

L'approche dossier, une méthode de

RECONNAISSANCE
& DE **V**ALIDATION DES ACQUIS
DE L'**E**XPÉRIENCE



Programme d'éducation
et de formation
tout au long de la vie

Cette communication n'engage que son auteur.
La Commission n'est pas responsable de l'usage
qui pourrait être fait des informations contenues
dans cette communication ou publication.

Table des matières

Avis au lecteur	4	CHAPITRE 3:		CHAPITRE 4:	
		Les éléments de mise sur pied d'un système de validation des acquis par dossier	20	Constats et Préconisations	37
CHAPITRE 1 :				4.1. Constats VAE	37
Le projet « Validoss »	7	3.1. Les indispensables	20	4.2. Préconisations	38
1.1. Origine du projet	7	3.1.1. Le cadre	20	4.2.1. Un cadre normatif	38
1.2. Les partenaires du projet	8	3.1.1.1. La référence d'évaluation ou la norme	20	4.2.2. Des modalités d'accompagnement	38
		3.1.1.2. Le champ des certifications	22	4.2.3. La professionnalisation des acteurs	39
		3.1.1.3. Les conditions d'accès	23	4.3. Apports du projet	39
CHAPITRE 2:		3.1.2 Les structures	24	ANNEXES	41
L'approche dossier, une méthode parmi d'autres pour reconnaître les acquis de l'expérience ?	13	3.1.2.1. La structure d'accompagnement et les accompagnateurs	24	Annexe 1 : Tableau comparatif	42
2.1. Qu'est-ce-que la VAE ?	13	3.1.2.2. Le jury - la commission d'évaluation	26	Annexe 2 : Description des systèmes des différents partenaires	47
2.2. Pourquoi valider ?	13	3.1.3 Les outils	27	Annexe 3 : Check-list des éléments de mise sur pied d'un système de validation des acquis par dossier	66
2.3. Expérience et savoirs	14	3.1.3.1 Le dossier (y compris celui pour l'étude de la recevabilité)	27	Annexe 4 : Glossaire	68
2.4. Reconnaissance – Validation : quelles articulations ?	15	3.1.3.2. La grille d'évaluation pour le jury	27	Annexe 5 : Site Internet des partenaires et contacts	73
2.5. Comment évaluer ?	18	3.1.3.3. Les guides	29		
2.6. L'approche dossier	19	3.2. Les phases	30		
		3.2.1 Phase d'information / conseil	30		
		3.2.2 Phase de recevabilité	32		
		3.2.3 Phase de constitution du dossier	32		
		3.2.4 Phase d'évaluation	34		
		3.2.5 Phase de certification	34		

Avis au lecteur⁷

Validoss... notre projet résonne comme un appel à se lancer à la découverte de pays lointains et inexplorés.

Vali-doss, pour *Validation* des acquis de l'expérience (VAE⁸) par *Dossier*.

Ce mot « valise » représente à la fois nos bagages faits et défaits de multiples fois pour ajuster et préciser notre compréhension de ce mode d'évaluation, mais aussi et surtout la valise contenant le dossier du candidat écrit et réécrit à maintes reprises pour illustrer et expliciter au mieux ses acquis.

Ce projet de partenariat Leonardo a permis de rassembler des experts européens autour de la question de l'approche dossier formulée par le Consortium de Validation des Compétences.

La rencontre avec des concepteurs, pionniers, acteurs et bénéficiaires de la validation des acquis a permis d'observer in situ les réalités qui conditionnent une approche par dossier. Les membres du projet ont été enrichis de la diversité des situations et de la variété des modalités mises en œuvre. Ce guide permet de partager aussi bien les expériences vécues durant ce voyage que les réflexions faites pendant et après les rencontres.

⁷ Dans le présent document, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique; ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin

⁸ L'Acronyme «VAE» est régulièrement utilisé dans le texte pour en faciliter la lecture

Mais pourquoi nous intéresser à l'approche dossier?

Jusqu'à présent, la validation des compétences en Belgique francophone se fait par l'observation d'une situation professionnelle reconstituée, dans un Centre de validation agréé. Nous ne faisons en cela que suivre l'Accord de coopération⁹ mais de façon partielle, sans prendre en compte un article (l'art. 19) dans sa totalité, qui propose également l'évaluation par dossier. De plus, l'horizon de nos évaluations par mises en situation nous semblait devoir être élargi lorsque passait le souffle des compétences relationnelles ou que l'expérience des candidats se chiffrait en décennies. Aussi, après 10 ans et près de 25.000 Titres délivrés, il était temps de mettre le cap sur un autre point de vue, mais cette fois, par-delà les mers et les montagnes, pour mieux revenir à notre réalité et la faire évoluer dans la suite.

Notre exploration a élargi notre vision de l'évaluation, nous a permis d'approcher de nouvelles manières de considérer l'évaluation, de vérifier des hypothèses et d'élargir notre cadre de références, par-delà les clivages mais sans jamais perdre de vue le projet du candidat.

Le résultat en est ce guide méthodologique que vous avez entre les mains.

Il présente le travail collectif d'observation, de réflexion, de comparaison, d'analyse, de synthèse et d'écriture réalisé pendant et entre les rencontres qui ont échelonné les 2 années de partenariat.

⁹ Décret portant assentiment à l'Accord de coopération du 24 juillet 2003, relatif à la validation des compétences dans le champ de la formation professionnelle continue, conclu entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française.

Avant de comparer les systèmes mis en œuvre par les uns ou les autres, nous avons cherché à comprendre le sens des choix conceptuels opérés. Les observations et discussions avec les acteurs de terrain nous ont amenés à débattre sur des concepts tels que ceux-ci :

- reconnaissance versus validation,
- reconnaissance partielle versus totale,
- explicitation écrite versus orale
- les notions d'acquis, de compétence, de savoir et d'expérience,
- les notions de crédibilité, de validité et de fiabilité,

Mais aussi sur des éléments plus concrets tels que ceux touchant :

- aux rôles de l'accompagnateur et du jury,
- à la définition de la grille d'évaluation,
- à la question de la durée et du coût de la démarche, etc.

Certains de ces éléments ont ainsi été transcrits dans ce guide. Par contre, une série d'autres réflexions qui pourtant ont été abordées durant nos journées n'en font pas partie. En effet, elles nécessiteraient d'être développées davantage, d'autant plus que les concepts qui y sont sous-jacents demandent un travail plus ciblé. Il en va ainsi notamment des questions traitant de la valorisation ou de l'effet formateur de l'approche dossier.

Au-delà de ce travail conceptuel, nous avons tenté de comparer les systèmes de VAE représentés par-delà les spécificités liées au contexte. La comparaison s'est limitée aux systèmes de validation développés au sein des 5 organismes partenaires et n'est donc pas représentative de l'ensemble des systèmes de validation par dossier. Toutefois, elle a le mérite de mettre en parallèle le cadre légal, le processus de validation et la forme du dossier de chaque partenaire. En annexe, un tableau comparatif suivi d'une description plus détaillée de chaque partenaire présente ces éléments.

Ce travail de comparaison nous a finalement permis de mettre en évidence les éléments indispensables à la mise sur pied d'une approche dossier ainsi que

les phases caractéristiques d'un processus de validation des acquis par dossier, en y repérant, quand cela était pertinent, les possibles variantes (type d'accompagnement, forme du dossier, etc.) d'un système de validation à l'autre.

Ce guide se veut une invitation à la découverte de nouveaux horizons et appelle au partage des savoirs construits dans d'autres contrées, par d'autres acteurs et en réponse à d'autres réalités.

Ce travail d'analyse pourra, nous l'espérons, outiller tout organisme qui désire implémenter une démarche de validation des acquis par dossier ou qui s'intéresse à réévaluer sa propre démarche. Plus particulièrement, il est destiné aux acteurs qui doivent décider, concevoir ou mettre en œuvre une méthodologie d'évaluation des acquis par approche dossier.

Nous vous invitons à entrer dans ce guide par l'un ou l'autre des chapitres suivants :

- Le *chapitre 1* décrit l'origine du projet et les partenaires.
- Le *chapitre 2* met en lumière quelques concepts clés qui permettent de mieux appréhender ce qu'on entend par reconnaissance et validation des acquis par dossier.
- Le *chapitre 3*, cœur de notre travail, est consacré d'une part aux éléments de mise sur pied indispensables d'une approche dossier et d'autre part, aux différentes phases d'un processus de VAE par dossier.
- Dans le *chapitre 4*, nous synthétisons nos constats assortis de quelques préconisations.

Enfin, *en annexe du guide*, vous trouverez :

- le tableau comparatif des éléments de cadre légal, processus et dossier mis en place chez les différents partenaires suivi d'un texte reprenant ces éléments de manière détaillée.
- la Check-list des éléments de mise sur pied d'un système de validation des acquis par dossier.
- un glossaire de quelques concepts clé de la VAE.
- le lien vers les sites Internet des différentes institutions partenaires.

Les partenaires du projet vous souhaite une agréable lecture !

CHAPITRE 1 :

Le projet « Validoss »

1.1 Origine du projet

A l'origine du projet, nous trouvons *le Consortium de validation des compétences*, organisme public chargé, depuis 2003, de la validation des compétences professionnelles en Belgique francophone. Le dispositif de validation des compétences permet de reconnaître officiellement, par la délivrance d'un Titre de compétence, les savoirs et savoir-faire professionnels de tout citoyen de plus de 18 ans dans plus de 36 métiers⁷ (employé administratif, aide-ménager, coiffeur, technicien pc-réseau, plafonneur, etc.).

Bien que son décret (décret du 24 juillet 2003) prévoit plusieurs modalités d'évaluation des compétences (il en cite deux, en l'occurrence l'évaluation par épreuve et par dossier), la méthodologie d'évaluation développée par le Consortium se base presque⁸ exclusivement sur des épreuves pratiques, également appelées « mises en situations professionnelles reconstituées ». Ces « mises en situations » sont perçues comme particulièrement pertinentes pour valider des compétences acquises de manière formelle, non formelle ou informelle dans le champ de la formation professionnelle⁹, du fait de son assise

⁷ Chiffre en 2014

⁸ La méthodologie par mise en situation professionnelle peut inclure également des études de cas, des jeux de rôle et des QCM mais jusqu'à présent l'explicitation, qu'elle soit orale ou écrite, est peu utilisée.

⁹ Contrairement à la formation professionnelle, au niveau de l'Enseignement de Promotion Sociale, des Ecoles Supérieures et des Universités en Belgique francophone, la méthodologie par dossier est priorisée pour la reconnaissance des acquis.

sur des preuves concrètes (c'est au pied du mur qu'on voit le maçon) et des critères observables (le mur est d'équerre : le critère est ou n'est pas observé).

Toutefois, la méthode d'évaluation par « mise en situation professionnelle reconstituée » présente également des *limites*. Après 10 années de fonctionnement, les experts méthodologiques et les instances décisionnelles du Consortium de validation des compétences ont pu mettre en évidence certaines difficultés dont notamment :

- le *coût* important de certaines épreuves tant au niveau du matériel, des consommables et des ressources humaines nécessaires qu'au niveau du temps de préparation en amont et en aval de l'épreuve, sans compter le fait que les sessions de validation mobilisent l'espace de formation.
- La question de la *pertinence* de la mise en situation professionnelle pour l'évaluation de certaines compétences relationnelles, créatives ou managériales. La reconstitution d'une situation réelle de travail peut parfois s'avérer artificielle et son organisation rendue complexe par la quantité de consignes et d'éléments contextuels à fournir au candidat pour pouvoir évaluer les compétences visées.
- La problématique de *l'écart* parfois important entre la mise en situation professionnelle reconstituée et la réalité de terrain, notamment en ce qui concerne les équipements utilisés.

Pour faire face à ces limites, le Consortium de validation des compétences cherche à élargir sa méthodologie d'évaluation des compétences. Sans supprimer la mise en situation professionnelle reconstituée, l'approche dossier pourrait être intégrée au processus de manière différenciée selon les métiers et/ou les publics¹⁰, de manière unique et/ou combinée avec le mode d'évaluation par épreuve.

¹⁰ Le public du Consortium de validation des compétences est constitué à 75 % de chercheurs d'emploi. 68 % ont un diplôme secondaire inférieur. La plupart des métiers sont des métiers techniques et manuels. En fonction des métiers et des publics, l'approche dossier pourrait être plus ou moins pertinente.

Afin d'étudier la faisabilité de l'introduction de l'approche dossier en son sein et d'analyser la pertinence de cette approche pour ses métiers et publics cibles, le Consortium de validation des compétences entame en 2013 deux démarches en parallèle :

La mise sur pied de projet pilotes en son sein (un premier projet pilote démarré en 2013 avec l'appui du LabSET¹¹ a permis de valider par « approche dossier » 2 candidates issues de Cellules de reconversion pour le métier d'employé administratif. Quatre autres projets pilotes sont prévus d'ici 2016).

La rentrée de l'appel à projet Leonardo « Validoss » afin de voir comment d'autres organismes en Europe ont mis en œuvre ce type d'approche ou envisagent de le faire.

L'observation in situ, la rencontre des acteurs, la lecture des documents utiles et la compréhension des différentes réalités qui conditionnent une approche par dossier dans les différents systèmes permettent une appropriation concrète des particularités et enjeux de l'approche dossier bien différente de celle apportée par la lecture d'articles scientifiques. Les partenaires du projet ont chacun développé en tout ou en partie l'approche dossier.

De nombreux enseignements peuvent être retirés des expériences menées. La collaboration offre à chacun des partenaires la possibilité d'observer d'autres manières de faire et de retirer des pratiques et une méthodologie enrichissantes.

Cette possibilité offerte par l'Europe de construire un partenariat européen autour d'une thématique commune est une occasion unique de construire son savoir : petit à petit, les concepts se précisent et s'enrichissent, les contours se dessinent, les particularités naissent et les craintes disparaissent. Nous espérons que ce guide saura faire apparaître les richesses et apports de ce projet de partenariat.

¹¹ LabSET: Laboratoire de soutien aux Synergies Education-Technologie de l'Université de Liège.

1.2 Les partenaires du projet

Le partenariat a pu se constituer grâce à deux éléments :

- D'une part, grâce aux contacts que le Consortium a entretenus avec ses partenaires européens, notamment avec le Luxembourg et l'Espagne.
- D'autre part, grâce à une table ronde sur la validation des acquis de l'expérience organisée dans le cadre du colloque de l'Admée¹² en 2013 à Fribourg qui a permis de rencontrer les partenaires suisses et irlandais.

Chez chaque partenaire existe un cadre légal au sein duquel la validation des acquis s'est développée de manière plus ou moins importante. Ce dernier permet de comprendre comment et pourquoi le processus de validation des acquis a été mis sur pied, le rôle des acteurs-clés et le type d'accompagnement et d'évaluation mis en place.

¹² Admée – Association internationale francophone pour le développement des méthodologies d'évaluation en éducation

Voici une brève description des différents partenaires :

La Belgique francophone

est représentée par le Consortium de validation des compétences décrit ci-dessus. Il faut lui ajouter 2 partenaires « silencieux », à savoir l'**UWE** (Union wallonne des Entreprises), l'association des entreprises active en Wallonie et la **FGTB** (Interrégionale wallonne de la Fédération générale du Travail de Belgique), syndicat de travailleurs en Région wallonne et en Communauté Wallonie-Bruxelles. Les deux organismes membres de la commission consultative et d'agrément du Consortium de validation des compétences ont suivi les travaux aux étapes-clés du projet et ont alimenté les réflexions en participant à une des rencontres et en apportant à différents moments des éclairages complémentaires issus du monde du travail.

L'Espagne

et plus précisément la Catalogne, est représentée par la Direction Générale de la Formation Professionnelle Initiale et de l'Enseignement Spécialisé (DGFPI).

La DGFPI coordonne la formation professionnelle pour tous les centres de formation professionnelle de la région.

En matière de validation des acquis, deux systèmes indépendants coexistent en Catalogne : le Système de Validation des Acquis (développé dans le Décret royal 1224/2009 de 17 juillet) applicable dans tout l'Etat espagnol et le Système de Consultation et de Service de Validation (développé dans la résolution ENS/1891/2012, du 23 août, pour l'organisation des différentes mesures de flexibilité de la Formation Professionnelle du Système Educatif) qui s'applique uniquement à la Catalogne.

C'est ce dernier qui a été choisi pour être représenté dans le partenariat. Bien que les deux systèmes utilisent la méthodologie de l'approche dossier, le Système de Consultation et de Service de Validation (SCSV) est le plus répandu en Catalogne à la fois en termes de nombre de personnes qui l'ont utilisé, l'étendue territoriale et le nombre de spécialités couvertes.

Le SCSV s'applique depuis 2012. Les acquis validés dispensent la personne de la partie du titre de formation professionnelle initiale associé. Le système est conçu pour que la plupart des personnes âgées de plus de 18 ans et avec 2 années d'expérience ou plus puissent se réintégrer au système de formation formelle pour la partie de la formation qu'ils n'ont pas validée.

Le Luxembourg

est représenté par le Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE). Le Service de la formation professionnelle est responsable de la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience en vue de l'obtention d'une des certifications relevant de sa responsabilité, à savoir les diplômes et certificats de l'enseignement secondaire technique ainsi que le brevet de maîtrise.

Le Luxembourg a pris l'option de ne pas implanter un système parallèle au système formel, mais de permettre à toute personne d'obtenir, en partie ou en totalité, un des certificats, brevets ou diplômes qui existent dans le cadre de l'éducation et de la formation formelles.

La base légale de la VAE, pour ce qui est du MENJE, se trouve dans la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle.⁷

En ce qui concerne la loi de 2008, cette dernière donne à chaque individu, possédant au moins 5 000 heures de pratique dans l'activité qu'il veut faire valider, le droit d'introduire une demande auprès du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse. Un règlement grand-ducal du 11 janvier 2010 portant organisation de la validation des acquis de l'expérience détermine les modalités pratiques d'organisation. Depuis mars 2010, la procédure est appliquée.

A noter que le Luxembourg a choisi l'approche « dossier » qui « *permet d'inventorier et de décrire de manière détaillée les acquis : connaissances, aptitudes et compétences qui ont un rapport direct avec les exigences du brevet, diplôme ou certificat visé.* » (article 4 du règlement grand-ducal du 11 janvier 2010 portant organisation de la validation des acquis de l'expérience).

⁷ En ce qui concerne la VAE des diplômes de l'enseignement supérieur, elle relève de la compétence du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Ce texte ne traite pas de la VAE de l'enseignement supérieur au Luxembourg étant donné que le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche n'est pas partenaire du projet.

La Suisse francophone

est représentée par le Centre d'Enseignement et de Recherche Francophone pour la formation des enseignants du secondaire I & II (CERF) de l'Université de Fribourg et par la Haute école pédagogique (HEP) du canton de Vaud.

Le CERF a en charge la formation des enseignants pour la fin de l'école obligatoire et le secondaire II, principalement du canton de Fribourg, mais ses diplômés sont reconnus dans toute la Suisse.

La HEP Vaud forme les enseignants de tous les degrés de l'école obligatoire wet post-obligatoire ; ses diplômés sont également reconnus dans toute la Suisse.

La validation des acquis de l'expérience constitue l'une des trois mesures prises par la Conférence des Directions de l'Instruction Publique les 3 juillet 2012 et 11 juillet 2013 en vue de faciliter la reconversion dans l'enseignement des personnes qualifiées dans une autre profession, âgées de 30 ans au minimum et pouvant justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans.

Elle permet la validation jusqu'à concurrence de 33% des crédits ECTS de la formation complète d'un enseignant de l'école obligatoire. Les institutions romandes de formations d'enseignants ont mis sur pied un processus commun et une commission commune afin de s'assurer de l'égalité de traitement dans toute la Suisse romande. Tant le CERF que la HEP Vaud y sont représentés. Les premiers dossiers de validations des acquis ont été déposés en juin 2014.

L'Irlande

est représentée par le Mary Immaculate College avec la participation de l'Université de Limerick.

Le Mary Immaculate College est une institution de l'enseignement supérieur accueillant plus de 3 000 étudiants inscrits aux programmes de sciences de l'éducation et sciences humaines.

En Irlande, la validation des acquis de l'expérience (« Recognition of Prior Learning » ou RPL) est possible depuis l'introduction des régulations de l'autorité nationale pour les qualifications en 2003 (NQAI, 2003). Cependant, elle est peu mise en œuvre. Le système de « RPL » s'utilise le plus souvent pour permettre l'accès à une formation sans posséder le titre requis. Les situations où un candidat obtient tout ou partie d'un diplôme par reconnaissance des expériences professionnelles et personnelles sont plus rares.

En ce qui concerne le Mary Immaculate College, la validation des acquis de l'expérience concerne particulièrement les candidats enseignants qui voudraient intégrer une formation pédagogique pour exercer dans la formation professionnelle. Encore une fois, la validation est possible pour l'accès à des programmes (validation partielle). La validation totale est plus rare.



CHAPITRE 2 :

L'approche dossier, une méthode parmi d'autres pour reconnaître les acquis de l'expérience ?

2.1 Qu'est-ce que la VAE ?

L'acronyme VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) ou, pour être plus précis, la validation des acquis des apprentissages non formels et informels se caractérise par « un processus de confirmation, par un organisme habilité, qu'une personne a acquis des résultats d'apprentissage correspondant à une norme donnée¹ ».

Le terme validation prend donc le sens d'une action qui rend ou déclare quelque chose comme valide par rapport à une norme. Le mot appartient au registre juridico-administratif avec le sens de ratifier, entériner, homologuer.

Or, le fait de valider des acquis d'apprentissage présuppose un processus, préalable à l'évaluation, qui consiste à identifier, discerner, documenter et reconnaître ces acquis. Ainsi la *reconnaissance précède la validation* qui, elle, est du domaine de la finalité.

¹ Recommandation du Conseil du 20 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel

En effet, sans une reconnaissance préalable des acquis, une validation n'est pas possible. Cette reconnaissance devient possible par le biais d'une exploration et d'une mise en évidence des acquis de la personne. Ce bilan, après avoir été évalué et validé par une instance compétente, pourra servir à plusieurs objectifs, comme, par exemple, une entrée en formation, une dispense de formation ou une certification.

2.2 Pourquoi valider ?

Au cours des dernières décennies, nous avons vécu des changements significatifs au niveau de la démographie, du marché du travail et des systèmes formels d'éducation et de formation. Tous les changements rapides de ces différents environnements demandent une adaptation constante des savoirs, aptitudes et compétences de la population.

Les responsables des politiques, aussi bien au niveau mondial qu'en Europe, se sont rendu compte de cette situation depuis plusieurs années. Le concept de l'apprentissage tout au long de la vie en est une des articulations concrètes qui vise à augmenter la compétitivité économique, l'employabilité et le développement personnel de la personne.

Au niveau européen, ce constat se retrouve dans les conclusions du Conseil du 12 mai 2009 concernant un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation « Éducation et formation 2020 ».

Les conclusions soulignent que l'éducation et la formation tout au long de la vie devraient être érigées au rang de principes fondamentaux qui transcendent l'ensemble du cadre, conçu pour couvrir l'éducation dans tous les contextes - qu'elles soient formelles, non formelles ou informelles.

Or, dans le cadre d'un système de formation qui se réfère au concept d'apprentissage tout au long de la vie, il est évident qu'on fait prendre de la valeur à toutes ces formes d'apprentissage. C'est seulement grâce à la notion de valorisation, à

la mise en valeur de leur expérience que les apprenants sont en mesure de demander la validation de leurs acquis d'expérience. Ces derniers pourront être pris en compte pour légitimer des connaissances et des aptitudes exigées permettant l'accès à la formation certifiante et aux certifications.

Si cette approche s'est implantée de façon disparate en Europe au cours des dernières années, le dernier inventaire européen de l'apprentissage non formel et informel montre que l'évolution de la validation des acquis dans l'ensemble de l'Europe progresse « lentement mais sûrement ».

C'est pourquoi, comme nous sommes confrontés à une situation caractérisée par le chômage, le décrochage, le vieillissement de la population, et le manque de personnes qualifiées, une recommandation a été adoptée au niveau européen qui demande aux Etats membres, en tenant compte du principe de subsidiarité, de « mettre en place, en 2018 au plus tard, en tenant compte des situations et des spécificités nationales, et dans les conditions qu'ils jugent appropriées, des modalités de validation des apprentissages non formels et informels qui permettent aux citoyens :

- de faire valider les savoirs, les aptitudes et les compétences qu'ils ont acquis grâce à l'apprentissage non formel et informel, y compris, le cas échéant, par des ressources didactiques en libre accès ;
- d'obtenir une qualification complète ou, le cas échéant, partielle, sur la base d'expériences d'apprentissage non formelles et informelles validées, sans préjudice des autres textes législatifs applicables de l'Union, notamment la directive 2005/36/CE⁷ du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles. »

La validation des acquis devient ainsi un véritable outil au service de l'individu qui lui permet de se qualifier tout au long de la vie et ceci en lui permettant de faire valoriser ses acquis pour répondre aux exigences changeantes d'une société en mutation.

⁷ JO L 255 du 30.9.2005, p. 22.

¹¹ Freire P. (1992), *Pedagogica de esperança*, Sao Paolo, Paz y Terra

2.3 Expérience et savoirs

Paolo Freire dit : « *Sous-estimer le savoir de l'expérience est, à la fois, une erreur scientifique et l'expression d'une idéologie élitiste* »¹¹.

Cette phrase résume le positionnement aujourd'hui des savoirs construits dans et par l'expérience. Cependant, ce constat n'est pas une chose communément acquise et mobilise une discussion déjà fort ancienne.

On trouve déjà chez Platon une réflexion quant à la relation entre l'expérience et le savoir. Dans les Dialogues, on constate un intérêt pour ce qu'on appellerait le savoir-faire des artisans. Platon dit qu'il faut aller voir les artisans car ils ont capitalisé quelque chose qui leur donne une certaine « compétence » permettant de produire les objets dont on a besoin. En même temps, il développe une critique de cette forme de compétence : l'expérience dans laquelle s'accumule cette compétence est plutôt de la « routine », c'est-à-dire quelque chose qui n'a pas beaucoup de valeur, voire pas du tout, parce que c'est du savoir qui ne sait pas rendre compte de ce qu'il fait, c'est du « flair ».



Par la suite, nombreux sont les philosophes, Leibniz, Diderot, Kant et Hegel qui traitent des deux aspects de l'expérience : l'expérience en tant que source de *savoir* ou l'expérience en tant que *routine*. Si par exemple, pour Kant, l'expérience n'est pas formatrice du tout, pour *Hegel, l'expérience est le mouvement même de la genèse du savoir, et par conséquent, on ne peut opposer expérience et savoir.*

Au cours des 19^{ème} et 20^{ème} siècles, les théoriciens et les chercheurs ont consolidé la conception que l'expérience est un processus de (trans) formation de soi, de ses représentations et de ses savoirs. La question n'est plus de savoir si l'expérience produit des connaissances, mais de savoir comment les identifier.

2.4 Reconnaissance - Validation : quelles articulations ?

Le chapitre précédent a montré que l'activité professionnelle constituait une importante source de développement pour les personnes. Patrick Mayen⁸ mobilise la « notion de développement » et souligne l'idée selon laquelle :

« le résultat d'apprentissages, par l'action ou par la formation, ne se réduit pas à l'accumulation de connaissances ou de savoir-faire mais transforme qualitativement les manières de se situer, de penser et d'agir ».

Autrement dit, le degré de la professionnalité augmente à travers les apprentissages. P. Mayen, dans le même article, caractérise les résultats de ce développement comme :

« l'émergence des caractéristiques des classes de situation, l'extension du champ couvert par la représentation, la conceptualisation des situations et de l'action, ainsi que les possibilités de réaliser une même classe de tâches sur des modes procéduraux ou conceptuels en fonction de l'évolution du degré de complexité, la prise de conscience des propriétés de l'objet et de sa propre activité, la construction de métaconnaissances sur son action, sa réussite et les moyens de sa réussite, l'augmentation du champ temporel pris en considération au-delà de l'immédiateté, l'extension des relations avec les collègues et les modifications des relations dans le travail collectif, les capacités à trouver des ressources pour agir et pour résoudre des problèmes inédits. »

Partant de cette idée, les enjeux de la validation des acquis posent non seulement la question de la reconnaissance en tant que procédé d'identification préalable, mais également de la reconnaissance dans le sens de se sentir reconnu par autrui comme professionnel.

Afin d'arriver à ce stade, il faut qu'un certain nombre de questions qui concernent aussi bien les outils et la méthodologie que les interrogations qui en découlent en termes d'incidences sur les systèmes sociaux et de formation existants soient résolues.

Sans vouloir traiter l'ensemble de ces aspects de manière exhaustive, certains éléments nous sont apparus incontournables. Ainsi, il est crucial que tous les acteurs acceptent, outre le fait que l'expérience est formative et évaluable, que, quels que soient le secteur concerné et la méthodologie choisie, on puisse distinguer le résultat du travail de l'expression de l'expertise professionnelle. Il arrive bien souvent que l'aisance du geste d'un professionnel masque les difficultés du geste lui-même : le magicien qui fait disparaître une carte a travaillé longtemps pour que ce geste semble anodin ! Le travail « disparaît » aux yeux des autres quand il est réussi.

Mariama Djélo Diallo et Yves Clot décrivent cette situation ainsi :

*« La réussite et l'expertise dans un domaine professionnel ont comme premier résultat de rendre presque invisible l'effort qu'il a fallu consentir pour l'atteindre. Le succès masque l'épreuve que le sujet a dû surmonter et, le plus souvent, regardée de l'extérieur, l'expertise d'un professionnel est « lisse », insaisissable, au sens fort du terme ».*⁹

Pour reconnaître et valider les acquis, il faut donc dépasser cette appréciation pour saisir les acquis de la personne. Il faut donc que la personne puisse extraire et décrire les différents éléments acquis qui lui permettent de réussir la tâche qui lui est confiée.

8 Mayen Patrick, « Développement par l'expérience », in Jean-Pierre Boutinet, L'ABC de la VAE ERES « Éducation - Formation », 2009 p. 117-118. DOI : 10.3917/eres.bouti.2009.01.0117

9 Mariama Djélo Diallo et Yves Clot, « L'exploration de l'expérience dans l'analyse de l'activité : problèmes de méthode », L'orientation scolaire et professionnelle [En ligne], 32/2 | 2003, mis en ligne le 08 juillet 2010, consulté le 14 avril 2014. URL : <http://osp.revues.org/2720> ; DOI : 10.4000/osp.2720

Le dossier VAE rend compte de la correspondance entre les acquis d'une personne et les requis d'une certification

L'individu

La norme



Le dossier
de VAE



- L'expérience personnelle et singulière
- Contexte spécifique
- Savoirs de l'action
- Les référentiels communs à tous
- Contexte général
- Savoirs académiques

Ce constat mobilise les questions centrales du processus de validation des acquis :

- quelle référence choisir ? C'est-à-dire quels sont les critères de réussite légitimes ?
- quel lien avec le système de certification en place ?
- quelle finalité : entrée en formation, dispense, réduction de cursus ou certification partielle ou complète ?

Il faut, pour être complet, mentionner la logique dans laquelle s'inscrit l'organisme décideur :

- la *logique soustractive* dans laquelle on part de la certification/référence (100%) et on constate soit que le candidat fait preuve de tous les acquis de la référence (VAE complète) soit qu'il ne fait pas preuve de tous les acquis (par ex. 70 %) et qu'il devra les acquérir (VAE partielle). Dans ce cas, il disposera d'un délai pour acquérir la validation totale.
- la *logique additive* dans laquelle on additionne les acquis démontrés par le candidat pour arriver à une partie de la certification ou à son intégralité.

La rigueur de la méthodologie adoptée dans le cadre d'une démarche de reconnaissance et de validation des acquis professionnels constitue l'élément clé du processus et de son acceptation, à côté de l'acceptation du principe qu'est l'apprentissage hors système formel, ainsi que de la finalité de la validation des acquis de l'expérience, c'est-à-dire pourquoi et pour quelles populations. En effet, il faut que la reconnaissance des acquis des apprentissages non-formels et informels ainsi que particulièrement la validation de ces derniers soient crédibles et acceptées par la société dans laquelle elles sont appliquées.

La *crédibilité* dont la VAE a besoin pour atteindre ses objectifs trouve sa raison d'être dans la pertinence des preuves apportées par le candidat, la rigueur de l'évaluation de ces dernières et le niveau d'adéquation avec la référence. Tous ces éléments doivent être réfléchis pour garantir la légitimité de la VAE et combattre l'idée reçue que ce type de démarche est un moyen facile d'obtenir une certification au rabais.

Quant à la mise en rapport de l'expérience avec la référence, celle-ci s'opère lors de la reconnaissance, lorsque l'on observe la pertinence des preuves apportées par le candidat et l'évaluation de ces dernières en regard à la référence définie.

Ainsi il faut tenir compte des deux éléments indissociables d'un processus de validation : la validité et la fiabilité.

Crédibilité Validité Fiabilité

Sont des critères qualité que l'on retrouve dans tous les systèmes d'évaluation observés quel que soit le contexte

La *validité* rend compte de la correspondance entre la validation des acquis et la certification visée. En d'autres termes, jusqu'à quel point les preuves apportées par le candidat et l'évaluation de ces dernières mènent-elles à un résultat qui est pertinent par rapport au certificat visé ?

Jusqu'à quel point les acquis de la personne coïncident-ils avec les requis d'une certification ? Cet élément n'est pas sans soulever certaines questions qui touchent à la formulation de l'un et de l'autre ! La référence qui mène à la certification est exprimée en termes « généraux », c'est-à-dire en savoirs et savoir-faire qu'on peut caractériser par les mots « dénominateur commun ». Or les acquis, qui sont individuels et relatifs à une carrière professionnelle unique, relèvent d'une compréhension des dires de la personne. Cette compréhension qui varie d'une personne à l'autre dépendra d'une explicitation fine de l'expérience, explicitation qui devra se faire dans une première phase lors de la reconnaissance des acquis. Ainsi, l'étape de la validation pourra se concentrer sur la mise en rapport entre les acquis reconnus et les savoirs et savoir-faire requis par la formation menant à la certification, exercice qui ne sera pas plus facile, pour autant.

La *fiabilité*, de son côté, est l'élément qui confirme cette validation. La fiabilité affirme que le résultat de la validation est reproductible quels que soient la situation et l'évaluateur.

Il faut être conscient que la validité et la fiabilité ne peuvent être atteintes seulement par des critères techniques mais qu'elles seront également le résultat de concertations entre les différents partenaires dans la définition de la référence. Il est important que la reconnaissance et l'évaluation des acquis par rapport aux normes existantes soient définies d'un commun accord. Il en est de même pour ce qui est des différents acteurs agissant dans le processus de validation.

A l'école on apprend que 3+2 font 5. Dans le contexte de la VAE, on demande au candidat d'expliquer comment il arrive à ce résultat.

En vue de la mise en œuvre, il est indispensable de porter une attention soutenue aux acteurs qui assurent l'évaluation.

Le jury, ou la commission d'évaluation, est le garant de la qualité de la validation des acquis comme il l'est d'ailleurs dans le cadre formel des modalités de certification traditionnelles. C'est lui qui a la charge de comparer la preuve apportée par le demandeur de la validation par rapport à un standard défini. La confiance que l'on accordera au jury constituera la confiance que l'on accordera à son évaluation.

2.5 Comment évaluer ?

Différentes approches¹⁰ sont possibles pour évaluer les acquis des apprentissages résultant de l'expérience de la personne.

D'un côté, il y a les *observations*, telles :

- l'observation directe dans les situations professionnelles,
- l'observation dans une situation de test, type examen.

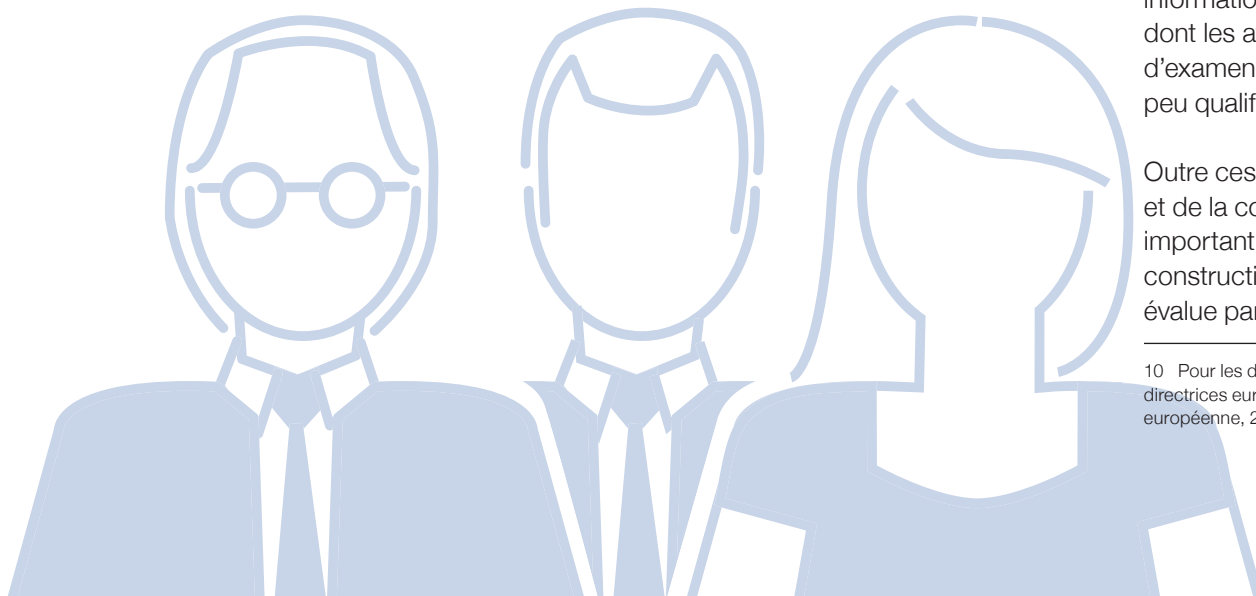
De l'autre côté, il y a les méthodes se fondant sur les *déclarations* de la personne ou des responsables hiérarchiques.

Toutes ces démarches sont susceptibles de vérifier les expériences de la personne avant de les valider. Chacune comporte, à côté des avantages, des limites qu'il est important de prendre en compte préalablement à la définition d'une méthodologie.

Certaines méthodes, comme l'observation en situation de travail, se réfèrent au moment de l'évaluation et ne prennent pas en compte les expériences antérieures et futures. En outre, elles ne permettent pas facilement d'identifier les connaissances théoriques mobilisées par le candidat, car ces dernières ne sont pas toujours directement lisibles dans l'action. Il en est de même des informations ou des rapports communiqués par des entreprises ou des tiers, dont les affirmations sont parfois très subjectives. Par ailleurs, une situation d'examen peut provoquer des blocages auprès de certains adultes surtout peu qualifiés, d'autant plus si leur vécu scolaire a été marqué par des échecs.

Outre ces éléments d'appréciation, il faut également tenir compte de l'étendue et de la complexité de la référence par rapport à laquelle on évalue. Il est important de prendre en considération le principe de proportionnalité. La construction de la démarche adoptée se fera en effet différemment si l'on évalue par rapport à un ensemble limité ou large de compétences.

¹⁰ Pour les différentes méthodologies prière de se référer au chapitre 7 « Méthodes d'évaluation » dans Lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels (Office des publications de l'Union européenne, 2009)



2.6 L'approche dossier

Comme ce projet a pour finalité une analyse des méthodologies d'évaluation par approche dossier, nous ne traiterons que de cette modalité.

L'approche dossier ou pour être plus correct il faudrait dire, *l'approche déclarative*, se différencie des approches de type "portfolio". Si le portfolio utilise un éventail de preuves avec la finalité de produire un dossier comprenant des échantillons illustrant de différentes manières les acquis d'un individu, le déclaratif représente une description et l'analyse de l'activité par celui qui l'exerce (ou qui l'a exercée). Dans cet esprit, les preuves constituent des traces de l'activité que le candidat mobilise pour expliciter ses gestes professionnels.

De cette façon, le candidat prouve qu'il a intégré les concepts et les savoirs dont la référence correspondante atteste la maîtrise. Ainsi, l'évaluation permet d'apprécier non seulement les méthodes, les techniques et les procédures que le candidat utilise dans son activité, mais aussi sa capacité d'analyse, de distanciation et de régulation ainsi que son aptitude à se situer dans son milieu de travail. En référence aux considérations précédentes concernant la genèse de savoirs par l'expérience, on peut dire que la mise en mots de l'expérience permet à la fois la prise de conscience et la mise en forme des savoirs qui, avec d'autres éléments, se manifestent dans la mobilisation d'une compétence.

On peut naturellement objecter que l'approche dossier ne permet pas de saisir l'intégralité de l'expérience à travers la description. Cette remarque est cependant trop globale, notamment parce qu'elle questionne également toute autre approche. En effet, la complexité de l'expérience est telle qu'aucune méthode ne peut y répondre à elle seule. L'idéal serait d'avoir une approche combinatoire de plusieurs méthodes. Or ceci n'est que difficilement réalisable pour des questions de coût, de temps et de faisabilité pratique. D'ailleurs, même les méthodes classiques d'évaluation des acquis de la personne, si

pertinentes soient-elles, ne permettent pas pleinement d'évaluer avec fiabilité les acquis d'apprentissages de la personne.

Pour que cette déclaration soit appropriée pour l'évaluation, on demande donc au candidat de décrire ses expériences de façon contextualisée. Cette connaissance du contexte est indispensable à l'appréciation des expériences décrites; le contexte permet de juger du niveau de maîtrise des acquis atteints par rapport au degré d'autonomie, à la responsabilité et à l'organisation. Comme certaines situations d'apprentissages sont plus significatives que d'autres, le dossier guide également le candidat dans le repérage de ses expériences et l'aide à choisir celles qui sont emblématiques de son activité et les plus pertinentes par rapport à la référence.

Le dossier, en tant qu'élément visible de cette approche, guide le candidat dans le repérage des expériences et par un jeu de questions :

- Qu'avez-vous fait ?
- Pourquoi ?
- Comment ?
- Dans quelles circonstances ?

l'aide à décrire les expériences retenues.

Il est également très important que le dossier restitue l'aspect dynamique de l'expérience car cette dernière est le fruit de l'interaction entre les exigences liées à l'expérience et aux caractéristiques de l'individu, voire du collectif.

Si l'on veut saisir l'expérience, celle-ci est à considérer plus comme un rapport entre une situation et un acteur que comme une action effectuée sur un objet par un opérateur.

Il est évident que cette approche ne peut pas se faire sans certains éléments tels un dossier adapté à l'approche, un outil d'évaluation, une structure d'appui au candidat, etc. Ces éléments indispensables seront discutés dans le chapitre suivant.

Le dossier de VAE est l'outil qui aide le candidat à démontrer qu'il est capable de mobiliser une partie, voire l'ensemble des compétences du référentiel. Il est la présentation structurée et articulée de l'ensemble des éléments utiles à la prise de décision du jury.

CHAPITRE 3 :

Les éléments de mise sur pied d'un système de validation des acquis par dossier

Dans ce chapitre, les éléments de base nécessaires à la mise en place d'une approche dossier vont être présentés à l'intention d'un éventuel décideur, de même que les étapes-clés de la mise en œuvre du processus à l'intention de l'opérateur.

3.1 Les indispensables

3.1.1 Le cadre

3.1.1.1. La référence d'évaluation ou la norme

La valeur que la VAE peut attribuer à l'expérience d'une personne dépend directement de la norme à laquelle cette expérience est référencée.

Dans les "Lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels", le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP) identifie différents types de référentiels. Parmi ceux-ci :

- le référentiel d'emploi, qui décrit les activités et les tâches caractéristiques d'un emploi, ou les savoirs, aptitudes et capacités de compréhension requis pour son exercice ;
- le référentiel de formation, qui décrit les objectifs d'apprentissage, les contenus des programmes, les conditions d'accès, ainsi que les ressources nécessaires pour atteindre les objectifs définis ;
- le référentiel de certification, qui décrit les règles d'obtention du certificat ou diplôme ainsi que les droits conférés.

Il est ainsi nécessaire qu'une norme soit établie. Elle permettra la définition des critères d'évaluation du jury et permettra au candidat d'y confronter son expérience. A cette fin, il est absolument conseillé que la norme soit clairement déclinée en acquis d'apprentissage. Elle constitue un instrument, dont le nom peut changer (tout en étant de fait liée à l'un des trois types de référentiels définis ci-dessus) et qui va être bien sûr marqué par les différentes spécificités liées aux différents contextes nationaux et/ou professionnels (cf. encadré ci-dessous).

Encadré 1 : Exemple de spécification de la norme

Belgique francophone	La norme utilisée pour la validation des compétences professionnelles est officiellement le référentiel d'emploi nommé référentiel métier. Toutefois, afin de faciliter les passerelles, le référentiel de formation est également utilisé pour délimiter les validations partielles.
Catalogne	La norme est le référentiel de formation.
Irlande	La norme est le référentiel de formation du diplôme visé, exprimé sous forme d'acquis d'apprentissage ou « learning outcomes ».
Luxembourg	La norme est le programme-cadre qui est constitué aussi bien du profil professionnel que du profil de formation et du programme directeur (domaines d'apprentissage, les objectifs et les contenus).
Suisse francophone	La norme est spécifiée par un référentiel de formation, appelé ici le « référentiel de compétences » du diplôme visé.

3.1.1.2. Le champ des certifications

Le décideur doit établir le champ de certifications sur lequel la VAE peut porter et l'étendue de la validation (validation partielle ou totale) accessible par la voie de la VAE.

Encadré 2 : Exemple de champs de certification

<p>Belgique francophone</p>	<p>Les partenaires sociaux sont associés aux niveaux stratégique, normatif et opérationnel de la mise en place de la validation des compétences. Ainsi ils participent à la décision du choix des métiers pour lesquels une VAE est possible. Les certificats obtenus à l'issue d'une validation ne correspondent pas aux certificats formels mais permettent de reprendre une formation dans le système formel avec un accès facilité et des dispenses.</p>
<p>Catalogne</p>	<p>La VAE existe pour tous les certificats et diplômes de l'enseignement secondaire technique. Seule la validation partielle d'une certification formelle des métiers professionnels et techniques est possible.</p>
<p>Irlande</p>	<p>Le règlement de la VAE (RPL) prévoit des dispositions permettant l'accès à un programme, la validation partielle (des unités de crédit) et même la validation totale. Mais, en réalité, les situations où la VAE conduit à la délivrance d'un diplôme complet sont très rares. Pour certaines professions réglementées, comme la formation des enseignants, seul l'accès à un programme de formation est possible par VAE.</p>
<p>Luxembourg</p>	<p>Toutes les certifications et diplômes de l'enseignement secondaire technique ainsi que le brevet de maîtrise sont accessibles par voie de VAE.</p>
<p>Suisse francophone</p>	<p>Seule la validation partielle d'une certification formelle pour les enseignants est possible.</p>

3.1.1.3. Les conditions d'accès

Le décideur doit établir formellement les conditions d'accès à la procédure en fonction de la finalité définie par la norme.

Encadré 3 : Exemple de conditions d'accès

Belgique francophone	Il faut avoir 18 ans, ne plus être soumis à l'obligation scolaire et résider en Belgique. Aucune condition n'est exigée en termes de nombre d'années d'expérience.
Catalogne	Il faut avoir 18 ans, être résident en Espagne et avoir une expérience professionnelle minimale de 2 ans en lien avec le cycle de formation visé.
Irlande	Il faut être muni d'une expérience professionnelle minimale de 3 ans en lien avec le diplôme visé.
Luxembourg	Il faut avoir 5 000 heures d'activité en lien avec la certification visée.
Suisse francophone	Il faut avoir 30 ans et remplir toutes les conditions d'admission en formation pour le diplôme visé, en plus d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans.

3.1.2 Les structures

3.1.2.1. La structure d'accompagnement et les accompagnateurs

Une institution mettant en place une validation par dossier doit prévoir une structure d'accompagnement personnalisée.

En effet, tout candidat doit pouvoir au moins compter sur une personne ressource pour l'aider à la constitution de son dossier de validation des acquis de l'expérience, exercice auquel il n'est pas nécessairement habitué. Il sera souvent nécessaire de disposer d'une structure d'accompagnement qui aide le candidat à s'exprimer de manière à faire le lien entre son expérience et les compétences visées par le référentiel et de l'enregistrer ensuite dans son dossier. Il appartient également au décideur de fixer les modalités de l'accompagnement (obligatoire ou facultatif, co/financement, durée de l'accompagnement,...).

L'accompagnateur aide le candidat à « s'observer en train de faire »

Le profil de la personne qui accompagnera un candidat dépend pour une large part de ce qui est attendu d'elle. Il ne s'agit pas toujours d'un spécialiste de la certification visée. Selon la structure et le rôle attendu de l'accompagnateur, parfois selon le niveau de la certification visée, un profil de conseiller en orientation ou en accompagnement peut être privilégié.

Le rôle attendu de l'accompagnateur dépend de la structure définie :

- La *première qualité* de la personne accompagnante est d'apporter une vision générale de la démarche, un cadre structurant. L'accompagnateur doit avoir une bonne connaissance de la ou des certifications

auxquelles le candidat peut prétendre et, au besoin, doit pouvoir mettre à sa disposition toutes les informations nécessaires (référentiels de compétences ou de formation, conditions particulières,...). Il peut arriver en effet que sa première tâche soit de conseiller le candidat dans le choix du diplôme de la certification en question parmi un certain nombre de possibilités.

- A l'instar de Socrate, nous qualifierions de « maïeuticienne » la *deuxième qualité* nécessaire à la personne accompagnante. Le candidat ne doit pas seulement donner à son dossier une forme adéquate, mais aussi prioritairement y faire ressortir les éléments pertinents. En fonction des structures mises en place, ce travail peut se présenter différemment.
 - Dans certaines structures, l'accompagnateur est présent pour aider le candidat à construire son dossier (tri des expériences pertinentes, sélection des preuves, mise en mots, etc.)
 - Dans d'autres, l'accompagnateur complète lui-même le dossier en procédant à des entretiens d'explicitation avec le candidat, voire d'évaluation. Dans ce dernier type de structure, l'accompagnateur est très souvent un expert du métier en question et peut être amené à faire partie du jury d'évaluation.
 - Entre ces deux types de situations, toutes les nuances sont possibles mais, dans tous les cas, la personne accompagnante doit connaître le but que le candidat cherche à atteindre, sans quoi elle ne lui sera d'aucune utilité.

L'accompagnement doit être conçu pour que le candidat prenne effectivement conscience précisément des acquis d'expérience en regard des éléments de la validation recherchée. Pour le candidat, la prise de conscience de ses compétences s'opère par un processus progressif qui passe par la verbalisation et l'explicitation de son expérience en rapport à un référentiel normé. Ce n'est pas un exercice naturel et il demande un apprentissage qui constitue le cœur de la démarche d'accompagnement.

A côté de la présence d'une personne chargée de l'accompagnement du candidat, la structure qui met en place une VAE par approche dossier peut être amenée à mettre sur pied d'autres formes d'aides à la constitution du dossier. Par exemple, des cours ou modules collectifs peuvent être proposés au candidat pour l'aider à comprendre les référentiels de compétences, à expliciter son expérience ou à se préparer à l'entretien oral.

Les acteurs de la démarche :



L'ACCOMPAGNATEUR:

pour l'émergence
de l'expérience
et la consolidation
d'un parcours



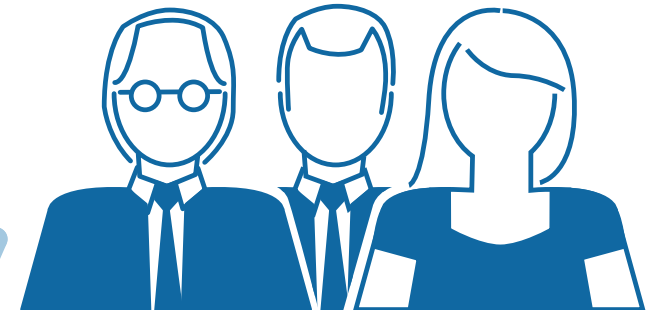
LE CANDIDAT:

à la recherche
d'une validation
et d'une
reconnaissance



LE JURY:

en quête de la valeur
de l'expérience
et de sa définition



3.1.2.2. Le jury – la commission d'évaluation

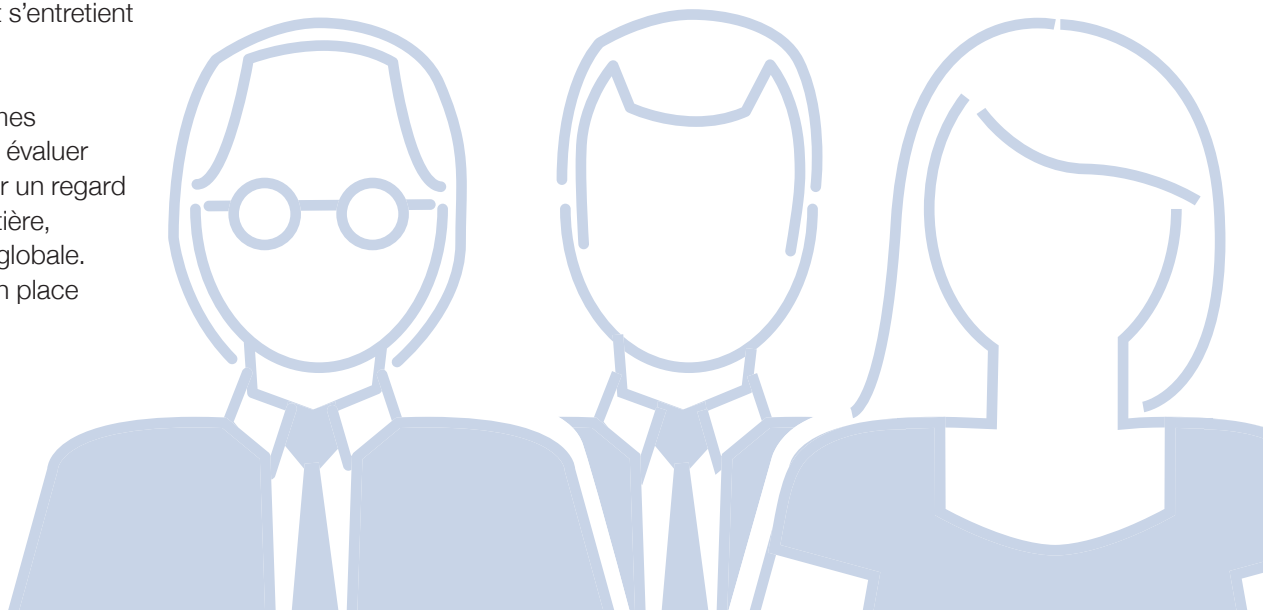
Tout comme l'institution mettant en place la VAE par dossier doit prévoir une structure d'accompagnement, elle devra mettre sur pied une structure d'évaluation. Cette structure, souvent appelée commission d'évaluation ou jury, aura comme finalité d'émettre une appréciation sur la conformité des acquis évalués avec ceux attendus, présents dans le référentiel.

Il est courant que les jurys VAE soient constitués de représentants des parties concernées par la certification envisagée, et ceci indépendamment du niveau de certification. Ces représentants sont des experts confirmés de la profession :

- Un ou des représentants du secteur de l'éducation ou de la formation impliqué dans la certification visée ;
- Un ou des représentants du monde du travail : employeurs, partenaires sociaux (de préférence partie prenante de la certification) ;

Le jury d'évaluation procède à l'examen du dossier du candidat et s'entretient avec lui sur la base du dossier présenté.

Il n'est pas évident pour un jury habitué à évaluer dans des systèmes de formation ou d'éducation formelle de changer de posture pour évaluer les acquis de l'expérience. L'approche dossier nécessite de quitter un regard centré sur la maîtrise de ressources liées à un cours ou à une matière, pour adopter un regard centré sur l'expérience et la compétence globale. Ce rôle nécessite d'y être préparé et il sera important de mettre en place une formation et des guides adaptés à destination du jury.



3.1.3 Les outils

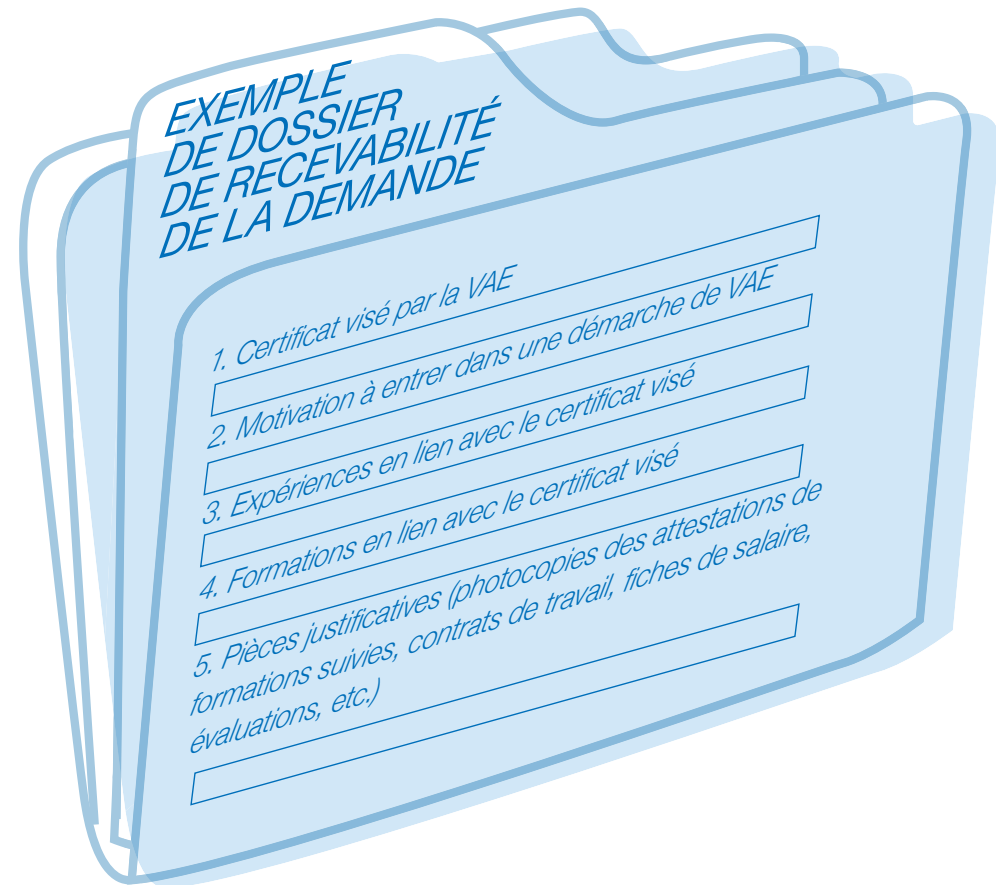
3.1.3.1. Le dossier (y compris celui pour l'étude de la recevabilité)

Le dossier constitue le produit avec lequel la personne fait reconnaître ses acquis et qui s'achève avec la certification. Il y a lieu de le considérer comme une démarche et non en tant qu'outil fini. Dès lors, il ne faut pas partir du principe que le « dossier papier » représente la seule formule possible.

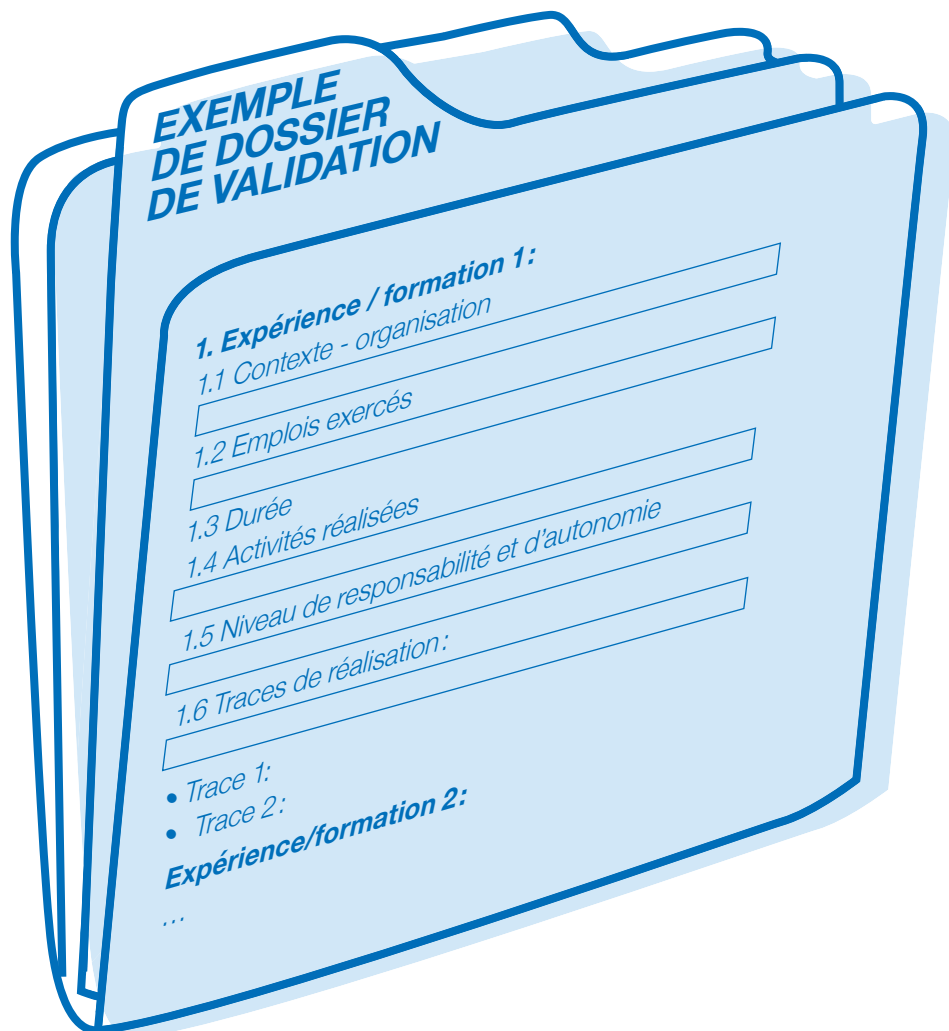
Dans l'ensemble de la procédure, il y a lieu de bien séparer cinq phases, caractérisées de la manière suivante :

- *l'orientation*, phase au cours de laquelle le candidat s'informe, par exemple par des entretiens préalables, pour savoir dans quelle mesure ce qu'il a fait correspond à la norme correspondante ;
- *l'étude de la recevabilité de la demande*, au cours de laquelle le candidat élabore un premier dossier généralement appelé dossier de recevabilité. Ce dernier comprend ordinairement la formulation de la demande du candidat, l'énumération des expériences et formations en lien avec la certification visée et les pièces justificatives prouvant qu'il répond aux conditions d'accès à la démarche de VAE. Au terme de cette phase, le candidat reçoit un retour formel l'informant s'il peut ou non entreprendre la démarche ;

« Qu'elle soit significative ou non, c'est le candidat qui choisit et qui justifie en quoi la preuve est en relation avec la norme ».



- *la constitution du dossier de validation* proprement dit, dans lequel le candidat analyse, décrit son activité et produit les preuves en relation avec la norme. C'est à travers ce dossier que le candidat va expliciter précisément ses acquis d'apprentissage (contextes, emplois, activités, niveau de responsabilité, d'autonomie, etc.) et sélectionner les traces représentatives de ces derniers.

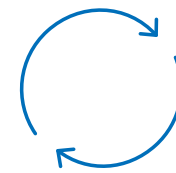


Pour faire preuve de ses acquis, le candidat est invité à sélectionner et à commenter dans ses expériences professionnelles formelles et informelles des traces de la qualité de son travail. Autrement dit, il lui est demandé de sélectionner des productions et d'expliquer en quoi elles sont significatives de ses acquis. À ces traces de production (ex: comptes rendus, procédures écrites, articles, photos, maquettes etc.), des traces de reconnaissance (ex: mails produits par la hiérarchie attestant de la qualité des tâches accomplies par le candidat) peuvent également être adjointes.

- *L'évaluation* lors de laquelle la commission d'évaluation ou le jury met en relation les preuves apportées, avec la norme fixée;



Les acquis du candidat



sont comparés
par la commission



aux Requis

- *La certification*, étant l'étape finale permettant au candidat de recevoir, en tout ou en partie, la certification visée.

Ceci étant posé, il faut insister sur le fait que les formes que peut prendre l'approche dossier à l'intérieur de chacune de ces phases peuvent être multiples, tout en contenant certains éléments de base. Ceux-ci seront développés dans le chapitre suivant. Il importe pour un organisme qui met en place un processus de VAE de fixer de manière la plus précise et la plus transparente possible la forme qui sera choisie.

3.1.3.2. La grille d'évaluation pour le jury

Le travail d'évaluation du jury est facilité par l'utilisation d'une grille élaborée à partir d'éléments du référentiel de la certification visée. Cette grille permet au jury d'apprécier le dossier du candidat et de construire son jugement. Les impressions et les jugements évaluatifs portés au cours de la prise de connaissance du dossier sont considérés comme des hypothèses qui pourront être validées ou invalidées par la mise en relation avec d'autres informations présentes dans le dossier ou dans l'entretien et par la discussion avec les autres membres du jury.

La grille comporte généralement des critères liés à la cohérence et à la lisibilité globale du dossier, à la pertinence du choix des expériences et des preuves en regard des acquis d'apprentissage visés, et à la profondeur de la description des activités ainsi qu'au niveau de réflexivité du candidat.

Tout comme dans l'évaluation formelle, le jury vise un niveau satisfaisant du candidat et non l'excellence du candidat.

Exemple de critères que l'on peut retrouver dans une grille d'évaluation

Critères		Indicateurs	Niveau atteint
Cohérence de la demande	Adéquation entre le parcours du candidat et la certification visée		
	Cohérence entre les annexes et le parcours		
	...		
Description des acquis	Précision de la description des activités et tâches		
	Mise en évidence des compétences en lien avec la référence		
	...		
Réflexivité du candidat	Cohérence du projet de validation		
	Analyse des activités : le candidat décrit ce qu'il fait, comment et pourquoi il le fait		
	...		

A repréciser lors d'un entretien ou mise en situation

3.1.3.3. Les guides

La structure qui met en place un système de validation des acquis par dossier doit prévoir un ensemble d'outils à destination des acteurs clés de la procédure. Plus particulièrement dans un dispositif de VAE par dossier, il sera important d'outiller l'accompagnateur en mettant à sa disposition des guides qui précisent clairement ce qui est attendu de lui. Comme précisé ci-dessus, les tâches des accompagnateurs peuvent être diverses selon le système choisi par le décideur. La forme et le contenu de ces guides vont bien évidemment dépendre de ce contexte.

« La demande de validation et/ou de certification d'un candidat intervient à un moment précis de son parcours et prend sens dans le cadre de son projet ».

3.2 Les phases

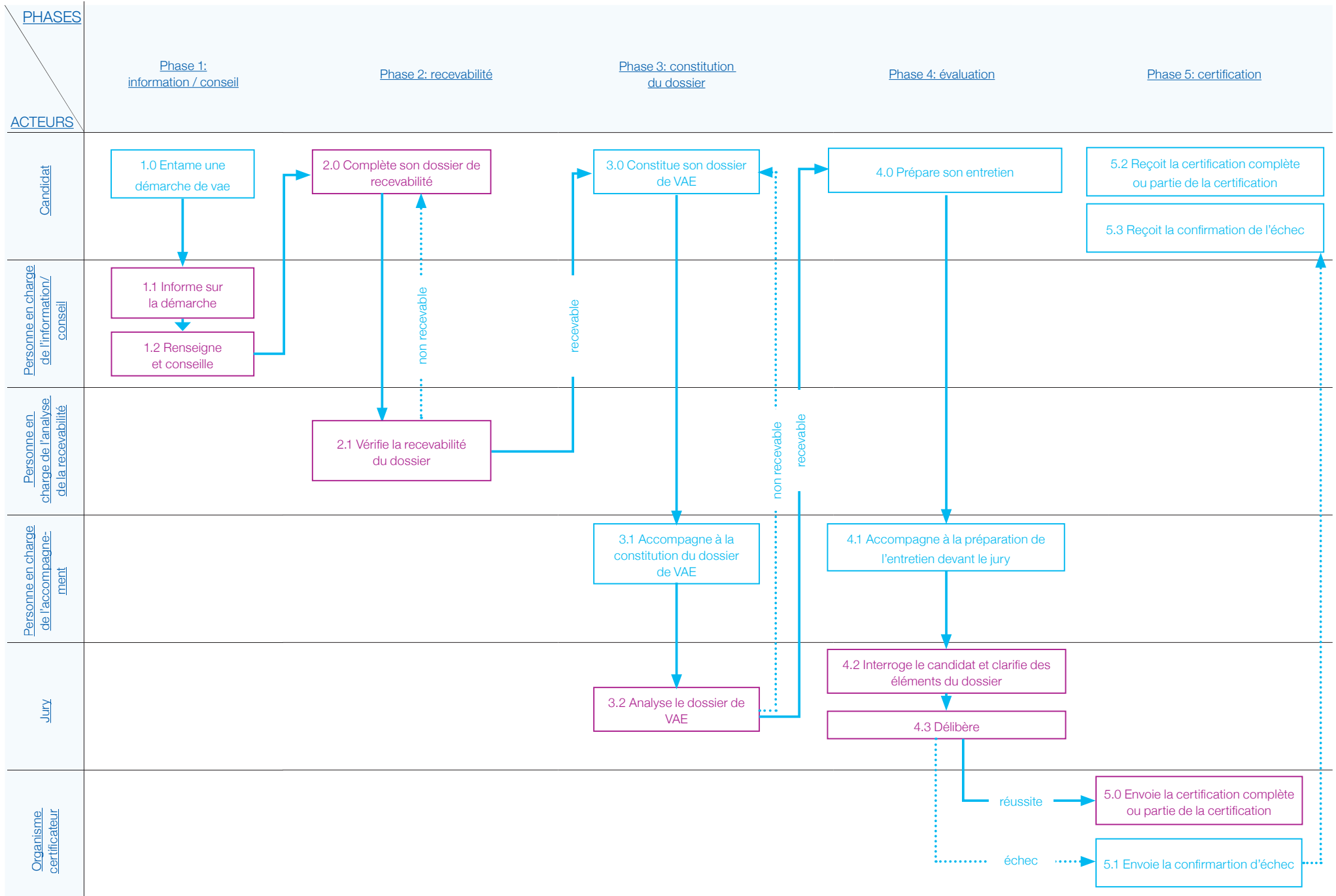
3.2.1 Phase d'information / conseil

Phase 1.1
tableau p.31

En préalable à toute démarche de VAE, que ce soit sous la forme de dossier ou non, il y a lieu de s'assurer que le candidat remplit les conditions qui lui donnent accès au certificat revendiqué ou à la formation envisagée. Parallèlement, et au-delà de la simple recevabilité du dossier, il est nécessaire que le candidat ait en main tous les éléments qui lui permettent d'estimer quelles sont ses chances qu'une validation lui soit finalement accordée, et si, en conséquence, il vaut vraiment la peine de mettre en marche l'ensemble du processus correspondant à cette démarche.

Pour ce qui est de la recevabilité, elle est bien sûr liée à la législation qui régit le droit à la validation des acquis d'expérience dans un contexte donné. Ainsi, *le nombre d'années d'expérience requises* ainsi que le *niveau de qualification préalable* peuvent varier fortement d'un système à l'autre, ou même d'une profession à l'autre. Il est donc nécessaire, dans un premier temps, de constituer un thésaurus de toutes les lois, si possible commentées, concernant les VAE envisagées.

Le candidat doit également disposer d'une *liste de tous les éléments de preuve qu'il aura à fournir concernant son admissibilité*. A ce stade, il est sans doute nécessaire d'envisager la mise en place d'un *premier type de structure* de conseils. Il s'agit alors simplement de pouvoir répondre aux éventuelles questions liées à l'interprétation des lois et règlements réglant soit la VAE elle-même, soit la certification visée par la VAE. Ce travail peut donc être réalisé par toute personne de l'institution concernée ayant une bonne connaissance de ces aspects réglementaires.



Phase 1.2
tableau p.31

En ce qui concerne le *conseil* sur la suite à donner, la structure organisant la VAE sous forme dossier doit donner un renseignement aussi complet que possible sur *les profils concernés* et *la démarche* que le processus implique concrètement. Pour cela, il y a lieu de créer un pré-guide expliquant d'une part les différents types de *parcours* professionnels concernés par la VAE proposée et d'autre part les *étapes* que nécessitera le suivi du processus jusqu'à son terme, ainsi que les *contraintes* auxquelles il faudra faire face et les *aides* dont pourrait disposer le candidat pour y parvenir. A ce stade, *un deuxième type de structure* de conseil peut être nécessaire pour guider le candidat. Chaque cas étant un cas particulier, aussi complet que soit le pré-guide, bon nombre de candidats auront besoin de renseignements supplémentaires afin de savoir si leur profil correspond bien à ce qui est attendu ou si le suivi du processus est compatible avec leurs activités courantes. Pour réaliser cette partie du conseil, une très bonne connaissance du processus de VAE est donc nécessaire.

3.2.2 Phase de constitution du dossier de recevabilité

 Phase 2.0
tableau p.31

Le candidat doit remplir un premier « dossier » de recevabilité dans lequel il fournit tous les éléments de preuve selon lesquels il est admissible dans le parcours VAE envisagé : curriculum vitae, copie des certificats de travail, des diplômes déjà obtenus, et tous les éléments nécessaires en fonction de la législation en vigueur. Une première lettre de « motivation » dans laquelle le candidat explique les raisons de sa démarche et surtout commente les diplômes obtenus permet souvent de clarifier la situation.

La structure qui entend organiser une VAE par approche dossier doit mettre sur pied, ou s'assurer qu'il existe une instance ayant pour tâche de vérifier l'admissibilité de la candidature par rapport aux lois et règlements en vigueur.

La composition de cette instance et son mode de travail vont dépendre fortement des circonstances dans lesquelles travaille la structure organisatrice, mais, dans tous les cas, celle-ci doit être dotée d'un pouvoir décisionnel.

Toutefois, cette instance ne peut juger valablement que dans la mesure où elle a en mains toutes les données nécessaires. Cela ne sera le cas que si, en amont, les mesures ont été prises pour qu'il n'y ait pas d'ambiguïté. Elle doit donc être en possession du même thésaurus que celui qui a été mis à disposition des candidats lors de l'étape précédente.

 Phase 2.1
tableau p.31

L'instance peut sur cette base prendre une décision formelle. Comme toujours en pareil cas, elle peut être l'objet d'un recours. La structure organisatrice a tout intérêt à s'assurer de manière précise des voies de recours qui peuvent être suivies afin d'éviter par la suite qu'un vice de forme puisse mener à invalider des décisions.

3.2.3 Phase de constitution du dossier de validation

Quelle que soit la manière de procéder, les éléments constitutifs de tout dossier de VAE tiennent en trois « ex » :

explicitation
exemplification
explication des exemples

 Phase 3.1
tableau p.31

Ceci peut être réalisé par le candidat lui-même *sous forme écrite*, mais cela peut aussi être réalisé *sous forme d'explicitation orale* avec un accompagnateur qui constitue le dossier par dialogue avec la personne concernée. Mais, dans tous les cas, le candidat doit y expliciter le contenu de ses activités, en donner des exemples précis et concrets démontrant l'expérience acquise, et expliquer en quoi ils sont emblématiques des acquis de la certification visée.

L'explicitation des activités représente une première difficulté du fait qu'il s'agira pour le candidat non seulement de décrire le travail réalisé lors de son parcours personnel, mais de le faire en fonction des compétences requises en vue de la certification ou de la partie de certification visée, dont il n'a probablement qu'une connaissance partielle, voire très partielle. A ce stade, qu'elle aide à la rédaction du dossier ou qu'elle le rédige elle-même par entretien oralisé, la structure d'accompagnement doit pleinement jouer son rôle pour recentrer le candidat sur les référentiels de compétences visées, plutôt que sur son passé forcément beaucoup plus riche.

L'exemplification ou le choix des exemples doit lui aussi être orienté par les validations de compétences visées. Il est aussi nécessaire que ces exemples soient source d'apprentissage. Le candidat peut penser préférable de sélectionner toutes ses réussites, alors que des échecs dont on a identifié les causes peuvent autant, si ce n'est plus, être caractéristiques de l'expérience acquise. Là aussi, la structure d'accompagnement a un rôle à jouer.

Enfin, par *l'explication des exemples*, le candidat doit prouver qu'il a procédé à une démarche métacognitive assurant qu'il a pris conscience des compétences demandées pour la certification ou partie de certification visée et en quoi son expérience acquise y répond effectivement. Même si le candidat n'est pas toujours conscient de ses compétences, ses explications peuvent toutefois permettre au jury de constater qu'il les maîtrise.

Il peut arriver qu'une pratique soit mise en place pour aider le candidat à rédiger son dossier. Ce qui sera décisif n'est pas seulement la réalisation en elle-même mais la réflexion, le regard critique, que le candidat sera en mesure de porter sur l'activité déployée en cette occasion. Il devra être en mesure d'expliquer les raisons de ses choix en les comparant avec d'autres possibles et, le cas échéant, de proposer des améliorations. Il y a lieu dès lors de considérer que la mise en situation fait partie intégrante du dossier, et n'en est pas une partie séparée, encore moins une épreuve de validation. Elle peut être vécue plutôt comme un « exemple » supplémentaire.

Le candidat doit connaître dès le début du processus les éléments qui devront impérativement figurer dans le dossier ainsi que les éléments formels, tels le support, les délais, etc.

3.2.4 Phase d'évaluation

Phase 3.2, 4.2, 4.3
tableau p.31

Lorsque le jury constitué doit se prononcer sur une validation complète ou partielle, il doit avoir en main le dossier en tant que produit fini. Il doit également posséder la grille d'évaluation définie au paragraphe précédent, et en maîtriser le contenu : rappelons que c'est sur cette base qu'il fondera sa décision.

Dans le dossier écrit par le candidat ou par la structure d'accompagnement, il peut demeurer des incertitudes, des difficultés de compréhension. En pareil cas, le jury devrait pouvoir interroger directement le candidat. La structure mettant en place une VAE doit donc prévoir un dispositif le permettant. Il s'agira, le plus souvent, d'un entretien de l'ensemble du jury avec le candidat. Mais ce dont il est alors question, c'est d'une clarification du dossier et non d'une poursuite du processus de sa constitution. En ce sens, l'évaluation est clairement séparée de l'aspect formatif de l'approche dossier.

Le jury doit ensuite délibérer, selon des règles de fonctionnement fixées préalablement, en mettant en rapport le dossier et l'entretien dans son ensemble et le référentiel pour la certification visée.

Quelle que soit la décision du jury, celle-ci doit être considérée comme le fruit d'une décision collégiale et ne pas prêter à interprétation, que ce soit de la part du candidat et de la part de l'institution qui devra mettre en application cette décision. Le jury doit donc disposer de la palette exhaustive des types de décisions qu'il peut prendre.

*La preuve d'une compétence
est parfois repérée dans
ce qui n'est pas dit*

3.2.5 Phase de certification

Phase 5.0
tableau p.31

Le jury doit communiquer sa décision à l'institution certifiante et c'est celle-ci qui, à son tour, la communiquera au candidat, compte tenu du fait que c'est bien l'institution qui est habilitée à assurer le suivi de la décision. Ce dernier dépend du contexte dans lequel la VAE par approche dossier a été réalisée :

- dans le cas d'une *certification complète*, l'institution habilitée à établir le certificat s'assure que celui-ci est effectivement transmis aux candidats au bénéfice d'une décision favorable du jury ;
- dans le cas d'une *certification partielle*, l'institution chargée de mettre en place les compléments à effectuer les signifie de manière précise aux candidats concernés ; elle le fait sur la base des éléments que le jury a relevés comme manquants.

Après la notification par l'institution, la décision du jury peut faire l'objet d'un recours de la part d'un candidat. Comme pour la décision de recevabilité, la structure organisatrice a tout intérêt à s'assurer de manière précise des voies de recours qui peuvent être suivies, afin d'éviter par la suite qu'un vice de forme puisse mener à invalider des décisions.

Il est possible qu'une décision de l'institution complète la décision du jury (c'est par exemple le cas lorsque le jury décide du nombre de crédits qui peut être validé, et que l'institution précise les cours qui sont ainsi reconnus). En pareil cas, il importe que, dans la communication, le candidat ait une vision exacte de la part de décision qui est celle du jury et de la part qui est celle de l'institution. Il est possible qu'alors les voies de recours soient différentes. La structure organisatrice doit également s'en assurer.



CHAPITRE 4 :

Constats et Préconisations

Notre réflexion, au fil des rencontres, s'est nourrie d'observations et de témoignages et a permis d'enregistrer des constats, des préconisations et des apports personnels ou partagés. En voici quelques éléments, non exhaustifs.

4.1 Constats VAE

La VAE est née de la rencontre de deux courants *a priori* opposés : *le courant humaniste* des démarches de développement professionnel tout au long de la vie, qui se préoccupe d'abord des besoins de l'individu et le courant, plus *utilitariste*, induit par l'évolution du monde du travail.

D'une part, l'évolution de notre société en pleine mutation produit d'importants bouleversements notamment dans le monde du travail et contraint les individus à s'adapter constamment en les entraînant dans un processus de (re) qualification continu tout au long de leur vie. Nous constatons en particulier la fin de l'ère du travail « toute la vie dans la même société », l'accroissement du chômage et le développement d'une organisation du travail dans laquelle l'importance des diplômes est de plus en plus prégnante. Avant même l'analyse des compétences d'un demandeur d'emploi, les recruteurs classent les dossiers de candidature en regard des diplômes présentés comme carte d'identité des candidats. Les diplômes constituent dès lors une donnée fondamentale dans la construction identitaire des hommes et des femmes. Les nécessaires reconversions professionnelles deviennent monnaie courante. Pour répondre à la demande croissante de qualification, les cursus se sont

dans un premier temps organisés verticalement et de manière additive. L'observation de la réalité des parcours de vie des individus oblige aujourd'hui à revoir cette logique cumulative pour penser les parcours dans une visée intégrative des diverses expériences. Aujourd'hui, alors que les offres de formation certifiantes explosent, il est indispensable de repenser d'une part les modalités d'accès aux différents cursus et d'autre part les processus d'obtention des diplômes.

Dans ce contexte, le politique a pris conscience de l'utilité de la validation des acquis de l'expérience dans les processus de renforcement de la mobilité professionnelle et soutient les projets de VAE visant la facilitation des reconversions professionnelles et les programmes de développement et de formation tout au long de la vie. D'autre part, le projet de reconnaissance des acquis issus du vécu individuel et collectif intéresse l'homme depuis la nuit des temps en interrogeant la transmission du savoir d'expérience. L'idée d'éducation permanente (ou LLL) a été portée par Condorcet en 1792 déjà !

« L'instruction doit être universelle, c'est-à-dire s'étendre à tous les citoyens [...] Elle doit, dans ses divers degrés, embrasser le système entier des connaissances humaines, et assurer aux hommes, dans tous les âges de la vie, la facilité de conserver leurs connaissances ou d'en acquérir de nouvelles. [...] Nous avons observé, enfin, que l'instruction ne devait pas abandonner les individus au moment où ils sortent des écoles ; qu'elle devait embrasser tous les âges ; qu'il n'y en avait aucun où il ne fût utile et possible d'apprendre, et que cette seconde instruction est d'autant plus nécessaire, que celle de l'enfance a été resserrée dans des bornes plus étroites. [...] Si la nature vous a donné des talents, vous pouvez les développer, et ils ne seront perdus ni pour vous, ni pour la patrie »⁷.

Le projet de formation tout au long de la vie a été revalorisé par l'environnement social méritocratique issu de l'après 1968. La loi sur la formation permanente de 1971 en France, le concept d'« autoformation assistée » proposé dès 1973 par Bertrand Schwartz, les démarches d'analyse du travail formalisées par

⁷ (Séances du 20 et 21 avril 1792 à l'Assemblée, son plan sur l'organisation générale de l'instruction publique)

J. Leplat dès 1975, l'émergence des récits de vie (Gaston Pineau, 1983) en sont quelques marqueurs intéressants.

La Validation des acquis d'expérience, qu'elle soit portée par des objectifs socio-politiques ou par des finalités économiques est l'un des outils proposés aux individus pour se mouvoir dans le monde du travail d'aujourd'hui. Elle permet de valoriser les acquis de l'expérience en lui attribuant une valeur, sous forme de diplôme, sur le marché du travail, mais il y a lieu de ne pas oublier non seulement la valorisation socio-économique liée à l'employabilité d'une personne qui a pratiqué une VAE, mais aussi la forte augmentation de son estime de soi pour peu que cette VAE ait été fondée sur une véritable introspection. En effet, la réflexion sur les compétences acquises lui fait prendre conscience du chemin parcouru en des termes dont elle n'avait pas forcément idée.

Ce guide vous a proposé, dans le cadre de la VAE, une évaluation des compétences par approche dossier. Nous vous en avons présenté les atouts, nous voudrions également l'assortir de *trois préconisations* qui, plutôt que d'être appréhendées de manière prescriptive et contraignante, devraient permettre au lecteur de mieux percevoir les enjeux et les finalités de l'approche dossier.

4.2 Préconisations

4.2.1. Un cadre normatif

La validation doit être décrite au moyen d'un cadre normatif se basant sur une norme spécifique, fiable et institutionnellement reconnue pour décrire les compétences attendues des lauréats du diplôme visé.

En effet, nous nous sommes rendu compte que les difficultés rencontrées surgissaient souvent dès lors que la norme n'avait pas été suffisamment clarifiée ou qu'elle ne constituait plus la référence prioritaire.

Par exemple, il serait regrettable que les membres d'un jury de validation se réfèrent, en l'absence d'une grille d'évaluation issue du cadre normatif, à des critères personnels, plus subjectifs, pour conduire une évaluation qui perdrait alors toute sa validité et sa crédibilité.

4.2.2. Des modalités d'accompagnement

La seconde préconisation met en exergue la nécessité de proposer des modalités d'accompagnement des candidats dans leur tâche de référentialisation des acquis de leur expérience à la norme.

Les objectifs de cet accompagnement visent à la fois le conseil au candidat, le soutien au développement de ses compétences professionnelles, la guidance méthodologique et l'aide à l'explicitation de l'expérience. Les différentes formes d'accompagnement se déclinent selon des modalités très directement liées aux contextes locaux.

En effet, c'est souvent à l'issue d'une démarche de prise de connaissance de leur propres compétences que les acteurs mesurent leur valeur et élaborent un projet de validation des acquis d'expérience adéquat tant dans sa légitimité (il concorde à la reconnaissance de leurs compétences) que dans sa faisabilité (il est à la portée du candidat) que dans sa pertinence (il apporte une issue à l'individu en quête de reconstruction identitaire).

4.2.3. La professionnalisation des acteurs

Comme tous les nouveaux dispositifs, la VAE crée aussi de nouveaux rôles. Il est nécessaire de veiller à assurer une formation pour les membres des jurys et les accompagnateurs.

Quelles que soient les variantes possibles de l'accompagnement (du conseil au coaching), être accompagnateur ne s'improvise pas. Siéger dans un jury ou une commission d'évaluation nécessite également une formation. Il est de la responsabilité des institutions ou des organismes qui mettent en place des démarches VAE de concevoir, de planifier, de conduire et d'évaluer une offre de formation de ces acteurs.

4.3 Apports du projet

La démarche a permis de questionner le modèle car nous avons pu découvrir comment l'approche dossier fonctionnait dans d'autres régions de la communauté européenne.

Il apparaît que chacun des modèles observés répond à des contraintes spécifiques au contexte législatif, économique et social de chaque région. Plutôt que de décrire une seule voie possible, ce guide met en exergue les constituants de l'approche dossier, en postulant que leur compréhension permettra aux futurs concepteurs d'effectuer les choix les plus pertinents en regard de leur champ de contraintes spécifiques. En fonction des environnements, des contextes et des cultures régionales, l'outil *pourra être développé autrement*. Voilà la raison de notre guide. L'approche dossier est une modalité – non pas concurrente, mais complémentaire à d'autres – de l'explicitation de l'expérience nécessaire à la prise de décision du jury de validation des acquis d'expérience. Cette explicitation se pratique selon diverses manières, tantôt plus oralisées, tantôt davantage

rédigées, mais jamais de façon exclusive.

Notre voyage et la publication de ce guide ne cherchent pas à imposer un modèle de démarche d'évaluation des acquis de l'expérience. Nous avons plutôt tenté de singulariser l'approche dossier pour en dévoiler les potentialités et les adaptations possibles aux différents contextes.

L'objectif de ce guide n'a jamais été exclusif en postulant que seule l'approche dossier permettait de *faire savoir les savoir-faire* des candidats; il propose au lecteur une réflexion sur une modalité qui favorise la prise en compte des acquis construits par les candidats dans la réalisation d'activités réellement conduites. Il existe de nombreuses institutions qui articulent approche dossier, mise en situation, observation en activité réelle ou autres méthodologies. Ce guide permettra au lecteur de comprendre les tenants et aboutissants de l'approche dossier, sans l'encourager à abandonner les procédures qu'il conduit aujourd'hui et qu'il lui appartient d'évaluer.

Y a-t-il eu des écueils au cours du voyage ?

Parmi les obstacles rencontrés par les innovateurs des différents pays que nous avons visités, il faut nommer les réticences internes des responsables et des intervenants au sein des cursus traditionnels qui ont exprimé leurs craintes vis-à-vis de démarches de VAE qui, à leurs yeux, pouvaient concurrencer les voies habituelles de formation. Nous avons constaté que ces inquiétudes questionnaient autant la *nouveauté* que constitue l'approche dossier que les fondements des parcours traditionnels: l'évaluation des compétences d'un étudiant est-elle fiable? Les décisions de certification sont-elles transparentes, justes, équitables et reproductibles? Le bachotage est-il envisageable? Le plagiat est-il possible?

C'est en réponse à ces questions que les incontournables du chapitre 3 ont été rédigés. Le risque d'erreur existe toujours, les auteurs de ce guide postulent cependant que la prise en compte des réflexions proposées

permettra de limiter les dérives éventuelles, tant que faire se peut, comme c'est d'ailleurs le cas pour toute démarche d'évaluation.

La question du *coût* de l'approche dossier a aussi été évoquée sans qu'elle ait constitué un objectif prioritaire.

La VAE fait gagner du temps aux candidats qui ne sont ainsi pas soumis à une organisation des études très standardisée. Elle est cependant chronophage pour celui qui s'engage dans un processus de réflexion sur sa propre activité, parce que le questionnement sur le bien-fondé de ses propres décisions se poursuivra bien au-delà de la procédure elle-même, tout au long de la vie du candidat.

L'approche dossier implique des frais de formation qui s'avèrent, dans la plupart des situations que nous avons rencontrées, bien moindres que le coût des cursus traditionnels. Le coût de la procédure fait partie des contraintes qui pèsent sur la définition d'une modalité d'approche dossier, comme d'ailleurs dans la définition de tous les plans d'études des filières de formation. Les questions auxquelles les promoteurs d'une telle approche se confronteront font écho, une fois de plus, à celles qui sont adressées régulièrement aux institutions de formation : comment accroître la rentabilité des procédures ? Comment concevoir la prise en charge, partielle ou totale, des coûts de formation par les candidats, en termes d'investissement ? Quelles sont les conditions d'accès aux bourses d'études ou d'accès aux ressources nécessaires à la réussite du projet ? L'implémentation d'une innovation réinterroge toujours les habitudes. Tant mieux, comme le dirait Jean Tinguely,⁸ car la seule chose qui soit stable dans le monde, c'est le mouvement.

⁸ Artiste originaire de Fribourg, notre étape suisse.

Toutefois, nous n'avons trouvé aucun obstacle infranchissable, aucune impossibilité a priori pour proposer une approche dossier, que ce soit pour un public faiblement qualifié ou au contraire, engagé dans des études supérieures, que ce soit pour des métiers du secteur secondaire ou du secteur tertiaire.

Puisque le système était mis en place et fonctionne à satisfaction chez nos voisins, pourquoi ne pas croiser nos regards et l'approcher moyennant contextualisation ?

Pour poursuivre la métaphore du voyage, nous vous invitons à regarder d'un œil nouveau votre paysage familier. Nous étions partis pour élargir nos horizons, nous sommes revenus avec un regard neuf sur ce qui nous est proche, élargissant ainsi notre vision de l'éducation tout au long de la vie, dans une perspective éminemment citoyenne.

C'est ce que ce guide vous souhaite également.





ANNEXES

Annexe 1 : Tableau comparatif

	BELGIQUE FRANCOPHONE	LUXEMBOURG	CATALOGNE	SUISSE ROMANDE	LIMERICK (IRLANDE)
FINALITÉ DU DISPOSITIF :					
Cadre légal	Accord de Coopération signé le 24 juillet 2003 entre la Région wallonne, la Communauté française et la Commission communautaire française relatif à la validation des compétences dans le champ de la formation professionnelle continue.	La réforme de la formation professionnelle au Luxembourg (Loi du 19 décembre 2008) et le règlement grand-ducal du 11 janvier 2010.	La résolution ENS/1891/2012, du 23 d'août, pour l'organisation des différentes mesures de flexibilité de la Formation Professionnelle du système éducatif.	Mesures prise par la Conférence des Directions de l'Instruction Publique les 3 juillet 2012 et 11 juillet 2013 en vue de faciliter la reconversion dans l'enseignement des personnes qualifiées dans une autre profession.	Les régulations de l'autorité nationale pour les certifications (National Qualifications Authority of Ireland) en 2003
Public cible	Tout public, de 18 ans et plus, résidant en Belgique et ayant de l'expérience professionnelle liée à un métier ou une partie de métier	Toute personne a le droit de faire valider les acquis de son expérience en vue d'une qualification professionnelle. Il faut avoir 5000 heures d'activité en lien avec la certification visée.	La VAE est destinée aux personnes âgées de plus de 18 ans et ayant deux ans d'expérience dans le secteur professionnel lié au cycle de formation pour lequel elles veulent avoir la reconnaissance des apprentissages.	Il faut être âgé de 30 ans au minimum et pouvoir justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans. Le public est constitué principalement de personnes engagées dans l'enseignement lors de moments de pénurie, disposant d'une formation scientifique suffisante et reconnue, mais pas d'une formation professionnelle adéquate.	En théorie, toute personne a le droit de faire valider les acquis de son expérience à condition qu'elle soit munie d'une expérience professionnelle minimale de 3 ans en lien avec le diplôme visé. Du fait que la RPL s'utilise la plupart du temps pour accéder à une formation, elle concerne en général les personnes qui possèdent déjà une qualification.

	BELGIQUE FRANCOPHONE	LUXEMBOURG	CATALOGNE	SUISSE ROMANDE	LIMERICK (IRLANDE)
FINALITÉ DU DISPOSITIF :					
Portée	<p>Les métiers pour lesquels une VAE est possible sont proposés par les partenaires sociaux et approuvés par la Commission consultative et d'agrément regroupant les partenaires sociaux francophones et les Services Publics de l'Emploi. En 2014, on compte 39 métiers disponibles dans 14 secteurs différents recouvrant 84 Unités de compétence (partie de métier significative sur le marché du travail). Les certificats obtenus à l'issue d'une validation ne correspondent pas aux certificats formels mais permettent de reprendre une formation dans le système formel avec un accès facilité et des dispenses.</p>	<p>Toutes les certifications et diplômes de l'enseignement secondaire technique ainsi que le brevet de maîtrise sont accessibles par voie de VAE.</p>	<p>La VAE existe pour tous les certificats et diplômes de l'enseignement secondaire technique correspondant aux 23 familles professionnelles et 88 cycles de formation et leurs métiers associés. Seule la validation partielle d'une certification formelle des métiers professionnels et techniques est possible.</p>	<p>Dans ce cadre, il s'agit uniquement d'une VAE pour les enseignants des degrés primaire et secondaire I (les 11 ans d'école obligatoire). Cela ne signifie pas qu'il n'y ait pas d'autres VAE possibles en Suisse (exemple de l'IFFP qui forme les enseignants des écoles spécialisées). Mais il n'y a pas de système centralisé pour la VAE.</p>	<p>Le règlement de la VAE (RPL) prévoit des dispositions permettant l'accès à un programme, la validation partielle (des unités de crédit) et même la validation totale. Mais, en réalité, les situations où la VAE conduit à la délivrance d'un diplôme complet sont très rares. Pour certaines professions réglementées, comme la formation des enseignants, seul l'accès à un programme de formation est possible par VAE.</p>



	BELGIQUE FRANCOPHONE	LUXEMBOURG	CATALOGNE	SUISSE ROMANDE	LIMERICK (IRLANDE)
PROCESSUS MÉTHODOLOGIQUE DE LA VAE					
	Information Guidance pré-validation Epreuve de validation Guidance post-validation	Information et conseil Accompagnement Constitution du dossier Processus de validation	Conseil Validation des acquis	Vérification de l'admissibilité Constitution d'un « pré-dossier » Conseil Processus de validation Validation	Constitution du dossier de recevabilité Constitution du dossier de validation Entretien avec un jury sur la base du dossier. Validation totale ou partielle du diplôme.

	BELGIQUE FRANCOPHONE	LUXEMBOURG	CATALOGNE	SUISSE ROMANDE	LIMERICK (IRLANDE)
FORME DU DOSSIER					
	<p>Les référentiels de validation précisent les modes de contrôle qui peuvent être utilisés en tout ou en partie, à savoir, notamment, des épreuves ou un dossier apportant la preuve de la maîtrise de la ou des compétence(s). Pour l'instant seul le mode de validation par épreuve pratique a été utilisé. Des expérimentations sont en cours pour étudier la faisabilité et la pertinence d'introduire le mode d'évaluation par dossier de manière unique ou combinée à l'épreuve pratique.</p>	<p>La demande de recevabilité du dossier précise pour quel brevet, diplôme ou certificat et pour quel métier ou profession, le candidat entend faire valider son expérience.</p> <p>La demande de validation sur le fond permet d'inventorier et de décrire de manière détaillée les acquis qui ont un rapport direct avec les exigences de la certification visée.</p>	<p>Le rapport consultatif professionnel comprend les recommandations du conseiller, résultats de l'analyse du parcours académique et professionnel du candidat. Le dossier consultatif et de la validation est destiné au jury et rempli, en partie par le conseiller avec son évaluation de l'expérience et de la formation non formelle de la personne et des contenus qu'il recommande de valider. C'est sur base de ce dossier que sera prise la décision de validation.</p> <p>Protocole de conseil : c'est un dossier de support pour des conseillers recensant des renseignements utiles qu'ils sélectionnent et adaptent.</p>	<p>Le dossier proprement dit ne contient pas d'éléments en rapport avec l'admissibilité, mais uniquement une réflexion aussi complète que possible sur les rapports qu'il y a entre l'expérience professionnelle acquise et le référentiel de compétences de l'institution compétente. Cela implique donc un processus d'approfondissement du dit référentiel à l'aide d'une personne compétente, ainsi qu'une introspection détaillée permettant de démontrer l'existence des liens en question et une conceptualisation de sa propre expérience</p>	<p>La forme du dossier dépend du but des candidats. S'il s'agit d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, il faut mettre en évidence les correspondances entre les compétences développées au cours des études ou expériences avec chacun des acquis d'apprentissage du diplôme ou du module sollicité. En revanche, s'il s'agit d'accéder à une formation sans posséder le titre requis pour s'y inscrire, les candidats doivent faire preuve de leur apprentissage par rapport à quelques éléments plus génériques, en fournissant par exemple une justification de la volonté d'accéder au programme ou un CV accompagné d'une copie des documents pertinents. Pour ce dernier, on ne peut pas préciser les acquis des apprentissages car il ne s'agit pas d'obtenir un diplôme, mais d'obtenir l'accès à un parcours de formation.</p>



ANNEXE 2:

Description des systèmes des différents partenaires

1. BELGIQUE FRANCOPHONE

Consortium de validation des compétences

1.1 Finalité du dispositif: cadre légal, public cible et portée

1.1.1 Cadre légal

En Belgique francophone, les travailleurs et les chercheurs d'emploi peuvent obtenir une reconnaissance officielle de compétences professionnelles et d'acquis de l'expérience à travers 4 filières spécifiques :

- Le dispositif du Consortium de validation des compétences,
- La VAE dans l'Enseignement de promotion sociale.
- La VAE en Haute école,
- La VAE dans les Universités,

Ensemble, ces filières constituent un levier en termes de droit effectif à la formation tout au long de la vie.

Nous ne parlons ici que du dispositif du **Consortium de validation des compétences**. Ce dispositif a été initié par les trois gouvernements francophones par un Accord de Coopération signé le 24 juillet **2003** entre la Région wallonne, la Communauté française et la Commission communautaire française relatif à la validation des compétences dans le champ de la formation professionnelle continue. Il implique les partenaires sociaux, les

Services publics de l'emploi et les opérateurs d'enseignement et de formation professionnelle continue. Le système de validation des compétences :

- renforce l'employabilité et la mobilité professionnelle des travailleurs occupés ou non en attestant auprès des employeurs et des opérateurs de qualification professionnelle la présence de compétences validées selon un système reconnu par tous, et ce, quels que soient l'endroit ou les circonstances dans lesquelles les compétences ont été acquises.
- renforce la cohésion sociale en permettant aux citoyens qui ne possèdent pas de Titre scolaire – ce qui représente un des facteurs d'exclusion du marché de l'emploi, voire d'exclusion sociale – de voir reconnaître par un système légal et complémentaire au système de certification scolaire, des compétences acquises par l'expérience de travail, de formation professionnelle, de vie.

1.1.2 Public cible

La validation des compétences s'adresse à tout public, de 18 ans et plus, résidant en Belgique et ayant de l'expérience professionnelle liée à un métier ou une partie de métier.

1.1.3 Portée

Le Consortium de validation des compétences développe des référentiels de validation des compétences pour des métiers **demandés par les secteurs** et approuvés par la Commission consultative et d'agrément regroupant les partenaires sociaux francophones et les Services Publics de l'Emploi. Un métier est divisé en une ou plusieurs **Unités de compétences** (UC). Une Unité de compétence correspond à une partie de métier (emploi), significative sur le marché du travail, ce qui permet aux candidats de faire reconnaître leur maîtrise de l'ensemble ou d'une partie des compétences liées à un métier. En 2014, on compte

39 métiers disponibles dans 14 secteurs différents recouvrant **84 Unités de compétence**. La validation des compétences concerne l'ensemble des compétences professionnelles en lien avec un **métier** ou une **partie de métier**. On entend par **compétence professionnelle**, l'aptitude, mesurable, à mettre en œuvre les savoirs nécessaires à l'accomplissement d'une tâche dans une situation de travail : savoir, savoir-faire, savoir-faire comportemental strictement nécessaire à l'accomplissement de la tâche. Le **niveau** d'exigence des titres de compétences est celui d'un **professionnel compétent**, premier niveau d'une échelle d'évaluation qui en compte trois. Le professionnel compétent exécute bien son travail, conformément aux procédures et prescriptions. Il est efficace, il répond à ce qui lui est demandé. Ce niveau correspond à celui de l'entrée dans l'emploi. Il n'y a **pas de conditions d'accès** en termes de durée d'expérience en lien avec les acquis visés.

1.2 Processus méthodologique de la VAE (phases, acteurs, durée, etc.)

La **procédure de validation** des compétences se déroule toujours dans un Centre de validation agréé. Il existe 47 Centres de validation agréés à Bruxelles et en Wallonie intégrés dans les Centres de formation des 5 opérateurs de formation professionnelle continue (Bruxelles Formation, l'Enseignement de Promotion sociale, l'EFPME, Le Forem et l'IFAPME). La procédure de validation est **gratuite, volontaire et confidentielle**.

1.2.1 Phases

1.2.1.1 Information

Au moment de la première visite au Centre de validation, les candidats reçoivent une information complète sur la validation des compétences. Les centres organisent à cet effet des séances d'information individuelle ou collective lors desquelles le candidat est informé de son rôle, des modalités d'inscription, d'organisation et de déroulement de l'épreuve.

1.2.1.2 Guidance pré-validation

Après avoir été informé sur le processus de validation des compétences, le candidat qui veut continuer la démarche, rencontre un représentant du Centre de validation pour un entretien individuel de guidance. La guidance portera d'une part sur l'expérience du candidat et d'autre part sur la nature des compétences évaluées lors de l'épreuve. Elle aide le candidat à se rendre compte de ses chances de réussite. L'inscription peut se faire dans la foulée de la guidance ou plus tard. Le candidat peut s'inscrire librement au centre de validation de son choix. Aucune demande d'inscription ne peut être refusée suite à la phase de guidance.

1.2.1.3 Epreuve de validation

Le jour de l'épreuve, le candidat est accueilli par l'évaluateur ou le responsable qui présente les modalités de déroulement de l'épreuve et de l'évaluation. Ensuite, les candidats reçoivent les consignes et se mettent à la tâche. Pendant l'épreuve, l'évaluateur remplit une grille d'évaluation pour chaque candidat. L'observateur vérifie le bon déroulement de l'épreuve. Le candidat gère seul son travail et son temps. Il est tenu de respecter le temps imparti pour l'épreuve. Une fois ce temps écoulé, l'évaluateur met un terme à celle-ci.

Après l'épreuve, le jury de validation, composé du responsable de centre, de l'évaluateur et d'un observateur externe, se réunit pour délibérer. La décision est prise sur la base de la grille d'évaluation et des observations. Le candidat

reçoit les résultats par courrier. En cas de réussite, il reçoit son Titre de compétence dans les 30 jours.

1.2.1.4 Guidance post-validation

En cas de réussite, le centre de validation peut conseiller le candidat quant à l'utilisation la plus appropriée de son Titre de compétence. Lorsque le candidat est en situation d'échec, il peut demander un rendez-vous avec le responsable de centre ou l'évaluateur qui lui explique les raisons de son échec. Le candidat peut repasser l'épreuve une deuxième fois. Après deux échecs, le candidat doit attendre 6 mois et apporter une preuve de son évolution professionnelle.

1.2.2 Les acteurs

- Le responsable de centre est le garant du respect des procédures.
- L'évaluateur est un professionnel du métier et généralement interne au centre.
- L'observateur, professionnel du métier et externe au Centre de validation.

1.2.3 Durée de la procédure

- L'information / guidance dure généralement 1 heure.
- Une épreuve de validation dure en moyenne une demi-journée.

1.3 Forme du dossier

L'Accord de coopération relatif à la validation prévoit **deux modes** d'évaluation des compétences. Les référentiels de validation précisent les modes de contrôle qui peuvent être utilisés en tout ou en partie, à savoir, notamment, **des épreuves ou un dossier** apportant la preuve de la maîtrise de la ou des compétence(s). Ce dossier peut prendre en compte la certification scolaire et l'évaluation continuée dans le cadre d'un processus de formation. Actuellement, un seul de ces modes, l'épreuve, a été développé. Toutefois, pour se rapprocher des publics et favoriser l'élargissement du dispositif à d'autres métiers et compétences, le Consortium étudie la faisabilité d'élargir ses modalités d'évaluation à d'autres modes, notamment à l'approche dossier. Afin de concevoir et d'outiller l'approche dossier, le Consortium a engagé en 2013 un consultant externe, le Labset (Laboratoire de Soutien aux Synergies Education –Technologie de l'Université de Liège), pour accompagner une première expérimentation. Deux candidates accompagnées au sein de Cellules de Reconversion ont constitué un dossier de validation pour le métier d'employé administratif. Des preuves pertinentes, valides et authentiques d'acquisitions des compétences ont été assemblées, commentées et mises en lien avec les compétences du référentiel d'employé administratif. Suite à une défense de leur dossier devant le jury de validation d'un Centre de validation, les candidates se sont vu reconnaître leurs compétences en tant qu'employée administrative et ont obtenu leurs 2 Titres de compétences. Cette première expérimentation a permis d'opérationnaliser une structure de dossier de validation, 3 guides à destination des acteurs (guide du candidat, guide de l'accompagnateur, guide de l'évaluateur) et un planning d'expérimentation. Suite aux résultats de cette première expérience, le Comité directeur a demandé à la Cellule exécutive de constituer un comité d'accompagnement pour suivre la mise en œuvre d'autres projets pilotes permettant d'élargir la réflexion à d'autres cas de figure. Le projet de partenariat européen Validoss vient étayer cette réflexion.

2. LUXEMBOURG

Ministère de l'Éducation nationale de l'Enfance et de la Jeunesse du Luxembourg

2.1 Finalité du dispositif, cadre légal, public cible et Portée

2.1.1 Cadre légal

La VAE au Luxembourg s'inspire du modèle français de validation des acquis de l'expérience (VAE) tout en se démarquant sur des points substantiels de cette dernière.

Le dispositif se conçoit comme partie de cette instrumentation dont s'équipent les États pour outiller leurs pratiques dans le champ de l'apprentissage tout au long de la vie.

Ainsi le principe de base sous-jacent est qu'une personne qui a fait ses apprentissages tout au long de sa vie, doit pouvoir valoriser ses compétences pour arriver au même diplôme qu'un jeune qui a acquis son diplôme par le biais de la formation sans expérience antérieure.

La VAE s'inscrit dans le contexte de la réforme de la formation professionnelle au Luxembourg (Loi du 19 décembre 2008), sans se limiter à cette dernière pour ce qui est de son périmètre.

Les dispositions pratiques sont définies dans le règlement grand-ducal du 11 janvier 2010.

A noter qu'une législation parallèle existe pour l'enseignement supérieur (loi de 2003 comprenant la VAE au niveau de l'Université et 2009 pour le BTS).

2.1.2 Public cible

Toute personne a le droit de faire valider les acquis de son expérience en vue d'une qualification professionnelle.

2.1.3 Portée:

Tous les certificats et diplômes de l'enseignement secondaire technique ainsi que le brevet de maîtrise.

L'ensemble des acquis issus d'apprentissages formels, non formels et informels pendant une durée totale cumulée d'au moins trois ans et en rapport avec la certification pour laquelle la demande est déposée.

2.2 Processus méthodologique de la VAE (phases, acteurs, durée, etc)

La procédure de validation comprend les quatre étapes suivantes :

2.2.1 Les phases

2.2.1.1 Information et conseil

Le candidat se renseigne sur les principes et conditions de la validation des acquis de l'expérience et s'il a intérêt à entamer la démarche.

Le candidat demande conseil sur les certifications possibles - quelle(s) certification(s) est (sont) adaptée(s) à son expérience.

2.2.1.2 Accompagnement

Cet accompagnement est facultatif et peut comprendre :

- l'aide au choix du diplôme
- l'aide à la description des activités
- l'aide à la constitution du dossier

2.2.1.3 Constitution, élaboration et dépôt du dossier par le candidat à la validation des acquis de l'expérience

2.2.1.4 Processus de validation

La commission de validation met les acquis du candidat en relation avec le référentiel du diplôme. Le cas échéant, l'examen du dossier peut être suivi

sur l'initiative de la commission d'un entretien ou d'une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée.

La commission de validation, après délibération, décide :

- d'attribuer le diplôme correspondant ;
- d'attribuer une partie du diplôme en indiquant les compléments nécessaires à fournir.
- de ne pas attribuer le diplôme

Dans le deuxième cas, le candidat dispose d'un délai de trois ans pour satisfaire aux exigences de la commission.

L'évaluation complémentaire se fait par la commission de validation.

2.2.2 Les acteurs

2.2.2.1 Comité VAE

Le comité VAE coordonne les activités de mise en œuvre du dispositif de validation. Il est composé, en plus de représentants du ministère, de représentants du monde scolaire et des chambres professionnelles. Il peut s'adjoindre des experts nationaux ou internationaux.

2.2.2.2 Information et conseil

Toute institution d'information et d'orientation à condition qu'elle se familiarise avec la procédure

2.2.2.3 Accompagnement

Conseillers en orientation spécialisés dans l'accompagnement en validation des acquis (connaissances du système de certifications et formation dans le domaine des techniques de l'entretien).

2.2.2.4 Commissions de validation

Pour chaque secteur une commission de validation composée de représentants patronaux et salariaux, ainsi que du monde scolaire et de la formation.

Elles peuvent faire appel à des experts (formateurs et professionnels du domaine concerné).

2.2.3 Durée de la procédure

La demande de recevabilité peut être introduite tout au long de l'année. Une réponse est donnée au plus tard 30 jours après introduction de la demande complète. Si la demande est jugée recevable, la personne peut alors compléter le dossier de demande de validation sur le fond. La décision positive quant à la recevabilité reste valable pour deux sessions de validation. Deux sessions de validation ont lieu au cours de l'année civile, une au courant des mois de mai-juin et une au courant des mois d'octobre-novembre. La décision de la commission de validation est communiquée au plus tard endéans un mois.

2.3 Forme du dossier

Le dossier de validation comprend deux étapes :

- La **demande de recevabilité du dossier** précise pour quel brevet, diplôme ou certificat et pour quel métier ou profession, le candidat entend faire valider son expérience.
- La **demande de validation sur le fond** permet d'inventorier et de décrire de manière détaillée les acquis qui ont un rapport direct avec les exigences de la certification visée. La demande de validation sur le fond décrit des activités caractéristiques du candidat, illustrées par des exemples concrets. Ces informations permettent à la commission de validation d'évaluer les acquis et de les comparer aux requis de la certification visée.

3. CATALOGNE

Direction Générale de la Formation Professionnelle Initiale en Catalogne

3.1 Finalité du dispositif, cadre légal, public cible et Portée

3.1.1 Cadre légal

Le cadre régulateur est la résolution ENS/1891/2012, du 23 d'août, pour l'organisation des différentes mesures de flexibilité de la Formation Professionnelle du système éducatif. Des mesures de flexibilité ainsi que l'ensemble des passerelles du Système des Qualifications et Formations Professionnelles offrent plusieurs opportunités pour que des personnes adultes aient une qualification mais il est difficile pour l'utilisateur de les connaître et de les utiliser. La volonté est d'avancer vers l'intégration des 3 sous-systèmes de formation professionnelle : le système de formation professionnelle initiale, le système de formation professionnelle pour l'emploi et le système de formation professionnelle continue. Il existe des passerelles entre les sous-systèmes. Au cas où il n'y en aurait pas, la formation non formelle complète la valeur que l'on attribue à l'expérience.

La VAE en Catalogne vise à augmenter le nombre de personnes ayant

des diplômes de formation professionnelle étant donné la relation existante entre ces niveaux de qualification et le niveau d'insertion au marché du travail. Elle s'inscrit dans la Formation Professionnelle de l'Enseignement Secondaire.

Un dispositif est mis en œuvre par le Ministère de l'Enseignement. L'objectif est que l'offre de places :

- Tienne compte d'un grand nombre d'utilisateurs.
- Soit stable et permanent dans le temps.
- Soit distribuée géographiquement pour faciliter l'accessibilité de tous les utilisateurs avec indépendance de la spécialité demandée et de l'endroit où ils habitent.

En même temps, à cause de la crise et de la réduction des dépenses budgétaires, la forte demande de VAE se lie à un manque de ressources économiques pour financer le dispositif. La solution trouvée passe par la division du processus en deux parties en les offrant comme deux services payants : le Conseil et la Validation. Ainsi, chaque service est perçu avec une valeur intrinsèque et le prix s'ajuste au maximum.

Pour des raisons évidentes, le succès du modèle dépend de sa simplification méthodologique et de sa durée. L'utilité pour des personnes, la valeur perçue des services et la fonction sociale ne doivent pas être affectées. L'outil développé vise à promouvoir la formation tout au long de la vie. La méthodologie pour la validation des acquis est complétée par une méthodologie de conseil en fournissant des informations à l'utilisateur afin qu'il puisse poursuivre une stratégie de formation personnelle tendant à obtenir un objectif de qualification.

3.1.2 Public cible

La VAE est destinée aux personnes âgées de plus de 18 ans et ayant deux ans d'expérience dans le secteur professionnel lié au cycle de formation pour lequel elles veulent avoir la reconnaissance des apprentissages. Le service de

conseil, par contre, peut être sollicité par toute personne adulte qui peut être intéressée par la validation, étant donné son parcours académique.

3.1.3 Portée

La VAE porte sur tous les certificats et diplômes de l'enseignement secondaire technique, correspondant aux 23 familles professionnelles et 88 cycles de formation et leurs métiers associés. Le référentiel comprend des Unités de Formation (UF) qui sont des divisions des Modules Professionnels (MP) qui sont, à leur tour, des divisions des cycles de formation (titres de Formation Professionnelle). Les MP sont en correspondance avec des Unités de Compétence (UC) (une, une partie ou plusieurs). Les UC correspondent à une partie d'un métier, significative sur le marché du travail. Parmi les UC, il existe une liaison entre les MP du système éducatif et la formation programmée par le système de l'emploi.

3.2. Processus méthodologique de la VAE (phases, acteurs, durée, etc.)

La méthodologie est développée par la Direction Générale de la Formation Professionnelle du Ministère de l'Enseignement. Le dispositif se gère par cette Direction Générale via des services territoriaux du Ministère. Il peut y avoir une collaboration avec des syndicats et des entreprises parmi des conventions qui accordent les conditions de la collaboration. Des centres de formation professionnelle offrent des places en fonction de leurs possibilités tout au long d'un cours académique et les gèrent directement avec des utilisateurs.

Chaque centre de formation offre la VAE des titres qu'il propose à la formation. Ainsi, l'offre est facilement accessible aux utilisateurs à la fois par le nombre des titres que l'on peut valider et géographiquement.

3.2.1 Phases

3.2.1.1 Conseil

Il s'agit d'un service que l'utilisateur peut utiliser de manière volontaire pour obtenir des avis sur des possibles stratégies de qualification, mais qui devient obligatoire si l'utilisateur veut valider ses acquis. Le service de conseil réalise les sous-étapes suivantes :

Étape 1 : **Présentation du contexte et du service.**

Étape 2 : **Analyse des objectifs, attentes, intérêts professionnels et disponibilité de temps de l'utilisateur** pour suivre un plan de travail. Il s'agit ici d'une méthodologie d'accompagnement permettant d'établir une certaine relation de confiance entre le conseiller et l'utilisateur afin de faciliter la transmission des informations personnelles importantes pour une guidance efficace et, plus tard, tout au long du conseil, pour la révélation des acquis quand ils ne sont pas exprimés d'une façon technique au cours de l'entretien.

Étape 3 : **Choix des cycles de formation pour lesquels la personne va se qualifier** : on part de la supposition que la personne ne connaît pas suffisamment tous les contenus des diplômes de formation professionnelle pour pouvoir choisir elle-même le cycle (la spécialité et le niveau) le plus adéquat par rapport à son expérience et sa formation. L'accompagnateur aide la personne à ce sujet.

Étape 4 : Étude de la formation avec **de la reconnaissance académique** : en plus de la formation professionnelle du système éducatif, certains diplômes et certificats de la formation pour l'emploi et de la formation

professionnelle continue ont une reconnaissance académique. Ils sont ainsi dispensés de la VAE et d'un itinéraire potentiel de formation. Le conseil consiste à identifier cette formation et à recenser les formalités administratives à effectuer pour la mettre en valeur par rapport aux UF ou MP d'un diplôme d'FP que la personne pourrait valider si elle sollicitait le service de Vae.

Étape 5 : **Analyse de l'expérience dans l'emploi et du reste de la formation non formelle** : la finalité de cette étape est de donner des avis sur des possibles UF ou MP à valider par la VAE. Sur la base de l'auto-évaluation subjective du candidat, le conseiller effectue un entretien avec le celui-ci et établit une stratégie de questions pour obtenir des évidences, les plus précises possibles, sur des acquis en relation avec le titre de la formation. Lorsque le conseiller a une opinion sur les acquis de l'expérience de la personne, il coche le niveau d'acquis en relation avec chaque UF, ce qui servira de référence de base pour le jury. Il marquera, sur le dossier de la trajectoire professionnelle, les UF qu'il recommande à l'utilisateur de valider.

Étape 6 : **Elaboration des recommandations** : les sous-dossiers qui font partie du Rapport de conseil professionnel sont délivrés à l'utilisateur, ordonnés de la manière suivante :

- 04_D. Rapport de conseil.
- 01_D. Dossier de la trajectoire professionnelle (part commune).
- 02_D. Dossier de la trajectoire professionnelle (part spécifique).

Étape 7 : **Livraison du rapport du conseil à l'utilisateur** : le conseiller exprime les résultats de l'analyse et le plan d'action.

3.2.1.2 Validation des acquis

Il s'agit d'un service que l'utilisateur sollicite si, préalablement, il a été conseillé favorablement par le service de conseil. Il correspond à l'épreuve de validation devant un jury et la livraison des certificats des unités de formation, modules professionnels ou unités de compétence si le candidat réussit à valider ses acquis.

3.2.2 Acteurs

Ce sont des enseignants des centres de formation qui exercent la fonction de conseiller et de valideur. La participation des enseignants au processus est justifiée par :

- Leur capacité pédagogique inhérente à leur qualité d'enseignant.
- Leurs connaissances techniques conférant le titre.
- Leur habitude à évaluer un titre, (c'est la méthodologie d'évaluation qui change).

3.2.3 Durée

Le conseil professionnel se déroule généralement en 3 séances d'une heure, mais cela dépend des besoins de la personne qui sollicite le service. La validation dure entre 1 heure 30 et 4 heures au maximum.

3.3 Forme du dossier

Tous les dossiers contiennent des données pour suivre la traçabilité du processus afin que, lorsqu'il est fini, il puisse être soumis à l'inspection. Le centre de formation doit conserver une copie des dossiers pendant une période de deux ans, une fois le processus terminé. Le processus est principalement un processus documentaire et d'entretien. Le dossier se limite à la forme la plus simple possible. Les fonctions les plus importantes du dossier dans le processus : contribution au déroulement des entrevues de validation et d'autres méthodes d'obtention d'évidences, aide aux accompagnateurs et validateurs, et comme document de ratification de la volonté, des informations reçues et de la trajectoire formative et professionnelle du candidat.

Le processus propose les dossiers suivants :

3.3.1 Rapport consultatif professionnel

À la fin du Service de Conseil, le conseiller délivre un rapport à l'utilisateur avec des recommandations qui sont le résultat de l'analyse de son parcours académique et professionnel. Les différentes parties de l'analyse sont ajoutées aux recommandations. Ce rapport consultatif contient les parties suivantes :

3.3.1.1 Dossier de la trajectoire professionnelle (part commune) pour les étapes 1, 2 et 3

C'est le dossier qui permet au conseiller de guider le candidat sur la formation pour laquelle il va pouvoir se qualifier. Il comprend :

- des données de la personne ;
- la date du conseil ;
- un registre par écrit des objectifs, attentes et intérêts professionnels que la personne doit signer ;

- un registre par écrit du choix du cycle (ou parties de différents cycles) de formation pour lesquels la personne va se qualifier ;
- un formulaire destiné à enregistrer le parcours de la formation de la personne, organisé d'une façon qui permet au conseiller de l'analyser ultérieurement ;
- un autre formulaire destiné au parcours professionnel.

Dans cette partie du dossier, on enregistre certaines données et c'est à travers l'analyse du parcours académique et professionnel de la personne (données objectives) et de l'entretien (aspects subjectifs) que les options sont proposées par le conseiller et la décision prise par le candidat. Le résultat, signé, figure dans le dossier.

3.3.1.2 Dossier de la trajectoire professionnelle (part spécifique) pour les étapes 4 et 5

Lorsque la personne a choisi le cycle (ou les cycles) dans lequel elle veut se qualifier, le conseiller utilise le dossier (ou les dossiers) correspondant au cycle. Il y a autant de dossiers spécifiques que de cycles de formation. Cette partie du dossier contient des outils pour l'analyse de la formation et de l'expérience par le conseiller :

- Colonne de formation de la Grille d'UF et MP du cycle de formation : le conseiller marque les UF qui sont dispensées de VAE ou d'un potentiel itinéraire de formation parce que la formation que la personne a étudiée bénéficie déjà de la reconnaissance académique.
- Grille d'auto-évaluation du niveau de la formation non formelle et de l'expérience (échelle : beaucoup, assez, peu, très peu, rien) : la personne marque sur la grille le niveau qu'elle attribue à son expérience et formation non formelle en relation à chaque UF.

3.3.1.3 Rapport de conseil

C'est une (ou plusieurs) feuilles avec des recommandations et une feuille avec l'itinéraire des différentes manières dont la personne peut obtenir les UF d'un titre ou d'une qualification. Les recommandations peuvent être diverses :

- Comment obtenir des conditions requises pour accéder au cycle de formation si la personne n'en dispose pas.
- Ce que la personne doit faire pour obtenir l'équivalence des UF ou MP si elle a suivi une formation avec une reconnaissance académique.
- Les UF ou MP que le conseiller recommande de faire valider par VAE.
- Les UF ou MP que le conseiller recommande d'étudier dans un centre de formation pour obtenir un titre ou une autre qualification (généralement parce que la personne ne peut pas le faire par VAE, ni par reconnaissance académique directe).
- Des autres renseignements qui peuvent être utiles en fonction des circonstances de la personne.

3.3.3 Dossier consultatif et de la validation

Ce dossier est destiné au jury. Une partie est remplie par le conseiller avec son évaluation de l'expérience et de la formation non formelle et des contenus qu'il recommande de valider. Cette étape se termine par la délivrance de certificats des contenus de la formation, validés. Chaque UF peut avoir plusieurs compétences. Pour chaque UF, le conseiller marque le degré d'acquis (rien, très peu, peu, assez, beaucoup) de chaque compétence en faisant la différence entre les acquis de l'expérience ou ceux de la formation non formelle. Le niveau d'expérience est ponctué selon l'opinion du conseiller en une échelle (rien, très peu, peu, assez, beaucoup). La formation non formelle est ponctué en fonction du niveau d'études et du nombre d'heures de formation. Cela complète la valeur que l'on attribue à l'expérience. Il y a une grille standard pour chaque titre. Le jury fera de même le jour de la validation.

3.3.2 Protocole de conseil

C'est un dossier de support pour des conseillers recensant des renseignements utiles qu'ils sélectionnent et adaptent.

4. SUISSE ROMANDE

Centre d'Enseignement et de Recherche pour la Formation à l'enseignement secondaire I & II (CERF) de l'Université de Fribourg ;

4.1 Finalité du dispositif : cadre légal, public cible et Portée

4.1.1 Cadre légal

La validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue l'une des trois mesures prise par la Conférence des Directions de l'Instruction Publique les 3 juillet 2012 et 11 juillet 2013 en vue de faciliter la reconversion dans l'enseignement des personnes qualifiées dans une autre profession, âgées de 30 ans au minimum et pouvant justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans. Elle permet la validation jusqu'à concurrence de 33% des crédits ECTS de la formation complète d'un enseignant de l'école obligatoire. On notera que la VAE ne concerne que les acquis issus d'apprentissage non formels ou informels : les crédits ECTS acquis de manière formelle sont évalués séparément, indépendamment du maximum évoqué ci-dessus.

4.1.2 Public cible

Il est constitué principalement des personnes engagées dans l'enseignement lors de moments de pénurie, disposant d'une formation scientifique suffisante et reconnue, mais pas d'une formation professionnelle adéquate. Peuvent également entrer en ligne de compte des personnes ayant exercé des professions proches de l'enseignement ou développant des compétences proches de celles qui sont demandées à un enseignant.

4.1.3 Portée

Dans ce cadre, il s'agit uniquement d'une VAE pour les enseignants des degrés primaire et secondaire I (les 11 ans d'école obligatoire). Cela ne signifie pas qu'il n'y ait pas d'autres VAE possibles en Suisse (exemple de l'IFFP qui forme les enseignants des écoles spécialisées). Mais il n'y a pas de système centralisé pour la VAE. Quelques CAS visant l'accès à des fonctions spécifiques du métier d'enseignant sont aussi ouvertes à la VAE, notamment celui de praticien-formateur.

4.2 Processus méthodologique de la VAE (phases, acteurs, durée, etc)

Le processus comprend les étapes suivantes :

4.2.1 Vérification de l'admissibilité

La loi suisse n'autorise la VAE que pour les personnes qui auraient le droit d'entrer dans la formation complète sur la base des diplômes obtenus. L'organisme (HEP ou Université) auquel le candidat s'inscrit procède à la vérification.

4.2.2 Constitution d'un « pré-dossier »

Le candidat présente par écrit son curriculum vitae, et un premier résumé de son expérience professionnelle, lui permettant d'explicitier les raisons pour lesquelles il estime avoir droit à une reconnaissance de ses acquis pour simplifier son parcours de formation.

4.2.3 Conseil

Une commission comprenant un représentant de chaque institution de formation d'enseignants de Suisse Romande examine l'ensemble des pré-dossiers, afin de conseiller chaque candidat sur l'opportunité de se lancer dans la démarche, compte tenu de l'engagement temporel et financier qu'elle nécessite.

4.2.4 Processus de validation

Le candidat qui choisit cette procédure verse une somme de 1000.- CHF (env. 800 €) et, aidé au moins par une personne de l'institution où il s'est inscrit et éventuellement de cours organisés au niveau romand, il constitue un dossier de compétences réflexif.

4.2.5 Validation

Le dossier est examiné par une commission formée par l'institution, mais comprenant au moins une personne d'une autre institution de Suisse Romande. La Commission reçoit le-a candidat-e pour préciser oralement certains points du dossier. Elle transmet alors à l'institution le nombre, ou la fourchette de nombres, de crédits que celle-ci peut valider et donne des recommandations quant à leurs natures. L'institution détermine les dits crédits en fonction des recommandations de la commission et des contraintes de son plan d'études.

4.3 Forme du dossier

En raison du processus décrit ci-contre, le dossier proprement dit ne contient pas d'éléments en rapport avec l'admissibilité, mais uniquement une réflexion aussi complète que possible sur les rapports qu'il y a entre l'expérience professionnelle acquise et le référentiel de compétences de l'institution compétente. Cela implique donc un processus d'approfondissement du dit référentiel à l'aide d'une personne compétente, ainsi qu'une introspection détaillée permettant de démontrer l'existence des liens en question et une conceptualisation de sa propre expérience

Le référentiel compris et maîtrisé dans ses composantes, le candidat peut effectuer un retour sur son curriculum et le préciser en fonction de ce référentiel. En principe, il mettra l'accent sur les acquis qui lui sont liés, tout en passant rapidement sur d'autres aspects de l'expérience acquise, mais sans lien réel avec les compétences officiellement exigées pour le métier d'enseignant. Sachant qu'en fin de compte ce n'est pas tout le parcours qui sera validé, mais au plus un tiers de celui-ci, il-elle peut avoir intérêt à également souligner les manques par rapport au référentiel, car ainsi il pourra

suivre les cours ou stages qui lui sont le plus profitables pour sa formation.

Mais le curriculum, même fortement développé, ne représente qu'un aspect général. Afin de contrôler si effectivement des aspects du référentiel de compétence sont maîtrisés, il est demandé que le dossier contienne également la description de « situations emblématiques » de la profession. Celles-ci sont librement choisies par le candidat, car précisément la qualité et la variété des types de situations choisies feront partie des critères pris en compte par le jury, de même bien sûr que la prise de conscience des compétences acquises ou développées dans ces situations.

Ce dossier est donc principalement constitué d'une réflexion mise par écrit. Mais le candidat a aussi intérêt à joindre des rapports de visite sur les lieux d'exercice de la profession (par une personne extérieure à l'institution ou non), des films de l'exercice de la profession, etc. afin de démontrer ce qui a alimenté cette réflexion. Rappelons que chaque dossier déposé est suivi d'un entretien oral qui permet au jury d'obtenir des précisions sur son contenu.

5. LIMERICK (IRLANDE)

Mary Immaculate College de Limerick en Irlande

5.1 Finalité du dispositif, cadre légal, public cible et Portée

5.1.1 Cadre légal

Le recours plus fréquent au terme « reconnaissance » en Irlande dans le terme « reconnaissance des compétences acquises (« Recognition of Prior Learning » ou RPL) au lieu de « validation » comme terme global, souligne le fait qu'il reste beaucoup de travail à faire pour développer la mise en place d'un système de VAE. Le système de RPL s'utilise le plus souvent pour permettre à un candidat d'accéder à une formation sans posséder le titre requis pour s'y inscrire. Les situations où un candidat obtient tout ou partie d'un diplôme par reconnaissance des expériences professionnelles et personnelles en engageant une procédure de VAE sont plus rares. Par la reconnaissance de ce qu'ils savent et peuvent déjà faire, il est possible de restreindre le temps nécessaire pour l'obtention d'un diplôme reconnu. De même, les situations où un candidat obtient tout ou partie d'un diplôme, par reconnaissance des études supérieures déjà certifiées sont assez rares également.

Donc, le niveau de la mise en place du dispositif VAE est très bas en Irlande et un manque de cohérence de pratiques de la VAE est observé dans le domaine de l'éducation et formation professionnelle (EGFSN, 2011), comme dans l'enseignement supérieur (FIN, 2011). Un des problèmes est sans doute la rareté relative d'exemples. L'analyse de l'étude de cas a permis d'identifier des exemples de bonnes pratiques, notamment des approches spécifiques et des méthodologies.

La reconnaissance des compétences acquises (« Recognition of Prior Learning » ou RPL) est possible depuis l'introduction des régulations de l'autorité nationale pour les certifications (National Qualifications Authority of Ireland) en 2003. Plus récemment, la responsabilité pour la politique sur la VAE a été attribuée à l'organisation Qualité et Qualifications d'Irlande (QQI), un nouvel organisme mis en place en 2012, qui développe actuellement la politique sur la VAE suite à une concertation sur un livre vert sorti en 2013 (QQI, 2013).

5.1.2 Public cible

En théorie, toute personne a le droit de faire valider les acquis de son expérience, mais en réalité, les fournisseurs des diplômes sur le terrain sont peu enclins à promouvoir la validation des acquis.

5.1.3 Portée

A cause de ce que la RPL s'utilise la plupart du temps pour accéder à une formation, elle concerne en général les personnes qui possèdent déjà une qualification à un certain niveau sur le Cadre des qualifications : par exemple, un bachelier avec une licence dans une discipline particulière qui veut accéder à un Master dans une autre discipline.

5.2 Processus méthodologique de la VAE (phases, acteurs, durée, etc)

En raison du contexte politique sur la VAE décrit ci-contre, il y a une certaine variabilité entre les institutions concernant le processus méthodologique adopté.

5.2.1 Phases

En général, il s'agit des étapes suivantes :

5.2.1.1 Etablir un dossier de recevabilité ou un pré-dossier

le candidat présente un résumé de son expérience professionnelle, en explicitant les raisons pour lesquelles il estime avoir droit à une reconnaissance.

5.2.1.2 Rédiger un dossier de validation

le candidat doit élaborer un dossier mettant en évidence les correspondances entre les compétences développées au cours de ses études ou de son expérience et le référentiel (les acquis d'apprentissage) du diplôme ou du module sollicité. Cette étape implique un accompagnement à la rédaction et éventuellement à la préparation de l'entretien : retour sur le parcours du candidat, prise de recul, analyse de ses activités, choix des expériences les plus pertinentes par rapport à l'attendu du diplôme, préparation à l'entretien avec le jury.

5.2.1.3 Effectuer un entretien avec un jury sur la base du dossier

5.2.1.4 Le jury se prononce alors sur la validation totale ou partielle du diplôme

En cas de validation partielle, le candidat doit se conformer aux prescriptions pour acquérir les éléments manquants.

5.2.2 Acteurs

Les acteurs principaux sont le directeur du programme ; l'accompagnateur ; le comité VAE comprenant le directeur du programme, un expert VAE et un expert dans le domaine du programme concerné. Si le candidat réussit le processus, la décision est communiquée auprès du service de scolarité. Dans le contexte de ressources rares, le directeur du programme peut être appelé à aider à l'accompagnement du candidat.

5.2.3 Durée

Le temps nécessaire pour traiter une application pour la VAE sur la base d'études déjà certifiées est plus court que le temps requis pour la VAE sur base d'expérience professionnelle : 4-6 semaines pour le premier contre 12 semaines environ pour le second.

5.2.4 Défis majeurs

Il existe certaines limites de cette approche dossier, particulièrement en ce qui concerne des personnes ayant des difficultés de rédaction du dossier. Il s'est avéré difficile également de parvenir à une cohérence précise et fiable dans l'évaluation des apprentissages des candidats. Il faut du temps pour

traiter suffisamment chaque dossier. Dans les deux secteurs concernés (1) enseignement et formation professionnelle (2) enseignement supérieur, il manque une unité ou 1 pôle qui assumerait la responsabilité pour l'administration du processus. De plus, dans la plupart des institutions, il y a une limite du pourcentage de crédits possibles sur la base de la VAE. A Waterford Institute of Technology (WIT), par exemple, un candidat ne peut obtenir qu'une moitié des crédits d'un diplôme sur la base de la VAE. La pratique de ne pas classer le diplôme (c'est-à-dire la mention) dans le cas où la VAE s'utilise pour une partie du diplôme limite aussi l'utilisation.

— Pour ce dernier, on ne peut pas préciser les acquis des apprentissages car il ne s'agit pas d'obtenir un diplôme, mais d'obtenir l'accès à un parcours de formation.

5.3 Forme du dossier

La méthode adoptée est celle du dossier de compétences avec entretien, par lesquels le candidat doit démontrer qu'il a atteint les niveaux requis de compétences. La forme du dossier dépend du but des candidats. S'il s'agit d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, il faut mettre en évidence les correspondances entre les compétences développées au cours de leurs études ou de leur expérience et chacun des acquis d'apprentissage du diplôme ou du module sollicité.

En revanche, s'il s'agit d'accéder à une formation sans posséder le titre requis pour s'y inscrire, les candidats doivent faire preuve de leur apprentissage par rapport à quelques éléments plus génériques. A titre d'exemple, à Mary Immaculate College, il s'agit des éléments suivants :

- Une justification de vouloir accéder au programme et comment cela peut contribuer à leur développement personnel et professionnel
- Un compte rendu de l'expérience d'apprentissage formel et informel qui est soumis à la validation (indiquant la durée, les rôles et les principales réalisations)
- Une réflexion sur l'apprentissage durable à partir de l'expérience antérieure qui est pertinente pour réussir le programme proposé
- Un CV accompagné d'une copie des documents pertinents, dont les relevés de notes



ANNEXE 3 :

Check-list des éléments de mise sur pied d'un système de validation des acquis par dossier

A. Information / Conseil

- Etablir la liste de toutes les conditions légales
- Constituer la liste des informations et moyens de preuves que le candidat doit donner pour établir sa recevabilité
- Mettre en place un service de réponses aux questions concernant les aspects légaux
- Etablir le référentiel des compétences demandées pour la certification partielle ou totale visée par la VAE
- Etablir un pré-guide décrivant les profils concernés, les contraintes du processus en lui-même et les aides dont le candidat peut bénéficier
- Mettre en place un service de réponses aux questions concernant les profils et le processus
- S'assurer que toutes les informations définies ci-dessus parviennent aux candidats éventuels

B. Recevabilité

- Mettre en place ou vérifier l'existence d'une instance s'assurant que les conditions sont remplies, avec pouvoir décisionnel
- S'assurer que cette instance dispose des mêmes informations que les candidats, telles que définies en A.
- S'assurer de manière précise des voies de recours éventuels

C. Constitution

- Mettre en place une structure d'accompagnement personnalisée, facultative ou obligatoire
- Le cas échéant, mettre sur pied des modules d'aide collectifs
- Etablir toutes les conditions structurelles de constitution du dossier
- Etablir les éléments qui doivent impérativement figurer dans le dossier
- S'assurer que les informations parviennent aux candidats
- Etablir un processus par lequel le candidat peut se former sur le sens donné aux compétences attendues
- Le cas échéant, mettre sur pied les mises en situation

D. Evaluation

- Mettre en place le jury chargé de l'évaluation
- S'assurer que le jury possède le même référentiel de compétences que celui qui a été fourni au candidat
- Etablir un processus de mise en rapport des expériences à valider avec le référentiel des compétences
- Organiser un processus permettant au jury de demander des précisions aux candidats
- Mettre à disposition du jury la liste exhaustive des types de décision qu'il peut prendre
- Organiser les délibérations du jury

E. Certification

- Mettre en place la procédure de contact entre le jury et l'institution
- Mettre en place la procédure de communication aux candidats
- Assurer le suivi de la décision
- S'assurer de manière précise des voies de recours éventuels, le cas échéant en séparant les décisions du jury de celles de l'institution certificative

Annexe 4 : Glossaire⁷

Apprentissage formel: apprentissage dispensé dans un contexte organisé et structuré, spécifiquement consacré à l'apprentissage, et qui débouche généralement sur la délivrance d'une qualification, en général sous la forme d'un certificat ou d'un diplôme ; il comprend les systèmes d'enseignement général, de formation professionnelle initiale et d'enseignement supérieur.

Apprentissage non formel: un apprentissage dispensé sous forme d'activités planifiées (en matière d'objectifs d'apprentissage et de temps d'apprentissage), reposant sur une certaine forme de ressources ou d'accompagnement (relations étudiant - professeur, par exemple) ; il peut consister en des programmes d'acquisition d'aptitudes professionnelles, d'alphabétisation des adultes et de formation de base pour des jeunes en décrochage scolaire ; l'apprentissage non formel consiste très souvent en des formations en entreprise par lesquelles les employeurs mettent à jour et améliorent les compétences de leurs travailleurs (par exemple dans le domaine des TIC), de formations structurées en ligne (par exemple à l'aide de ressources didactiques en libre accès) et de cours proposés par des organisations de la société civile pour leurs membres, leur groupe cible ou le grand public.

ou

Apprentissage formel: apprentissage dispensé dans un contexte organisé et structuré (par exemple dans un établissement d'enseignement ou de formation, ou sur le lieu de travail), et explicitement désigné comme apprentissage (en matière d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage formel est intentionnel de la part de l'apprenant ; il débouche généralement sur la certification.

ou

Apprentissage non formel: apprentissage intégré dans des activités planifiées qui ne sont pas explicitement désignées comme activités d'apprentissage (en matière d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage non formel est intentionnel de la part de l'apprenant.

Note:

les résultats/acquis de l'apprentissage non formel peuvent être validés et aboutir à la certification.

⁷ Les définitions qui commencent en italique sont issues des définitions en annexe à la « Recommandation du Conseil du 20 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel » ; les autres sont issues de : Terminologie de la politique européenne d'enseignement et de formation deuxième édition Luxembourg : Publications office of the European union, 2014

Apprentissage informel: apprentissage découlant des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs, ni organisé ni structuré (en matière d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage informel possède la plupart du temps un caractère non intentionnel de la part de l'apprenant.

Notes :

- les résultats/acquis de l'apprentissage informel peuvent être validés et certifiés ;
- l'apprentissage informel est parfois appelé apprentissage expérientiel.

Bilan des aptitudes, (compétences⁸): processus visant à identifier et analyser les savoirs, aptitudes et compétences d'une personne, y compris ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et/ou envisager une réorientation professionnelle ou un projet de formation ; le bilan des aptitudes a pour objet d'aider la personne à analyser son parcours professionnel antérieur, à se situer dans le monde du travail et à planifier son parcours de carrière ou, dans certains cas, à se préparer en vue de la validation des acquis d'apprentissage non formels et informels.

ou

Apprentissage informel: apprentissage découlant des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs ; ni organisé ni structuré en matière d'objectifs, de temps ou de ressources, il peut posséder un caractère non intentionnel de la part de l'apprenant ; les acquis de l'apprentissage informel peuvent être des aptitudes issues d'expériences personnelles et professionnelles, des compétences en gestion de projets ou en informatique acquises au travail, des langues apprises et des aptitudes interculturelles développées durant un séjour à l'étranger, des compétences informatiques obtenues en dehors du travail, des aptitudes acquises dans le cadre d'activités bénévoles, culturelles ou sportives, par le biais du travail auprès des jeunes ou d'activités à domicile (garde d'un enfant, par exemple).

Qualification (certification): résultat formel d'un processus d'évaluation et de validation obtenu lorsqu'une autorité compétente établit qu'une personne possède des résultats d'apprentissage correspondant à une norme donnée.

8 Les termes entre parenthèses sont des ajouts par les auteurs du guide

Résultats (acquis) d'apprentissage : énoncé de ce que l'apprenant sait, comprend et est capable de réaliser au terme d'un processus d'apprentissage ; ces résultats sont définis sous la forme de savoirs, d'aptitudes et de compétences.

Reconnaissance des apprentissages antérieurs : validation des résultats de l'apprentissage, qu'ils soient formels, non formels ou informels, obtenus avant la demande de validation.

Résultats d'apprentissage / acquis d'apprentissage : ensemble des savoirs, aptitudes et/ou compétences qu'un individu a acquis et/ou est en mesure de démontrer à l'issue d'un processus d'apprentissage formel, non formel ou informel.

ou

Ou énoncé de ce que l'apprenant sait, comprend et est capable de réaliser au terme d'un processus d'éducation et de formation ; ces acquis de l'éducation et de la formation sont définis sous la forme de savoirs, d'aptitudes et de compétences.

Reconnaissance des résultats/acquis d'apprentissage :

- **Reconnaissance formelle :** processus qui consiste à reconnaître formellement la valeur des savoirs, aptitudes et compétences soit :
 - en validant l'apprentissage non formel et informel ;
 - en accordant des équivalences, des unités de crédit ou en accordant des équivalences ;
 - en délivrant des certifications (certificats, titres ou diplômes).

et/ou

- **Reconnaissance sociale :** reconnaissance de la valeur des savoirs, aptitudes et compétences par les acteurs économiques et sociaux.

Validation des résultats/acquis d'apprentissage: Confirmation par une autorité compétente que les résultats/acquis d'apprentissage (savoirs, aptitudes et/ ou compétences) acquis par un individu dans un contexte formel, non formel ou informel, ont été évalués selon des critères prédéfinis et sont conformes aux exigences d'une norme (ou référentiel) de validation. La validation débouche habituellement sur la certification.

Valorisation de l'apprentissage: Processus qui consiste à promouvoir la participation à l'apprentissage (formel ou non formel) et les résultats qui en découlent, afin de sensibiliser l'acteur à sa valeur intrinsèque et d'encourager sa reconnaissance.

ou

Validation: processus de confirmation, par un organisme habilité, qu'une personne a acquis des résultats d'apprentissage correspondant à une norme donnée et qui consiste en quatre étapes distinctes mentionnées ci-après :

- L'identification, par un dialogue, des expériences spécifiques de l'intéressé,
- Les documents — visant à rendre ces expériences visibles,
- L'évaluation formelle de ces expériences,
- La certification des résultats de l'évaluation, qui peut conduire à une qualification partielle ou complète.



ANNEXE 4 :

Site Internet des partenaires et contacts

Le site Internet des différents partenaires comporte une multitude d'informations sur les processus de VAE mis en place. De nombreux documents et outils (modèle de dossier de validation, guide à destination des candidats, charte de l'accompagnement, etc.) s'y trouvent également. Voici le site Internet des 5 institutions partenaires du projet:

Belgique Francophone

- Le Consortium de validation des compétences : <http://www.cvdc.be>

Catalogne (Espagne):

- la Direction Générale de la Formation Professionnelle Initiale et de l'Enseignement Spécialisé (DGFPPI) : <http://ensenyament.gencat.cat/ca/index.html>

Luxembourg:

- Le Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE) : <http://www.men.public.lu/fr/professionnel/validation-acquis-experience/index.html>

La Suisse Romande:

- Le Centre d'Enseignement et de Recherche pour la Formation à l'enseignement secondaire I & II (CERF) de l'Université de Fribourg: <http://lettres.unifr.ch/fr/centres/cerf.html>
- La Haute école pédagogique du canton de Vaud : www.hepl.ch

Limerick (Irlande):

- Le Mary Immaculate College (Limerick, Irlande): www.mic.ul.ie/

De plus amples renseignements sur le projet peuvent être pris auprès du Consortium de validation des compétences.

Personnes de contact:

Marie Deronchêne

Experte méthodologique
 Consortium de Validation des
 Compétences
 Tél: +32(0)2 371 74 47
 Fax: +32(0)2 371 75 59
 Email: m.deronchene@cvdc.be
www.validationdescompetences.be

Danielle Coos

Responsable méthodologique
 Consortium de Validation des
 compétences
 Tél 02 371.74.49
 Fax 02 371.75.91
 Email: d.coos@cvdc.be
www.validationdescompetences.be



D'en haut à gauche en bas à droite :

Pierre-Alain Besençon

Professeur-formateur, chef de projet VAE à la Haute école pédagogique du canton de Vaud en Suisse

Roland-Pierre Pillonel-Wyrsch

Directeur du Centre d'Enseignement et de Recherche pour la Formation à l'enseignement secondaire I & II (CERF) de l'Université de Fribourg

Cathal de Paor

Directeur de la Formation Professionnelle Continue au Mary Immaculate College de Limerick en Irlande

María Jesús Bermúdez

Coordinatrice du Programme d'Orientation Professionnelle de la Direction Générale de la Formation Professionnelle Initiale en Catalogne

Jos Noesen

Pédagogue et chargé de mission au Ministère de l'Education nationale de l'Enfance et de la Jeunesse du Luxembourg

Brigitte Bever

attaché de gouvernement premier en rang au Ministère de l'Education nationale de l'enfance et de la jeunesse au Luxembourg

Marie Deronchêne

Experte méthodologique au Consortium de validation des compétences en Belgique

Danielle Coos

Responsable des experts méthodologiques au Consortium de validation des compétences en Belgique ;

Myriam Schauwers

Présidente du Consortium de validation des compétences en Belgique ;

Pilar Nus

Experte méthodologique à la Direction Générale de la Formation Professionnelle Initiale en Catalogne



L'approche dossier,
une méthode de

RECONNAISSANCE & DE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

Qu'est-ce que la validation des acquis par approche dossier ?
Pourquoi valider des compétences par dossier ?
Quels sont les éléments incontournables à la mise en place
d'un système de validation des acquis par dossier ?
Quelles en sont les étapes et les acteurs clés, les outils
d'accompagnement et d'évaluation ?

Telles sont les interrogations qui ont été à l'origine du projet Léonardo
«Validoss» et qui ont animé, pendant 2 ans, les réflexions
et les débats au cours des rencontres des 5 partenaires du projet
(Belgique francophone, Luxembourg, Suisse romande,
Espagne (Catalogne), Irlande)

Ce guide vous permet de trouver les réponses et de susciter encore
bien d'autres réflexions !

Coordination et relecture:

Marie Deronchène (CVDC, Belgique francophone)
Danielle Coos (CVDC, Belgique francophone)
Sébastien Misonne (CVDC, Belgique francophone)

Equipe rédactionnelle:

Marie Deronchène (CVDC Belgique francophone)
Danielle Coos (CVDC Belgique francophone)
Joseph Noesen (MENJE, Luxembourg)
Brigitte Bever (MENJE, Luxembourg)
Roland-Pierre Pillonel-Wyrsch (UNI FR, Fribourg, Suisse)
Pierre-Alain Besençon (HEP Vaud, Suisse)
María Jesús Bermúdez (DGFPI, Catalogne)
Pilar Nus (DGFPI, Catalogne)
Cathal de Paor (MIC, Limerick Irlande)

Relecture du guide:

Sébastien Misonne (CVDC, Belgique francophone)

Date de publication

Juin 2015

Mise en page

www.mpointproduction.be

Editeur responsable:

Consortium de validation des compétences

	Belgique	Luxembourg	Irlande	Suisse	Catalogne	Europe
Institution				 		
Agence européenne				 		