juin 2006 à Lambesc par

RéseauEval

Avec le concours d'

EuroguideDAL

**Projet européen Léonardo da Vinci pour l'élaboration d'un dispositif
de formation pour les acteurs de la VAE**

Project N°: SE/05/C/F/TH-82601

***Un dispositif de formation diplômante
pour les professionnels de la VAE
Régulation***

Avant la mise en œuvre d'un groupe de formation de Licence pour les personnels de la VAE, nous donnons à toutes les personnes concernées à divers titres l'occasion de communiquer leurs points de vue sur le dispositif de formation prévu.

Nous vous présenterons aussi le dispositif d'évaluation de cette expérimentation (un dispositif diplômant à Bac + 3, et un dispositif de formation continue) qui doit être adaptable à toutes les structures de l'enseignement supérieur dans tous les pays européens en respectant les différentes cultures d'apprentissage et le principe de subsidiarité.

En nous faisant bénéficier de vos compétences à cette occasion, vous contribuez à l'élaboration de l'Europe de la Formation d'Adultes de demain.

*Université de Provence

1, Avenue de Verdun 13410 Lambesc professionnalisation des acteurs

Animateurs :

M. VIAL, MCF –HDR, Dépt des Sc. de l'Education, Université de
Provence, président de RéseauEval et
Marlis KRICHEWSKY,
consultant IFE intervention - formation - évaluation

Programme

9 h Accueil

9 h 30 présentation de la Licence VAE
débat - régulation

12 h 30 repas

14h 00 présentation du dispositif d'évaluation pour cette formation

15 h 00 débat, commentaires

16h30 ou 17h00 : Synthèse et clôture.

Annexe 8 Document de travail . Michel Vial et Nicole Mencacci pour le bureau de la formation continue, Université de Provence.

(En italiques *les propositions dépassant la pratique actuelle*)

Pour une charte VAE à l'université

| Procédures | Buts | Engagement déontologique du personnel du Bureau de la formation continue |
|--|---|---|
| 1. Accueil et information du candidat | | |
| - réunions d'information - demande par mail, téléphone ou de visu - aide possible : le SUIO et les points relais conseil | Aider le candidat à donner de la consistance à sa demande Finaliser la démarche VAE sur un diplôme précis | S'assurer que le diplôme semble atteignable |
| 2. Orientation Accompagnement administratif | | |
| Entretiens avec le candidat | Vérifier la conformité du dossier de demande VAE Recadrer, faire le point sur ce que le candidat sait de la démarche VAE Faire que le candidat se repère dans les différentes procédures existantes (85-2002...) Faire prendre connaissance des contenus de formation dans la plaquette générale De l'université | Vérifier que le diplôme visé soit pertinent à l'expérience du candidat Etre réaliste, ne pas donner d'illusion |

| | | |
|--|---|--|
| <p>Partenariat¹¹ avec les référents dans les filières</p> | <p>Transmettre la demande et les premiers éléments de dossier (lettre de motivation et CV) au responsable pédagogique de la filière concernée</p> <p>Joindre au dossier une fiche de liaison jointe au dossier pour que le référent dise si le positionnement est envisageable. Sinon, le candidat est renvoyé à l'étape 1.</p> | <p>Vérifier que le choix du diplôme correspond au candidat</p> <p>Qu'un « spécialiste du diplôme visé » donne son avis sur le choix.</p> <p>Eviter une validation nulle en fin de parcours</p> |
| <p>entretiens référent-candidat</p> | <p>Que le candidat s'approprie le contenu du diplôme</p> <p>Mettre en évidence les modules connexes non apparents dans le titre de la filière ou du diplôme mais présents dans la formation (ex la philosophie, dans un diplôme de communication)</p> <p><i>Transformer les plaquettes de diplôme en référentiels de formation : quelles compétences sont développées pendant la formation ? Et quels liens entretiennent-elles avec les compétences exigibles pour ou les exercice(s) professionnel(s) au(x)quel(s) le candidat pourra prétendre avec ce diplôme ?</i></p> | <p>Emettre un avis circonstancié, « d'expert », sur la recevabilité de la demande ciblée sur un diplôme précis</p> |
| <p>Rassemblement des pièces administratives du dossier</p> | <p>Responsabiliser le candidat</p> <p>Encourager à faire les démarches pour demander des attestations et des témoignages de l'expérience décrite, des traces, des preuves des activités conduites et réussies</p> <p>Que le candidat comprenne que le travail de mémoire nécessaire se fait majoritairement chez soi</p> | <p>Soutenir le candidat dans la mise en œuvre de la démarche de preuve</p> <p>Faire indiquer précisément la place que le candidat a joué dans les activités mentionnées</p> <p>Ne jamais se substituer au candidat</p> |

¹¹ Partenariat encore informel, dans chaque unité n'existe pas toujours un référent ou bien il n'est pas toujours le responsable du diplôme

| | | |
|--|--|---|
| | et non pas dans l'entretien | |
| 3. Accompagnement (dit pédagogique) | | |
| <p>accompagnement pendant la constitution du dossier pour le jury</p> <p>Entretiens avec les accompagnateurs</p> | <p>Permettre l'explicitation de l'expérience</p> <p>Donner des clefs de présentation du dossier</p> <p><i>Engager le candidat à problématiser son expérience : qu'il se préoccupe des zones d'ombre, qu'il essaie de relire avec plusieurs points de vue son expérience, l'enjoindre à se questionner sur ce qui lui paraît évident, qu'il envisage plusieurs pistes possibles de présentation de ses activités, qu'il fasse savoir au jury qu'il se pose des questions, qu'ils n'a pas de certitudes absolues sur ses acquis.</i></p> | <p>Parié que le candidat aura quelque chose du diplôme, qu'il en a les possibilités. Valoriser son travail</p> <p>L'ensemble de la relation au candidat ne doit pas être guidée par l'idée d'obtenir le diplôme à tout prix.</p> <p>Arriver à faire que le candidat propose au jury une mise en regard, en équivalence des savoirs du diplôme et de ses savoirs d'expérience</p> <p>Faire que l'accompagnement ne soit pas une procédure fixe, mais toujours une expérience unique : une prise de risques (résister à la séduction ou à l'antipathie), une relation qui se crée</p> <p>Se déconnecter provisoirement de la perspective du jury pour que le candidat s'approprie son expérience : qu'il apprenne à se décentrer de la validation, pour pouvoir exprimer le cœur de ses expériences</p> |

| | | |
|---|---|---|
| <p>Repenser les rapports entre VAE et formation :</p> | <p><i>-monter un dispositif de formation d'abord a des compétences de bases puis un dispositif d'accompagnement à la constitution du dossier</i></p> <p><i>-faire de l'accompagnement de groupe : formaliser un planning des sessions plusieurs fois par an (voir ci-après)</i></p> <p><i>-former les personnels intervenants dans le dispositif d'accompagnement, aux processus d'accompagnement qui ne s'improvisent pas</i></p> | <p><i>Distinguer accompagnement et formation</i></p> <p><i>Ne pas confondre accompagnement à propos du dossier et direction d'un mémoire</i></p> <p><i>Ni accompagnement et relation d'aide ou développement personnel</i></p> |
| <p><i>faire de l'accompagnement de groupe :</i></p> <p><i>dispositif :</i></p> <p><i>a)Phase de Contractualisation</i></p> | <p><i>Présenter aux candidats la méthode pour la rédaction du dossier et celle pour l'oral de validation avec le jury.</i></p> <p><i>Présenter par écrit, l'objet, les conditions et les clauses de l'accompagnement</i></p> | <p><i>L'accompagnateur s'engage à une écoute sans jugement de valeur. En revanche, il ne s'engage pas à la réussite du candidat et n'écrit pas à sa place</i></p> |
| <p><i>b)Phase d'accompagnement à la description orale et en collectif des activités</i></p> | <p><i>Repérer ensemble les liens entre ce qui est de l'ordre de la pratique du candidat et le référentiel, oralement puis co-identifier les acquis en analysant le repérage collectif enregistré</i></p> <p><i>-Temps d'inventaire du parcours (de formation, professionnel, personnel, bénévole...).</i></p> <p><i>- Apprendre à lire tous les textes disponibles du diplôme, s'approprier le(s) référentiel(s).</i></p> <p><i>-Etablir des ponts entre ce que le candidat dit de son expérience du candidat et le référentiel : si suspicion de lien, on arrête le candidat et on approfondit.</i></p> | <p><i>Utiliser toutes les ressources de la VAE et ne pas s'en tenir à l'examen des savoirs distribués dans les diplômes :</i></p> <p><i>Ne pas plaquer le diplôme sur l'expérience, ni vouloir à tout prix les faire coïncider :</i></p> <p><i>-Faire apparaître dans le dossier des savoirs d'expériences et des compétences pratiques qui peuvent ne pas être mises en lien direct avec le diplôme mais qui</i></p> |

| | | |
|--|--|---|
| | <p>- identification de deux activités susceptibles d'être dans le cœur du métier ou de la profession</p> <p>-description et explicitation très précise des opérations et gestes faits au cours de cette activité (pour ce faire, divers types d'entretiens peuvent être utilisés).</p> | <p>peuvent intéresser le jury parce qu'ils donnent corps aux acquis informels.</p> <p>- autoriser qu'aucune expérience ne corresponde à une partie du référentiel diplôme : l'exhaustivité n'est pas de mise</p> |
| <p>c)Phase d'accompagnement individuel utiliser le mail aussi</p> | <p>Les candidats transcrivent et font parvenir à l'accompagnateur pour régulation, les activités travaillées oralement et collectivement.</p> <p>Puis description des quatre autres activités</p> | <p>Eviter que le candidat ne revienne sans cesse à la description de la fiche de poste, au protocole et faire décrire bien son activité, son agir</p> |
| <p>d)Phase de préparation à l'oral de validation</p> | <p>Simulation de soutenances, chaque candidat prenant successivement le rôle d'impétrant et celui de jury</p> <p>Jeux de rôles</p> | <p>Il existe une rhétorique universitaire que le candidat doit acquérir pour se faire entendre et défendre son dossier</p> |
| <p>4. La Validation Par le jury Etre membre du jury</p> | | |
| <p>Que tous les membres du jury aient pu étudier les dossiers avant la soutenance du candidat.</p> <p>L'accompagnateur peut être dans le jury¹², il s'autorise à apporter des précisions sur le dossier et sur l'expérience du candidat et sur ce qui s'est passé pendant l'accompagnement. Peut proposer un rapport sur le processus du candidat sans être décisionnaire.</p> <p>Clarifier pour le jury l'idée d'équivalence des savoirs d'expérience et académiques</p> <p>Que les savoirs d'expérience sont des savoirs de remplacement des savoirs académiques. Car s'ils n'ont</p> | <p>Pour faire vraiment de la VAE et non pas de la VAP</p> <p>Que le jury soit un jury de validation de l'expérience et non pas de recrutement dans un diplôme, même s'il est délicat d'apporter des précisions quand on sent que s'installent des malentendus préjudiciables au candidat à cause de conceptions différentes de la vae chez les membres du jury</p> <p>Empêcher que l'étrangeté de l'expérience du candidat ne pousse le jury à se rabattre sur le comptage des savoirs académiques</p> | <p>Ne pas transformer les plaquettes de diplôme en grilles de contrôle à cocher</p> <p>Distinguer son rôle d'enseignant-chercheur de son rôle de jury pour la formation continue</p> <p>Ne pas oublier que la moyenne suffit pour être reçu dans la formation classique</p> <p>Recentrer l'attention du jury sur ce que le candidat sait faire et ne pas regarder seulement</p> |

¹² comme le directeur du mémoire est dans le jury de thèse

Bilan du travail de l'Equipe UP au 29/05/06

| | | |
|--|--|--|
| <p><i>pas été acquis dans les mêmes conditions et ne sont pas identiques, ils ont la même opérationnalité et c'est cette opérationnalité qui est évaluée</i></p> <p><i>La preuve apportée par le candidat porte sur l'opérationnalité des savoirs d'expérience. Ce n'est pas « prouve-moi que tu sais » mais « prouve-moi que tu as réussi ce que tu avais à faire avec ça ».</i></p> <p><i>Les questions du jury peuvent concerner autre chose que la correspondance avec le référentiel du diplôme, par ex les conditions de la reprise d'étude pour le futur étudiant</i></p> | <p><i>Que les jurys mêmes hostiles au départ finissent par être intéressés parce qu'ils ont fonctionné avec une pratique nouvelle : qu'ils constatent qu'ils ont appris sur la pratique professionnelle sur laquelle débouche le diplôme.</i></p> <p>Le jury prend une décision (valider tout ou partie du diplôme) et peut préconiser un parcours de formation</p> | <p><i>ce qu'il ne sait pas faire</i></p> <p><i>Privilégier la vision globale du candidat sur le décorticage analytique de ses savoirs.</i></p> <p><i>Faire savoir autant que possible au candidat ce qui ne peut être validé</i></p> <p><i>Avant la fin de la soutenance</i></p> |
| <p>5. Suivi de la formation préconisée</p> | <p>Individualiser les parcours</p> | |
| <p><i>Soit reprise d'étude sur les parties du diplôme non validées</i></p> | <p><i>Recevoir le candidat qui a échoué pour valoriser le travail effectué et l'aider si possible à se présenter ailleurs</i></p> | <p><i>Pas de commentaire au candidat sur le pourquoi d'un échec : le jury est souverain et les délibérations sont confidentielles</i></p> |
| <p><i>Soit une tâche transmodulaire à effectuer dans un temps donné</i></p> | <p><i>Adapter la préconisation aux contraintes individuelles et aux possibilités du candidat</i></p> | |
| <p><i>Entretiens avec le responsable du suivi dans le diplôme</i></p> | <p><i>Le suivi est assuré par un accompagnateur spécifique (universitaire, enseignant-chercheur dans le diplôme concerné), rémunéré, selon des modalités qu'il choisit, qu'il contractualise, et avec le candidat et avec le Bureau de la formation continue.</i></p> | <p><i>Partenariat</i></p> <p><i>Eviter que la reprise d'étude occasionne autant d'échecs</i></p> |

Annexe 9

30 avril :

Comparaison des dispositifs pour discussion

Source : Defining IAG: Exploring Terms, purpose and needs: Research produced by **Ruth Hawthorn** and **Geoff Ford** from NICEC (National Institute for Careers Education and Counselling)

<http://www.iagreview.org.uk/papers/Defining%20IAG.pdf>

Définir IAG (information, conseil, accompagnement): les mots, les finalités et les besoins: Recherche menée par Ruth Hawthorn et Geoff Ford du NICEC (Institut National pour l'Education professionnelle et l'orientation
(details please :
date ?
édition ? publisher ? svp)

Auteur de la fiche : Phil

| Royaume uni United Kingdom | VAE France APEL in France Référentiels d'activité de l'équipe UP Occupational standards document produced by UP team | Commentaires comments | Questions pour des décisions à prendre Pour la suite du projet Léonardo Questions for decision making in further EuroguideVAL development |
|--|---|---|--|
| La recherche au royaume uni a identifié 15 activités qui ont lieu dans le cadre de l'accompagnement professionnel. Ce sont les suivantes: Research in the UK has identified 15 activities that can take place within careers guidance. | Ce qui est APEL « accompagnement professionnel » au Royaume uni est l'ensemble des dispositifs d'insertion en France (c'est l'accompagnement à l'emploi, en France) Careers guidance in UK corresponds to the multiple measure of professional integration in France (guidance towards | En France L'accompagnement VAE Est un cas particulier de l'accompagnement professionnel (ou du développement professionnel) :une étape dans un dispositif particulier caractérisé par un trajet vers une possible qualification (obtention de tout ou | 1/ la VAE n'est pas l'ensemble des dispositifs d'insertion mais un cas particulier : l'obtention d'un diplôme APEL does NOT mean all existing practices of professional integration but a very special case : validation of a diploma |

Bilan du travail de l'Equipe UP au 29/05/06

| | | | |
|---|---|--|---|
| | employment) | <p>partie des diplômes existants) In France APEL accompaniment is a particular case of careers guidance, one of several paths towards professional qualification (by obtaining part or integrality of an existing diploma)</p> | <p>Les pratiques d'insertion ne sont pas l'objet du projet léonardo. Bien séparer les deux en France est possible et indispensable mais dans les autres pays ?</p> <p>Professional integration is NOT the object of EuroguideVAL. In France you can establish a neat distinction between those two. Is this the case in other european countries too ?</p> <p>2/Utilisation du mot accompagnement ?</p> <p>Le réserver à une étape du dispositif et parler de « dispositifs d'insertion, d'aide à l'emploi » pour les autres acceptions</p> <p>Use of the words <i>guidance</i> and <i>accompagnement</i> ? Use it exclusively at a certain stage of APEL process and distinguish it from <i>professional integration measures and support for job research</i> ?</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Signposting – Ensuring that people have accurate information about helping agencies and the services they provide and are therefore able to select and access the sources of assistance most suited to their requirements | <p>Afficher l'information Faire savoir que la vae existe et dans quels services le public peut trouver de l'information et des ressources Inform about the</p> | <p>Pas de divergence</p> <p>Seems identical</p> <p>Les autres partenaires des politiques d'insertion comme le Conseil régional jouent</p> | <p>Pas de problème</p> <p>No problem</p> |

Bilan du travail de l'Equipe UP au 29/05/06

| | | | |
|---|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Signalétique – assurer que les gens obtiennent des informations précises sur les institutions à leur service et ce qu’elles proposent, pour qu’ils puissent choisir et accéder aux services qui correspondent le mieux à leurs besoins. | <p>possibility of APEL and access.</p> <p>Dans le but de s’orienter pour accéder aux services (identifier les points relais par exemple) In order to direct oneself and identify the corresponding institutions and service providers (Point Relais Conseil for example)</p> <p>Rôle du conseil en VAE Etape O. Amont de la VAE Role of APEL advisor, phase 0 (standards)</p> | <p>sans doute un rôle important à ce niveau Tout ne dépend pas du conseiller vae</p> <p>The other political partners in the domain of employment policies, for example the regional council play doubtlessly an important par here. The power of APEL guidance staff is limited.</p> | |
| <ul style="list-style-type: none"> Informing – “providing information in a range of formats about opportunities available without any discussion of the relative merits of options for particular individuals” <p>Informier – “ mettre à disposition des informations par des canaux multiples sur différentes opportunités et sans discussions sur l’adéquation de ces opportunités aux besoins de telle ou telle personne spécifique”.</p> | <p>Rôle du conseil en VAE Etape O. Amont de la VAE</p> <p>Role of APEL advisor, phase 0 (standards)</p> <p>Donner des informations Sur l’ensemble des voies existantes, dont la vae Inform about all existing possibilities of career development (APEL being one of them)</p> | <p>OK</p> | |
| | <p>Conseil : Etape O. Amont de la VAE Role of APEL advisor, phase 0 (standards)</p> <p>Aiguiller, éventuellement vers la VAE Au cours du travail de</p> | <p>N’existe pas au RU Puisque la VAE n’ y est pas un dispositif spécifique</p> | <p>3/ Dans la projet léonardo Comment situer le dispositif vae dans la thématique de la validation des acquis formels et non formels ? comme une</p> |

Bilan du travail de l'Equipe UP au 29/05/06

| | | | |
|--|---|---|---|
| | <p>conseil professionnel doit avoir lieu un apport d'informations sur le dispositif VAE. Identifier si le candidat a intérêt ou non à faire une VAE dans l'économie de son projet professionnel et personnel : tenir compte de la logique individuelle du candidat (avancement, contraintes et horizon d'attentes)</p> <p>Direct towards APEL if justified During the careers guidance phase there should be detailed information about APEL. Find out if (or not) the candidate may take profit from APEL in the context of his careers project, whether it fits into his individual approach given his expectations, economic possibilities and constraints...)</p> | <p>Doesn't exist in UK because APEL isn't an independant way of access to diploma</p> | <p>chose à part ?? Toute la conception du manuel en dépend</p> <p>Within EuroguideVAL : how shall we situate APEL in the global context of the validation of formal learning outcomes ? Very important for the conception of the handbook !</p> |
| <p>Advising – Helping individuals and groups to interpret information and choose the most appropriate options</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conseiller – Aider des individus et des groupes à interpréter les informations et à <u>choisir l'option la plus adéquate</u> | <p>Etape 1</p> <p>Entretien de confirmation du besoin Establish needs Conseil en VAE APEL advice Orientation du candidat Decision making Hypothèse de qualification Choix des diplômes cibles Positionnement du candidat Hypothesis about possible qualifications, choice of diploma, positioning the candidate Permettre de choisir un ou plusieurs diplômes-cibles possibles Permit the choice of one or several target diplomas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • <u>choisir l'option la plus adéquate</u> <p>est en France : choisir le ou les diplômes cibles</p> <p>choose the most appropriate options in France means choose the target diplomas</p> | <p>4/ la qualification donne tout le sens de la VAE. Diplôme certification gives its sense to APEL procedures. Comment faire pour les autres pays qui n'ont pas optés pour la qualification ? How can the project deal with countries where this isn't the case ? Les referentiels ne seront pas les mêmes ? et il faut les écrire vite ! The standards won't be the same. And there is some pressure (time) to produce standards ! C'est un obstacle majeur depuis la rencontre de Marseille Que nous n'avons pas pu travailler. This seems to be a major obstacle since</p> |

Bilan du travail de l'Equipe UP au 29/05/06

| | | | |
|---|---|--|---|
| | | | <p>the Marseille meeting. L'équipe UP ne s'est pas engagée dans un travail sur l'insertion professionnelle mais sur la VAE UP team feels they didn't agree to work on professional integration but on APEL.</p> |
| | <p>En fonction des impératifs requis pour obtenir le ou les diplômes visés Prononcer l'acceptabilité du dossier de demande VAE Diagnosis of acceptability of APEL project in regard of situation, constraints and potential</p> | <p>N'existe pas au RU Doesn't exist in UK</p> | |
| <ul style="list-style-type: none"> Counselling – Working with individuals to help them discover, clarify, assess and understand their own experience, <p>Accompagner – travailler avec des individus pour les aider à découvrir, clarifier et comprendre leur propre expérience,</p> | <p>Etape 2 Accompagner</p> <p>Phase 2 accompany</p> <p>Permettre au candidat de travailler son expérience De la reconstruire</p> <p>Facilitate the candidates work on his experience in order to re-construct it</p> | <p>Il ne s'agit pas seulement en France de dévoiler ou clarifier l'expérience mais de la travailler, de la reconstruire en fonction des impératifs des diplômes et de pouvoir la formaliser pour en parler (et non pas seulement la comprendre pour soi) In France this phase does not only mean to reveal or clarify experiences, but to reconstruct, formalize them in relation with a diploma. The aim is to make experience communicable and not just comprehensible for oneself</p> | <p>5/ Le travail d'accompagnement devient en France une étape beaucoup plus délicate et importante pour l'avenir du candidat, semble-t-il que par exemple au Royaume Uni, tel que cette fiche de lecture en parle</p> <p>L'accompagnement pour transformer l'expérience en savoirs d'expérience, en fonction de compétences utiles pour obtenir un diplôme n'est pas la même chose que de guider quelqu'un vers un emploi.</p> <p>If you look at Phil's presentation you get the impression that in France the work of accompaniment is a phase difficult to realize and of high importance for the candidate's future and that in UK this isn't so, anyway not in the same manner.</p> |

Bilan du travail de l'Equipe UP au 29/05/06

| | | | |
|--|---|---|--|
| | | | To accompany someone in the process of transformation of his experience in order to make his competencies evident for the obtention of a diploma is NOT the same as to help someone on his way towards employment. |
| <p>and to explore alternatives and their possible implementation</p> <p><i>à explorer des alternatives et l'éventuelle mise en oeuvre de celles-ci</i></p> <p>voir plus loin : (11) « Expérimenter – mettre en situations d'expérience, de travail, de transfert des apprentissages pour que les décisions soient clarifiées et soutenues par des expériences »</p> <p>Sampling – Providing work experience, work trials, learner tasters and other experiences that enable individuals to gain first hand experience of opportunities to assist and clarify their decisions</p> | <p>Le candidat peut à tout moment sortir du dispositif VAE Pour entrer dans un autre dispositif All through the process the candidate may leave APEL procedure and adopt a different strategy</p> | <p>N'existe pas dans la VAE Does not exist in VAE</p> | <p>6/ dans la vae on ne cherche pas à s'assurer de l'employabilité opérationnelle immédiate du candidat, pour lui trouver un emploi. Et donc à l'entraîner à un poste de travail. On cherche à lui permettre d'avoir accès à un diplôme. On ne lui apprend pas à tenir un poste de travail.</p> <p>In french APEL you do not try to coach someone towards a special job, to directly develop his employability. The goal is to open access towards a diploma for him. Not teach him to face work problems.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> Mentoring – Offering individuals and groups | | <p>L'accompagnement Vae demande une formation lourde</p> | <p>7/Peut-on faire de la validation d'acquis formels et informel</p> |

Bilan du travail de l'Equipe UP au 29/05/06

| | | | |
|---|--|--|---|
| <p>appropriate client –focused support to help them overcome personal barriers and realise their potential</p> <ul style="list-style-type: none"> Soutenir - proposer à des individus et des groupes un appui approprié et individualisé pour les aider à surmonter des blocages personnels et à réaliser leur potentiel | <p>Dans l'accompagnement Soutenir mais aussi provoquer, faire problématiser etc : Proposer un étayage particulier</p> <p>Qui demande une formation spécifique</p> <p>Accompaniment : support , but also provoke, stimulate questionaing etc. Suggest an individualized support structure Needs specific training</p> | <p>Notamment à cause du remaniement identitaire et de la posture clinique que doit prendre l'accompagnateur</p> <p>L'accompagnement ne peut pas être réduit à un dévoilement.</p> <p>VAE accompaniment necessitates thorough training , especially because of redefinition of the candidate's professional identity and the clinical posture this demands from the person in charge of accompaniment. To accompany just can't be reduced to revelation of something existing.</p> <p>Le conseil est bien souvent défaillant, inefficace parce que la confusion règne entre conseil et accompagnement chez les personnels de la vae Counselling is often deficient, inadequate, because advice and accompaniment are confused in the implementation of VAE by untrained staff</p> | <p>sans envisager une étape digne de ce nom consacrée à l'accompagnement du candidat ?</p> <p>Car il ne s'agit pas d'adapter un candidat à un métier !</p> <p>L'accompagnement n'est pas le conseil, même si certains personnels mal formés les confondent : s'il y a besoin d'une formation, c'est bien parce que les pratiques actuelles ne sont pas parfaites !</p> <p>On a mis en poste des gens non formés ou formés au conseil et pas à l'accompagnement. La licence n'est pas là pour entériner les pratiques actuelles !</p> <p>En France, une dérivation existe : transformer la VAE en dispositif d'adaptation à l'emploi mais c'est bien une dérivation que nous ne devons pas accentuer</p> <p>.</p> <p>Is it possible to validate formal and informal learning outcomes without a completely developed phase of accompaniment ?</p> <p>Because we don't try to adapt people to jobs.</p> <p>We must not confound to accompany with to give advice. Even certain untrained people do. That's the precise reason why there is a need for</p> |
|---|--|--|---|

| | | | |
|--|---|--|---|
| | | | training. Existing practices should be improved and not just copied. In France this tendency to reduce accompaniment to mere adaption to jobs also exists. We do not intend to enhance this tendency. |
| <ul style="list-style-type: none"> Assessing – Helping individuals by formal and informal means to obtain a structured understanding of their personal, educational and vocational; development Evaluer – Aider des individus par des moyens formels et informels d'élaborer une compréhension structurée de leur développement personnel, éducationnel et professionnel | <p>Pendant l'accompagnement</p> <p>Evaluation et auto-évaluation permanentes du travail de l'accompagné réflexivité</p> <p>During the process of accompaniment : Continual evaluation and self-evaluation of the candidate's work : reflexivity</p> | <p>La VAE n'est pas un dispositif pour le développement personnel. Ce n'est pas un bilan de ses compétences mais une reconstruction de l'expérience pour obtenir un diplôme. Elle n'est pas une formation même si elle a des effets formatifs.</p> <p>French VAE isn't a means of personal development nor a « bilan de compétences » (global competencies' assessment), but a reconstruction of experience in order to obtain a diploma. It's not a training course either, even if it has formative effects.</p> | <p>8/ -explicitation de son projet, -développement personnel, -emploi de tests pour révéler ce que le candidat sait faire, -formation à un emploi, -bilan de ce qu'on sait faire ne font pas partie de la vae.</p> <p>Il y a d'autres dispositifs qui existent pour ça. Est-ce le cas ailleurs qu'en France ? Explicitation of the candidate's project, personal development, tests to make sure what a candidate is able to do, job adaptation, summative listing of the candidate's know how are not part of APEL in FR. That's done elsewhere. Is this different elsewhere in EU ?</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> | <p>Dans l'accompagnement Retour sur l'appris En fonction de la validation Qui va suivre</p> <p>Effet de formation Et d'apprentissage A assurer En travaillant a la formalisation de l'expérience acquise</p> <p>During accompaniment : revising learning outcomes according to expected validation Formative and learning</p> | <p>Ceci ne semble pas exister au Royaume uni d'après cette fiche de lecture According to Phil's summary, in UK people seem to see APEL in a completely different way.</p> | <p>9/ En France, la vae nécessite un véritable accompagnement du candidat qui ne peut être réduit à une simple explicitation, à une simple relation d'écoute et d'aide C'est une véritable posture professionnelle qui s'apprend : c'est l'essentiel du projet léonardo</p> <p>Comment faire si ce</p> |

| | | | |
|---|---|--|--|
| | <p>effects have to be produced by the formalisation of experiential learning</p> | | <p>n'est pas le cas ailleurs ?</p> <p>9. In FR VAE needs a a real accompaniment , not reduced to explicitation, listening and support. We talk about <u>a real professional posture to be developed by training. : in my opinion at the core of what EuroguideVAL is all about !</u> What does it mean to our project if this is NOT the case in the rest of Europe ???</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Teaching – Providing a planned and systematic progression of learner centre experiences to enable learners to acquire knowledge skills and competences relating to making personal, educational and career decisions • Enseigner – assurer une progression planifiée et systématique d'expériences d'apprentissage centrées sur les apprenants pour leur permettre d'acquérir des savoirs, des savoirs-faire et des compétences en vue de prendre des décisions d'ordre personnel, éducationnel et | <p>Pas dans la Vae Peut y avoir pendant l'accompagnement un apport d'informations, de connaissances rapide pour faire travailler une question au candidat Mais n'est pas alors un enseignement planifié ni systématique Not in VAE. There is no systematic and planified teaching in VAE, just some infeed of information in order to help the candidate work on a special question.</p> <p>Un « enseignement » planifié et systématique Peut être conseillé dans l'étape 1 c'est alors une entrée en formation préalable à la vae ou indépendante, en tous cas Hors vae : un décrochage possible, qui implique la suspension ou l'annulation de la vae pour aller se former ailleurs Systematic and planified teaching may be recommended inphase 1. This would mean to enter formal learning but</p> | | <p>10/ La distinction nette entre le guidage, l'apport de savoirs ou de méthodes et l'accompagnement est le point crucial du dispositif vae</p> <p>Neat distinction between piloting, teaching contents or methods and accompaniment are the crucial issue of the VAE process</p> |

Bilan du travail de l'Equipe UP au 29/05/06

| | | | |
|---|---|--|--|
| <p>professionnel</p> | <p>outside the VAE process. Which might be an ulterior process.</p> <p>dans l'étape 1 Le décrochage de la VAE pour une période de formation peut être conseillé et organisé pour les candidats ayant (trop) de lacunes par rapport au diplôme visé, en préalable a un dispositif vae qu'ils feront ensuite</p> <p>In phase 1 formal learning might be recommended in order to fill gaps which are obstacles in the obtention of a target diploma.</p> | | |
| <p>Sampling – Providing work experience, work trials, learner tasters and other experiences that enable individuals to gain first hand experience of opportunities to assist and clarify their decisions</p> <p>Expérimenter – mettre en situations d'expérience, de travail, de transfert des apprentissages pour que les décisions soient clarifiées et soutenues par des expériences</p> | <p>Dans l'étape 1 Peut être conseillé, c'est alors un décrochage de la vae pour un développement des expériences sur un terrain Hors vae</p> <p>Outside VAE : to develop work experience may be recommended ,but can't be directly part of VAE process</p> | <p>La formation doit être distinguée du dispositif vae Traditional training and VAE have to be distinguished</p> <p>La vae est une nouvelle voie de formation à part entière VAE is a new pathway of learning</p> <p>Des tentatives sont faites en revanche pour connecter dispositif vae et apports spécifiques de formation Mais c'est toujours dans le cas particulier d'une vae commanditée (pour éponger des faisants fonction ou remplacer la formation devant l'urgence de suppléer à un manque de personnel) Attempts are made to connect VAE with specific professional training sequences. This is always implemented by stakeholders who urgently need to transform their staff (who already hold the corresponding position)</p> | <p>11/ La place faite au questionnement éthique en France devient primordiale dans la formation des personnels VAE. Nous ne formons pas que des exécutants qui obéiront aux modes, aux dérives, aux pressions. C'est une formation universitaire où l'esprit critique est essentiel et donc l'éthique. En revanche, les personnels formés par cette licence ne sont pas qualifiés pour prendre des décisions et concevoir des dispositifs (ça c'est le niveau master). Il est essentiel dans le projet Léonardo que ce soit une formation universitaire et non pas une formation professionnelle. Est-ce clair pour tout le monde ? 11. The question of ethics is of central importance in the</p> |

Bilan du travail de l'Equipe UP au 29/05/06

| | | | |
|---|--|--|--|
| | | <p>into officially qualified staff Le questionnement éthique entre alors en jeu chez les personnels vae This instrumentalization of VAE might inspire questions about ethics for VAE staff</p> | <p>training of APEL professionals in France. We do not train agents conforming their actions obeying any pressure, fashions or influence. University degrees imply the development of a critical spirit, that means open for ethical questions . On the other hand, at bachelor degree level we don't train decision makers or designers of policy (that's the case in master's degree). In the frame of EuroguideVAL we work out a university training course and not just professional training. Is that clear for everybody ?</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> Enabling – Supporting individuals and groups in dealing with organisations or providing or influencing employment and learning opportunities <p>Faciliter - soutenir des individus et des groupes dans leurs négociations avec des organisations en vue de les renforcer dans leurs recherches d'emploi ou de stage</p> | <p>Aide a la recherche d'emploi Hors vae Job research techniques – not part of VAE</p> | | <p>Voir question n° 8 See Comment N°8</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> Advocating – Negotiating directly with organisations on behalf of individuals or groups for whom there may be additional barriers to access Faire du lobbying – | <p>Aide a l'insertion Hors vae Job research Not part of VAE</p> | | <p>Voir question n° 8 et 1 See comment N° 8 and 1</p> |

Bilan du travail de l'Equipe UP au 29/05/06

| | | | |
|---|---|---|---|
| <p>négocier directement avec des organisations pour le compte d'individus et de groupes qui auraient des difficultés particulières d'accès à l'entreprise</p> | | | |
| | <p>Validation par le jury Validation by jury</p> | <p>N'existe pas au RU ? Doesn't exist in UK ?</p> | <p>Voir question 1 See comment n°1</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> Following Up – Keeping in touch with individuals after main guidance interventions to establish whether further guidance is required and support is required <p>Faire du suivi – rester en contact après l'intervention pour s'assurer s'il ne faut pas un appui supplémentaire</p> | <p>Suivi pour trouver de l'emploi n'est pas dans le dispositif VAE</p> <p>En revanche, existe un Suivi post jury</p> <p>Quand la validation est partielle</p> <p>In case of partial validation follow up</p> | | <p>Voir question 8 See comment N°8</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> Networking – Establishing links with a range of individuals to support and enhance guidance provision <p>Mettre en réseau– faire du lien avec d'autres pour assurer et renforcer l'accompagnement professionnel</p> | <p>Si mettre en réseau signifie conserver pour le candidat des lieux et personnes ressources pour d'éventuels besoins apparaissant par la suite, n'existe pas dans la vae</p> <p>Networking means to conserve space and facilitators for the candidate in order to respond to demands emerging later on. Doesn't exist in VAE</p> | <p>Dans l'étape 2 (l'accompagnement) le candidat est mis en réseau</p> <p>In phase2 the candidate is encouraged to network</p> <p>Tout au long du dispositif le personnel vae est en reseau All through the process VAE staff is interconnected in networks</p> | <p>Voir question 8 See comment N° 8</p> |

Reprise de l'essentiel des questions qui me paraissent devoir être traitées pour la suite du projet :

Summary of the most important questions to be treated for the implementation of EuroguideVAL :

A/ L'accompagnement VAE est un cas particulier de l'accompagnement professionnel. La VAE n'est pas l'ensemble des dispositifs d'insertion mais un cas particulier : l'obtention d'un diplôme. Pour l'équipe UP, les pratiques d'insertion ne sont pas l'objet du projet Leonardo. Est-ce partagé par tous ?

APPEL Accompaniment is a special and distinctive case of career guidance. It does NOT comprise the whole of professional integration practices but is exclusively concerned with the obtention of a diploma or certificate. Do you agree with this ?

B/ De la distinction entre VAE et insertion découle tout un ensemble de compétences spécifiques à la VAE (dont l'accompagnement distingué du guidage et du conseil etc). On ne peut pas mélanger les compétences pour l'aide à l'insertion professionnelle avec les compétences pour la vae

Bien séparer VAE et insertion, en France est possible et indispensable mais dans les autres pays ?

La qualification donne tout le sens de la VAE. Comment faire pour les autres pays qui n'ont pas optés pour la qualification ?

A whole buch of specific competencies on this distinction between APPEL and professional integration (among others « accompaniment » as distinct from counselling, advising etc.) . We should not mix these postures and competencies. They are different. In France it seems possible to separate APPEL and professional integration. Is this the case also in the other EU countries ? Qualification gives the sense to VAE ? How can we deal with the problem if this isn't the case elsewhere ?

Le manuel va-t-il montrer la vae comme un cas particulier de la validation des acquis formels et non formels à côté d'autres dispositifs ou comme le dispositif ?

Is the handbook going to show VAE as a specific case of validation of non formal and informal learning along with other specific cases or will it be considered as a typical incarnation of what APPEL is all about ?,

Si on opte pour plusieurs dispositifs (dont la VAE), vous devez produire les deux référentiels pour ces autres dispositifs (et vite !).

Ensuite on pourrait sortir les compétences communes ?

Il nous faut prendre une décision au plus vite, sinon nous ne pourrons pas écrire le manuel.

If we choose to admit that are several ways of doing APPEL depending on the different learning cultures, you will have to produce the standards for those

Bilan du travail de l'Equipe UP au 29/05/06

rapidly (!). We shall rapidly have to make up our minds. Otherwise we shall not be able to produce the handbook.

M. Vial

Annexe 10

Eléments à revoir pour le manuel

Il apparaît que le dispositif VAE n'est pas le seul dispositif utilisant les acquis de la formation formelle et non-formelle, en Europe. Sa spécificité est d'être un dispositif pour la qualification¹³. Il permet d'obtenir au mieux le même diplôme que ceux qui ont suivi la formation, la Vae pouvant certifier ou non, tout ou partie du diplôme visé.

La différence entre cette démarche pour la qualification et la démarche pour l'insertion dans un emploi est fondamentale : les compétences des professionnels ne sont pas identiques. Le projet Léonardo ne s'intéresse qu'à la VAE.

¹³ La qualification n'est pas toujours ni motivée ni liée à la recherche d'un emploi : la VAE n'est pas un dispositif d'insertion, même si c'est en liens (voir schéma).

Dispositif d'insertion

Le candidat n'a pas de travail
Pas d'emploi

Détermination de l'état de ses compétences, mesure d'un niveau d'employabilité

Bilan des acquisitions formelles et informelles

Mise en projet du candidat

Détour possible vers le dispositif de la VAE pour l'orientation vers une qualification

Orientation vers un ou des postes de travail

Réduction de l'écart entre l'état des compétences et les compétences nécessaires pour occuper le poste de travail retenu

Détour possible par la formation

Détour possible vers l'apprentissage du travail par l'exercice tutoré

Examen de l'employabilité du candidat

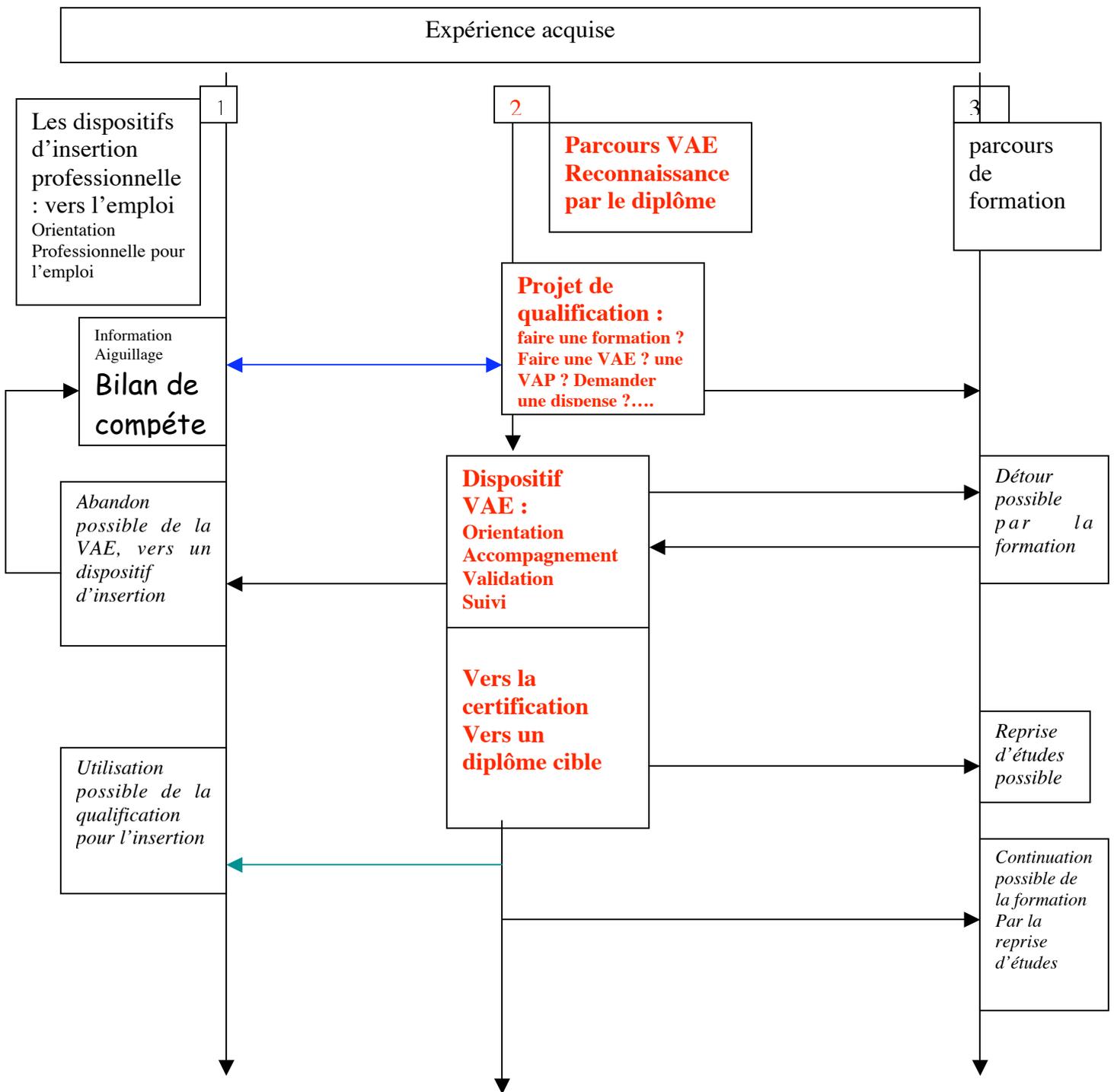
Le candidat a un emploi

Démarche d'employabilité

| |
|--|
| Etape 1 Mesure d'un niveau d'employabilité Bilan 1 des acquisitions formelles et informelles (tests) Orientation vers un ou des postes de travail |
| Etape 2 Réduction de l'écart entre l'état des compétences et les compétences nécessaires pour occuper le poste de travail retenu |
| Etape 3 Examen de l'employabilité du candidat Bilan n°2 des acquisitions formelles et informelles |
| Etape 4 Relation d'aide à la recherche d'un emploi |

Dans ce dispositif, on passe par l'examen des acquis formels et non-formels du candidat pour qu'il trouve un emploi. L'employabilité du candidat est l'objectif de la démarche, du début à la fin du dispositif —et non pas la qualification, qui peut cependant en faire partie.

On cherche donc à rendre opérationnel le candidat sur un poste de travail en tenant compte de ses acquis, notamment d'expérience.



Passages entre dispositifs d'insertion, dispositif VAE et parcours de formation.

Mise en évidence des bifurcations possibles

Annexe 11 Version longue des deux référentiels :



EuroguidEVAL

Projet européen Léonardo da Vinci : la validation des acquis de la formation formelle et non formelle

Project N°: SE/05/C/F/TH-82601

Les référentiels

Ce document est le résultat du traitement des propositions de régulations des partenaires du projet. Il est la seconde mouture des référentiels.

Référentiel d'activités¹⁴ des personnels VAE (Validation des acquis de l'expérience).

La VAE est un moyen d'atteindre la certification qui fonctionne comme un indicateur de la qualification. Elle n'atteste pas seulement de savoir-faire ou de savoir-être mais aussi du développement des facultés critiques de l'individu. C'est un dispositif fait pour répondre à un déficit de qualification et un manque de certifiés, le diplôme¹⁵ favorisant l'employabilité et l'évolution professionnelle.

La professionnalisation des acteurs de la VAE passe par l'identification, la distinction d'activités spécifiques à chaque étape du dispositif. Tout le monde ne fait pas tout et certaines personnes assurent plusieurs postes. La qualité du dispositif dépend de l'articulation de ces compétences spécifiques.

Les étapes : Orientation VAE, Accompagnement VAE (facultatif) Validation VAE, Suivi VAE.

¹⁴ Au sens de « être en activité, être en exercice », terme que l'on préférera à celui de « référentiel métier » parce qu'il s'agit ici de fonctions qui peuvent être cumulées par une même personne, ou de missions épisodiques.

¹⁵ Dans tout le document, « diplôme » est employé de façon générique pour certificat, titre et diplôme.

Le référentiel d'activités des personnels VAE

| <i>Compétences</i> | <i>Indicateurs</i> |
|---|---|
| <p>informer sur l'ensemble des dispositifs de validation et sur l'actualité générale de la VAE.</p> <p>Postes : -Conseiller en mobilité professionnelle, Conseiller Bilans, Conseiller emploi COP, Conseiller en insertion professionnelle, Conseiller Mission Locale, -Formateurs, Responsables de diplômes, Responsables de structures diplômantes, Référent technique de certification, Professionnels des Ressources humaines...etc</p> | <p>Faire connaître, parmi d'autres dispositifs, la Loi VAE et ce qu'elle permet d'obtenir</p> |
| <p>Poste : Agent des cellules régionales d'information-conseil en VAE et des Points-relais</p> | <p>Produire une information ciblée au niveau régional sur tous les systèmes de validation et de certification</p> <p>Diffuser cette information aux Points Relais Conseil et à l'ensemble des structures recevant du public</p> <p>Construire une banque de ressources sur la VAE</p> <p>Professionaliser, coordonner et animer les Points Relais Conseil</p> <p>Apporter l'information aux acteurs socio-économiques intéressés afin de les aider à intégrer la VAE dans la Gestion des Ressources Humaines et les politiques territoriales d'emploi et d'insertion.</p> <p>Permettre éventuellement au candidat d'entrer dans la démarche VAE</p> |

| | |
|---|--|
| <p>Etape 1 Orientation du candidat vers la VAE</p> <p>Orienter : identifier les domaines d'activités du candidat puis lui proposer un ou des diplôme(s)-cibles pour qu'il se positionne ensuite selon son choix Poste : « Conseiller » VAE</p> | <p><i>Commence quand le candidat à posé (seul ou avec l'aide de professionnels ⁽¹⁶⁾) un projet de qualification : quand il a envie d'obtenir une reconnaissance de ses acquis.</i></p> |
| <p>1.1 Vérifier que le candidat possède l'information sur la VAE</p> | <p>(Re) expliquer le dispositif VAE (procédure, cadre légal, financement) : rendre explicite l'information en s'appuyant si nécessaire sur des cas concrets et s'assurer de la compréhension.</p> <p>Identifier si le candidat a intérêt ou non à faire une VAE dans l'économie de son projet professionnel et personnel : tenir compte de la logique individuelle du candidat (avancement, contraintes et horizon d'attentes) pour dialoguer avec lui.</p> <p>Adapter son discours en tenant compte de la situation du candidat, notamment financière pour mesurer le coût de la VAE et envisager les aides possibles.</p> <p>Permettre le choix entre</p> <ul style="list-style-type: none"> - les dispositifs de formation, - les dispositifs d'insertion ou - le dispositif VAE. - Distinguer VAE, VAP et loi de dispense 1985. |
| <p>1.2. Recadrer la demande du candidat</p> | <p>Annoncer clairement au candidat le rôle de cette étape : lui permettre de faire des choix ; de consolider son projet de qualification ou de l'abandonner : se positionner au coeur d'un projet.</p> <p>Dynamiser le candidat qui va entamer un processus de remaniement identitaire. Contenir la fragilité du candidat.</p> |

¹⁶ Ceux cités au-dessus, page précédente

| | |
|--|--|
| | <p>Permettre de dédramatiser la démarche de VAE , de l'appivoiser et de se familiariser avec les procédures existantes</p> <p>Tenir compte du travail en profondeur que le candidat peut avoir à faire : assurer un rôle de traducteur, d'interface entre les repères des diplômes concernés et les trajets individuels</p> <p>Faire passer à une représentation réaliste du dispositif : prévenir le candidat de la difficulté de la démarche VAE et de l'engagement personnel qu'elle nécessite.</p> <p>Faire trouver au candidat des compromis qui lui permettent d'inventer et de concevoir les moyens de réaliser des possibles, des voeux, des buts (et non pas des objectifs) ; ce qui peut bousculer certaines de ses conceptions de départ : l'orienteur n'est pas là simplement pour répondre au candidat et le satisfaire.</p> <p>Si la VAE s'avère n'être pas bénéfique, le candidat peut bifurquer vers le dispositif d'insertion ou de formation : laisser place chez le candidat à tout moment à d'autres parcours, d'autres alternatives que la VAE.</p> <p>Si le dialogue révèle des lacunes identifiables dans l'expérience du candidat, une formation peut être proposée, avant de reprendre le cours de la démarche VAE. Alors tout ce qui précède devient un début de « bilan de compétences » : indiquer les bifurcations possibles vers d'autres dispositifs.</p> |
| <p>1.3. Donner les moyens au candidat pour qu'il se positionne sur un ou deux diplômes</p> <p>- Organiser des situations d'orientation variées :</p> | <p>Utiliser :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les entretiens individuels de confirmation du besoin dans le but d'entendre une demande, de l'analyser, de l'évaluer avec le candidat - les travaux de groupe, - les progiciels interactifs - la télévision et autres formes de médias. - le travail en groupes de pairs - par l'entraide etc |

| | |
|--|---|
| | <p>en fonctions des ressources locales...</p> |
| | <p>Entre deux rencontres, inciter le candidat à prendre en charge son processus de décision : qu'il cherche, par exemple, une palette de certifications possibles et qu'il élimine celles qui ne lui correspondent pas.</p> |
| | <p>Prendre en compte le fonctionnement cognitif de l'apprenant pour varier -les modes de communication (l'écriture, ne favorise pas les moins qualifiés) -le mode d'engagement dans l'orientation vers un diplôme, selon les ressources du candidat.</p> |
| | <p>Utiliser et faire utiliser les outils informatiques, sans déshumaniser la relation au candidat.</p> |
| | <p>Tenir compte du contexte précaire (statut, emploi) puisqu'il peut être un obstacle à la mise en patrimoine des qualités (savoirs, valeurs, activités) et pour se projeter dans le travail.</p> |
| <p>Savoir analyser le parcours professionnel et personnel du candidat pour identifier avec lui les domaines d'activités susceptibles de donner lieu à un diplôme :</p> | <p>Faire remettre en ordre le parcours de formation formelle et informelle</p> |
| | <p>Identifier des hypothèses de certification en mettant en correspondance l'expérience de la personne avec les référentiels d'activités des différentes certifications quand ils existent; sinon ce travail peut être fait à l'aide de fiches diplômes, à partir du contenu de la formation : tous les documents indiquant, selon la loi, les exigences requises pour la validation d'un diplôme.</p> |
| | <p>Pour adapter son discours, situer pour soi le candidat, à partir -de son niveau de formation initiale et de son évolution au travers de la formation continue ; -de la durée d'expérience en rapport avec la certification visée -de la marge d'autonomie et de responsabilité qu'il déclare.</p> |
| | <p>Prendre en compte les parcours atypiques, marqués par des changements fréquents d'activités ou par la pluri - activité, ponctués de travaux intermittents ou saisonniers.</p> |
| <p>Proposer des diplômes-cibles susceptibles d'être pertinents à l'expérience du candidat :</p> | <p>Identifier les secteurs dans lesquels le candidat pourrait avoir un diplôme.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>Permettre au candidat de choisir sa voie, à son rythme, varier les procédures en fonction du candidat</p> | <p>Identifier la capacité du candidat à s'emparer du contenu des documents descriptifs des exigences pour obtenir le diplôme et à en faire une traduction en termes de compétences à acquérir ou de contenus plus précis à travailler.</p> <p>Apporter une première aide méthodologique à la lecture et au décryptage de ces référentiels sans entrer dans le détail de la mise à jour des compétences du candidat.</p> <p>Faire que le candidat mette au travail les hypothèses qu'il a retenues, en fonction de son projet professionnel et de sa situation financière: que le candidat donne du sens à cette démarche pour une meilleure prise de décision, qu'il mobilise ses ressources.</p> <p>Faire définir un programme d'action avec une visée compréhensive -des logiques individuelles (cibles et niveau utiles pour ce candidat), -des moyens nécessaires (financement, méthode) -et des organisations (travail personnel et accompagnement, calendrier) à décliner selon le type d'engagement du candidat.</p> <p>Penser aux VAE collectives : construire un groupe de candidats sur des critères précis (similitude de parcours, d'activités, un seul diplôme visé : un collectif construit à partir de critères qui doivent être négociés et explicités avec l'accord des candidats.)</p> <p>Permettre à tout moment de bifurquer vers un autre dispositif (d'insertion ou de formation) et d'abandonner le dispositif VAE</p> |
| <p>1.4 Tenir compte des impératifs d'acceptabilité du dossier de demande VAE</p> <p>(La décision d'accepter ou non le dossier peut être prise soit par le personnel VAE lui-même, soit par l'instance de tutelle (<i>Directions ministérielles et centres valideurs</i>) quand le personnel VAE est prestataire de service)</p> | <p>Faire collecter des preuves et des témoignages de la réalisation effective des activités en fonction du cadre légal.</p> <p>S'aligner sur les exigences requises pour que la demande soit acceptable.</p> <p>Selon le cadre légal en vigueur régissant son secteur, décider ou non de la recevabilité du dossier</p> |

| | |
|--|--|
| | |
| <p>1.5. Exercer une veille méthodologique permanente Collecter et gérer les informations relatives aux diplômés :</p> | <p>Utiliser la technologie de l'information et faire une mise à jour permanente.</p> <p>Savoir que de nouveaux métiers émergent qui chevauchent plusieurs ministères.</p> <p>S'informer auprès des organismes de formation spécialisés qui ont créé des référentiels et réfléchi à la professionnalisation.</p> <p>Connaître l'ensemble des systèmes et de modes de certification et de validation, l'ensemble des structures de formation qualifiantes.</p> <p>Connaître les différents acteurs du territoire : savoir identifier les dispositifs régionaux de validation et les personnes ressources.</p> <p>Connaître l'EUROPASS pour les expériences effectuées à l'étranger.</p> <p>Connaître les modalités de financement selon les publics (demandeur d'emploi, salariés) et les financeurs ainsi que les coûts de la VAE selon les certificateurs.</p> <p>Mettre en contact le candidat et les lieux de validation de ce ou ces diplômés</p> |
| <p>1.6. Travailler en réseau :</p> | <p>Savoir travailler en complémentarité avec l'ensemble des opérateurs liés à l'emploi : la formation, l'insertion, la VAE.</p> <p>Négocier que dans le service soient fixés des procédures d'évaluation et de contrôle des objectifs : participer au plan qualité du service</p> <p>Etre connecté à des personnes-ressources : des spécialistes de diplômés ou un groupe d'analyse de pratiques ou une supervision</p> <p><i>(Cette étape se termine quand le candidat a choisi au moins un diplôme-cible et a déposé le dossier de demande VAE auprès de l'organisme valideur adéquat).</i></p> |
| <p>Etape 2 L'accompagnement VAE Poste : accompagnateur VAE 2.1- Obtenir l'engagement du candidat dans</p> | <p><i>(Cette étape commence quand le candidat sait sur quel diplôme il présente une VAE et qu'il accepte d'être accompagné).</i></p> |

| | |
|--|---|
| <p>un processus de changement</p> | |
| <p>Contractualiser les principes déontologiques de l'accompagnement :</p> | <p>Accueil, ouverture d'un espace d'échange : Se présenter clairement comme interlocuteur disponible, garant du contrat établi. - Confidentialité. - Volontariat du candidat.</p> |
| | <p>Faire savoir que l'accompagnateur n'a pas les réponses, n'est pas un sachant, n'est pas un expert.</p> |
| | <p>Faire preuve d'optimisme quant aux capacités de l'individu à trouver ses propres solutions : principe d'éducabilité.</p> |
| <p>Installer la confiance par la valorisation :</p> | <p>Faire que le candidat parle en son nom, qu'il ne cherche pas à coller à une norme ou à se cacher derrière une procédure, qu'il parle de ses expériences.</p> |
| | <p>Faire que le candidat choisisse les informations qu'il va communiquer au jury par l'intermédiaire de son dossier.</p> |
| | <p>Afficher une attitude de facilitateur, une posture d'éducateur.</p> |
| <p>Organiser le cadre de l'accompagnement :</p> | <p>Fixer le nombre de séances, leur durée, les modalités, le lieu</p> |
| | <p>Informers sur le type de travail à réaliser, le degré d'implication (temps, énergie, ...)...</p> |
| | <p>Centrer sur la mise en perspective, à partir de l'expérience acquise, des compétences du candidat avec un titre précis, un diplôme ciblé et non pas tout faire verbaliser, ou parler de tout le projet du candidat.</p> |
| | <p>Assurer un contexte calme, confortable et une ambiance détendue.</p> |
| | <p>Favoriser l'expression orale et écrite du candidat en utilisant les supports appropriés</p> |
| <p>S'entendre sur le statut du dossier :</p> | <p>Exercer une fonction de facilitation (prise de conscience) et de régulation (prise de distance, recherche de sens).</p> |
| | <p>Faire savoir qu'on accompagne une personne, pas un dossier ; que le dossier n'est qu'un support à des apprentissages, à un changement.</p> |
| | <p>Proportionner les exigences formelles au niveau de diplôme visé.</p> |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| <p>Pour stimuler la créativité du candidat et favoriser ses apprentissages, adapter le niveau de guidage au diplôme visé sans mettre le candidat en situation d'avoir à simplement</p> | |

| | |
|--|---|
| | répondre à des questions fermées dans des documents pré-construits. |
| | Faire attention au degré d'autonomie et à la capacité de la personne pour s'exprimer et rédiger |
| | Comprendre les usages possibles du dossier par le candidat et prendre en compte les raisons invoquées par le candidat sans jugement de valeur |
| 2.2. Interagir tout en travaillant sa posture, ses attitudes, ses façons d'être professionnel | |
| Mettre l'expérience du candidat en travail : | Proposer l'exploration d'activités auxquelles le candidat n'a peut être pas pensé. |
| | Provoquer la réflexion du candidat ; agir, lui faire trouver ses ressources |
| | Se tenir en état de vigilance permanente ; s'inscrire comme garant, « garde fou » de dérives possibles, être responsable de ses actions sur le candidat : aller jusqu'à l'intrusion dans le choix des actions ou des décisions du sujet s'il déroge au cadre institutionnel, à la loi, car accompagner n'est pas laisser faire. |
| | Permettre la maturation, l'appropriation : le passage du savoir expérientiel au savoir d'expérience communicable |
| | Encourager le candidat à explorer, à développer son propre point de vue, son évaluation. |
| Etre à l'écoute du candidat : | Porter une attention particulière, intérêt, présence attentive. Donner un sentiment de confiance. Ecoute active : faire développer, faire spécifier, faire écho : se mettre au service de l'autre (mais le laisser se confronter à la réalité). |
| | Pratiquer la double écoute (de soi et de l'autre), autoévaluation, écoute dissociée |
| | Adapter ses exigences méthodologiques pour qu'elles ne soient pas disproportionnées. |
| Etre vigilant, en état de questionnement éthique permanent : | Chercher avec l'accompagné (partir de son investissement), ni jugement, ni guidage, ni imposition : ne pas se substituer au candidat. |

| | |
|---|---|
| | Faire preuve de patience et de persévérance (respect du rythme du candidat) |
| | S'interroger pour ne pas devenir le promoteur d'une normalisation du candidat. Analyser notamment les cas d'échec des candidats pour identifier des régulations possibles dans sa pratique d'accompagnement. |
| | Si plusieurs personnes interviennent auprès du candidat, collaborer pour lui transmettre des opinions coordonnées sur le même travail demandé. |
| <p>2.3. Faire verbaliser - conceptualiser-formaliser l'expérience</p> <p>Faire des entretiens d'accompagnement (individuel et en groupe) :</p> | <p>Faire raconter des activités d'acquisition formelles ou non-formelles choisies.</p> <p>Accueillir le cheminement de l'autre, ses détours et le faire travailler en valorisant des compétences transversales telles que la réflexivité ou le rapport à l'imprévu dans le travail</p> <p>Inciter chez le candidat un questionnement autonome.</p> <p>Faire que le candidat propose, si possible, des compétences d'expérience équivalentes (et non pas identiques) aux impératifs requis pour l'obtention du diplôme.</p> <p>Proposer des pistes, des rangements possibles pour organiser le discours sur les activités.</p> <p>Inciter à une posture réflexive, autoévaluative : avoir des pratiques de questionnement qui visent à faire non pas seulement dévoiler des compétences d'exercice du métier mais à faire problématiser l'expérience en rapport avec le diplôme-cible.</p> <p>Faire collecter des preuves ou des témoignages de la réussite des activités choisies .</p> <p>Travailler en perspective avec l'épreuve de validation sans formater, ni guider.</p> |
| <p>2.4. Provoquer la cristallisation des avancées du candidat, la prise de conscience de son pouvoir d'agir</p> | <p>Faire faire une synthèse des activités choisies pour le dossier. Favoriser l'expression du candidat sur les acquis formels et non formels choisis pour le dossier</p> <p>Faire anticiper l'épreuve de validation (et non</p> |

| | |
|---|---|
| | <p>pas y entraîner) : travailler les référentiels et la procédure de validation qui va suivre.</p> <p>Donner son avis, indiquer certaines pistes à privilégier sans donner d'illusions sur l'issue de la démarche.</p> <p>(<i>Cette étape se termine quand le candidat est prêt à présenter sa demande au jury de validation¹⁷</i>).</p> |
| <p>Etape 3 la validation VAE</p> <p>Missions épisodiques : Président de jury Membre de jury Organisateur des jurys, par exemple le Responsable de la formation continue à l'Université</p> | <p>(<i>Le détail de l'organisation de cette étape dépend des impositions des structures responsables</i>)</p> |
| <p>3.1 Préparer le jury</p> <p>Organiser la procédure :</p> <p>Prendre en compte l'environnement de la pratique VAE :</p> | <p>Connaître le cadre légal</p> <p>Avoir une réunion préalable pour s'entendre sur le sens de cette étape.</p> <p>Prévoir un temps de concertation après chaque entretien ou chaque dossier avant de rendre les propositions.</p> <p>Veiller à faire expliciter les critères du jury à partir de l'ensemble des documents explicitant les exigences requises pour l'obtention du diplôme sans en privilégier aucun.</p> <p>Veiller à ce que les membres du jury connaissent les dossiers des candidats</p> <p>Veiller à ce que des responsables de la formation au diplôme visé soient dans le jury.</p> <p>Tenir compte de la culture institutionnelle (où en est-on par rapport à la VAE ici ?)</p> <p>Comprendre la frustration symbolique des formateurs qui ont à certifier un diplôme, sans pouvoir établir avec le candidat une relation de formateur à formé.</p> <p>Préparer les jurés qui auront à faire un travail de compromis en cas de désaccord</p> |

¹⁷ Ce travail ne peut pas se faire en deux heures, ni seulement à distance !

| | |
|---|---|
| | <p>entre eux à propos de la validation d'un candidat ou des scénarios de compléments de formation proposés.</p> |
| <p>Rappeler la déontologie :</p> | <p>Avoir le souci de ne pas raviver les traumas scolaires du candidat.</p> <p>Connaître les règles déontologiques liées aux situations d'entretiens dans le cadre d'un jury (obligation de discrétion quant aux délibérations ; respect du candidat, égalité de « traitement », etc.)</p> <p>Dans le cas d'un entretien, les motifs du candidat (à quoi va lui servir le diplôme) est hors champ : se centrer sur ses expériences et les compétences qu'on peut en déduire.</p> <p>Respecter les différents mandats attribués aux membres des jury, respecter leurs limites : si besoin, rappeler l'utilité d'avoir dans le jury des professionnels du métier auquel prépare le diplôme visé. De même, que dans le jury il y ait quelqu'un qui a obtenu un diplôme par VAE est utile.</p> |
| <p>-S'entendre sur le niveau d'exigence :</p> | <p>Rappeler qu'on n'est pas là pour multiplier les difficultés au-delà de ce qui est demandé en fin de formation à ce même diplôme : avoir à l'esprit qu'on obtient un diplôme avec une moyenne et que les modules se compensent souvent.</p> <p>S'il y a construction d'une situation de simulation de travail, en analyser finement les paramètres pour ne pas piéger le candidat.</p> <p>Tenir compte que le caractère bénévole de l'activité peut conduire à une évaluation plus exigeante (« amateurisme » supposé) ou plus indulgente (caractère désintéressé de l'engagement).</p> <p>Redire qu'une validation partielle est aussi une réussite</p> |
| <p>S'entendre sur l'objet évalué :</p> | <p>Rappeler que les « savoirs théoriques » enseignés pendant la formation ne sont pas l'objet du travail, ce sont les compétences issues de l'expérience.</p> <p>Identifier les compétences sans tomber dans un décompte analytique de compétences affectées de coefficients.</p> <p>Rappeler que le jury est là pour reconnaître les compétences issues de l'expérience, pour</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>faire une équivalence entre les expériences et les impératifs requis pour obtenir le diplôme, ce n'est pas le seul travail du candidat</p> |
| | <p>Travailler explicitement à partir des référentiels, quand ils existent. Tenir à parité les différents référentiels sans les confondre, ni en privilégier aucun.</p> |
| | <p>Quand un même diplôme prépare à plusieurs métiers ou missions, faire une équivalence entre les compétences exercées dans les activités décrites par le candidat et les compétences spécifiques nécessaires à l'exercice de la mission ou du métier que le candidat vise.</p> |
| <p>Rappeler la mission de validation :</p> | <p>Rappeler que valider, c'est reconnaître l'existence et le bien-fondé et non pas contrôler terme à terme la conformité de l'expérience à un quelconque référentiel. Le jury contrôle une équivalence et non pas une identité.</p> <p>Vérifier si les acquis du candidat correspondent aux compétences exigées pour l'obtention du diplôme (et non pas par l'exercice du métier), pour éviter que les représentations des membres du jury sur l'exercice du métier ne prennent le pas sur les compétences certifiées par le diplôme.</p> <p>Se centrer sur la mise en correspondance d'une expérience aux impératifs requis pour obtenir le diplôme. Réaliser un travail de <i>traduction</i> pour passer d'une pratique décrite, d'une expérience communiquée à l'appréciation de compétences. Cette traduction s'effectue au travers d'actes posés par le candidat et non explicitement reliés à des éléments théoriques et de savoirs. Contrôler l'équivalence entre les savoirs expérimentiels utilisés dans activités décrites et les savoirs étudiés dans le diplôme et non pas examiner directement les connaissances.</p> <p>Vérifier que les activités décrites dans le dossier sont singulières et révèlent les pratiques spécifiques du candidat.</p> |
| <p>3.2. Construire la situation de validation</p> | <p>Contrôler les compétences individuelles :</p> |

| | |
|---|--|
| <p>Varié les situations de contrôle des compétences traduites de l'expérience du candidat :</p> | <ul style="list-style-type: none"> - par déclaration : soutenance du dossier, - par argumentation sur les seuls points obscurs du dossier, - par simulation d'une situation professionnelle construite en fonction de ce que le diplômé attend et non pas en fonction de ce qu'il se passerait habituellement sur le terrain, - par observation sur le terrain (ou visionnage de film), - par présentation commentée de productions. - ... <p>Prévoir des passations spécifiques pour les VAE collectives</p> |
| <p>3.3. Prendre la décision et rédiger le document prescrit</p> | <p>Si l'accompagnateur est présent, il peut se permettre de faire des remarques, donner une impression ou un avis.</p> <p>Indiquer précisément les modules obtenus ou le pourcentage du diplôme obtenu</p> <p>En cas de validation partielle :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les compléments de formation préconisés par le jury doivent être clairs et compréhensibles pour le candidat, afin de lui permettre d'accéder sans délai superflu à une seconde évaluation, s'il le souhaite. -Le jury peut proposer une reprise d'étude ou des tâches formatives de toutes sortes. - Veiller à la faisabilité des propositions |
| | <p>Veiller à ce que le diplôme obtenu n'indique pas, d'une manière ou d'une autre, qu'il a été obtenu par VAE</p> |
| <p>Etape 4 Le suivi VAE Poste : formateur référent du suivi VAE ou le référent du candidat dans le parcours d'insertion qu'il (re)intègre à ce moment-là.</p> | <p><i>(Cette étape est peu souvent organisée)</i></p> |
| <p>4.1. Organiser la prise en charge de ce suivi individualisé</p> | <p>Organiser un entretien avec le candidat pour envisager des stratégies de suivi : reprendre des études n'est pas la seule solution, on peut proposer aux repreneurs d'études post-VAE une panoplie de cours de « remise à niveau ou des formations » à la</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>carte », individualisées ou un nouveau dossier VAE sur un autre diplôme...</p> |
| | <p>Aider le candidat à s'approprier les préconisations du jury en lui proposant s'il le souhaite et si c'est possible de rester son interlocuteur</p> |
| | <p>Avertir le candidat repreneur d'étude qu'il devra acquérir de nouvelles habiletés totalement autres que celles acquises dans les expériences professionnelles.</p> |
| <p>4.2. Suivre le candidat</p> | <p>Etre en contact (par courriel ou en présentiel).</p> |
| | <p>Favoriser l'organisation par le candidat de la suite de son parcours.</p> |
| | <p>Mettre le candidat en contact avec des personnes-ressources.</p> |
| <p>4.3. Valider le complément de formation</p> | <p>Proposer des situations variées : faire repasser le candidat ensuite devant le même jury n'est pas la seule issue.</p> |
| | <p>Faire que le candidat envisage la suite, préparer la sortie du dispositif VAE</p> |



EuroguideVAL

Projet européen Léonardo da Vinci

Project N°: SE/05/C/F/TH-82601

Référentiel de formation des personnels de la VAE

NB. Les contenus du diplôme : quels savoirs précis enseigner, sont laissés à la discrétion de chaque lieu d'organisation.

Ce document est le résultat du traitement des régulations proposées par les partenaires du projet.

La formation, universitaire, au niveau Bac + 3 (licence) en un an sera en alternance et comportera donc obligatoirement :

un module d'analyse des pratiques rencontrées en stage

Ce sera une licence d'enseignement supérieur et comportera donc

un module d'initiation aux méthodes de recherche.

Le référentiel de formation pour la licence VAE

Se mettre en situation de développer cet ensemble de compétences travaillées pendant la formation et qui permettent d'entrer en formation, de s'orienter vers les compétences de métier, de se préparer à l'exercice professionnel.

| | |
|--|--|
| <p>1. Cadre législatif et démarche qualité : identifier les acteurs et leurs enjeux</p> | <p>Connaître le contexte et le cadre juridique européen de la VAE: Connaître l'état des pratiques dans les autres pays européens, et en tenir à jour une cartographie.</p> <p>Connaître les principes épistémologiques spécifiques à chaque culture européenne pour en comprendre l'impact sur la diversité des pratiques de VAE.</p> |
| <p>Connaître le cadre juridique et législatif en France:</p> | <p>Distinguer entre loi 1985 et loi VAE Et les autres décrets</p> <p>Prendre en compte l'expérience non professionnelle en lien avec un référentiel de diplôme</p> <p>Connaître le cadre légal du passage de la VAP à la VAE : connaître les spécificités de la prise en compte de l'expérience bénévole et savoir en repérer les acquis</p> |
| <p>Connaître l'esprit de la loi :</p> | <p>Savoir que la visée est l'obtention de diplômes : ne pas confondre VAE et élaboration d'un projet personnel ou professionnel ou d'insertion, même et surtout si c'est en liens.</p> <p>Penser que la VAE n'est pas une fin en soi mais seulement un moyen d'atteindre la certification. Celle-ci fonctionne comme un indicateur de la qualification. Elle n'atteste pas seulement de savoir-faire ou de savoir-être mais aussi du développement des facultés critiques de l'individu.</p> <p>Dans la VAE on travaille des expériences acquises dans différentes activités salariées, non salariées ou bénévoles, en relation avec la certification recherchée et non pas des compétences d'exercice du métier.</p> <p>Etre en mesure de définir et de distinguer</p> |

| | |
|---|---|
| | <p>acquis formels, non formels et informels. Se référer aux textes de la politique européenne sur les acquis formels et non-formels et la formation tout au long de la vie.</p> |
| <p>Connaître le contexte de la VAE en France :</p> | <p>Connaître les règles du jeu social occasionné par la VAE (par exemple que la VAE a des effets sur la conception des diplômes, sur la disparition de certains métiers, sur la définition des champs d'activité...)</p> |
| <p>Etre préparé à un questionnement éthique autour du sens de la démarche VAE</p> | <p>Etre alerté sur les dérives possibles de l'utilisation de la VAE, par exemple l'instrumentalisation de la démarche quand une branche professionnelle commande 200 postes à pourvoir dans tel métier dans l'année par la VAE pour éponger les faisant fonction existants. La VAE devient une commande sociale. Dans ce cas-là, qu'il soit clair que la VAE ne peut pas être la seule réponse possible. Ou l'industrialisation de la démarche quand on veut rentabiliser au maximum les personnels qui travaillent alors « à la chaîne », au détriment de l'appropriation et de la maturation des candidats. La VAE n'est pas un dispositif d'insertion professionnelle.</p> |
| <p>Savoir travailler en réseau :</p> | <p>Pouvoir parler de l'ensemble du dispositif, de toutes les étapes, même si on ne travaille que dans une seule</p> <p>Inscrire son action dans une dialectique avec les autres intervenants du dispositif VAE</p> <p>Connaître les différents types de métiers, les différents référentiels de métier, d'activité, et les différentes certifications.</p> <p>Savoir travailler en collaboration, oeuvrer pour la création de groupes d'analyse des pratiques et se poser la question de la supervision : quand on s'occupe beaucoup des autres il devient déontologiquement salubre de s'occuper de soi-même</p> |
| <p>Travailler la notion de preuve :</p> | <p>Distinguer « donner des preuves qu'on est compétent » (ce qui est en fait le travail du jury qui contrôle les compétences), et « faire</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>preuve que l'activité que le candidat a réalisée était valide, appréciée, réussie » (apporter des traces, des témoignages, travail de l'accompagnement).</p> |
| | <p>Connaître les différents types de documents « attestatifs » (documents officiels mais aussi attestations de compétences détaillées établies par des tiers).</p> |
| <p>Evaluer depuis sa place, le dispositif VAE, en faisant participer les candidats :</p> | <p>Se repérer dans les buts et objectifs de chaque étape -savoir les expliciter par écrit dans des dépliants et sur des affiches accessibles à tous.et les communiquer aux candidats -savoir élaborer des plans d'action individuels remis au candidat sous forme de calendrier de démarches préconisées, de planning</p> |
| | <p>Connaître les démarches qualité, leurs projets et leur utilité pour : -instaurer des procédures d'enregistrement des retours d'information des candidats pour qu'ils contribuent à améliorer la prestation de services. -utiliser des mesures qualitatives et quantitatives en matière de contrôle et d'évaluation des missions de chaque étape en faisant participer les utilisateurs.</p> |
| <p>Assurer une veille méthodologique et documentaire:</p> | <p>User de l'informatique pour trouver les informations nécessaires et leurs mises à jour</p> |
| | <p>Savoir résumer rapidement l'information utile</p> |
| | <p>Connaître les sites qui donnent de l'information -sur les dispositifs de prise en charge -sur les coûts engagés pour la VAE -sur les pratiques des branches professionnelles et -sur les pratiques en faveur des populations ciblées (chômeurs - handicapés...)</p> |
| <p>2. Faire expliciter les savoirs d'expérience, faire formaliser les acquis formels et non-formels</p> <p>Connaître les enjeux du travail sur l'expérience :</p> | <p>Avoir réfléchi à la place de l'écrit dans le dispositif VAE pour éviter de mettre certains candidats en difficulté Tenir compte du trauma scolaire (ne pas le réactiver)</p> |

| | |
|---|--|
| <p>Savoir faire des entretiens :</p> | <p>Travailler à la reconnaissance de la personne à travers son travail/ses activités - à l'appropriation de ses expériences par la réflexion et la formalisation -à la valorisation de l'intelligence pratique</p> |
| | <p>Distinguer l'activité de l'expérience Connaître les différents type d'intelligence. Connaître la théorie du projet</p> |
| | <p>Connaître les différents types d'entretiens, leurs sources. Distinguer les entretiens de conseil, les entretiens de confirmation de besoin, les entretiens d'accompagnement. Utiliser les entretiens de confirmation de besoin et les entretiens d'accompagnement.</p> |
| | <p>Organiser les conditions de la confiance et de l'étude</p> |
| | <p>Travailler sur des situations pour faire restructurer, réélaborer l'activité, la conceptualiser par la verbalisation qui permet la construction de la compétence. Ne pas simplement décrire ou raconter mais faire problématiser et formaliser l'expérience.</p> |
| | <p>Faire que le candidat propose des compétences équivalentes (et non pas forcément identiques) aux impératifs requis pour l'obtention du diplôme, au référentiel de validation.</p> |
| <p><u>3. Se situer dans le dispositif VAE, avoir des références pour construire son projet professionnel</u></p> <p>Se repérer dans les modèles de la formation :</p> | <p>Connaître les différents modèles de la formation Connaître la théorie de l'autoformation Savoir repérer les effets formatifs de la VAE</p> <p>Savoir différencier les postures de formateur, de Conseil et de l'accompagnateur.</p> <p>Utiliser et faire utiliser les outils informatiques, si possible, sans déshumaniser la relation au candidat : l'outil ne peut remplacer la rencontre, le présentiel est obligatoire.</p> <p>Savoir travailler en individuel, en face à face et en collectif.</p> |

| | |
|---|--|
| Se repérer dans les théories de l'apprentissage : | -Connaître la théorie de l'autodidaxie. Savoir qu'informer n'est pas faire apprendre. Distinguer le temps des horloges, de la temporalité de la maturation pour l'appropriation |
| | Travailler les différentes théories de l'apprentissage |
| | Travailler différentes typologies des savoirs. |
| | Analyser un dispositif d'apprentissage |
| Travailler la notion de compétence : | Travailler les liens entre l'observable, le fait, le dit et le pensé, le su et l'insu. |
| | Etre formé à soupçonner, et à déceler, à travers un discours « désorganisé », les traces des savoirs investis pour que l'autre les identifie, les articule et soit ensuite capable de le faire seul. |
| | Travailler la question de l'évaluation des compétences |
| | Travailler les notions de compétence individuelle et de compétence collective. |
| Se construire des références sur l'accompagnement : | Eviter la fascination pour cette notion à la mode. |
| | Savoir la caractériser en opposition aux autres notions du champ sémantique de l'étayage |
| | Travailler les fondements de l'écoute empathique et les différents types d'écoute. |
| Connaître les sources de l'accompagnement : | Distinguer la maïeutique de l'accompagnement |
| | Distinguer la relation d'aide et la prise en charge de l'accompagnement |
| | Distinguer la médiation de l'accompagnement |

| | |
|--|---|
| Se repérer dans les modèles de l'évaluation : | Connaître les modèles de l'évaluation en éducation , leurs principes, les dispositifs existants et leurs limites. |
| | Connaître la distinction épistémologique et anthropologique entre contrôler et évaluer |
| | Savoir expliciter des critères Différencier objet évalué, critère et indicateur |
| | Avoir un modèle de l'autoévaluation et de la réflexivité |
| | Savoir traduire en référentiels de certification certaines plaquettes qui ne contiennent que des contenus Savoir passer d'une plaquette de marketing de diplôme à un référentiel de formation Savoir analyser le dispositif d'évaluation d'une formation et le référentiel de certification |
| <u>4. Tenir une réflexion épistémologique et éthique sur la VAE, pour travailler sa posture</u> Avoir des connaissances sur la relation humaine : | Se repérer dans les modèles du sujet |
| Incarnar la Déontologie des personnels VAE : | Distinguer la relation éducative de la relation thérapeutique ou de la relation d'aide |
| | Travailler les dynamiques du psychisme et avoir des modèles de la médiation psychique |
| | Travailler son rapport au savoir |
| | Etre convaincu, comme le dit la loi, qu'il est possible, utile et souhaitable de comparer ce qui a pu s'apprendre dans une salle de cours à ce qu'on a pu apprendre dans d'autre situations. |
| | Mettre en actes les principes déontologiques suivants : indépendance -impartialité - confidentialité - équité - réalisme culturel, économique et social -pari sur les possibles du candidat (le candidat est dans une dynamique de formation continue tout au long de la vie) - redonner le droit à chacun de reprendre la parole sur son parcours de vie - amabilité et empathie - disponibilité - |

| | |
|--|--|
| | <p>accessibilité - réactivité - pertinence des méthodes à l'étape engagée - amélioration continue, professionnalisme - réflexivité, retour sur son expérience professionnelle</p> |
| | <p>Prendre en considération les valeurs de la personne accompagnée : comprendre d'où elle parle.</p> |
| <p>Etre en travail sur soi ; commencer un travail sur sa posture professionnelle</p> | <p>Assumer que La VAE est une rencontre : la relation humaine provoque, interpelle, fait éclater toute neutralité, entraîne vers des tensions psychiques et des angoisses : y être préparé. La vae n'est pas une machine : savoir mobiliser les contradictions.</p> |
| | <p>Travailler la question d'avoir soi-même vécu une démarche de progression ou de réorientation qui a permis d'éprouver un travail sur soi : faire le lien entre son parcours professionnel et le travail de la VAE.</p> |
| | <p>Travailler la juste distance à l'autre. Connaître les dérives possibles de l'accompagnement : distinguer le guidage de l'accompagnement</p> |
| | <p>Créer les conditions pour que puisse advenir chez le candidat, une rupture avec des manières antérieures de comprendre son expérience, avec des manières anciennes de se voir soi-même. Mais la rupture doit être constructive, c'est-à-dire suffisamment mobilisatrice pour que le candidat prenne de la distance, et soit à même de comprendre et d'agir.</p> |

Annexe 12 Version courte des deux référentiels



EuroguidEVAL

Projet européen Léonardo da Vinci : la validation des acquis de la formation formelle et non formelle

Project N°: SE/05/C/F/TH-82601

Les référentiels

Ce document est la version courte du résultat du traitement des propositions de régulations des partenaires du projet. Il est la seconde mouture des référentiels.

Référentiel d'activités¹⁸ des personnels VAE (Validation des acquis de l'expérience).

La VAE est un moyen d'atteindre la certification qui fonctionne comme un indicateur de la qualification. Elle n'atteste pas seulement de savoir-faire ou de savoir-être mais aussi du développement des facultés critiques de l'individu. C'est un dispositif fait pour répondre à un déficit de qualification et un manque de certifiés, le diplôme¹⁹ favorisant l'employabilité et l'évolution professionnelle.

La professionnalisation des acteurs de la VAE passe par l'identification, la distinction d'activités spécifiques à chaque étape du dispositif. Tout le monde ne fait pas tout et certaines personnes assurent plusieurs postes. La qualité du dispositif dépend de l'articulation de ces compétences spécifiques.

Les étapes : Orientation VAE, Accompagnement VAE (facultatif) Validation VAE, Suivi VAE.

¹⁸ Au sens de « être en activité, être en exercice », terme que l'on préférera à celui de « référentiel métier » parce qu'il s'agit ici de fonctions qui peuvent être cumulées par une même personne, ou de missions épisodiques.

¹⁹ Dans tout le document, « diplôme » est employé de façon générique pour certificat, titre et diplôme.

Le référentiel d'activités des personnels VAE

Compétences

informer sur l'ensemble des dispositifs de validation et sur l'actualité générale de la VAE.

Postes :

-Conseiller en mobilité professionnelle, Conseiller Bilans, Conseiller emploi COP, Conseiller en insertion professionnelle, Conseiller Mission Locale,
-Formateurs, Responsables de diplômes, Responsables de structures diplômantes, Référent technique de certification, Professionnels des Ressources humaines...etc

Poste : Agent des cellules régionales d'information-conseil en VAE et des Points-relais

Etape 1 Orientation du candidat vers la VAE

**Orienter : identifier les domaines d'activités du candidat
puis lui proposer un ou des diplôme(s)-cibles
pour qu'il se positionne ensuite selon son choix**

Poste : « Conseiller » VAE

1.2 Vérifier que le candidat possède l'information sur la VAE

1.2. Recadrer la demande du candidat

1.3. Donner les moyens au candidat pour qu'il se positionne sur un ou deux diplômes

- Organiser des situations d'orientation variées

- Savoir analyser le parcours professionnel et personnel du candidat pour identifier avec lui les domaines d'activités susceptibles de donner lieu à un diplôme

-Proposer des diplômes-cibles susceptibles d'être pertinents à l'expérience du candidat

-Permettre au candidat de choisir sa voie, à son rythme, varier les procédures en fonction du candidat

1.4 Tenir compte des impératifs d'acceptabilité du dossier de demande VAE

(La décision d'accepter ou non le dossier peut être prise soit par le personnel VAE lui-même, soit par l'instance de tutelle (*Directions ministérielles et centres valideurs*) quand le personnel VAE est prestataire de service)

1.5. Exercer une veille méthodologique permanente

-Collecter et gérer les informations relatives aux diplômés :

1.6. Travailler en réseau

Etape 2 L'accompagnement VAE

Poste : accompagnateur VAE`

2.1- Obtenir l'engagement du candidat dans un processus de changement

-Contractualiser les principes déontologiques de l'accompagnement

-Installer la confiance par la valorisation

-Organiser le cadre de l'accompagnement

-S'entendre sur le statut du dossier

2.2. Interagir tout en travaillant sa posture, ses attitudes, ses façons d'être professionnel

-Mettre l'expérience du candidat en travail

-Etre à l'écoute du candidat :

-Etre vigilant, en état de questionnement éthique permanent

2.3. Faire verbaliser - conceptualiser- formaliser l'expérience

-Faire des entretiens d'accompagnement (individuel et en groupe)

2.4. Provoquer la cristallisation des avancées du candidat, la prise de conscience de son pouvoir d'agir

Etape 3 la validation VAE

Missions épisodiques :

Président de jury

Membre de jury

Organisateur des jurys, par exemple le

Responsable de la formation continue à l'Université

3.1 Préparer le jury

-Organiser la procédure

-Prendre en compte l'environnement de la pratique VAE

-Rappeler la déontologie

-S'entendre sur le niveau d'exigence

-S'entendre sur l'objet évalué

-Rappeler la mission de validation :

3.2. Construire la situation de validation

-Varier les situations de contrôle des compétences traduites de l'expérience du candidat:

3.3. Prendre la décision et rédiger le document prescrit

Etape 4 Le suivi VAE

Poste : formateur référent du suivi VAE

ou le référent du candidat dans le parcours d'insertion qu'il (re)intègre à ce moment-là.

4.1. Organiser la prise en charge de ce suivi individualisé

4.2. Suivre le candidat

4.3. Valider le complément de formation



EuroguideVAL

Projet européen Léonardo da Vinci

Project N°: SE/05/C/F/TH-82601

Référentiel de formation des personnels de la VAE

NB. Les contenus du diplôme : quels savoirs précis enseigner, sont laissés à la discrétion de chaque lieu d'organisation.

Ce document est le résultat du traitement des régulations proposées par les partenaires du projet.

La formation, universitaire, au niveau Bac + 3 (licence) en un an sera en alternance et comportera donc obligatoirement :

un module d'analyse des pratiques rencontrées en stage

Ce sera une licence d'enseignement supérieur et comportera donc

un module d'initiation aux méthodes de recherche.

Le référentiel de formation pour la licence VAE

Se mettre en situation de développer cet ensemble de compétences travaillées pendant la formation et qui permettent d'entrer en formation, de s'orienter vers les compétences de métier, de se préparer à l'exercice professionnel.

1. Cadre législatif et démarche qualité : identifier les acteurs et leurs enjeux

-Connaître le cadre juridique et législatif en France

-Connaître l'esprit de la loi

-Connaître le contexte de la VAE en France

Etre préparé à un questionnement éthique autour du sens de la démarche VAE

Savoir travailler en réseau

Travailler la notion de preuve

Evaluer depuis sa place, le dispositif VAE, en faisant participer les candidats

Assurer une veille méthodologique et documentaire

2. Faire expliciter les savoirs d'expérience, faire formaliser les acquis formels et non-formels

Connaître les enjeux du travail sur l'expérience

Savoir faire des entretiens

3. Se situer dans le dispositif VAE, avoir des références pour construire son projet professionnel

Se repérer dans les modèles de la formation

Se repérer dans les théories de l'apprentissage

Bilan du travail de l'Equipe UP au 29/05/06

| |
|---|
| |
| Travailler la notion de compétence |
| Se construire des références sur l'accompagnement |
| Connaître les sources de l'accompagnement |
| Se repérer dans les modèles de l'évaluation |
| 4. Tenir une réflexion épistémologique et éthique sur la VAE, pour travailler sa posture Avoir des connaissances sur la relation humaine Incarnier la Déontologie des personnels VAE |
| Etre en travail sur soi ; commencer un travail sur sa posture professionnelle |

Annexe 13 Première version de la licence VAE

Maquette de la licence VAE

Exemplaire Université de Provence

Contraintes :

A ce jour, l'Université de Provence, où cette licence sera expérimentée, oblige à organiser dix modules de 36 heures d'une valeur de 6 crédits européens. C'est un choix local, qui n'est pas le seul possible.

Bien sûr les stages sont en plus des 400 heures de regroupement.

La licence est en alternance, les étudiants sont regroupés à l'université une semaine par mois (pour 40 heures de cours)

Enjeu de cette formation :

initier la professionnalisation continue des acteurs de la VAE sans prétendre l'achever ; leur faciliter le développement des compétences essentielles à l'exercice de leur métier ou fonction et de les mobiliser dans une dynamique d'auto- et de co-formation continue pour la suite.

Le référentiel du diplôme comporte

1. des savoirs législatifs concernant la VAE en France et ailleurs
2. des savoirs issus des Sciences Humaines permettant d'acquérir des compétences relationnelles
3. des savoirs techniques nécessaires à l'exercice des pratiques professionnelles de notre temps (par exemple, les TIC et à la recherche documentaire assisté par les TIC)
4. des savoirs propres aux cursus de l'enseignement supérieur permettant d'acquérir des compétences épistémologiques (esprit critique - formation par la recherche) pour la réflexivité, la distanciation et l'évaluation en situations professionnelles.

| | |
|--|---|
| | <p><i>Compétences de base, communes aux personnels VAE, mises en acte dans la formation niveau licence</i></p> |
| | <p>Analyser et synthétiser des informations documentaires Analyser et synthétiser des données recueillies en situation pour pouvoir les communiquer ou les restituer. Communiquer et faire passer un message. Evaluer l'acteur pendant les entretiens et s'autoévaluer. Permettre à l'autre de réguler et de problématiser. Travailler en équipe, en relais, en réseau, en complémentarité. Tenir compte des stratégies des différents acteurs Utiliser des procédés méthodologiques référencés, précis. Ecouter le point de vue des interlocuteurs en situation d'interlocution Prendre en considération le point de vue des autres. Analyser avec recul et discernement une situation, un problème, un milieu. Réagir avec discernement aux situations d'urgence. Activer ou réactiver les motivations des personnes. Capitaliser les expériences et imaginer des réorientations adaptées. Discerner et mettre en valeur ce qui relève d'autres compétences que les siennes. Actualiser et accroître en permanence ses connaissances. S'approprier de nouveaux contenus et de nouvelles techniques. Etre curieux et ouvert sur l'extérieur.</p> <p>S'adapter en permanence à des publics variés pour établir un dialogue. Etre disponible et à l'écoute des autres. S'adapter aux variations, aux innovations, aux régulations, aux imprévus. Contrôler ses émotions et sa propre communication comme un bon acteur. Se référer à un code de déontologie. Exercer sa fonction critique : garder son quant à soi Appeler plusieurs référentiels, plusieurs références, plusieurs points de vue ; aller chercher des références dans plusieurs disciplines, pour problématiser et faire problématiser les savoirs et les situations</p> |

Le Programme de la licence VAE

SD1

Intitulé : **Organiser une veille documentaire**

Objectif: Pouvoir analyser l'environnement pour y intervenir

Contenus : .Techniques de recherche documentaire
Sources informatiques

Compétences visées Assurer une veille méthodologique et documentaire
Travailler en réseau

SD2

Intitulé : **Situations d'apprentissage et effets de formation dans la VAE**

Objectif : référencer sa pratique

Contenus : modèles de la formation
théories de l'apprentissage
positionnement épistémologique et dispositifs d'apprentissage disponibles
acquis formels et informels, expérience et savoirs
Théories de l'engagement et processus de changement

Compétences visées Se repérer dans les théories de l'apprentissage
Se repérer dans les modèles de la formation
Connaître l'esprit de la loi VAE

SCD3

Intitulé : **Cadre législatif de la VAE**

Objectif: Identifier les acteurs et leurs enjeux

contenus Panorama de l'état des pratiques en Europe
Le cadre légal en France
Les institutions et les publics

Compétences visées Connaître le contexte et le cadre juridique européen de la vae
Connaître le cadre juridique et législatif en France - Connaître l'esprit de la loi VAE
Travailler en réseau

SCD4

Intitulé : **Régulation du projet professionnel**

Objectif : Se distancier par rapport à la pratique

contenus -Accompagnement au projet professionnel : prise en considération des enjeux d'acteurs dans des situations concrètes et vécues.
Analyse des transferts ;
interprétation d'événements rencontrés sur le terrain,
recherche d'alternatives possibles dans les comportements

Compétence visée Travailler sa posture professionnelle
Travailler les différents types d'écoute

SCD5

| | |
|---------------------------|--|
| Intitulé : | Modèles et dispositifs pour évaluer |
| Objectif : | Se donner des concepts pour construire son système de références. |
| Contenus : | <ul style="list-style-type: none">- Identification, des posture et des figures identitaires en évaluation- Les fonctions de l'évaluation, procédures et processus, les bilans et les régulations, l'auto-évaluation.- Histoire des dispositifs d'évaluation disponibles- logiques de contrôle et logique d'accompagnement.- Fondements épistémologiques et philosophiques de l'évaluation.- Critères, indicateurs, référentiels |
| Compétences visées | <ul style="list-style-type: none">Se repérer dans les modèles de l'évaluationEvaluer depuis sa place le dispositif vae en faisant participer les candidats |

SCD6

| | |
|---------------------------|--|
| Intitulé : | Epistémologie et éthique des acteurs de la VAE |
| Objectif : | Acquisition de références pour construire la relation au candidat |
| Contenus : | <ul style="list-style-type: none">- Les Modèles du sujet.- Théorie du psychisme et de la médiation- L'éthique et le débat des valeurs. Les modèles de l'éthique. Ethique, morale et déontologie.- Théorie de l'accompagnement. Distinction entre guidage, conseil, accompagnement- les différents types d'écoute et d'intelligence |
| Compétences visées | <ul style="list-style-type: none">Construire son projet professionnelConnaître la déontologie des personnels vaeAvoir des connaissances sur la relation humaineSe construire des références sur l'accompagnement |

SCD7

| | |
|---------------------------|---|
| Intitulé : | Explicitier et formaliser les acquis formels et non-formels |
| Objectif : | Acquisition de techniques pour instrumenter son action. |
| Contenus : | <ul style="list-style-type: none">- les techniques de questionnement,- les différents types d'entretien : l'entretien d'explicitation - l'entretien clinique- l'entretien de conseil- l'entretien d'accompagnement- Modèle de la régulation et de l'étayage |
| Compétences visées | <ul style="list-style-type: none">Faire expliciter les savoirs d'expérience,faire formaliser les acquis formels et non-formelsSavoir faire des entretiensConnaître les sources de l'accompagnement |

SCD8

| | |
|-------------------|--|
| Intitulé : | Analyse des pratiques rencontrées en stages |
| Objectif : | devenir un acteur réflexif |

Bilan du travail de l'Equipe UP au 29/05/06

Contenu:

Démarche d'accompagnement pour faciliter l'entrée dans le stage et l'organisation du stage en préparant l'étudiant aux attitudes pertinentes au projet professionnel.
A partir de l'analyse des expériences vécues, régulation des projets et réajustements des stratégies.
Evaluation de pratiques, analyse de pratiques rencontrées, clinique des pratiques : études de cas

Compétence visée

Etre préparé à un questionnement éthique autour du sens de la démarche VAE
Connaître les dérives du contrôle et les dérives de l'accompagnement

SD9

Intitulé : Didactique professionnelle et travail de la VAE

Objectif: Se repérer dans la pratique de la VAE

Contenus :

- Théories de l'action, de L'activité et de l'Agir
- les enjeux de la didactique professionnelle
- Distinguer compétences, habiletés, expérience
- Changement et rapport au savoir : typologie des savoirs.
- Preuve, témoignages, traces : quels fondements ? quelles pratiques ?

Compétences visées

- Travailler la notion de compétence
- Connaître les enjeux du travail sur l'expérience
- Travailler la notion de preuve

SCD10

Intitulé : Initiation aux méthodes de la recherche

Objectif: Se distancier par rapport au sens commun

Contenus :

- Panorama des méthodes utilisables
- l'expérimental
- la différentielle
- la clinique
- l'ethnos
- l'histoire
- comparaisons des dispositifs, des postures et des critères du chercheur

Compétence visée

- Travail sur soi par la distanciation
- travailler son rapport au savoir

Annexe 14 Journée d'étude programmée

**Journée d'étude
Organisée le 17 Juin 2006 à Lambesc par**

Réseau Eval

Avec le concours d'

EuroguideDAL

**Projet européen Léonardo da Vinci pour l'élaboration d'un dispositif
de formation pour les acteurs de la VAE**

Project N°: SE/05/C/F/TH-82601

***Un dispositif de formation diplômante
pour les professionnels de la VAE***
Régulation

Avant la mise en œuvre d'un groupe de formation de Licence pour les personnels de la VAE, nous donnons à toutes les personnes concernées à divers titres l'occasion de communiquer leurs points de vue sur le dispositif de formation prévu.

Nous vous présenterons aussi le dispositif d'évaluation de cette expérimentation (un dispositif diplômant à Bac + 3, et un dispositif de formation continue) qui doit être adaptable à toutes les structures de l'enseignement supérieur dans tous les pays européens en respectant les différentes cultures d'apprentissage et le principe de subsidiarité.

En nous faisant bénéficier de vos compétences à cette occasion, vous contribuez à l'élaboration de l'Europe de la Formation d'Adultes de demain.

*Université de Provence
1, Avenue de Verdun 13410 Lambesc professionnalisation des acteurs

Animateurs :

Bilan du travail de l'Equipe UP au 29/05/06

M. VIAL, MCF –HDR, Dépt des Sc. de l'Education, Université de
Provence, président de RéseauEval et
Marlis KRICHEWSKY,
consultant IFE intervention - formation - évaluation

Fiche d'inscription

Journée d'étude du 17 juin

(à retourner pour le 2 Juin 2006 au plus tard à RéseauEval, Université de Provence, 1, avenue de Verdun 13410 Lambesc)

M/Mme.....
Adresse.....
.....
Fonction :.....
Contact téléphonique :... ..
Courriel :

Vous êtes à jour de votre cotisation à RéseauEval de mai 2006 à mai 2007,

ou

Vous demandez votre adhésion à RéseauEval, joindre un chèque distinct de 20 Euros à l'ordre de RéseauEval

*RéseauEval Université de Provence
1, avenue de Verdun 13410 Lambesc
Voir : <http://www.reseaeval.org/>*

Programme

9 h Accueil

9 h 30 présentation de la Licence VAE
débat - régulation

12 h 30 repas

14h 00 présentation du dispositif d'évaluation pour cette formation

15 h 00 débat, commentaires

16h30 ou 17h00 : Synthèse et clôture.