



BIBLIOGRAPHIE

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE :

QUELS LEVIERS POUR DYNAMISER LA VAE
EN RÉGION PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR ?

Le 11 avril 2006

GIP Espace Compétences
Pôle documentation, ressources multimédia
Centre de Vie Agora, Bât A - ZI Les Paluds, BP 1002
13781 Aubagne Cedex
Tél. 04 42 82 43 20 - Fax : 04 42 82 43 32
Site Internet : <http://www.espace-competences.org>

Le pôle documentation ressources multimédia du GIP Espace Compétences

Le GIP Espace Compétences anime et développe un pôle de ressources pour l'ensemble des acteurs de la formation, de l'orientation et de l'insertion professionnelle.

Le pôle documentation, ressources multimédia valorise et diffuse sur place et à distance des références spécialisées dans le champ de la formation, de l'orientation, de l'insertion professionnelle et de l'emploi :

- La pédagogie
- La formation ouverte et à distance
- La formation (ingénierie, marché, ...)
- Les métiers de la formation, de l'insertion, de l'orientation et du bilan
- La validation des acquis de l'expérience
- L'orientation (projet professionnel, mobilité, les métiers,..)
- Le bilan de compétences (méthodologie, statistiques, enjeux, ...)
- L'insertion professionnelle (dispositifs, publics, accompagnement vers l'emploi, structure AIO, insertion par l'économique, ...)
- La lutte contre l'exclusion et la discrimination
- La gestion des compétences et les ressources humaines (conditions de travail, l'entreprise et la formation, recrutement, GPEC, gestion des âges, ..)
- La politique de l'emploi et de la formation en PACA, en France, en Europe
- L'alternance (l'apprentissage, tutorat, contrat de professionnalisation, Europass,)
- Les Emplois Jeunes (dispositif, professionnalisation, pérennisation)
- L'emploi (marché de l'emploi, développement local,...)
- Les outils (référentiels, répertoires, outils de GRH, outils d'orientation et du bilan, outils de positionnement, ...)

Le pôle documentation, ressources multimédia c'est :

- Un **espace documentaire ouvert** aux professionnels avec des postes d'accès gratuits à Internet
- Deux documentalistes qui vous accueillent et vous accompagnent dans vos recherches
- Une base de données documentaire de plus de **11.000 références bibliographiques** (articles, ouvrages, rapports d'études, actes de colloques, normes, textes officiels, vidéos, outils pédagogiques, ...) disponible en libre accès sur le site Internet <http://alex.espace-competences.org> interface réactualisée en temps réel. Celle-ci permet de mieux optimiser les recherches, de conserver les résultats dans un espace personnalisé, de consulter des documents en texte intégral et de pouvoir vérifier la disponibilité des ouvrages empruntables.
- Une base de liens Internet <http://www.espace-competences.org/documentation/baseLien/>
- Un service d'emprunt d'ouvrages sur place et à distance
- L'organisation de présentation d'outils pédagogiques

Par courrier électronique, l'Espace Compétences vous propose d'accéder gratuitement à des lettres d'information électroniques sur les thèmes de veille qui vous intéressent ; il met à votre disposition des ressources variées pour vous permettre d'être informé (brèves d'actualités, agendas, lettres thématiques). Pour vous y abonner, remplissez le bulletin d'abonnement disponible à l'adresse Internet suivante : <http://www.espace-competences.org/actualite/abonnement.aspx>

Dans le cadre de ces actions, le pôle documentation ressources multimédia vous propose ici, un dossier bibliographique qui regroupe **une sélection** non exhaustive **de documents** (ouvrages, actes de colloques, articles, périodique, textes législatifs, etc.) **consultables et empruntables** au centre de documentation du GIP Espace Compétences.

Contactez le pôle documentation, ressources multimédia

Elisabeth KUNZE ou Lyonel PERRIN

Horaires d'ouverture de l'espace documentaire

- Du lundi au vendredi de 9h à 12h30 et de 13h30 à 17h en auto-documentation
- Accompagnement et assistance dans les recherches à distance ou sur rendez vous

Par courrier

GIP Espace Compétences
Centre de vie Agora Bt A - ZI Les Paluds - BP 1002
13781 AUBAGNE Cedex

Par téléphone

04 42 82 43 30 ou 34

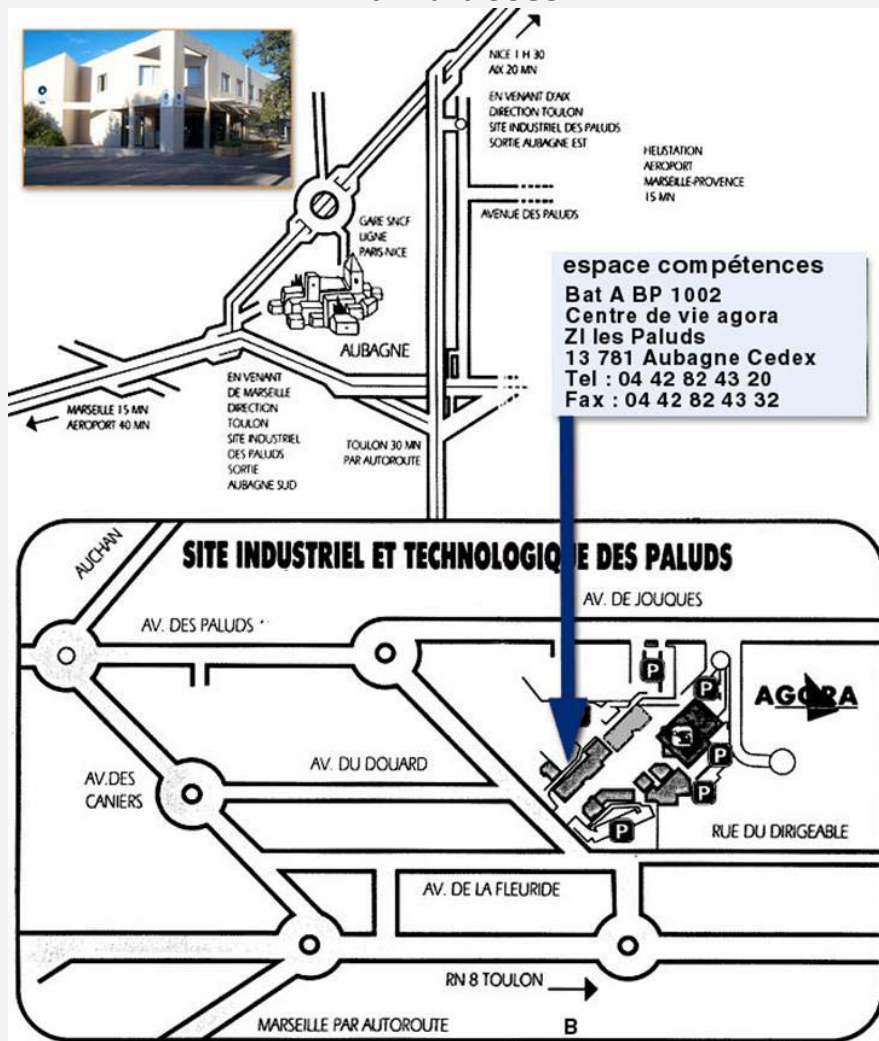
Par fax

04 42 82 43 32

Par courriel

documentation@espace-competences.org

Plan d'accès



SOMMAIRE

I : Généralités sur la VAE :

1 - Les Ouvrages et Rapports ----- Page 6

2 - Les Articles ----- Page 8

II : La VAE par filière professionnelle

1 - Les Ouvrages et Périodiques ----- Page 10

2 - Les Articles ----- Page 11

III : La VAE et l'entreprise :

1 - Les Ouvrages et Rapports ----- Page 13

2 - Les Articles ----- Page 13

IV : Les acteurs de la VAE :

1 - Les Rapports ----- Page 17

2 - Les Articles ----- Page 17

V : Pratiques, méthodes démarches en VAE

1 - Les Ouvrages et Rapports ----- Page 19

2 - Les Articles ----- Page 20

A Noter

Ce dossier n'est pas exhaustif sur les références disponibles au pôle documentation, ressources multimédia du GIP Espace compétences. Vous pouvez consulter la totalité du fonds documentaire et des thématiques sur le site Internet <http://www.espace-compétences.org> Rubrique « Documentation/ressources multimédia ».

I : Généralités sur la VAE

1 - LES OUVRAGES ET RAPPORTS

Cette rubrique regroupe une sélection non exhaustive d'ouvrages et de rapports disponibles à l'emprunt au centre de documentation, ressources multimédia du GIP Espace Compétences

Haut comité éducation-économie-emploi

Validation des acquis de l'expérience : construire une professionnalisation durable : Rapport d'étape

La Documentation française, pp.128, 03/2004

Résumé : Le rapport d'étape du Haut comité éducation-économie-emploi aborde le droit pour un individu de faire valider, par sa seule expérience professionnelle, des compétences, aptitudes et connaissances. Malgré l'intérêt que suscite la VAE (validation des acquis de l'expérience) dans les différents secteurs d'activité comme chez les individus, le Haut comité recense les problèmes soulevés par la mise en oeuvre de ce dispositif et présente des éléments de proposition (égalité d'accès à l'ensemble du processus, accompagnement des moins diplômés, professionnalisation des acteurs de la VAE...). Il présente dans une seconde partie neuf points faisant l'objet d'interrogations, de discussions ou d'attentes de la part des acteurs qui ont participé aux sept séances du groupe de travail préparatoire, réuni au cours de l'année 2002-2003 puis aborde un certain nombre de questions concrètes auxquelles sont confrontés les acteurs de terrain, structuré sur la base du déroulement en six étapes du processus de VAE lui-même.

Rapport - Réf. 6.0-16

KADRI Saima

La validation des acquis de l'expérience

MB Editions, pp.1-87, 03/2004

Résumé : Cet ouvrage répond à 50 questions concrètes concernant la validation des acquis de l'expérience (VAE) regroupées en thématiques. Ainsi la législation de la VAE, le public concerné, les certifications, les moyens, la procédure de validation, la VAE dans l'entreprise forment les principaux thèmes traités par l'auteur.

Ouvrage - Réf. 6.0-17

GAZAVE Martine;HENNETIER Nicole

La VAE, valoriser son expérience par un diplôme

Librairie Vuibert, pp.1-172, 09/2004

Résumé : La mise en place de la VAE a suscité un grand intérêt tant chez les professionnels que parmi le grand public. Parce qu'elle permet d'obtenir directement un diplôme professionnel, au vu de l'expérience acquise par la pratique, sans l'obligation de suivre une formation, elle ouvre des perspectives de promotion sociale à tous les actifs. Elle bouscule également les habitudes : pratiques de construction

des diplômes, modes d'attribution des examens et modalités de formation. Ce guide aborde la reconnaissance de l'expérience par une certification professionnelle lorsqu'elle existe, le principe de la VAE, le choix de la démarche, les étapes à suivre. Il revient également sur les dernières évolutions de la loi sur la formation professionnelle et sur les implications de la VAE dans les branches.

Ouvrage - Réf. 6.0-19

AUDIGE Thomas;DEBEAUPUIS Jean;SEGAL Patrick;VILCHIEN Danielle

Validation des acquis de l'expérience : du droit individuel à l'atout collectif

Inspection Générale des Affaires Sociales, pp.1-141 (hors annexes), 06/2005

Résumé : Créé par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, le droit individuel à la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet d'accéder, à partir de trois années d'expérience professionnelle ou bénévole, à tout ou partie des titres ou diplômes à finalité professionnelle, quel qu'en soit le niveau, désormais regroupés sous l'appellation de certification professionnelle. La certification est délivrée par les différents ministères ou sous leur contrôle, par les chambres consulaires et des organismes privés ou associatifs. S'interrogeant sur la façon de renforcer ce dispositif, les auteurs du présent rapport analysent tout d'abord le rôle national de certificateur des deux ministères sociaux, dans le nouveau contexte créé par la loi de janvier 2002. Ils évaluent le dispositif de validation des demandes de VAE mis en place provisoirement dans chaque région par les deux ministères sociaux. Ils analysent l'articulation entre le droit individuel à la VAE et l'action collective s'inscrivant sur le terrain, par le dialogue social, dans les politiques publiques de l'emploi et de l'égalité des chances. Sont résumées, en fin de rapport, les actions proposées pour faire passer la VAE à une nouvelle phase de développement, passant du droit individuel, reconnu depuis 2002, à l'émergence d'un "atout collectif", pour l'économie et la société.

Rapport - Réf. 6.0-23

HADOU Raoul

Orientations et modalités de mise en œuvre de la politique régionale de validation des acquis de l'expérience 2005/2008

Conseil Economique et Social PACA, pp.1-11, 21/06/2005

Résumé : Cette délibération donne un avis favorable aux objectifs de politique régionale en matière de VAE pour les années 2005 -2008. La charte régionale pour le développement de la VAE est approuvée dans ses grandes lignes (personnalisation, proximité, accessibilité du service, qualité des informations, neutralité et confidentialité, suivi des bénéficiaires, évaluation, professionnalisation des équipes, mise en réseau des acteurs). Les principes d'égalité des chances, d'accompagnement et de suivi notamment en faveur des publics les plus défavorisés, la mutualisation des ressources et la création de réseaux efficaces d'information et d'orientation, la représentation des professionnels dans les jurys sont ainsi des objectifs réaffirmés. La mise en œuvre du suivi des bénéficiaires d'une VAE partielle pourra être confiée à un Service régional d'orientation professionnelle et impactera le Programme Régional de Formation. Les financements devront également être augmentés à hauteur des demandes.

Texte officiel - Réf. 6.0-25

BENHAMOU Albert-Claude

La validation des acquis de l'expérience en actes

Ministère de l'Education nationale, de la Recherche et de la Technologie, pp.1-143, 30/06/2005

Résumé : Comment favoriser le développement de la VAE, sachant que les premières expériences menées et les dispositifs de validation proposés par les organismes valideurs doivent désormais se pérenniser ? Ce rapport propose des pistes de développement, fait un état des lieux dans l'enseignement scolaire et supérieur public, dans le secteur industriel et tertiaire, dans le secteur sanitaire et social. Il décrit l'usage des nouvelles technologies de l'information dans les procédures d'information et de conseil au public. Il examine également la certification et la VAE au niveau français et européen. Des propositions sont faites afin d'élaborer un plan d'action national pour la validation des acquis de l'expérience. La tenue d'assises nationales pour la création d'une charte nationale pour la mise en œuvre d'une démarche qualité en VAE pourrait également être proposée aux différents acteurs. **Rapport - Réf. 6.0-26**

Validation des acquis de l'expérience : mode d'emploi

Centre INFFO, Direction Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle, pp.1-121, 09/2005

Résumé : Ce guide revient sur les diverses étapes du processus engagé par un salarié ou un bénévole pour faire valider ses acquis. Si les principes et enjeux de cette VAE sont donnés, avec un point sur les certifications accessibles à la VAE et les moyens de s'informer sur ces dernières, ce guide fait un point sur l'information et le conseil en VAE apporté par les professionnels. Il explicite les conditions de recevabilité d'un dossier, le processus d'accompagnement du candidat, la validation totale ou partielle des acquis. Les coûts financiers selon certificateurs sont indiqués. Un point spécial est consacré à la démarche VAE dans le cadre de l'enseignement supérieur. Des textes juridiques complètent le guide.

Ouvrage - Réf. 6.0-27

BAUNAY Yves;CAHOUET Marylène;CANU Jean-Marie;FERAY Anne;FISELIER Françoise;GROISON Bernadette;LE BOURG André;LE CHEVERT Brigitte;NARBONNE Pierre;SARGENI-CHETAUD Isabelle;PROT Bernard

La validation des acquis de l'expérience

Editions Syllepse, Editions Nouveaux Regards, pp.1-142, 08/2005

Résumé : Si la validation des acquis de l'expérience, énoncée dans le cadre de la loi de modernisation sociale de 2002, semble pouvoir résoudre les problèmes de qualification au sein des entreprises et permettre une possibilité de promotion sociale pour le salarié, les pratiques actuelles sont encore nimbées d'incertitudes nombreuses. Les pratiques de validation des acquis restent à construire, tant au niveau des professionnels de l'éducation, de l'accompagnement que des " usagers-clients ". L'ouvrage revient d'ailleurs sur les différents enjeux (sociaux, éducatifs, économiques, politiques) sous-tendus par la montée du mouvement de validation des acquis. Des expériences régionales sont évoquées, des propositions sont faites pour permettre une réelle égalité d'accès des salariés à la VAE, utiliser cette dernière comme un outil de promotion sociale, clarifier la question des coûts et des financements.

Ouvrage - Réf. 6.0-28

2 - LES ARTICLES :

TRIBY Emmanuel

Transformation et enjeux de la validation de l'expérience

Formation professionnelle. Revue européenne, pp.45-55, 08/2005

Résumé : Cette contribution propose une analyse des principaux changements dans les règles de la validation de l'expérience en France et de leurs significations sociales. Sont ensuite étudiées les pratiques de validations au sein d'une université. L'évolution de ce dispositif est l'occasion d'identifier les enjeux économiques et sociaux qu'il recouvre ; une attention particulière est portée aux conséquences à en attendre pour l'université. Cette analyse permet de comprendre en quoi la problématique de la validation de l'expérience s'inscrit dans le processus de globalisation économique en cours et éclaire notamment la portée de la formation tout au long de la vie. (Résumé de l'auteur)

CUVILLIER

Bruno;DORST

Emmanuelle;FAUDIERE

Laetitia;GUETARD

Danièle;LAUDON Françoise;MONGE Suryana

La validation des acquis : un dispositif à questionner

Actualité de la formation permanente, pp.79-85, 05/2005

Résumé : Engagé depuis dix ans dans la validation des acquis professionnels et de l'expérience, le bureau VAE du Cnam Paris, constitué actuellement de cinq conseillers, présente ici ses réflexions sur l'évolution d'un dispositif qui, au-delà d'un engouement apparent, semble tarder à prendre son envol. (Résumé des auteurs)

VERGNIES Jean-Frédéric;ROSE José;LABRUYERE Chantal

La validation des acquis de l'expérience, nouveaux enjeux, nouveaux débats

Formation emploi, pp.7-15, 10/2004

Résumé : Dans cet interview Chantal Labruyere et de José Rose nous font part de leurs réflexions à l'occasion de la publication d'un rapport du haut Comité Education Emploi et sur les questions suivantes : Comment les protagonistes vont-ils ou non se saisir de la Validation des acquis et en quoi consiste le pari de la Validation des acquis de l'Expérience.

(Résumé tiré de Formation Emploi)

DAOULAS Christian;HUMBLLOT Jean-Pierre;JULIEN Christine;LAINE Alex;LIETARD Bernard;MAYEN Patrick;MENCACCI Nicole;OLRY Paul;RIVOIRE Bernardine;RYWALSKI Patrick;VEILHAN agnès;VIAL Michel;BELISLE Claire;BERTHAUD Christine;LE MAREC Joëlle;LIAUTARD Dominique;PAQUELIN Didier;ROSADA Eliana

Les acquis de l'expérience : deuxième partie

Education Permanente, pp.1-164, 04/2004

Résumé : Deux numéros consécutifs d'Education permanente sont consacrés à la validation des acquis de l'expérience, question d'actualité s'il en est. Les dispositions de la loi du 17 janvier 2002 sont mises en œuvre et l'on peut observer leurs premiers effets. On peut également les confronter aux analyses effectuées dans le cadre des dispositifs antérieurs. Les contributions réunies dans ces deux volumes n'ont toutefois pas l'ambition de dresser un état des lieux de cette question. Elles visent plutôt à développer, à cette occasion, des réflexions et des analyses autour de thématiques mobilisées par la validation des acquis mais qui ne s'y limitent pas. Elles analysent le cadre socio-économique et institutionnel des dispositifs proposés, tant du point de vue des tâches définies que les activités conduites par les acteurs qui y interviennent. La question de l'évaluation de l'expérience, selon des cadres et des modalités différentes, y est particulièrement détaillée. L'expérience, par les candidats, de cette procédure de validation, qu'elle se soit soldée par un succès ou un échec, est également prise en compte pour identifier les dynamiques à l'œuvre sur les plans identitaire et cognitif.

[Extrait résumé Education permanente]

LIETARD Bernard;JULIEN Christine

Acquis bénévoles, acquis salariés : même valeur et même dignité.

Education Permanente, pp.51-62, 04/2004

Résumé : La validation des acquis de l'expérience dans le cadre d'activités bénévoles, ouverte par la loi de modernisation sociale de janvier 2002, est replacée dans le changement de problématique éducative qu'a connu la France ces vingt dernières années : personnalisation des parcours de formation et reconnaissance de l'expérience comme source de savoirs notamment. Son application soulève toutefois des interrogations : image sociale d'amateurisme du bénévolat et questionnement de l'engagement désintéressé, pilier du bénévolat, qui conforte une certaine résistance à une institutionnalisation et une professionnalisation. Le champ des activités sportives et de l'animation constitue un terrain privilégié du développement des acquis bénévoles. L'article rend

compte d'un certain nombre d'expérimentations en cours. Mais cet enjeu ne se limite pas à la France : il est aussi européen et mondial. La reconnaissance des acquis non formels et informels est à l'ordre du jour des orientations politiques actuelles de l'Union Européenne comme l'UNESCO.

[Extrait résumé Education permanente]

MAYEN Patrick; MAYEUX Catherine; AUBRET Jacques; FEUTRIE Michel; MALGLAIVE Gérard; OLLAGNIER Edmée

L'expérience

Savoirs, pp.15-82, 03/2004

Résumé : Ce numéro fait une large place au concept d'expérience, tant au niveau de la formation que du concept de validation des acquis dans le domaine professionnel. La formation et l'expérience sont donc traités dans un premier temps en faisant appel aux penseurs qui ont mis la notion en exergue. La VAE est ensuite décrite dans toutes ses dimensions, nourrissant le débat animé par les réponses de Michel feutrie, Edmée Ollagnier ou Gérard Malglaive.

ASTIER Philippe; CHARRAUD Anne-Marie; CUVILLIER Bruno; JOSENHANS Ulrike; LENOIR Hugues; LIAROUTZOS Olivier; PRESSE Marie-Christine; PROT Bernard; ROBICHON Marc; SCHWARTZ Yves

Les acquis de l'expérience : Première partie

Education Permanente, pp.161, 03/2004

Résumé : Les dispositifs des acquis de l'expérience, de la loi du 17 janvier 2002 sont mises en oeuvre et l'on peut observer leurs premiers effets. On peut également les confronter aux analyses effectuées dans le cadre des dispositifs antérieurs. Les contributions réunies dans ce volume n'ont toutefois pas l'ambition de dresser un état des lieux de cette question. Elles visent plutôt à développer, à cette occasion, des réflexions et des analyses autour de thématiques mobilisées par la validation des acquis mais qui ne s'y limitent pas. Elles analysent le cadre socio-économique et institutionnel des dispositifs proposés, tant du point de vue des tâches définies que des activités conduites par les acteurs qui y interviennent. La question de l'évaluation de l'expérience, selon des cadres et des modalités différents, y est particulièrement détaillé. L'expérience, selon des cadres et des modalités différents, y est particulièrement détaillée. L'expérience, par les candidats, de cette procédure de validation, qu'elle se soit soldée par un succès ou un échec, est également pris en compte pour identifier les dynamiques à l'oeuvre sur les plans identitaire et cognitif. [Extrait résumé Education permanente]

PRESSE Marie-Christine

Entre intention et réalité, les obstacles à la validation des acquis

Education Permanente, pp.141-152, 03/2004

Résumé : Des entretiens, réalisés auprès de personnes engagées dans une procédure de reconnaissance et de validation des acquis professionnels, ont permis d'identifier les obstacles empêchant la réussite du parcours. Le premier type d'obstacle est lié à l'information et sa gestion. Le second type tient aux implicites du parcours : motivation et projection dans l'avenir. Le troisième type d'obstacle est constitué des prérequis indispensables à la réussite. Le dernier tient à l'usage du référentiel diplôme comme outil de référence. Ces obstacles rendent difficile, voire impossible, par cette voie l'accès à la qualification des publics non qualifiés. [Extrait Education permanente]

CUVILLIER Bruno

La VAE, un nouveau tremplin pour la formation ?

Education Permanente, pp.127-140, 03/2004

Résumé : L'engagement dans une démarche de VAE, caractérisé par une analyse de son activité (professionnelle ou extraprofessionnelle), s'accompagne de multiples bénéfices attestés par les candidats interviewés. Débordant la seule dimension identitaire, la répartition de ces bénéfices semble en étroite relation avec l'environnement de travail, favorisant diversement le regard critique sur son activité. Paradoxalement, le processus de VAE ouvre à de nombreux candidats des perspectives de formation, fréquemment occultées lors de leur engagement dans cette démarche. [Extrait Education permanente]

SCHWARTZ Yves

L'expérience est-elle formatrice ?

Education Permanente, pp.11-24, 03/2004

Résumé : S'interroger sur la fonction formatrice de l'expérience renvoie à une série de questions : qu'est-ce que l'" expérience " ? S'agit-il de former celui qui " fait " expérience ou celui qui n'a pas cette expérience ? Former pour quoi faire ? Comment faire " parler " l'expérience ? Quelle est l'articulation possible entre le pôle du savoir formel et celui de l'expérience ? L'auteur aborde ces questions en regardant l'histoire philosophique du concept d'expérience. Ce passage par la philosophie indique qu'il faut penser autre chose que ce qui a été pensé jusque-là par " expérience " pour pouvoir donner un sens à la question de savoir si elle est formatrice. [Extrait Education permanente]

II : La VAE par filière professionnelle

1 - LES OUVRAGES ET PÉRIODIQUES

Cette rubrique regroupe une sélection non exhaustive d'ouvrages disponibles à l'emprunt au centre de documentation, ressources multimédia du GIP Espace Compétences

La VAE dans l'éducation nationale

PIGEASSOU Jean; VIMONT Daniel

La validation des acquis de l'expérience à l'Éducation nationale

Ministère de l'Éducation nationale, de la Recherche et de la Technologie, pp.1-50, 11/2005

Résumé : Développée en France dès 1992, la validation des acquis professionnels (VAP) est devenue "validation des acquis de l'expérience" (VAE) en 2002. L'éducation nationale a créé dès 1994 les premiers centres académiques de validation. Chargé d'analyser "la mise en oeuvre de l'accès à l'éducation et la formation tout au long de la vie par l'éducation nationale", le groupe de travail composé de six IGAENR et de sept IGEN a établi un protocole d'enquête à renseigner par les autorités académiques, complété par les observations effectuées dans 22 académies. Le rapport, élaboré à partir des informations recueillies et des observations pratiquées, s'ordonne en cinq parties : le contexte national et son évolution depuis 1992 ; la VAE à l'éducation nationale ; la gestion du dispositif ; le bilan de la VAE ; les préconisations.

Rapport - Réf. 6.30-10

LE ROUX Annie

La validation des acquis dans l'enseignement supérieur en 2004

Notes d'information, pp.1-6, 10/2005

Résumé : La forte hausse des diplômes octroyés en 2004 dans leur totalité (+ 55% par rapport à 2003) confirme la progression de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Plus de neuf établissements d'enseignement supérieur sur dix ont désormais mis en place le dispositif et 3 165 validations (dont plus de 40% sont des diplômes attribués dans leur totalité) ont été délivrées à ce titre (+ 13,8% par rapport à 2003). En revanche, le recul, observé en 2003, de la validation des acquis pour accéder à une formation VAP, se confirme en 2004 (- 8,3%). De ce fait, le fléchissement du nombre global de validations délivrées par les universités et le Conservatoire national des arts et métiers (16 860 contre 17 710 en 2003) se poursuit, mais à un rythme un peu moins rapide (- 4,8%). Pour la VAE, comme pour la VAP, les diplômes les plus recherchés sont les DESS-DEA et les licences, professionnelles ou non. Les cadres et les professions intermédiaires restent les principaux bénéficiaires des

deux dispositifs.

Périodique - Réf. 6.30-REV

ANCEL François

La validation des acquis de l'expérience poursuit son développement en 2004

Notes d'information, pp.1-4, 10/2005

Résumé : En 2004, 19 136 dossiers déposés par des candidats à l'obtention d'un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique de l'Éducation nationale par la validation des acquis de leur expérience ont été examinés par un jury, soit un tiers de plus qu'en 2003. Deux candidats sur cinq recherchent un BTS. Les demandes concernant l'obtention d'un diplôme de niveau V (CAP-BEP) occupent une place beaucoup moins importante (20%) que dans le cadre de la validation du ministère chargé de l'emploi. Plus de 56% des candidats dont le dossier a été examiné par un jury ont obtenu un diplôme complet avec des différences selon le diplôme recherché et d'une académie à l'autre.

Périodique - Réf. 6.30-REV

LE ROUX Annie

Bilan de la validation des acquis dans l'enseignement supérieur en 2003

Notes d'information, pp.1-6, 02/2005

Résumé : En 2003, la validation des acquis de l'expérience (VAE) progresse fortement. Plus de quatre établissements d'enseignement supérieur sur cinq ont mis en place ce nouveau dispositif, alors qu'ils n'étaient qu'un peu plus de un sur deux fin 2002, et 2 780 validations ont été délivrées à ce titre (+ 1 640 validations par rapport à 2002). Dans près de 30% des cas les diplômes sont octroyés dans leur totalité. Ce succès de la VAE s'accompagne d'un recul de 8,8% de la validation des acquis pour accéder à une formation, telle que l'organise le décret de 1985. Cette baisse affecte le nombre global de validations délivrées par les universités et le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) en 2003, qui est de 17 710 contre 18 600 en 2002. Pour la VAE, comme pour la " validation décret de 1985 ", les diplômes les plus recherchés sont les DESS-DEA et les licences, professionnelles ou non. Les deux dispositifs bénéficient davantage aux cadres et aux professions intermédiaires.

Périodique - Réf. 6.30-REV

2 - LES ARTICLES :

VIAL Michel;MENCACCI Nicole

Valider les acquis de l'expérience à l'université : une occasion de prendre en considération les savoirs informels

Education Permanente, pp.67-78, 04/2004

Résumé : La conception de la VAE à l'université implique une réflexion sur les savoirs et sur ce que recouvre leur évaluation, car la question sensible est aujourd'hui l'équivalence supposée par la loi entre savoirs académiques appris dans le cursus universitaires et savoirs d'expérience acquis par le candidat dans sa vie (professionnelle, associative ou quelle qu'elle soit). Les auteurs ouvrent quelques perspectives suite à une recherche qui a visé la mise à jour du dispositif de VAE en place au sein de deux universités françaises. Trois thématiques ont été étudiées : la conceptualisation de l'acte évaluatif, la conception du savoir et des compétences, les stratégies mises en place par les candidats. Neuf entretiens ont été effectués, une élucidation clinique a été proposée à partir de la lecture croisée des transcriptions, basée sur une analyse de contenu.

[Extrait résumé Education permanente]

La VAE dans le secteur Sanitaire et social

NICOLAS Claire

Construire une méthodologie de l'accompagnement

Formation santé social, pp.18, 04/2005

Résumé : L'accompagnement des candidats à une VAE pose de nombreuses questions et les outils méthodologiques n'existent pas encore. Une recherche-action a été initiée par la Délégation Régionales Paritaire pour aider les pôles ressources à réaliser des prestations de qualité. Elle devrait permettre de poser les enjeux théoriques, les démarches de construction des référentiels professionnels, les nouvelles logiques mises en œuvre dans les organisations, les méthodes d'accompagnement à partir des situations vécues sur le terrain.

Les pôles ressources : pivots du DSB

Formation santé social, pp.16-17, 04/2005

Résumé : Les pôles ressources labellisés par le CPNE sont une des premières étapes de la VAE notamment dans le rôle joué pour l'information et l'orientation des salariés qui disposent également du DSB (dispositif de soutien de branche) pour mener à bien leur projet de VAE. Ces pôles ont du créer de nouveaux outils d'accompagnement des candidats afin de répondre aux besoins.

LE COURTOIS Hélène

PACA-Corse : le livret 2 devant les jurys

Formation santé social, pp.14-15, 04/2005

Résumé : Récit de l'expérience des premiers jurys appelés à statuer sur les dossiers de candidats à une VAE pour le diplôme d'éducateurs spécialisé en région PACA.

LE COURTOIS Hélène

Lorraine : à la découverte du la VAE

Formation santé social, pp.12-13, 04/2005

Résumé : L'information en matière de VAE pour le public salarié doit être un des points essentiels de l'action des acteurs de la validation. Récit d'une réunion à l'IRTS de Nancy et témoignages de salariés s'étant lancés dans une démarche de VAE.

Le point de vue de la CPNE : la VAE, une nouvelle logique de formation

Formation santé social, pp.8, 04/2005

Résumé : Explication du rôle du DSB (dispositif de soutien de la branche) en matière de VAE concernant les éducateurs spécialisés (accès au DSB, candidats déjà en formation, sortie du DSB, droit commun, plan de formation, reclassement).

POTIER Anne

VAE-ES : espoirs et questionnements

Formation santé social, pp.6-7, 04/2005

Résumé : Ce dossier consacré à la VAE pour le diplôme d'éducateur spécialisé, montre les premières démarches engagées par les bénéficiaires potentiels, les actions mises en œuvre par les professionnels dans le cadre de ces démarches notamment en matière d'accompagnement, les résultats obtenus tant au niveau quantitatifs qu'au niveau des processus de validation, encore nouveaux et très perfectibles. D'ailleurs le DSB (dispositif de soutien de la branche) devrait permettre de formaliser les démarches des candidats en leur donnant l'aide et l'accompagnement nécessaire à leur projet de validation.

BEAUREPAIRE Alain

Adar Avesnois : quand le choix des salariés rejoint le projet de qualification

Actualité de la formation permanente, pp.51-52, 03/2005

Résumé : Dans le Nord-Pas-de-Calais, l'Adar (Aide à domicile en activités regroupées) Avesnois a construit un dispositif pour conduire des auxiliaires de vie à l'obtention du DEAVS, premier diplôme du secteur social ouvert à la VAE. Elle a diffusé une représentation du dispositif. Un partenariat étroit avec un organisme de formation, le Créfo, a permis l'animation de réunions de volontaires. Elles ont révélé de fortes réticences à

s'engager, avec la peur de l'échec. Un tiers du groupe initial a abandonné. Celles qui ont persévéré ont bénéficié d'une formation de sept semaines à temps plein, baptisé " Remise en confiance ", conçue avec le Créfo et financée par l'Opcu Uniformation. Cet accompagnement a favorisé une réappropriation de l'expression écrite et orale, et une dynamique d'entraide. Onze aides à domicile ont finalement obtenu le DEAVS en totalité, d'autres ont capitalisé des unités de formation. En terme de moyens, le bilan est positif, puisque cette formation n'a duré que 20% du temps nécessaire au DEAVS complet. Les diplômées ont témoigné leur satisfaction à être reconnues. La démarche a eu un effet d'entraînement. L'Opcu, le Créfo et l'Adar ont formé un cadre partenarial décloisonné. Seuls regrets, le montage financier ne permet pas de reconduire l'opération de façon régulière, et la prise en compte d'un accompagnement personnalisé et modulable est jugée insuffisante, dans le droit à la VAE.

(Résumé de François Boltz pour la revue Actualité de la formation permanente n° 195)

BOISSEAU Michèle

Opcareg Rhône-Alpes : professionnaliser l'aide à domicile

Actualité de la formation permanente, pp.48-51, 03/2005

Résumé : Souvent peu qualifiés et toujours peu

reconnus, les salariés de l'aide à la personne attendent une véritable reconnaissance de leur savoir-faire. C'est pourquoi l'Opcareg Rhône-Alpes a piloté un programme de VAE pour l'obtention du DEAVS (diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale). 54 salariées de l'aide à domicile (exclusivement des femmes), certaines de plus de 50 ans, se sont engagées, non sans de fortes craintes face à la perspective de devoir rédiger un dossier, de suivre une formation et de se présenter devant un jury. L'Opcareg Rhône-Alpes s'est appuyé sur des partenariats avec les valideurs (notamment la Drass), des organismes de formation agréés, et les structures d'aide à domicile elles-mêmes, dont l'implication était essentielle. Un responsable a été chargé de suivre les salariées tout au long du parcours. Une salle et du matériel ont été mis à disposition des candidates pour les aider à rédiger leur dossier. Après le passage devant le jury, l'Opcareg Rhône-Alpes a offert à celles qui n'ont pas obtenu tous les modules un parcours de formation individualisé pour pouvoir se représenter. La démarche a permis à ces personnes de développer leur professionnalisme, de faire reconnaître leurs compétences, de valoriser leur salaire et d'envisager des évolutions dans d'autres secteurs d'activité du sanitaire et social. Elle se poursuit en 2005, avec toujours plus de candidates.

(Résumé de François Boltz pour la revue Actualité de la formation permanente n° 195)

III : La VAE et l'entreprise

1 - LES OUVRAGES ET RAPPORTS

Cette rubrique regroupe une sélection non exhaustive d'ouvrages et de rapports disponibles à l'emprunt au centre de documentation, ressources multimédia du GIP Espace Compétences

Pratiques de la VAE : entreprises et salariés témoignent

Habitat Formation, pp.1-36, 09/2004

Résumé : Cette publication revient sur la pratique de la VAE au niveau des entreprises et des salariés relevant de l'OPCA Habitat-Formation. Ces exemples sont complétés par le passage en revue des difficultés et des réussites dans le processus de validation ainsi que par le point de vue d'un service valideur. Le document inclut également un panorama des pratiques des différents ministères valideurs ainsi que le dispositif d'information mis en œuvre au niveau national, régional et local.

Ouvrage - Réf. 6.40-2

PETTE Xavier;DEVIN Charlotte

Gagner en compétences pour gagner en compétitivité : Etude sur les pratiques de VAE dans les entreprises industrielles et de services à l'industrie

Ministère de l'Economie des Finances et de l'Industrie, pp.1-80 (hors annexes), 05/2005

Résumé : Quelques années après la loi du 17 janvier 2002 ouvrant aux salariés un droit individuel à la

validation des acquis de l'expérience (VAE), les entreprises qui intègrent la gestion des compétences dans leur stratégie de compétitivité ont commencé à mettre en pratique ce dispositif.

En améliorant la qualification des salariés, la validation des acquis de l'expérience favorise directement la compétitivité de l'entreprise et accroît ses possibilités de développement ultérieur : gain de parts de marchés, gains de productivité, flexibilité des personnels et adaptabilité aux réformes organisationnelles de l'entreprise, amélioration de la qualité des procédures et accompagnement de l'investissement matériel, ouverture du dialogue au sein de l'entreprise.

A la demande de la Direction générale des entreprises, l'étude réalisée par Iota Management en 2005 dresse un premier état des lieux de la VAE dans les entreprises. Elle s'attache à répondre à trois questions : quelles sont les finalités poursuivies par les entreprises qui s'engagent dans une telle démarche ? Quels sont les freins et les facteurs de succès du dispositif ? Comment étendre le dispositif à un plus grand nombre d'entreprises ? (Résumé des auteurs)

Rapport - Réf. 6.41-5

2 - LES ARTICLES :

LENAIN Marie-Christine

Metaleurop : la VAE comme outil d'aide au reclassement

Actualité de la formation permanente, pp.53-55, 03/2005

Résumé : Comment la VAE peut-elle être mobilisée dans le cadre de plans sociaux tels que celui qui a frappé la filiale Metaleurop de Noyelles-Godault ? L'Aract Nord-Pas-de-Calais, qui s'y est impliqué, témoigne. En janvier 2003, les 830 salariés de l'usine ont été licenciés. Leur sentiment de déclassement était très fort, avec la conviction que leur expérience n'avait aucune valeur en dehors de leur ancienne usine. Des ex-salariés ont constitué l'association Chœur de fondeurs pour accompagner le plan social, via notamment la VAE. Un large comité de pilotage VAE a été mis en place en juin 2003. La Cellule régionale inter services a présenté la démarche lors d'une réunion d'information collective, devant seulement 30 personnes, techniciens et agents de maîtrise. Elle a fait appel à l'Aract pour expérimenter une méthodologie de nature à faciliter l'inscription des ex-salariés. Il fallait pour cela prendre connaissance de l'entreprise. En groupes métiers, des ex-salariés ont décrits leurs activités, rencontré les

certIFICATEURS. Des agents de maîtrise se sont engagés dans la démarche et ont obtenu une certification. Mais pour les ouvriers fondeurs, raffineurs, grilleurs etc., il n'a pas même été possible d'identifier une certification en rapport avec les expériences décrites. La VAE apparaît difficilement mobilisable pour des salariés dont l'activité n'est pas, à priori, transférable, parce que leur cœur de métier disparaît. Seuls les plus qualifiés semblent tirer avantage du dispositif. Les plus fragilisés, découragés, restent, à nouveau, au bord du chemin.

(Résumé de François Boltz pour la revue Actualité de la formation permanente n° 195)

VediorBis : la VAE pour le personnel intérimaire

Actualité de la formation permanente, pp.46-47, 03/2005

Résumé : Le groupe VediorBis France, qui comprend un pôle de travail temporaire et un pôle de service ressources humaines, compte 4200 collaborateurs permanents et 400 000 intérimaires. Dans le cadre de la qualification de ces collaborateurs, il s'est intéressé à la VAE. Au commencement, il s'agissait surtout de leur permettre de multiplier leurs chances de propositions de

missions. Le CAP d'agent d'entreposage et de messagerie a été jugé approprié dans le contexte du bassin d'emplois test de Saint-Ouen-l'Aumône. Vedior s'est fait accompagner dans cette démarche par la Dava de Versailles et le Gréta du Val-d'Oise. Elle a lancé un appel à candidatures auprès de ses intérimaires selon les critères correspondants à la VAE, puis les candidatures ont été validées après différents entretiens et contrôles des justificatifs d'expérience professionnelle. Des réunions collectives d'information ont suivi, y compris en partenariat avec l'ANPE pour toucher un public de demandeurs d'emploi plus large. Ensuite, un jury d'examen a été constitué spécifiquement pour le groupe par l'Inspection académique de Versailles. Tous les candidats ont obtenu leur CAP, ainsi qu'un certificat d'aptitude. Cette expérience a permis " d'ouvrir la route ", notamment sur le plan administratif. Vedior est maintenant prêt à pérenniser l'expérience pour le groupe.

(Résumé de François Boltz pour la revue Actualité de la formation permanente n° 195)

BEZARD-FALGAS Chantal; CHIMENTO Didier

Manpower : le travail en intérim, un atout pour une démarche de VAE

Actualité de la formation permanente, pp.43-46, 03/2005

Résumé : Depuis cinq ans, l'entreprise de travail temporaire Manpower, qui doit déléguer auprès de ses entreprises clientes des collaborateurs dont les compétences sont clairement identifiées, s'implique dans la VAE. Elle a monté en 2004 un plan VAE structuré, mobilisant différents supports d'information, relayés dans plusieurs régions par une campagne spécifique via des SMS. Un accord a été conclu avec la fédération des CIBC, notamment pour l'organisation de sessions " s'orienter dans la VAE ". Un cabinet de conseil a fourni un état des lieux des interlocuteurs ainsi qu'une analyse des premières VAE. Les collaborateurs ont manifesté leur attente d'accompagnement, et Manpower a tenu à le poursuivre après la certification, pour apprécier la dynamique dans le parcours de la personne. La démarche apparaît comme un succès, mais plusieurs points restent délicats : les salariés, habitués à gérer le calendrier des missions et inter-missions, doivent intégrer celui du parcours ; et par ailleurs, le processus se révèle plus apte à valider une expérience qu'une série d'expériences. Reste que ce cumul leur permet d'avoir une vision large des différentes entreprises. Et, puisqu'ils doivent être en mesure d'expliquer ce qu'ils savent faire aux employeurs clients, le travail d'introspection réalisé dans le cadre d'une VAE trouve un intérêt accru.

(Résumé de François Boltz pour la revue Actualité de la formation permanente n° 195)

Altadis : la VAE pour les non diplômés

Actualité de la formation permanente, pp.35-36, 03/2005

Résumé : Chez Altadis (industrie du tabac), la VAE apparaît comme une voie complémentaire pour permettre aux salariés les moins qualifiés, puis aux non diplômés dans le métier exercé, d'obtenir une certification. Certes, celle-ci n'a pas d'impact sur la classification, qui n'est pas directement liée à la possession de diplômes. Mais la VAE conforte la motivation des salariés. Trois établissements ont été choisis pour l'expérimentation : Tonneins (Lot-et-Garonne), Metz (Moselle) et Riom (Puy-de-Dôme). Le CAP CSI (conducteur de systèmes industriels) de l'Education nationale correspondait aux besoins. La convention-cadre signée en 2003 a prévu l'information et l'accompagnement des candidats, la formation de référents à l'intérieur de l'entreprise, l'appui des Délégations académiques à la validation des acquis (Dava). Les candidats ont accepté de suivre les entretiens préparatoires et de validation sur leur " crédit formation entreprise ". Altadis prend en charge les coûts pédagogiques directs des formations éventuelles (hors temps de travail) dans la limite de quarante heures. Devant les premiers résultats, la convention a fait l'objet d'une extension, à Nantes, à Lille et Orléans, pour certaines catégories de techniciens et employés. Il est aujourd'hui envisagé d'étendre le dispositif à l'ensemble des salariés ne possédant pas le diplôme correspondant au poste occupé.

(Résumé de François Boltz pour la revue Actualité de la formation permanente n° 195)

GRAS Pierre

La VAE à la Banque de France : un outil de développement des compétences

Actualité de la formation permanente, pp.32-34, 03/2005

Résumé : La Direction de la formation de la Banque de France a fait le choix d'utiliser la VAE pour alléger les parcours de formation là où les compétences existent, et les développer là où des besoins sont identifiés. Ainsi, la mission des " analystes groupes " devient de plus en plus ardue. La direction de la formation a choisi de leur proposer une formation diplômante avec VAE, tournée vers le DESS d'ingénierie financière de l'Ecole supérieure des affaires à Paris XII. Les facteurs de succès : la communication internes (les analystes ont manifesté un vif intérêt), l'accompagnement (avec une personne ressource dans l'entreprise, possédant une bonne maîtrise des procédures VAE) et l'implication des candidats (qui ont pris sur leur temps personnel). Tous les candidats ont obtenu le DESS. Ils dressent un bilan très positif, et leur motivation est renforcée. La formation diplômante assure un rendement bien supérieur à une formation traditionnelle. Un " bémol ", cependant : ils regrettent de ne pas voir leur implication

immédiatement récompensée en terme d'évolution dans l'entreprise. Pour éviter que le fossé ne se creuse entre les analystes volontaires et les autres, la direction de la formation construit un autre dispositif, le " parcours qualifiant " (parcours de formation interne complet, en collaboration avec l'Essec, avec validation finale). Ainsi, la VAE constitue un puissant levier, mais suppose une évolution des organisations, et doit être connectée à une GPEC.

(Résumé de François Boltz pour la revue Actualité de la formation permanente n° 195)

Chez Cims, la GRH s'appuie sur la VAE

Actualité de la formation permanente, pp.28-31, 03/2005

Résumé : La société Cims, experte dans la conception, la mise en oeuvre et la gestion de programme de fidélisation client, a intégré la VAE dans une logique globale de ressources humaines. Tout a commencé avec l'appel d'offres d'une banque qui voulait confier à Cims un programme de fidélisation, à condition que les salariés qui en seraient chargés aient au moins le niveau bac + 2. L'entreprise a alors lancé une démarche de VAE. La direction des ressources humaines s'est entourée de prestataires externes, le Cava (Centre académique de validation des acquis) de Créteil et le Gréta tertiaire du Val-de-Marne. Le cava a aidé l'entreprise à identifier les diplômes adéquats. Des réunions d'information ont été organisées, et, en 2003, huit salariés de Cims ont entamé leur parcours de validation : entretien individuel avec l'accompagnateur du Cava de Créteil, formation complémentaire par le Gréta tertiaire 94. tous les candidats ont obtenu leur diplôme en 2004. Les témoignages sont très positifs : " bonne pour le moral ", la VAE crée de nouveaux dynamismes et ouvre de nouvelles perspectives - à condition que la DRH en soit bien l'élément moteur. Un élargissement à d'autres catégories de salariés est à l'étude. Une rubrique VAE pourrait être ajoutée aux entretiens annuels d'évaluation des salariés. Cims souhaite que ses managers intègrent la nécessité d'accompagner la progression de leurs équipes, elle prépare un référentiel des métiers, et envisage la formation de référents VAE.

(Résumé de François Boltz pour la revue Actualité de la formation permanente n° 195)

LEBLANC Virginie

La VAE, un passeport pour la professionnalisation

Inffo flash, pp.8-9, 01/06/2004

Résumé : La plupart des entreprises commencent à comprendre l'intérêt de la VAE et les expériences se mettent en place même s'il n'est pas facile d'être accompagné au mieux, de trouver une offre de formation correspondant aux besoins des organisations ou, pour les salariés, d'évoluer quant au niveau de leurs rémunérations ou de leur statut professionnel. Cet

article donne des exemples d'entreprises ayant mené des parcours de VAE à bien.

GERARD Laurent

Via Autoroute : l'A14 mène à la VAE

Entreprise & carrières, pp.24-25, 27/04/2004

Résumé : Cette société, qui évolue au sein du groupe Kéolis, a décidé de recourir à la VAE pour faire monter ses salariés en compétences. La Dava de Versailles a été sollicitée : cette dernière vient de préparer une cartographie des métiers, des entretiens et une méthodologie permettant aux salariés de bien utiliser la VAE. La mobilité interne est l'un des objectifs mis en avant par la société pour recourir à la VAE.

GERARD Laurent

Danone : Programme Evoluance

Entreprise & carrières, pp.23-24, 27/04/2004

Résumé : Le groupe Danone a lancé en juillet 2003 un programme destiné à faire accéder 750 salariés à des formations diplômantes. La VAE est un des outils utilisés et sera mise en place par les Greta. Le financement a été pris en charge ; reste à évaluer les résultats de cette VAE notamment en ce qui concerne les évolutions dans la société et les salaires des salariés qui auront utilisé ce dispositif.

ATTANE Chantal

La VAE : un outil de GPEC et un révélateur de talents

Entreprises formation. Magazine des professionnels de la formation, pp.14, 03/2004

Résumé : Entretien avec Chantal Boucher sur l'opération de validation des acquis mis en place à la Banque de France. Cette opération a pour but de dynamiser et de développer les compétences au sein de l'établissement bancaire.

BILLY Knock

Comment valider les acquis des personnes en situation d'illettrisme ? Questions àHugues Lenoir

Inffo flash, pp.16, 15/01/2004

Résumé : Hugues Lenoir, enseignant chercheur à l'Université Paris X et auteur de travaux sur l'illettrisme et la validation des acquis de l'expérience professionnelle. Il vient d'achever une recherche exploratoire auprès d'acteurs de la VAE engagés dans des expérimentations en entreprise pour des travailleurs en situation d'illettrisme. Elle le conduit à inviter les formateurs à chercher "les moyens de travailler avec l'oral de manière à ce que celui-ci fasse preuve, au même titre que l'écrit", pour reconnaître les savoir-faire de ces personnes et assurer ainsi davantage d'équité.

COGNET Nathalie

La VAE : quels enjeux pour les entreprises ?

Actualité de la formation permanente, pp.17-22, 03/2005

Résumé : Pour les salariés, les avantages de la VAE apparaissent assez clairement, mais pour les entreprises ? Or, leur rôle est essentiel dans le succès du dispositif. Certaines s'y engagent pour trouver une réponse à leurs besoins en personnels qualifiés. L'analyse des activités que le candidat à la VAE doit effectuer, l'identification et la clarification des profils représentent une opportunité stratégique au service du management des ressources humaines. La VAE permet de rationaliser les coûts de formation (axée uniquement sur les compétences à acquérir), elle responsabilise les salariés, les remotive et peut les fidéliser, en faisant apparaître l'entreprise comme une " organisation apprenante ". Certes, mal gérée, la VAE peut aussi faire naître des revendications salariales et sociales, ou des démarches individuelles contraires à l'intérêt immédiat de l'entreprise. L'absence d'outils méthodologiques fiables de validation ne facilite pas les choses. Le management des ressources humaines doit donc s'impliquer : établir une " cartographie " et sélectionner la population cible, négocier avec les instances du personnel, établir un partenariat avec l'organisme valideur, communiquer clairement, prendre en charge le financement de la démarche, sans oublier d'accompagner les candidats et de valoriser l'acquisition du diplôme. La professionnalisation des acteurs est la condition sine qua non du déploiement du dispositif.

(Résumé de François Boltz pour la revue Actualité de la formation permanente n° 195)

LEPLATRE Françoise

VAE et entreprises

Actualité de la formation permanente, pp.13-16, 03/2005

Résumé : Devant le dispositif de VAE, une entreprise peut adopter trois types d'attitudes : se contenter de répondre aux demandes individuelles (la loi lui en fait obligation), favoriser les initiatives (information des salariés), ou s'impliquer dans la démarche et la proposer

aux différentes catégories de salariés. Pour cela, les motivations des entreprises sont diverses. Certaines, avec une approche " citoyenne ", souhaitent que leurs salariés se sentent valorisés, éventuellement rassurés sur l'existence de leur métier. Pour d'autres, il s'agit de veiller à la cohésion sociale du personnel, aux relations entre les jeunes, plus souvent diplômés, et les salariés ayant acquis un niveau bien supérieur à celui qui était le leur à l'embauche. Il n'est alors pas (ou peu) question de formation complémentaire. Dans certains secteurs, les entreprises qui ont des difficultés à fidéliser leur personnel veulent y trouver une image plus positive et plus attirante. Elles souhaitent faciliter les recrutements en offrant aux nouveaux embauchés un parcours professionnel. La VAE peut aussi être utilisée avec profit dans un secteur en mal de professionnalisation, avec des besoins importants et urgents à satisfaire. Les Opca accompagnent alors des programmes de grande ampleur. Mais en définitive, les diverses initiatives n'aboutissent qu'à encore bien peu de validations. Pourquoi ? Le dispositif reste très complexe, et demande une profonde implication du salarié - alors que, le plus souvent, le diplôme ne se traduit pas mécaniquement par une augmentation de salaire. Ainsi, seuls s'impliquent les plus motivés, et non pas nécessairement ceux qui en auraient le plus besoin. Ce paradoxe, qui est aussi celui de la formation elle-même, constitue plus que jamais un défi à relever.

(Résumé de François Boltz pour la revue Actualité de la formation permanente n° 195)

LEPLATRE Françoise; COGNET Nathalie; BISSEY Catherine; GRAS Pierre; BEZARD-FALGAS Chantal; CHIMENTO Didier; BOISSEAU Michèle; BEAUREPAIRE Alain; LENAIN Marie-Christine; BLANPAIN Nathalie

La VAE dans les entreprises

Actualité de la formation permanente, pp.13-58, 03/2005

Résumé : Ce dossier présente analyses et pratiques sur la validation des acquis de l'expérience (VAE) en entreprise.

IV : Les acteurs de la VAE

1 - LES RAPPORTS

Cette rubrique regroupe une sélection non exhaustive de rapports disponibles à l'emprunt au centre de documentation, ressources multimédia du GIP Espace Compétences

DUBOUCHET Louis; BERLIOZ Gilbert

Evaluation du dispositif d'information-conseil en validation des acquis de l'expérience

Berlioz et Dubouchet Consultants, pp.1-73, 02/2005

Résumé : Le dispositif d'information - conseil concernant la VAE est confronté à de nouvelles problématiques malgré sa création récente. Cette étude fait un point sur la structuration de ces dispositifs régionaux constitués des Points Relais Conseils (PRC) et des Cellules Régionales Inter Services (CRIS), sur les activités de chacun d'entre-eux. Quatre régions (PACA, Centre, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais) ont été étudiées. L'historique des différentes méthodes de création de ces organisations est évoqué. L'organisation des CRIS et des PRC, l'engagement des valideurs dans ces structures, les procédures d'information du public et des institutions, la professionnalisation, le financement le service rendu et les enjeux sont successivement examinés.

Rapport - Réf. 6.5-2

KOGUT-KUBIAK

Christine; PERSONNAZ

Nathalie; SECHAUD Frédéric

Logique d'accès à la VAE et parcours de validation

CEREQ, pp.1-152, 11/2005

Résumé : Tout le monde peut-il avoir accès à une validation d'acquis ? Comment le processus se déroule-t-il et pourquoi s'engage-t-on dans une telle démarche ? Quels sont les obstacles rencontrés et pour quels résultats ? Ces quelques questions forment la trame de l'enquête demandée au Céreq par la DRTEFP PACA pour tenter de cibler le public intégré dans une démarche de VAE. Quatre logiques d'accès sont ainsi décelées : logique de promotion, de reconversion, de protection, d'insertion différée. La mise en oeuvre de ces parcours montre également des aspects essentiels à prendre en compte concernant l'information et le conseil en VAE, les interruptions de parcours, des processus de sélection, d'auto-sélection ou de dissuasion. Six études de cas concernant les dispositifs mis en place par les valideurs sont ensuite évoquées avant l'évocation de constats et de préconisations.

Rapport - Réf. 6.5-3

Françoise; MORIN

Elsa; QUINTERO

2 - LES ARTICLES :

La validation des acquis de l'expérience : réparation sociale, reconnaissance et...renaissance ?

Actualité de la formation permanente, pp.37-42, 03/2005

Résumé : Jeter un pont entre les " deux rives " de la théorie et de la pratique, c'est ce que le cabinet de ce nom a entrepris. Dès la parution de la loi instaurant la VAE, de nombreux adultes ont demandé de l'aide pour monter leur dossier : des personnes de grande valeur, très expérimentées, mais sans diplôme et donc démunies en cas de chômage. Les outils utilisés pour les diplômes de l'enseignement secondaire se sont révélés inaccessibles aux autodidactes. Il a fallu les repenser, et découvrir que la VAE n'était pas une " balance " pour jauger une personne, mais un processus induisant une véritable " montée en compétences ". C'est pourquoi une structure d'accompagnement a été développée, dont le rôle est d'aider à " reconstruire l'estime de soi ". Le chemin parcouru apparaît plus fort et plus pertinent que celui que suivent les étudiants. Le cabinet est aujourd'hui un " facilitateur " VAE. Les DRH qui ne savent où s'adresser se félicitent de voir allégées leurs démarches administratives, de trouver un éclairage à leur politique de développement. Un

questionnaire de diagnostic permet en effet la réalisation d'un rapport de recommandations stratégiques. Pour les salariés, la démarche est responsabilisante et prend la forme d'une autoformation guidée. La VAE crée l'événement dans les établissements, et c'est important, car la compétence est aussi collective. Outil puissant pour les entreprises souhaitant dynamiser leurs ressources humaines, elle est aussi un levier de " réparation sociale ".

(Résumé de François Boltz pour la revue Actualité de la formation permanente n° 195)

RAHAMANE BABA-MOUSSA Abdel

Les stratégies d'acteurs face à la validation des acquis en basse-Normandie

Formation emploi, pp.17-31, 10/2004

Résumé : La validation des acquis de l'expérience (VAE) offre aux individus la possibilité d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel en faisant valider toute forme d'expérience. Son application au niveau des régions qui en ont la charge suppose l'élaboration d'un cadre de concertation commun aux différents acteurs concernés. L'étude de l'élaboration de ce cadre à partir du cas de la Basse-Normandie montre que si la question

des valeurs (portée sociale, avantages pour les acteurs) fait l'objet d'un consensus autour de la nécessaire formation tout au long de la vie, celles des normes (modalités d'application, répartition des rôles et ressources) et des modalités d'évaluation génèrent des oppositions et des stratégies de pouvoir entre les acteurs institutionnels concernés.

(Résumé tiré de Formation Emploi)

GERARD Laurent

L'Afpa accompagne le CCFP

Entreprise & carrières, pp.11, 15/06/2004

Résumé : Le 11 juin 2004, l'AFPA et le CCFP ont signé un accord-cadre visant à passer de l'expérimentation VAE à la généralisation de l'offre.

RYWALSKI Patrick

Les tâches de l'expert dans la reconnaissance et la validation des acquis.

Education Permanente, pp.91-106, 04/2004

Résumé : Ce texte se propose d'illustrer une pratique d'analyse du travail auprès d'opérateurs en situation d'expertise, dans laquelle l'expert étudie le dossier d'un candidat à l'obtention d'un certificat par la voie de la validation des acquis. L'auteur suggère une observation possible des tâches et des activités de l'expert afin de mieux comprendre son rôle, ses dilemmes, ses manières d'agir. Entendre comme ce qui est prescrit par le concepteur, la tâche ne saurait pourtant se limiter à une liste d'activités à réaliser. Elle est bien plus complexe que cela. Après avoir parcouru quelques éléments du contexte général, l'article aborde les tâches représentées par les experts pour sensibiliser à leur activité à partir de ce qu'ils représentent devoir réaliser. Il poursuit par l'analyse d'une procédure qui fait accéder notamment aux " tâches induites à réaliser " des experts. Enfin, il pose quelques constats et quelques commentaires en situant la problématique de la reconnaissance et de la validation des acquis dans le champ de l'évaluation en questionnant le statut des experts

[Extrait résumé Education permanente]

ZADUNAYSKI Sandrine

Plus de 44 000 personnes informés par les " points relais conseil " en 2003

Info flash, pp.24, 16/03/2004

Résumé : La mission orientation validation de la Délégation générale de l'emploi et à la formation professionnelle a réalisé un bilan des actions des activités des points relais conseils en VAE en 2003. 44

714 personnes sont venues se renseigner auprès de ces cellules régionales.

PROT Bernard

Le doute, le concept et le collectif. Trois ressources pour le développement de l'activité d'un jury

Education Permanente, pp.115-126, 03/2004

Résumé : En reconnaissant que l'expérience est productrice de connaissances, la validation des acquis semble s'engager dans une voie différente du modèle taylorien, qui repose sur la division radicale entre " conception " et " exécution " du travail. Cet article propose d'abord un scénario d'évolution de la validation qui conteste un tel présupposé. Après cette mise en perspective générale, il présente l'analyse d'une situation de travail d'un jury lors de l'entretien avec une candidate. La démonstration porte précisément sur l'usage du référentiel. Elle montre comment les membres du jury développent leur conception du référentiel et de l'organisation du travail dans ce cadre. L'auteur soutient que c'est lorsque la validation permet ces développements, pour ceux qui travaillent en son sein, qu'elle tourne résolument le dos au modèle taylorien et qu'elle peut envisager de contribuer à son dépassement pour les candidats. [Extrait Education permanente]

FEUTRIE Michel

Une autre évaluation, une autre validation pour l'expérience

Education Permanente, pp.99-114, 03/2004

Résumé : La VAE propose une rupture. Il est demandé aux jurys de se prononcer à partir d'évaluations appuyées non pas sur un contrôle de connaissances mais sur une expérience concrète portée par un individu. Cela implique une nouvelle conception de l'évaluation qui renverse les processus issus de la formation initiale, en particulier dans l'enseignement supérieur, où la plupart des formations ne reposent pas sur des référentiels. Les jurys ont à adopter de nouvelles postures et surtout de nouveaux critères. Une analyse des approches mises en œuvre par les premiers jurys de VAE permet de dégager un certain nombre de principes qui guident la décision : la nécessité d'adopter une approche dynamique et globale de l'expérience dans une logique de développement, de prendre comme repères des incontournables, de mesurer la capacité d'autoformation du candidat et sa capacité à construire un dossier convaincant et adopter une attitude réactive face au jury. [Extrait Education permanente]

IV : Pratiques, méthodes, démarches en VAE

1 - LES OUVRAGES ET RAPPORTS

Cette rubrique regroupe une sélection non exhaustive d'ouvrages et rapports disponibles à l'emprunt au centre de documentation, ressources multimédia du GIP Espace Compétences

Démarche de validation des acquis de l'expérience : quelles pratiques d'accompagnement ? Quelle démarche qualité possible sur ces pratiques ? Textes des communications

, pp.1-44, 05/2004

Résumé : Ces textes se focalisent sur les pratiques d'accompagnement de la VAE auprès du public en alternant réflexions politiques, observation et théorisation des pratiques d'accompagnement. La question de la démarche qualité en VAE est également abordée.

Actes, Compte-rendu - Réf. 6.7-18

BERTHET DU PRAT-MIRAIL Thierry

VAE les clés d'un dossier gagnant : transformez votre expérience en diplôme !

Editions d'Organisation, pp.1-160, 2004

Résumé : La validation des acquis est encore un dispositif jeune et l'auteur se propose d'éclairer les méthodes de constitution et de soumission aux jurys d'un dossier permettant d'accéder à la validation d'un diplôme ou d'une certification. Après le descriptif de la procédure et de ses principaux acteurs, les méthodes de présentation du dossier et la détermination des compétences professionnelles sont développées.

Ouvrage - Réf. 6.7-20

FORESTIER Danièle;DUBOIS-PETIT Claudie

L'accompagnement en validation des acquis de l'expérience

Cahiers d'études du CUEEP (Les), pp.1-146, 07/2004

Résumé : La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a institué une nouvelle voie d'accès à la certification : La validation des acquis de l'expérience (VAE). L'étude présentée dans cet ouvrage a été menée dans le cadre de la préparation au DESS Ingénierie de formation de l'Université de Lille 1 (CUEEP) et du stage professionnel réalisé parallèlement au sein de l'AFPA. Il s'agit d'un travail de réflexion sur la VAE et sur ses difficultés d'application en général (financement, accès, évaluation, procédure..) abordé à partir d'un point d'entrée particulier : l'accompagnement en VAE, depuis la première information donnée au candidat jusqu'à la

formalisation des avoirs issus de l'expérience. Deux hypothèses de départ sont posées auxquelles les auteurs tentent de répondre. La première envisage la possibilité de formaliser une démarche d'accompagnement dans la VAE. La seconde interroge sur la place donnée à l'entreprise dans la procédure VAE. L'étude dresse un premier "arrêt sur image" sur le système tel qu'il existe aujourd'hui, au travers différents entretiens menés au sein de plusieurs ministères, auprès des personnes chargées de la mise en place de la VAE, mais aussi des candidats.

Ouvrage - Réf. 6.7-22

Circulaire no 2005-30 du 1er août 2005 relative aux nouveaux modèles de procès-verbaux de sessions de validation

Bulletin Officiel du Ministère du Travail, pp.1-6, 10/2005

Résumé : L'objet de la présente instruction est de présenter chacun des nouveaux formulaires de procès-verbaux de session de validation et d'en préciser les consignes de remplissage.

Texte officiel - Réf. 6.7-23

L'accompagnement en VAE : enjeux, pratiques et perspectives

Conseil Régional Centre, ALFA Centre, pp.1-87, 09/2005

Résumé : Ce compte-rendu de colloque se focalise sur la thématique de l'accompagnement des candidats à une VAE par des professionnels s'interrogeant quelquefois sur les méthodes à utiliser pour réaliser des prestations de qualité. Quatre interventions font le point sur l'orientation tout au long de la vie et les types d'accompagnement en VAE (Raymonde Defrenne), sur un exemple de méthodologie d'accompagnement qui montre les effets de ce processus sur la mise en œuvre du dossier de validation (Alex Laine). La question de l'organisation des parcours de validation et les effets de l'accompagnement est posée (André Chauvet). Enfin Bernard Prot se demande si l'accompagnement des candidats permet de développer des connaissances.

Actes, Compte-rendu - Réf. 6.7-24

2 - LES ARTICLES :

PERSONNAZ Elsa;QUINTERO Nathalie;SECHAUD Frédéric

Parcours de VAE, des itinéraires complexes, longs, à l'issue incertaine

Bref du Céreq, pp.1-4, 11/2005

Résumé : Recherche d'informations, de conseils, orientation, positionnement, demande de validation, élaboration de dossier, évaluation... Le parcours qui mène à l'obtention d'un diplôme via la VAE est long et complexe. Bon nombre de candidats s'accordent à le dire. Il leur demande de réunir et de combiner un grand nombre de ressources : accompagnement, temps, financement, capacité de formaliser son activité... Or l'implication qu'il requiert se trouve dans bien des cas contrecarrée par de multiples tensions, dont la plupart sont inhérentes au dispositif lui-même. Des tensions qui rendent incertaine l'issue de ce parcours : beaucoup de candidats s'y engagent mais peu le mènent à son terme.

BOURSIER Sylvie;CHAUVET André

Le conseil en VAE, une opportunité de renouvellement du conseil professionnel ?

Actualité de la formation permanente, pp.101-110, 09/2005

Résumé : Depuis deux ans, les conseillers en VAE ont accumulé une riche... expérience sur les demandeurs de VAE, leurs cursus, les enjeux et les gains sociaux anticipés aux moments clefs de leurs itinéraires. Ce savoir devrait interpeller la pratique de l'orientation et du conseil - dans une perspective d'"orientation professionnelle tout au long de la vie". (Résumé des auteurs)

RAIGNEAU Marie-Luce

L'accompagnement des personnes pour la validation des acquis de l'expérience

Actualité de la formation permanente, pp.99-104, 07/2005

Résumé : La démarche de VAE engage les aides à domicile dans un travail complexe et il est important de concevoir un dispositif d'accompagnement dont l'ingénierie soit centrée sur leurs besoins au regard des difficultés de la tâche à réaliser. Par ailleurs, la variété des situations rencontrées, source à la fois de richesse et de complexité, souligne la diversité des positionnements qui peuvent être pris dans l'accompagnement des personnes. (Résumé de l'auteur)

SPERONI Sonia

VAE : accompagnement des candidats et travail du jury

Repères, pp.1-71, 04/2005

Résumé : Ces actes s'intéressent à la question de l'accompagnement relatif aux procédures de VAE et au travail réalisé par les jurys. Une conférence fait le point

sur le rôle du référentiel dans les procédures de VAE concernant les expériences du candidat. Des ateliers se focalisent sur la coordination et les complémentarités entre professionnels et formateurs/enseignants, sur la validation partielle, l'analyse de l'activité ou les effets de l'accompagnement. La question de la preuve dans les divers dispositifs de validation est aussi évoquée. Enfin, Michel Feutrie, ex-rapporteur général de la CNCP, s'interroge sur les notions d'évaluation, de validation, de valorisation de l'expérience.

BISSEY Catherine

Correspondance(s)

Actualité de la formation permanente, pp.23-27, 03/2005

Résumé : Un questionnement exclusivement centré sur les expériences vécues par le candidat ne saurait suffire à l'aider à trouver les " correspondances " nécessaires à sa démarche. Et pour exprimer la nécessité de les rechercher, pourquoi ne pas filer des métaphores ? Les registres de l'archéologie, de l'enquête, de la démarche clinique et de l'écriture poétique semblent appropriés. Comme l'archéologue, le candidat à la VAE est invité à fouiller son passé, sans oublier qu'il faut un " historien " pour éclairer les découvertes. Entre le diplôme et l'activité exercée, il y a " l'épaisseur du réel " : au candidat et à son accompagnateur de repérer les correspondances... Comme des enquêteurs, ils doivent identifier les éléments de compétences jugés fondamentaux, rechercher des preuves, et, sinon, des indices ou présomptions - sachant qu'aucun indicateur de compétence n'a de valeur hors de son contexte. Comme des cliniciens, ils vont aussi s'intéresser aux transformations vécues par le candidat, aux " transferts " (processus psychologiques grâce auquel une activité est facilitée par une autre), pour rapporter des " histoires de vie ", sur le mode du récit. Et comme des poètes, ils vont transposer la signification première des situations, construire les passerelles entre les représentations, de métonymies en synecdoques. Ainsi, c'est en proposant aux candidats les moyens de reconstituer le puzzle qu'on les aide à inférer les liens entre leur histoire et leur objectif.

(Résumé de François Boltz pour la revue Actualité de la formation permanente n° 195)

CUVILLIER Bruno

VAE et traitement de masse : un couple conciliable ?

Actualité de la formation permanente, pp.111-115, 09/2004

Résumé : La crédibilité de la VAE passe par la capacité à engager les candidats dans une véritable analyse de leur activité. Cet objectif nécessite une mise à distance, dans le cadre d'une méthodologie cohérente. Cet article propose à l'équipe VAE du Cnam de Paris de présenter

leur méthode : un dispositif articulant périodes individuelles et collectives.

L'ANPE PACA expérimente un atelier de préparation à la VAE

La lettre Sud Infos, pp.7, 21/06/2004

Résumé : Environ 400 personnes ont pu bénéficier depuis décembre 2003 dans les agences ANPE PACA de Marseille, Avignon, Cannes-Le Cannet, Briançon, Antibes-Grasse et Sisteron d'un atelier expérimental de 3 heures sur le thème de la préparation à la VAE.

LABRUYERE Chantal; ROSE José

Validation des acquis de l'expérience : objectif partagé, pratiques diversifiées

Notes Emploi Formation (Les), pp.1-37, 05/2004

Résumé : Ce numéro fait le point sur les défis à relever pour permettre à la VAE d'être un dispositif efficace. Il s'organise autour de questions regroupées en trois thématiques : la loi et son interprétation par les acteurs, les moyens consacrés à la professionnalisation de ces mêmes acteurs et enfin les mesures nécessaires pour faire vivre ce dispositif. Des questions émergent au travers de l'énoncé des diverses étapes de la VAE : information et communication du dispositif, conseil et orientation, instruction administrative et constitution des dossiers, accompagnement, jurys ou prise en charge des candidats.

RIVOIRE Bernardine

VAE : par quel détour passe l'évaluation ?

Education Permanente, pp.79-90, 04/2004

Résumé : L'évaluation des connaissances, aptitudes, de compétences construites dans des situation informelles d'apprentissage soulève des questions spécifiques : l'élucidation des ces questions amène à penser qu'on ne peut concevoir de méthodologie d'évaluation sans poser certains postulats de départ. Le fait de s'expliquer de ces postulats peut il permettre à un débat d'émerger sur une notion de " crédibilité " des opérations d'évaluation ? Le débat paraît d'autant plus nécessaire aujourd'hui que certains cabinets de recrutement font déjà une discrimination entre diplômes obtenus par la VAE et diplômes obtenus à l'issue d'une formation académique, comme si les spécifications qui faisaient jusqu'à présent la valeur de la certification et des diplômes n'étaient pas respectées par la VAE... Que faut il en penser ?
[Extrait résumé Education permanente]

OLRY Paul

Saisir son expérience lors d'une VAE. L'auto analyse du travail en perspective.

Education Permanente, pp.37-50, 04/2004

Résumé : L'analyse de l'expérience des candidats dans la VAE repose majoritairement sur une analyse des emplois occupés. En cherchant à faire expliciter son expérience au candidat sur cette base, on perd des

informations importantes tant sur les situations de travail maîtrisées, que sur les conceptualisations et les raisonnements produits. Les énoncés oscillent en outre entre jargon professionnel et vocabulaire savant. Quel pourrait être l'apport des analyses du travail ?
[Extrait résumé Education permanente]

LAINE Alex

D'une expérience à l'autre

Education Permanente, pp.23-36, 04/2004

Résumé : La démarche de validation des acquis de son expérience, pour le candidat, passe par la mise en œuvre d'une méthode d'analyse rationnelle de ses pratiques destinée à rendre manifestes les " connaissances, aptitudes et compétences " qu'elles contiennent. C'est là son objet principal. Pour autant ce processus ne manque pas de constituer pour la personne accompagnée, et sous une autre forme, pour l'accompagnateur une expérience vécue associée à des sentiments et des affects qui vont de la souffrance à la joie. Cet article se donne pour objectif de cerner, dans le cadre de la préparation accompagnée du dossier de validation, les sentiments qui caractérisent cette expérience vécue, en les envisageant comme les indices de l'accomplissement chez le sujet demandeur, d'un véritable travail de transformation des représentations de son propre travail, de lui-même comme professionnel, et du processus d'apprendre. [Extrait résumé Education permanente]

MAYEN Patrick

Caractériser l'accompagnement en VAE une contribution de didactique professionnelle

Education Permanente, pp.7-22, 04/2004

Résumé : Cet article a pour but de contribuer à caractériser ce qu'est cette nouvelle situation de travail d'accompagnement en VAE. L'analyse du travail réalisée dont le processus et le résultat sont exposé ici, part de l'analyse de l'activité de découverte et de genèse de l'action par des accompagnateurs débutants, de l'expression de leurs difficultés pour continuer par une identification des caractéristiques structurantes de la situation. Celles-ci doivent être conceptualisées et donc faire l'objet du travail de ceux qui ont à aider les accompagnateurs à construire et développer leurs capacités d'agir avec les candidats. [Extrait résumé Education permanente]

LENOIR Hugues

Adultes en situation d'illettrisme et validation des acquis de l'expérience : le point de vue des professionnels de la formation

VEI Enjeux, pp.130-141, 03/2004

Résumé : La validation des acquis de l'expérience, notamment pour des adultes en situation d'illettrisme, est une pratique sociale innovante qui permet de tenir compte des compétences liées à des savoirs d'action. Elle favorise l'estime de soi et la réintégration dans une

trajectoire de réussite. Sans effacer la nécessité d'une formation pour acquérir les savoirs de base et la maîtrise de l'écrit, elle questionne la place des connaissances non légitimes et de l'oral dans la culture professionnelle.

LIAROUTZOS Olivier

Du geste à la parole : vers une évaluation équitable de l'expérience professionnelle

Education Permanente, pp.73-86, 03/2004

Résumé : L'analyse des activités de travail conduit ses praticiens à participer au débat sur l'évaluation de l'expérience professionnelle. Le rapprochement entre la posture de l'enquêteur et celle de l'évaluateur, par exemple, peut conduire à la formulation d'une question relative à la complémentarité des modalités d'évaluation : par quels moyens donner au candidat à la validation des acquis l'occasion de joindre le geste à la parole pour décrire son expérience professionnelle ? Comme en témoigne un dispositif sectoriel de reconnaissance des qualifications (dans l'industrie du textile), une seule modalité d'évaluation ne suffit pas à montrer la complexité du travail. Sur la base de ce constat, on peut formuler l'hypothèse selon laquelle il conviendrait de faire varier, dans la procédure d'évaluation, le poids du récit et celui de la démonstration selon le type de métier et selon la nature de l'activité, sachant que c'est la combinaison de ces deux genres qui permettra de révéler l'expérience professionnelle. [Extrait Education permanente]

CHARRAUD Anne-Marie

La validation des acquis de l'expérience, une reconstruction de l'approche et des objets des parcours vers la qualification

Education Permanente, pp.39-50, 03/2004

Résumé : L'essentiel de la communication concernant la validation des acquis d'expérience (VAE) a souvent porté sur une explicitation des procédures. Leur mise en place a en effet suscité un investissement très important pour présenter les mêmes caractéristiques de crédibilité et de fiabilité que les évaluations et les examens diversement utilisés pour accéder aux mêmes certifications après un parcours de formation. Elle nécessite également pour se développer un " accompagnement " tant des personnes candidates potentielles que des institutions qui auront à valider leurs acquis. Cet article tente de mettre en évidence trois axes particuliers de recherche : les missions et les pratiques des certificateurs ; la mise en place du Répertoire national des certifications professionnelles permettant de recenser l'ensemble des certifications françaises, et notamment celles accessibles par VAE ; le dispositif de professionnalisation des acteurs impliqués dans l'information sur les dispositifs VAE aux niveaux régional et local. [Extrait Education permanente]

ASTIER Philippe

La validation des acquis de l'expérience, épreuves de commensurabilité

Education Permanente, pp.25-38, 03/2004

Résumé : La procédure de validation des acquis de l'expérience définit des tâches pour chacun des acteurs qui y interviennent. Celles-ci sont présentées comme une mise en relation entre des éléments hétérogènes, qu'il s'agisse des actions et du langage, du passé et du présent, des significations et du sens attribués aux mots. Chacun est alors confronté à l'exigence de construire, par son activité, des éléments de commune mesure entre ces différents aspects. La définition de la tâche et les artefacts qu'elle propose, notamment le dossier, apparaissent ainsi autant comme ce qui contraint et encadre pour une part l'activité des sujets, que comme une ressource pour le déploiement de cette activité. [Extrait Education permanente]

MAILLIER Carole

La dimension projet dans une démarche de validation des acquis de l'expérience

Actualité de la formation permanente, pp.105-107, 01/2004

Résumé : La démarche VAE, doit être conduite dans une logique de projet afin de permettre de retrouver le goût d'apprendre et le sens de l'expression "formation tout au long de la vie". Cet article est illustré par des graphiques.

VAE : accompagner et valider le travail réel

La lettre de l'insertion par l'activité économique, pp.4, 01/2004

Résumé : La démarche de VAE est progressivement mise en œuvre. Au cœur des pratiques : l'accompagnement du candidat. La qualité de cet accompagnement dépend de l'articulation entre la démarche du candidat qui doit remplir un dossier et se préparer à répondre à des questions en situation de travail avec l'organisme certificateur (ou jury) et la structure dans laquelle il est salarié.

VEILHAN agnès

L'éthique de l'accompagnement en validation des acquis de l'expérience : de l'individuel au collectif.

Education Permanente, pp.107-116, 04/2004

Résumé : Quelles logiques sous entend le besoin d'accompagnement des candidats à la validation des acquis de l'expérience ? Autour de quels critères centraux d'évaluation et d'accompagnement peut on construire une démarche de validation qui permette aux individus " de se repenser et de se projeter dans l'avenir " ? Et comment la mise en place d'une dynamique collective de mutualisation des expériences et des questionnements renforce la crédibilité de la procédure et l'intérêt de la démarche pour le candidat ? Extrait d'une réflexion issue d'une pratique de terrain, ce texte propose une lecture éthique de ces éléments d'analyse, illustrée de témoignages de candidats. [Extrait résumé Education permanente]