



Présentation au Colloque pédagogie et professionnalisation- ADIUT-  
20, 21 et 22 mars 2013, IUT Lumière Lyon 2

DE L'ÉVALUATION DES ACQUIS DE LA FORMATION À LA  
CERTIFICATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE :  
CE QUE LES PRATIQUES DES FORMATIONS EN ALTERNANCE PEUVENT  
APPORTER À LA VALIDATION DES ACQUIS D'EXPÉRIENCE.

Nathalie Bruneau (IUT Lumière -  
Université Lyon 2)

et

Claudine Gay (IUT Lumière -  
Université Lyon 2)

# Plan de la présentation

1

- La VAE : enjeux, principes et bilan

2

- Les défis posés par la VAE à l'Université : la remise en cause des missions

3

- Les défis posés par la VAE à l'Université : la remise en cause des méthodes

4

- Les apports des formations en apprentissage à la VAE

# Progression

1

- La VAE : enjeux, principes et bilan

2

- Les défis posés par la VAE à l'Université : la remise en cause des missions

3

- Les défis posés par la VAE à l'Université : la remise en cause des méthodes

4

- Les apports des formations en apprentissage à la VAE

Depuis la **loi de modernisation sociale** du 17 janvier 2002 (et le Décret n° 2002-590 du 24 avril 2002) : la VAE ouvre le droit à toute personne disposant d'une expérience -notamment professionnelle- d'au moins 3 ans de demander une validation de ses acquis et leur certification par un diplôme/titre/ certification professionnelle.

Droit inscrit au **code du travail** : la VAE complète les modalités d'acquisition d'une certification en plus de la formation initiale, continue et en alternance.

Processus de validation - par un jury ET sur la base de l'expérience du candidat- qui nécessite d'effectuer une évaluation du niveau d'un candidat au regard d'acquis attendus à l'issue d'une formation et pour la réussite d'un diplôme.

Prolongement de la **VAP** (décret 23 août 1985, loi du 20 juillet 1992, article L335-5 du code de l'éducation) = poursuite d'étude par octroi d'une dispense (par commission pédagogique *au vu des acquis personnels et professionnels des candidats*) pour les candidats qui n'ont pas les titres et diplômes requis pour s'inscrire à une formation .

- Portée par 3 éléments du diagnostic sur la formation professionnelle : (1) la nécessité de sécuriser le parcours de la population faiblement diplômée, (2) le rôle majeur du diplôme pour une insertion durable, (3) la faible dimension qualifiante de la formation continue ([Rapport au parlement, 2007](#)).
- Etape dans la construction de la formation tout au long de la vie : individus acteurs de leur formation continue pour sécuriser leur parcours.
- Egalité de traitement de l'expérience et de la formation.

Justice sociale  
Sécurisation des parcours

Bilan d'abord mitigé ([Rapport au parlement, 2007](#)) : Objectifs initiaux non atteints, potentiel important mais déperditions fortes, problèmes liés au paysage de la formation, de l'implication des entreprises, de la singularité de la méthode et de sa longueur etc.

Puis des efforts pour réduire les déperditions.

- Toute **expérience** peut être considérée, quelle que soit sa nature (activités salariés ou non, bénévole etc...) d'au moins 3 ans en relation avec le diplôme visé.
- La validation complète ou partielle est prononcée par un **jury** dont la composition est réglementée et dont les membres sont spécifiques à chaque diplôme.
- Le candidat peut bénéficier d'un **accompagnement** proposé dans le cadre de la formation continue.
- Cet accompagnement permet d'aider le candidat à faire le **travail de preuve, déclaratif, introspectif et réflexif** qui caractérise la VAE.

# Progression

1

- La VAE : enjeux, principes et bilan

2

- Les défis posés par la VAE à l'Université : la remise en cause des missions

3

- Les défis posés par la VAE à l'Université : la remise en cause des méthodes

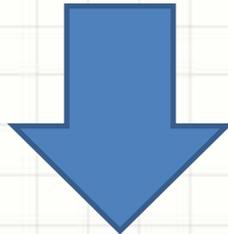
4

- Les apports des formations en apprentissage à la VAE

# Le changement de posture impliqué par la VAE

CG

- Admet une équivalence entre **connaissances acquises en situation professionnelle** et connaissances enseignées en formation  
Sans remettre vraiment en cause la » hiérarchie des savoirs », elles sont considérées « d'égale dignité » (Triby, 2006)
- Induit une reconnaissance, validation et certification de savoirs développés en **dehors de la formation universitaire**
- Implique de renforcer la démarche **compétence** et plus précisément des **compétences professionnelles**



Détour par la notion de  
compétence

# Détour par la notion de compétence

« la compétence ne peut plus être considérée comme une somme de savoirs, savoir faire et savoir être ».

Pas de définition unanime de la compétence

NB

Evolution : d'une compétence perçue comme simple une **addition d'éléments** à une **combinaison** pour ne pas dire une « **combinatoire** » **dynamique d'éléments** (LE BOTERF, 2002)

Notion naturellement évolutive (LE BOTERF) : la notion de compétence repose sur des attentes de performance qui influencent elles-mêmes la manière de concevoir la compétence.

La compétence est donc une capacité, voire une forme de connaissance qui est actionnable et mobilisable, nécessaire à l'exercice d'une activité donnée, notamment professionnelle, qui est issue généralement de l'expérience.

C'est une combinaison, et non addition, de différentes formes de connaissances (que l'on peut résumer sous la forme de savoir, savoir faire et savoir être) qui permet de résoudre des problèmes donnés.

Elle implique l'idée d'un vouloir, savoir et pouvoir d'agir qui résulte de la mobilisation «adéquate » de différentes capacités dans un contexte donné.

**"La compétence est la mobilisation ou l'activation de plusieurs savoirs, dans une situation et un contexte données« (Le BOTERF, 1988).**

# Détour par les propriétés et enjeux de la compétence

CG

## **Propriétés inhérentes aux connaissances :**

Pas un « stock » mais un processus dynamique qui se recompose en permanence, un processus situé et contextualisé (localisé dans le temps et l'espace), qui est toujours à la fois individuel et collectif, processus cumulatif qui s'enrichit en permanence  
Processus qui s'enrichit par des interactions sociales spécifiques.

## **+ Capacité qui est mobilisable :**

S'exprime dans l'action, compétence réelle dans un rapport au travail + ou – prescrit, se caractérise par des effets (pour ne pas dire des résultats)

### Enjeux :

La compétence appartient à l'individu,

Elle reconnaît l'importance de la prise d'initiative par rapport à la qualification

Elle permet de relier activités et savoirs détenus.

Nouvelle approche par rapport aux deux dominantes jusque là : approche du métier et approche du poste de travail/ emploi/ fonction (P. ZARIFIAN, 2010)

... mais ce qui n'est pas sans poser de problème : des compétences réelles attendues dans une zone d'autonomie « sans prescription » (P. ZARIFIAN, 2010).

# La VAE : une étape dans le questionnement des missions de l'Université

CG

1. Missions traditionnelles de l'Université

Organiser (du moins fédérer) la **production** [recherche], la **conservation** [documentation], la **diffusion** [publications et vulgarisation] et la **transmission** [enseignement d'études supérieures] de différents domaines et différents contenus de **connaissance**.

Diplômes  
(Exigence de niveau de connaissance)  
Publications

+

Contexte favorisant : libre arbitre et esprit d'initiative

2. Développement d'une exigence de **professionnalisation** (DUFORT, 2011)

Favoriser l'**insertion professionnelle** des étudiants par la **Professionnalisation** des formations (d'abord par la création de filières professionnelles puis par évolution des pratiques)

Relations avec les milieux professionnels  
Adaptation des contenus de formation aux débouchés  
Développement d'une démarche compétence

3. Développement d'une logique de **certification**

Accompagner la **diversification** des lieux de formation (titres, CQP) ET l'**individualisation** des parcours (Formation Professionnelle)

Construction d'espaces d'équivalence savoirs et compétences : les Référentiels de compétence

4. Amélioration de la performance (réussite en Licence, lutte contre le décrochage) et de l'orientation

Accompagner la **réussite** et l'**orientation**

VAE : reconnaissance de l'équivalence expérience et formation

Accompagnement au projet réorientation etc.

# Progression

1

- La VAE : enjeux, principes et bilan

2

- Les défis posés par la VAE à l'Université : la remise en cause des missions

3

- Les défis posés par la VAE à l'Université : la remise en cause des méthodes

4

- Les apports des formations en apprentissage à la VAE

# La remise en cause des méthodes (de transmission et d'évaluation)

CG/NB

« Procédure de **vérification, d'évaluation et d'attestation** des connaissances et compétences du candidat par un jury indépendant »

- Certification à partir d'un référentiel de compétence à construire essentiellement sur la base de compétences professionnelles
- Evaluation non formative
- Evaluation sur la base de preuves « déclaratives » fournies par le candidat lui-même à l'issue d'une démarche réflexive.

Evaluation sur la base de l'objectivation des compétences

Objectivation des compétences par le sujet lui-même... d'autant mieux s'il est accompagné (par une mise à distance)

Assimilation par le candidat lui-même de la méthode d'évaluation et auto positionnement

Hypothèse : on peut approcher les compétences réelles dans un cadre prescrit en les observant et en les vivant.

**Double traduction** effectuée par différents acteurs : (1) traduction (par la formation) des objectifs pédagogiques d'une formation en compétences (2) traduction (par le candidat) d'une expérience en compétences. Le candidat puis le jury en assurent la confrontation.

# Les défis posés par la VAE à l'Université : la remise en cause des méthodes

CG

	Evaluation des acquis de la formation	Validation des acquis de l'expérience
Objectif	DIPLÔME/ évaluation des acquis d'un parcours de formation	DIPLÔME/ certification par démonstration des acquis
Objet	Connaissance voire compétence	Compétence et expérience professionnelles
Evaluation	Evaluation formative Des connaissances acquises en formation	Evaluation non formative Des connaissances acquises hors formation
Moyen	EPREUVE (sur table, travaux dirigés, voire mises en situation professionnelles)	PREUVE (illustration par le contexte de compétences professionnelles) > DECLARATIF « Incarné »
Référentiel	De formation (au mieux exprimé en compétences)	De compétences (plus spécifiquement de compétences professionnelles)
Réflexivité du candidat	Faible	Forte

La VAE implique une méthodologie tenant compte de la nature des compétences (contextualisées, localisées, incarnée dans l'action etc.) tout en « gommant » un peu sa dimension collective.

# Progression

1

- La VAE : enjeux, principes et bilan

2

- Les défis posés par la VAE à l'Université : la remise en cause des missions

3

- Les défis posés par la VAE à l'Université : la remise en cause des méthodes

4

- Les apports des formations en apprentissage à la VAE

# Le cadre de L'IUT Lumière : les formations



STATISTIQUE ET TRAITEMENT  
INFORMATIQUE DES DONNEES  
**STID**

Qualité Logistique Industrielle  
et Organisation  
**QLIO**

GESTION LOGISTIQUE  
ET TRANSPORT  
**GLT**

GESTION DES ENTREPRISES  
ET DES ADMINISTRATIONS  
**GEA**

HYGIENE, SECURITE  
ENVIRONNEMENT  
**HSE**

5 DUT



GESTION DES OPERATIONS  
DE MARCHES FINANCIERS  
**GOMFI**

MANAGEMENT OPERATIONNEL  
DES CENTRES DE CONTACT CLIENT  
~~**MOSC**~~

LES METIERS DU SUPPLY  
CHAIN MANAGEMENT  
**LOGISTIQUE  
GLOB@LE**

Chargé d'Etudes Statistiques  
**CESTAT**

Collaborateur en Gestion des  
Ressources Humaines  
**CGRH**

COORDINATEUR DE PROJETS ET  
PILOTE DE PROCESSUS  
**C3P**

7 LP

Un choix d'origine : **tous les étudiants (formation initiale et formation continue) sont en alternance (contrat salarié)**

Objectif 1 : **Favoriser l'insertion professionnelle** sans négliger les perspectives d'évolution future

- > Un dispositif d'accompagnement au Projet Personnel et Professionnel (en amont et en aval) et un dispositif d'accompagnement à l'Insertion Professionnelle (en amont et en aval)
- > Un service Partenariat Entreprises pour chaque département et diplôme
- Etc.

Objectif 2 : Une voie de formation alternative : « **Former autrement un public différent** »...

... ou : « former « d'autres bons » »

- > Un recrutement spécifique basé sur le projet professionnel (niveau académique n'est pas le principal critère de sélection) et le profil/motivations pour intégrer rapidement le monde professionnel.
- > Apprentissage par la pratique, projets tuteurés, partage d'expérience
- Etc.

# Le cadre de L'IUT Lumière : la Licence pro CGRH

Crée en 2005, pour répondre à un besoin identifié et spécifié par les entreprises, répondre à la montée en qualification et la complexification des métiers des RH.

## Comblent le vide qui existait entre :

Niveau III

Réponse / expertise technique ...

**TECHNICIEN**

Niveau II

**COLLABORATEUR RH**

Aide à la décision du DRH ou RRH

Niveau I

... Conduite du changement

**PILOTE**

Exemple de missions confiées en entreprise : Réaliser des tableaux de bord sociaux, Conseiller, mettre en place et suivre la politique de rémunération (calcul de coûts salariaux), Analyser la conformité juridique des contrats de travail spéciaux, Monter un dossier pour le détachement d'une équipe à l'étranger Préparer des dossiers de négociations annuelles salariales, Maximiser les exonérations de charges, Optimiser les contrats de prévoyance, Mise en place et évaluation de formations, Mise en place du DIF, gestion du CIF, Mise en place de parcours de professionnalisation, Recherche et sélection d'organisme de formation, Recherche de financement, Ingénierie de formation (travailler les contenus), Gestion du budget, veille juridique, accompagnement du salarié (CIF, DIF...), en relation avec les OPCA etc.

# Le cadre de L'IUT Lumière : la pratique de la VAE

Un développement de la VAE qui reste **modeste**

Des VAE plus aisées dans les formations professionnalisantes comme les **Licences Professionnelles** que dans les **DUT**

Un démarrage marqué par de lourds débats sur l'interprétation des textes et l'esprit de la loi !

Reconnaissance des compétences **OK**

Passage des connaissances aux compétences en formation **OK**

Passage de l'expérience aux compétences en pratique professionnelle **OK**

Mais correspondance entre les deux **!?!**

Questionnement sur la **correspondance** de niveau entre les candidats VAE et les étudiants

Questionnement sur le **mode déclaratif** puis **circonstancié** et **argumenté**

Questionnement sur l'accompagnement à « l'exégèse » de l'expérience

Rupture avec l'habitude de la validation par l'évaluation par la notation

« Procédure de **vérification**, d'évaluation et d'attestation des connaissances et compétences du candidat par un jury indépendant »

# Le Livret 1



- VOTRE IDENTITE  
VOTRE SITUATION  
PROFESSIONNELLE ACTUELLE  
VOTRE PROJET  
VOS FORMATIONS
- 1) Acquis scolaires et universitaires
  - 2) Acquis de formation dans d'autres structures
  - 3) Dispenses ou équivalences
- VOTRE PARCOURS  
PROFESSIONNEL
- 1) Enumération des activités
  - 2) Description des fonctions
- VOS ACQUIS PERSONNELS

Description précise et claire des activités professionnelles et non professionnelles du candidat en lien avec le diplôme visé

# Le Livret 2



Référentiel de compétences :  
identification des compétences  
et niveau de maîtrise

Repérage des compétences à  
partir de situations de travail

- Mise en mot des situations professionnelles liées au référentiel
- Démonstration du développement des compétences et de la mobilisation de ressources
- Décrire le processus d'acquisition permanent de nouvelles compétences

Compétences en **deux catégories** :

**Compétences transversales** et **compétences de spécialités** (outils de gestion- administration du personnel et gestion sociale- Gestion des rémunérations- Gestion de l'emploi et des compétences – Formation/ recrutement – Relations sociales)

# L'alternance : quel contexte pour la VAE ?

1. Des **programmes de formation** élaborés (et réajustés) **avec** les milieux professionnels (comité de pilotage et lettres de soutien) , conçus d'emblée dans une **démarche de compétences professionnelles** et dans un **objectif d'insertion professionnelle démontré** (EVALUATION MINISTERE / AERES ET CFA)

2. Un partenariat permanent avec les **entreprises** qui accueillent ou susceptibles d'accueillir des apprentis > **veille métier** permanente avec une connaissance des compétences exigées et de leur niveau de maîtrise.

3. Un suivi des apprentis en entreprise avec une fixation et une évaluation d'objectifs formulés en compétences.

Un **double tutorat** (RDV EN ENTREPRISE) : tuteur IUT et Maître d'apprentissage qui acculture

4. Une **pédagogie de l'alternance** / apprentissage par la pratique

Renfort du PPP en amont et en aval

Retours d'alternance

# Quels « artefacts » pour la VAE ?

Une alimentation pour favoriser la double traduction **par l'exploitation d'outils et de pratiques liées à l'apprentissage** :

Une veille métier par le biais des Partenariats Entreprises + Exploitation des offres de contrat d'apprentissage > **Fiches de postes et compétences prescrites**

Exploitation des **livrets de l'apprenti** (par poste, détail des missions, activités, tâches, compétences, savoir être etc.)

Exploitation **des ateliers d'échange d'expérience** des étudiants dans le cadre [du PPP2](#) etc.

**Obligation pour tout enseignant d'être tuteur en entreprise**

# Quels « artefacts » pour la VAE ?

**DENOMINATION DE L'ETABLISSEMENT, DE LA DIRECTION ET DU SERVICE :**

**TITRE DU POSTE :**

**OBJECTIFS GENERAUX DU CONTRAT :**

Principales missions confiées, comprenant à la fois des activités courantes et des missions particulières (études, procédures, amélioration, innovation) :

**Compétences à acquérir et/ou développer :**

**Aide à l'évaluation :** La grille permet d'évaluer l'alternant sur une échelle comportant quatre niveaux principaux avec possibilité de se positionner sur des niveaux intermédiaires.

- A : Performance supérieure au résultat attendu**
- B : Niveau conforme aux attentes**
- C : Point à améliorer, peut progresser**
- D : Point faible, à travailler impérativement**

# Quels « artefacts » pour la VAE ?

Mes acquis en entreprise				
ACTIVITES	COMPETENCES			Avec quels interlocuteurs je suis en relation
	Connaissances utilisées Je suis :	SAVOIR-FAIRE Je suis capable de :	SAVOIR-ETRE Je suis :	
<b>Mission :</b> _____ _____ > Tâches . . . . . <b>Mission :</b> _____ _____ > Tâches . . . . .				

## L'analyse de mon parcours en entreprise

Résultats, réussites, <u>satisfaction</u>	Éléments d'insatisfaction	Ce que j'aurais aimé et que je n'ai pas fait

# Quels « artefacts » pour la VAE ?

En partant de votre bilan professionnel que répondez-vous à un futur employeur ou à un responsable d'une formation que vous voulez intégrer qui vous demande :

Les 3 principales compétences que vous maîtrisez

---

---

---

---

---

---

---

---

Les 3 principales compétences que vous avez encore besoin de consolider

---

---

---

---

---

---

---

---

Les 3 compétences que vous avez besoin d'acquérir

---

---

---

---

---

---

---

---

# Conclusion

1. Impacts de la VAE sur les missions de l'Université
2. Transformations didactiques, cognitives, épistémologiques?
3. Des terrains « favorables » au développement de la VAE
4. Le côté structurant des formations en apprentissage