



Professionaliser les acteurs de la VAE

Formation expérimentale Licence VAE 2006/07

Les référentiels

Michel Vial, Université de Provence

Le référentiel d'activités des personnels VAE

Les professionnels de la VAE ce sont :

les professionnels des maisons d'emploi, des agences d'emploi, organisations sociales ou centres de formation d'adultes, des conseillers en mobilité professionnelle, des conseillers en insertion professionnelle, des professionnels des ressources humaines en entreprise, des centres de validation qui sont censés informer, conseiller, accompagner et évaluer des candidats ou d'éventuels candidats à la VAE.

toutes les personnes en charge de répondre aux besoins spécifiques des candidats à la VAE à un moment donné de la démarche VAE.

les quatre activités des personnels de la VAE :

orientation

accompagnement

validation

Suivi

Dans chaque activité, les compétences ne sont pas des étapes comportementales. La numéro 1 n'est pas forcément la première à mettre en acte. Elle ne se termine pas forcément quand le numéro 2 commence. Très souvent les compétences s'actualisent à plusieurs reprises dans une activité et restent un souci pour le professionnel tout au long de l'activité.

Compétences	Critères de réussite
Activité 1. Orienter vers la VAE	
Poste : conseiller en mobilité professionnelle Bilans de compétences Agent des cellules régionales d'information-conseil en VAE et des Points-relais	Accueillir Informer Permettre de décider
1. Donner les informations nécessaires sur la VAE pour que les candidats fassent leur choix	Tout citoyen est un candidat potentiel. Aller au-devant des candidats par des actions de sensibilisation.
	Expliquer le dispositif VAE (procédure, cadre légal, financement, vae individuelle ou collective).
	Etre partie prenante du projet politique : la vae est faite pour répondre à un déficit de qualification et un manque de certifiés, le diplôme favorisant l'employabilité et l'évolution professionnelle
	Au cours du travail de 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) Parmi l'ensemble des dispositifs existants, aiguiller ¹ , éventuellement vers la VAE qui doit être possible pour ce ou ces candidats
	Adapter son discours en tenant compte de la situation du candidat ou du responsable qui prend contact. Posture <i>d'orientation</i> et non pas de conseil.
	Prendre en considération la situation financière du candidat pour mesurer le coût de la VAE.
2. Recadrer la demande du candidat : le recentrer sur la VAE si nécessaire	Annoncer clairement au candidat le rôle de cette étape d'orientation ² , en la distinguant nettement du conseil ³ .
	Dynamiser le candidat qui va entamer un processus de remaniement identitaire. Contenir la fragilité du candidat

¹ Aiguiller c'est mettre sur le bon rail, choisir entre plusieurs chemins qui préexistent et donc choisir le plus court chemin vers un but. L'utilité est première : se déterminer pour une trajectoire. Le choix porte ici sur les différents dispositifs permettant de passer d'un projet professionnel à un programme de professionnalisation. Il s'agit donc de proposer le choix entre formation, dispositifs d'insertion et dispositif VAE.

² 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. C'est déjà accompagner.

³Le conseil, c'est informer sur les possibilités de formation et d'emploi, l'aide sociale, les programmes relatifs au marché du travail pour *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.

	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 trajectoire ⁴ .
	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.
3. Proposer d'explorer d'autres pistes si la demande de VAE n'est pas pertinente, n'est pas atteignable, si le candidat est trop éloigné d'un diplôme, si la vae n'est pas utile dans son projet	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, sans que ce soit un échec.
	Si le bilan révèle des lacunes identifiables, une formation ou une mise à niveau peut être proposée, avant de reprendre le cours de la démarche VAE. Alors tout ce qui précède devient un début de « bilan de compétences ».
4. Faciliter le choix d'une ou deux certifications-cibles par le candidat : 4.1. Organiser des situations d'orientation variées :	<ul style="list-style-type: none"> - 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 conséquent pour chercher une palette de certifications possibles et éliminer celles qu'il déclare ne pas lui correspondre.
	Prendre en compte le fonctionnement cognitif de l'apprenant et varier les modes de communication (l'écriture, ne favorise pas les moins qualifiés).
	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
4.2. Analyser les activités passées du candidat pour identifier les certifications-cibles à sa portée.	<p>Savoir analyser le parcours professionnel et personnel du candidat pour identifier les domaines d'activités susceptibles de donner lieu à un diplôme :</p> <ul style="list-style-type: none"> -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

⁴ 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.

	<p>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.</p> <p>-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.</p>
4.3. Proposer des diplômes-cibles susceptibles d'être pertinents à l'expérience du candidat et atteignables : - Informer le candidat sur ces certifications	<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>
4.4. - Soutenir le candidat dans sa prise de décision, en respectant son rythme et en adaptant les procédures	<p>-Faire que le candidat mette au travail les hypothèses qu'il a retenues, en fonction de son projet professionnel et de sa situation financière⁵ : que le candidat donne du sens à cette démarche pour une meilleure prise de décision, qu'il mobilise ses ressources internes.</p> <p>-Faire définir un « projet », un programme de validation 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>
5. Prendre en considération les critères d'acceptabilité et prendre la décision d'accepter ou non la demande du candidat ou adresser le dossier au décideur, à l'autorité compétente.	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.
6. Se tenir au courant des évolutions des certifications et des procédures par une veille méthodologique et documentaire	<p>Collecter et gérer les informations relatives aux diplômes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utiliser la technologie de l'information et faire une mise à jour permanente. - Savoir que de nouveaux métiers émergent qui chevauchent plusieurs ministères. <ul style="list-style-type: none"> - S'informer auprès des organismes de formation spécialisés qui ont créé des référentiels et réfléchi à la professionnalisation. - 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.

⁵ 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 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.

	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître l'EUROPASS - 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.
7. Travailler en réseau avec d'autres professionnels.	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en contact le candidat et les lieux de validation de ce ou ces diplômes
	Savoir travailler en complémentarité avec l'ensemble des opérateurs liés à l'emploi, la formation, l'insertion.
	Négocier que dans le service soient fixés des procédures d'évaluation et de contrôle des objectifs : participer au plan qualité du service
	(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).

<p>Activité 2. L'accompagnement</p> <p>fonction : accompagnateur VAE</p>	<p>(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).</p> <p>Accompagnement: faire que le candidat trouve son propre chemin sans jamais faire les choses à sa place, être avec.</p>
<p>2. 1 . Obtenir que le candidat s'engage dans un processus de changement :</p> <p>2. 1.1.- Contractualiser les principes déontologiques de l'accompagnement professionnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se présenter clairement comme interlocuteur disponible, garant du contrat établi. - Confidentialité. - Volontariat du candidat. - Faire savoir que 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.
<p>2.1.2. - Instaurer la confiance par la reconnaissance mutuelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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. - Afficher une attitude de facilitateur, une posture d'éducateur.
<p>2.1.3.- Organiser l'accompagnement dans l'espace, le temps, les procédures</p>	<p>Organiser le cadre de l'accompagnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fixer le nombre de séances, leur durée⁶, les modalités, le lieu - Informer sur le type de travail à réaliser, le degré d'implication (temps, énergie, ...)...

⁶ 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).

	<ul style="list-style-type: none"> - 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. - Apporter des appuis méthodologiques différenciés selon le degré d'autonomie du candidat en évitant de le rendre dépendant et de faire à sa place.
2.1.4.- Organiser un accompagnement renforcé pour les publics en difficulté	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluer les difficultés du candidat par rapport à la constitution du dossier - Facilitations techniques : utiliser les TICE ou l'enregistrement audio - Revaloriser l'image que le candidat donne de lui-même, sans faire de la psychothérapie sauvage - Renforcer la confiance en soi en valorisant la progression du travail
2.1.5.- S'entendre sur l'importance du dossier et des autres supports :	<ul style="list-style-type: none"> -Exercer une fonction de facilitation (prise de conscience) et de régulation (prise de distance, recherche de sens). - Faire savoir qu'on accompagne une personne pas un dossier ; que le dossier n'est qu'un support à des apprentissages, à un changement. - Proportionner les exigences formelles au niveau de diplôme visé. - Pour ne pas étouffer la créativité du candidat et l'empêcher de faire des apprentissages, avec des documents pré-construits, adapter le guidage au niveau du diplôme visé sans mettre le candidat 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 rester confidentiel 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...) qu'il faut aborder.
2.2. Interagir : écouter et proposer son avis	<ul style="list-style-type: none"> -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.
2.2.1. - Faire travailler le candidat sur ses expériences	<ul style="list-style-type: none"> -Se tenir en état 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, car accompagner n'est pas laisser faire.
2.2.2. -Etre à l'écoute du candidat : contenir et impulser	<ul style="list-style-type: none"> - 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). - Pratiquer la double écoute (de soi et de l'autre), autoévaluation, écoute dissociée, réflexivité, travail sur sa posture - Donner un sentiment de compétence, de confiance, être éducateur. - Etre attentif au travail de remaniement identitaire, et/ou aux processus de changement du candidat
	Adapter ses exigences méthodologiques pour qu'elles ne soient pas disproportionnées.

2.2.3. - Etre vigilant sur l'éthique de l'accompagnement (ni jugement, ni imposition)	Chercher avec l'accompagné (partir de son investissement), ni jugement, ni guidage, ni imposition.
	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
	Si plusieurs personnes interviennent auprès du candidat, se coordonner pour ne pas le déstabiliser en donnant des opinions contradictoires sur le même travail demandé.
2.3. Faire en sorte que candidat mette ses expériences en mots et en concepts, et les formalise :	<ul style="list-style-type: none"> -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.
2.3.1. Conduire des entretiens d'accompagnement (individuels et en groupe)	
2.3.2. Faire collecter des preuves ou des témoignages de la réussite des activités choisies	Recueil de Traces pertinentes aux compétences nommées Et de preuves des activités formalisées
2.4. Faire stabiliser, consolider, formaliser la progression du candidat pour favoriser son autonomie	Travailler en perspective avec l'épreuve de validation sans formater, ni guider
	Faire faire une synthèse des activités choisies pour le dossier
	Faire anticiper l'épreuve de validation (et non pas y entraîner).
	Travailler les référentiels et la procédure de validation qui va suivre
	Favoriser l'expression du candidat sur les acquis formels 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 (évaluation formative), il s'agit de ne pas poser les conditions d'un échec
	Nécessité d'un accompagnement renforcé pour les candidats les moins qualifiés
	(Cette étape se termine quand le candidat est prêt à présenter sa demande au jury de validation ⁷).

Activité 3. La validation	Examiner l'équivalence entre les expériences rapportées, (et les savoirs pratiques explicités, formalisés)
----------------------------------	--

⁷ Ce travail ne peut pas se faire en deux heures, ni seulement à distance !

Missions épisodiques : Président de jury Membre de jury Organisateur des jurys Formateur des jurys	et l'ensemble des référentiels de compétences qui déterminent l'obtention de la certification visée
3.1 Préparer l'instance de validation : Organiser la procédure selon le cadre légal:	<ul style="list-style-type: none"> -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.
3.1.1. - L'organiser en prenant en compte le contexte institutionnel	<ul style="list-style-type: none"> -Tenir compte de la culture institutionnelle (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. -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.
3.1.2. - Se préoccuper de la déontologie dans la situation de validation	<ul style="list-style-type: none"> -Avoir le souci de ne pas raviver les traumas 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.) - 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. -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.
3.1.3. -S'entendre sur le niveau d'exigence : - Identifier les niveaux attendus des compétences.	<ul style="list-style-type: none"> -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

	<p>modules se compensent souvent.</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'il y a construction d'une situation de simulation de travail, en analyser finement les paramètres pour ne pas piéger le candidat. -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). - Redire qu'une validation partielle est aussi une réussite
<p>3.1.4.- Identifier l'objet à valider : les compétences issues de l'expérience</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rappeler que les « savoirs théoriques » enseignés pendant la formation sont moins l'objet du travail que les compétences issues de l'expérience. -Identifier les compétences sans tomber dans un décompte analytique de compétences affectées de coefficients. -Rappeler que le jury est là pour reconnaître les compétences issues de l'expérience, ce n'est pas le travail du candidat -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.
<p>3.1.5.- S'entendre (ou être au clair) sur le sens de la validation</p> <p>3.1.6. - Organiser la situation d'évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> -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. -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. -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'<i>équivalence</i> 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.

<p>3.2. Adapter les situations de contrôle des compétences (élaborées sur la base de l'expérience du candidat) aux normes de la validation</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 diplôme 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. - 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 et explicités. -Le jury valide à partir des référentiels. Le jury conduit une évaluation qui n'est pas une mesure systématique ni analytique mais bien plutôt une appréciation où l'intuition a sa place
<p>3.3. Etablir l'équivalence des compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> - A partir du référentiel métier ou d'activités et du référentiel de certification, vérifier que dans les expériences décrites et analysées (ou effectuées devant le jury), il y a des compétences qui correspondent au référentiel de métier ou d'activités puis que ces compétences répondent aux critères de certification et aux niveaux d'exigences du diplôme. - A partir du référentiel de formation : faire la correspondance entre les compétences repérées et les compétences exercées pendant la formation pour savoir quels modules peuvent être validés. 	<p>-Utilisation raisonnée des trois référentiels, sans s'enfermer dans un comptage analytique.</p>
<p>3.4. Prendre une décision (validation nulle, complète or partielle). L'officialiser.</p>	<p>Si l'accompagnateur est présent, il peut se permettre de faire des remarques, donner une impression ou un avis pour questionner la pertinence des critères utilisés par le jury.</p>
<p>Eventuellement, faire des préconisations d'apprentissages supplémentaires pour obtenir la certification entière</p> <p>3.4. (Plus tard) Evaluer les apprentissages complémentaires vers la certification entière.</p>	<p>Etre inventif : la reprise d'étude 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...</p> <p>En cas de validation partielle :</p> <ul style="list-style-type: none"> -les préconisations de compléments de formation doivent être claires et compréhensibles par le candidat pour lui permettre un positionnement adéquat avec pour objectif d'accéder sans délai superflu à une seconde évaluation.

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

Activité 4. Le suivi post-validation Fonction: formateur référent du suivi VAE	Suivi: l'existence de ce suivi dépend du contexte (professionnel, institutionnel, national, régional). Parfois il s'agit juste d'aider le candidat à organiser la suite de ses apprentissages pour obtenir complètement la certification visée. Parfois il s'agit aussi de l'aider à construire une transition vers l'emploi ou le développement de sa carrière professionnelle.
4.1.Organiser un soutien individualisé après que l'instance de validation s'est prononcée	Attribuer un interlocuteur privilégié (un référent de suivi) en cas de validation nulle, ou partielle, si le candidat l'accepte Ce peut être l'accompagnateur Organiser un entretien avec le candidat pour envisager des stratégies de suivi Avertir le candidat reprenneur d'étude qu'il devra acquérir de nouvelles habiletés totalement autres que celles acquises dans les expériences professionnelles.
4.2. Soutenir le candidat pour qu'il continue dans la dynamique d'apprentissage	être en contact (par courriel ou en présentiel) Une relation d'aide peut être nécessaire favoriser la suite de sa formation.
4. 3. Faire en sorte qu'il aille vers d'autres partenaires institutionnels pour continuer son projet.	le mettre en contact avec des personnes-ressources.

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

Licence VAE expérimentale à l'Université de Provence

2006/2007

Un exemple possible. Ce cursus correspond au niveau 5 et 6 européen.

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

La maquette du diplôme comporte 10 modules de 360 heures de cours (et de TD) complétées par des stages (en fonction de la situation de travail de l'apprenant) et env. 700 heures de travail personnel. La troisième année de licence vaut 60 crédits européens.

La licence est en alternance, les étudiants sont regroupés à l'université une semaine par mois. **La semestrialisation des contrôles est organisée.**

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

- des savoirs législatifs concernant la VAE en France et ailleurs
- des savoirs issus des Sciences Humaines permettant d'acquérir des compétences relationnelles

- des savoirs techniques nécessaires à l'exercice des pratiques professionnelles de notre temps (par exemple, les TIC et la recherche documentaire assisté par les TIC)
- 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

Le détail de ces savoirs n'est pas transférable tels quels dans d'autres lieux de formation (la subsidiarité dans ce cas signifie qu'il faut mobiliser des contenus équivalents à partir de sa propre culture scientifique et professionnelle).

- ❖ Ce Les moyens sont :
 - * cours en regroupement, TD
 - * apprentissages en situation de travail (stages, alternance)
 - * apprentissages personnels, auto-organisés

Un an de formation (niveau Bac +3) - Recrutement : avoir un diplôme de Bac +2 ou équivalent – ou dispense du bac+2 par validation de l'expérience professionnelle conséquente dans un des métiers de l'humain (formation, éducation, encadrement, soin...) (loi 85) ou par VAE

1. S'approprier le Cadre législatif et institutionnel: identifier les acteurs, leurs enjeux et les procédures dans son pays

- connaître le cadre législatif, les procédures, les enjeux de la loi sur la vae dans le contexte de la formation tout au long de la vie
- situer la VAE, comme processus d'accès aux certifications (contexte français), dans le cadre des processus de reconnaissance de l'expérience au niveau des pays européens
- Identifier les différents acteurs institutionnels intervenant dans le processus de VAE et être capable de les mobiliser.
- Situer la spécificité de la VAE dans le champ plus large des pratiques de valorisation et de reconnaissance des acquis de l'expérience.
- Assurer une recherche documentaire et une veille méthodologique sur la VAE (usage des NTIC), connaître les différents types de référentiels, les répertoires et les sites documentaires

2. Intervenir dans le processus de validation, en amont ou en aval

- capacités à mener des interventions de conseil (aide au choix des personnes croisement entre l'opportunité et la faisabilité du projet de VAE), les différentes postures liées au conseil, les théories sous jacentes.
 - Capacités à intervenir sur les stratégies de constructions de projets d'orientation et de mise en œuvre, régulation avec les personnes du processus d'orientation en entretien ou en groupe,
- mettre en œuvre une relation d'accompagnement (aide à l'explicitation des expériences, au choix des expériences eu égard aux référentiels de certification)

Faire Expliciter les savoirs expérientiels, aider à la formalisation des acquis de l'expérience, la posture non directive, la reformulation

 - mettre en œuvre l'évaluation (posture de jury, spécificités de l'évaluation en VAE) les différents types d'évaluation
 - être capable de cadrer l'entretien et de contractualiser la relation professionnelle en fonction de la place qu'on occupe dans le processus de VAE

3. Conseiller les organisations en matière d'intégration de la VAE à La politique de ressources humaines en entreprise, développer des actions collectives de VAE sur les territoires

- notions de compétence, sociologie des organisations.
- Conduite d'un projet multi partenariale dans une approche collective de la VAE.
- Ingénierie de la VAE et des certifications,
- Analyse du travail

4. Développer des capacités d'analyse de sa pratique tant au niveau de l'intervention auprès des personnes que de l'intervention auprès des organisations, référencer sa pratique

- Se familiariser avec les différentes dimensions de la relation humaine : avoir des grilles de lecture des situations d'intervention
- situer sa pratique dans un champ conceptuel (sociologie des organisations, théories des systèmes, analyse du travail)
- Mettre au travail sa posture professionnelle
- Faire un travail sur soi par la distanciation
- Travailler son rapport au savoir

Programme de la licence VAE

Module 1

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

Module 2

Intitulé :	Situations d'apprentissage et effets de formation dans la VAE
Objectif :	référencer sa pratique
Contenus :	modèles de la formation - théories de l'apprendre - 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 du dispositif VAE (sa philosophie)

Module 3

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 les dispositifs européen de la vae- Connaître le cadre juridique et législatif en France - Connaître l'esprit du dispositif VAE (sa philosophie - Travailler en réseau

Module 4

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 de séquences filmées.- Interprétation d'événements rencontrés sur le terrain- Recherche d'alternatives possibles dans les comportements
Compétence	Mettre en travail sa posture professionnelle- Travailler les différents types d'écoute

Compétences visées	
--------------------	--

Module 5

Intitulé :	Modèles et dispositifs pour évaluer
Objectif :	Se donner des concepts pour construire son système de références.
Contenus :	- Identification, des postures 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	Se repérer dans les modèles de l'évaluation- - Organiser une démarche qualité pour évaluer depuis sa place, le dispositif VAE, en faisant participer les candidats à la vae -

Module 6

Intitulé :	Epistémologie et éthique des acteurs de la VAE
Objectif :	Acquisition de références pour construire la relation au candidat
Contenus :	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	- Incarner la Déontologie des personnels VAE - Se familiariser avec les différentes dimensions de la relation humaine : avoir des grilles de lecture des situations d'interrelation - - Distinguer l'accompagnement, du guidage, de l'orientation et du conseil

Module 7

Intitulé :	Expliciter et formaliser les acquis formels et non-formels
Objectif :	Acquisition de techniques pour instrumenter son action.
Contenus :	Les techniques de questionnement : faire expliciter les savoirs d'expérience -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	- Distinguer les différents types d'entretiens et savoir faire l'entretien pertinent à sa place dans le dispositif - Connaître les sources de l'accompagnement (distinguer accompagnement et maïeutique) - - Tenir compte des processus et des effets du passage de l'expérience aux compétences

Module 8

Intitulé :	Analyse des pratiques rencontrées en stages
Objectif :	devenir un acteur réflexif
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 .
Compétences visées	Etre préparé à un questionnement éthique autour du sens de la démarche VAE - Connaître les dérives du contrôle et les dérives de l'accompagnement - Faire un travail sur soi par la distanciation - Travailler son rapport au savoir

Module 9

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 - Tenir compte des enjeux du travail sur l'expérience - Distinguer la notion de preuve de la réussite d'une activité et de trace d'une action - - Tenir compte des processus et des effets du passage de l'expérience aux compétences

Module 10

Intitulé :	Initiation aux méthodes de la recherche
Objectif:	Se distancier par rapport au sens commun
Contenus :	Se repérer dans les concepts clés de la relation éducative - 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	- Faire un travail sur soi par la distanciation - - Travailler son rapport au savoir

IV. Éléments pour le référentiel de certification :

1. Correspondances entre le référentiel de certification et le référentiel de formation :

Cadre des équivalences entre compétences et modules pour l'obtention par VAE de cette licence

Tableau d'équivalences (base pour l'obtention du diplôme "Licence VAE" par la VAE)

Modules de formation : →	Organiser une veille documentaire	Situations d'apprentissage et effets de formation dans la VAE	Cadre législatif de la VAE	Régulation du projet professionnel	Modèles et dispositifs pour évaluer Models and	Epistémologie et éthique des acteurs de la VAE	Expliciter et formaliser les acquis informels et non-formels	Analyse des pratiques rencontrées en stages	Didactique professionnelle et travail de la VAE	Initiation aux méthodes de la recherche
Référentiel de formation compétences										
1.:cadre législatif et démarche qualité identifier les acteurs et leurs enjeux	Assurer une veille méthodologique et documentaire - Travailler en réseau	Connaître l'esprit du dispositif VAE (sa philosophie)	Connaître les dispositifs européens de la vae- Connaître le cadre juridique et législatif dans son pays- Connaître l'esprit du dispositif VAE (sa philosophie - Travailler en réseau		Organiser une démarche qualité pour évaluer depuis sa place, le dispositif VAE, en faisant participer les candidats à la VAE				Distinguer la notion de preuve de la réussite d'une activité et de trace d'une action	

<p>Modules de formation : →</p> <p>Référentiel de formation</p> <p>compétences</p>	<p>Organiser une veille documentaire</p>	<p>Situations d'apprentissage et effets de formation dans la VAE</p>	<p>Cadre législatif de la VAE</p>	<p>Régulation du projet professionnel</p>	<p>Modèles et dispositifs pour évaluer</p>	<p>Epistémologie et éthique des acteurs de la VAE</p>	<p>Expliciter et formaliser les acquis informels et non formels -</p>	<p>Analyse des pratiques rencontrées en stages</p>	<p>Didactique professionnelle et travail de la VAE</p>	<p>Initiation aux méthodes de la recherche</p>
<p>2. Faire Expliciter les savoirs expérimentiels, faire formaliser les acquis de l'apprentissage informel et non formel</p>				<p>Travailler les différents types d'écoute</p>			<p>Distinguer les différents types d'entretiens et savoir faire l'entretien pertinent à sa place dans le dispositif</p> <p>Tenir compte des processus et des effets du passage de l'expérience aux compétences</p>		<p>Tenir compte des enjeux du travail sur l'expérience</p> <p>Tenir compte des processus et des effets du passage de l'expérience aux compétences</p>	

<p>Modules de formation : →</p> <p>Référentiel de formation</p> <p>compétences</p>	<p>Organiser une veille documentaire</p>	<p>Situations d'apprentissage et effets de formation dans la VAE</p>	<p>Cadre législatif de la VAE</p>	<p>Régulation du projet professionnel</p>	<p>Modèles et dispositifs pour évaluer</p>	<p>Epistémologie et éthique des acteurs de la VAE</p>	<p>Expliciter et formaliser les acquis non formels et informels</p>	<p>Analyse des pratiques rencontrées en stages</p>	<p>Didactique professionnelle et travail de la VAE</p>	<p>Initiation aux méthodes de la recherche</p>
<p>3. Se situer dans le champ de la VAE avoir des références pour construire son projet professionnel</p>		<p>Se repérer dans les théories de l'apprentissage</p> <p>- Se repérer dans les modèles de la formation</p>			<p>Se repérer dans les modèles de l'évaluation</p>	<p>Distinguer l'accompagnement, du guidage, de l'orientation et du conseil</p>	<p>Connaître les sources de l'accompagnement (distinguer accompagnement et maïeutique)</p>	<p>Etre préparé à un questionnement éthique autour du sens de la démarche VAE</p> <p>Connaître les dérives du contrôle et les dérives de l'accompagnement</p>	<p>Se repérer dans les concepts clés de la relation éducative</p>	

<i>Modules de formation :</i> → Référentiel de formation, compétences	<i>Modules de formation :</i> Organiser une veille documentaire	<i>Situations d'apprentissage et effets de formation dans la VAE</i>	<i>Cadre législatif de la VAE</i>	<i>Régulation du projet professionnel</i>	<i>Modèles et dispositifs pour évaluer</i>	<i>Epistémologie et éthique des acteurs de la VAE</i>	<i>Expliciter et formaliser les acquis formels et non-formels</i>	<i>Analyse des pratiques rencontrées en stages</i>	<i>Didactique professionnelle et travail de la VAE</i>	<i>Initiation aux méthodes de la recherche</i>
4. Choisir sa posture professionnelle en accord avec sa réflexion éthique et épistémologique et la situation				Mettre en travail sa posture professionnelle		-Incarner la Déontologie des personnels VAE		Faire un travail sur soi par la distanciation	Travailler la notion de compétence	

2) Eléments pour le Référentiel de certification des formations expérimentales.

Les tâches de contrôle de chaque module et leurs modalités

exemple pour la licence VAE

Chaque module : 36 heures de cours 6 ETC	Situation de production première session	Module	Situation de production Seconde session
Semestre 1 Terminé en février	Etude de cas sur ordinateur 2H individuel	Organiser une veille documentaire	EN MAI Autre étude de cas sur ordinateur 2H individuel écrit
	Fiches de lecture Une fiche par mois et une fiche sur table individuel en 2H	Situations d'apprentissage et effets de formation dans la VAE	Fiches de lecture Sur table 2H individuel par écrit
	Contrôle de mémorisation Question de cours 2H individuel	Cadre législatif de la VAE	Une étude de cas à commenter 2H écrit individuel

	Journal de la formation Etat de ses compétences et de ses orientations Oral individuel	Régulation du projet professionnel	Expliciter dans son parcours une compétence choisie au hasard dans le référentiel d'activité 2H individuel écrit
	Enquête de terrain Travail en groupe Un écrit commun soutenu à l'oral	Modèles et dispositifs pour évaluer	Dossier écrit sur une démarche qualité rencontrée ou projetée, commentée écrit
Semestre 2 En juin	Journal de la formation Etat de ses compétences et de ses orientations Ecrit individuel	Epistémologie et éthique des acteurs de la VAE	En septembre Portfolio professionnel : mes compétences, mon projet professionnel écrit
	Analyse d'un enregistrement audio et ou vidéo Ecrit individuel	Expliciter et formaliser les acquis formels et non-formels	autre Analyse d'un enregistrement audio et ou vidéo <i>Ecrit individuel</i>
	Analyse d'un entretien	Didactique professionnelle et travail de la VAE	<i>Analyse d'un dossier VAE</i>
	Analyse d'un compte rendu de recherche	Initiation aux méthodes de la recherche	<i>autre Analyse d'un compte rendu de recherche</i>

Référentiel de certification suite

Ce diplôme vise à mettre l'étudiant en condition de développer son pouvoir d'agir, son intelligence des situations professionnelles, d'accélérer son processus de professionnalisation, d'enclencher une dynamique de travail rigoureux et sur soi et sur les procédures pertinentes notamment aux dispositifs VAE

Le professionnalisme du personnel VAE en fin de formation	Critères de la certification de la licence
I. Compétences processuelles	
1. A l'expérience D'une façon ou d'une autre	D'une démarche de progression ou de réorientation qui a permis d'éprouver un travail sur soi. de l'interrogation du lien entre son projet professionnel et le travail de la VAE.
2. A l'expérience	De travailler dans la logique d'accompagnement, assume d'être garant d'un questionnement : -de la « retenue » , sait rester dans une position de « renoncement », travaille la distance juste, s'effacer devant l'émergence du sujet construit, rester en retrait de bon aloi, tout en restant présent, sans être prégnant. -du doute qui permet au sujet de rester en tension et de se ré interroger en permanence, action préalable à toute prise de décision. De l'autoévaluation, de la réflexivité, du « double fond », de la lecture simultanée à plusieurs niveaux, de la dissociation (être absent et présent pour évaluer les interactions). -du risque de la rencontre : a 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. Il accepte l'autre dans ce qu'il est peut emmener.
3. A l'expérience	De travailler dans la logique de contrôle, assume d'être garant d'une fonction institutionnelle

	<p>se détache de la situation : ne pas piéger, ne pas aider, ne pas aimer ; « s'externer ». Ose prendre le risque du statique, puisque le bilan se fait toujours à un moment T, sans illusion sur ce désir d'arrêter la dynamique en une image.</p> <p>-joue un personnage professionnel, - circonscrit la situation d'épreuve par des rituels, -intervient sur le destin de l'autre : titille, provoque, fait réagir pour voir au-delà de la scène jouée, ce que le candidat peut faire. Epreuve la différence entre orienter au sens de aiguiller et donc donner des conseils et faire que l'autre s'oriente</p>
A l'expérience	Du questionnement critique sur soi
4. Prend soin de son processus de professionnalisation	<p>Est attentif à ses propres processus de changement Se prend comme objet d'apprentissages, comme objet de changements</p>
	Sait qu'il apprend de l'autre sur soi, de l'altération et de la négativité, de la différence
	Accueille l'imprévisible de la relation humaine comme une richesse
	Est vigilant sur les stratégies de conformisation, de simulation que le candidat peut demander, ne les provoque pas, n'y répond pas.
	Utilise les contraintes et les contradictions pour les travailler comme des opportunités, pour problématiser.
5. Fait un travail sur soi inachevable	<p>Assume 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 : il y est préparé.</p>
	Travaille à se défaire du jugement : réceptivité non jugeante et non directrice
	Donne leur place aux émotions, les accueille, les nomme et facilite leur explicitation
	Travaille son rapport à la Loi
	Travaille son désir d'emprise de l'autre
	Est préparé au surgissement d'un questionnement éthique.
6. Travaille son rapport au savoir	<p>Agit avec un corpus théorique de référence qu'il s'est construit et qui évolue.</p>
	Exerce sa fonction critique et a des références précises.
	Fait évoluer en permanence ses références, ses savoirs.
	Ses connaissances sont reliées à des approches théoriques pour conceptualiser l'individu, le groupe, l'organisation, l'institution et le social, et leurs liens

	Est vigilant sur la dérive instrumentale
II Compétences procédurales	
1. pour l'orientation	Sait trouver les dernières informations sur la VAE et travailler en réseau
	A une vision globale du dispositif VAE parmi les autres dispositifs possibles
	Sait conduire des entretiens de confirmation de besoins et d'orientation
2 pour l'accompagnement	Maîtrise l'entretien d'accompagnement
	Maîtrise les techniques de questionnement et de problématisation
3 pour le jury	Maîtrise la méthodologie des référentiels et leur utilisation pour la VAE
	Sait saisir les occasions favorables qui permettent le changement des conceptions
	Evalue la pertinence des tâches préconisées au candidat
4 pour le suivi	Assume d'aider le candidat pour lui faciliter l'obtention du complément demandé