



« Jeudi de l'AFREF » 15 Décembre 2011

Compte rendu

« FORMATION, RECONNAISSANCE ET IDENTITE PROFESSIONNELLE »

LA VAE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

Denis REYMOND, *Président de l'AFREF* ouvre la séance en remerciant les participants ainsi que les étudiants du Master ATOGE qui en réalisent le compte rendu.

Denis CRISTOL, *Responsable du département Formation Continue à NOVANCIA* indique le déroulement de la matinée.

En premier lieu, il rappellera certaines données chiffrées concernant le panorama des diplômes et des qualifications au sein de l'enseignement supérieur.

Jean-Pierre BOUCHEZ, *Directeur Recherche et Innovation à IDRH et Professeur associé à l'Université de Versailles Saint Quentin*, exposera une mise en perspective socio-économique sur les enjeux de la société du savoir, la place des travailleurs du savoir, le rôle des qualifications dans les métiers dédiés à la reproduction de savoirs ou à l'innovation et aux savoirs nouveaux qui ne cessent de se créer.

Isabelle LIBERT, *correspondante régionale de la CNCP* présentera les enjeux de la VAE vus de la RNCP

La table ronde qui suivra permettra de faire le point sur les pratiques de la VAE, à partir d'exemples individuels et collectifs, et au regard des lois de 2004 et 2007 sur la VAE.

Y participeront : **Bénédictte GRANGER**, *Maître de conférence en économie et Responsable de la VAE à l'Université Paris Dauphine* ; **France UEBERSFELD**, *Responsable de la Cellule Reprise d'Etudes et Validation des Acquis à l'Université Pierre et Marie Curie (UPMC)* ; **Jean CANDELIER**, *Ingénieur formation au CESI* ; **Luc MULLER**, *Responsable de la VAE à NOVANCIA* ;

La séance se terminera par un temps consacré aux échanges et aux questions entre les intervenants et les participants.

I - Intervention de Denis CRISTOL - NOVANCIA

NOVANCIA est une grande Ecole de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris (CCIP) issue de la fusion en novembre 2011 d'ADVANCIA et de NEGOCIA. Cette école forme et accompagne vers la réussite une nouvelle génération de managers experts en « business development » possédant la double compétence entrepreneuriale et commerciale.

En France, depuis 1900, on a assisté à une augmentation spectaculaire du niveau de scolarité. De 8,1 ans à cette époque, on est arrivé à 15,8 ans en 1997. Au début des années 1960, 21% de cette génération atteignait l'enseignement supérieur. En 1975, 42% et en 2010, 60%

Depuis 2010, environ 120 000 étudiants sont diplômés d'un Master chaque année et 10 000 d'un doctorat. 2 318 000 étudiants sont inscrits dans l'enseignement supérieur, dont 62 % dans les universités. Il y a en outre 1744 écoles.

Plus de 15 000 diplômes sont actuellement recensés dont 4586 identifiés au RNCP (Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles).

Néanmoins, le diplôme « réducteur d'incertitude » perd de sa valeur face à la marque « marqueur de réputation ».

L'enseignement supérieur rencontre plusieurs difficultés telles que : la poursuite de la reproduction sociale, les effets des classements et des comparaisons, les difficultés de financement, les risques de mono-disciplinarité et de conformisme sans oublier les difficultés de gouvernance.

Au niveau international, on estime qu'il y a entre 8000 et 17 000 institutions d'enseignement supérieur et environ 123 millions d'étudiants (290 millions dans 10 ans)

Aujourd'hui, 285 000 étudiants étrangers sont inscrits dans les écoles françaises. La France se positionne au troisième rang des pays accueillant le plus d'étudiants venus du monde.

En parallèle, en 2009, 100 000 étudiants français effectuaient leurs études à l'étranger, dont près de 25 000 en Europe, via le programme Erasmus.

II - Intervention de Jean-Pierre BOUCHEZ - IDRH

Crée en 1970, l>IDRH à l'ambition d'offrir à tout porteur de changement le meilleur accompagnement opérationnel associant la stratégie, l'organisation, le management et la gestion des ressources humaines.

Jean-Pierre BOUCHEZ ancien responsable de formation à Quaternaire a été par la suite, pendant environ 10 ans DRH, puis Conseil en management, et enfin consultant. Il essaie de se situer entre la pratique de la recherche de terrain et celle du consulting.

Actuellement, il y a de nombreux débats sur le thème de la certification dans le champ de la formation mais aussi du conseil. Le SYNTEC, organisme regroupant les cabinets de conseil, a mis en place une certification qui ne semble pas intéresser les clients. Il souligne le poids très contraignant des normes et des procédures au sein des entreprises en parlant « d'hybridation dans les organisations ».

❖ Travailleurs et organisations du savoir : essai de typologie et enjeux associés

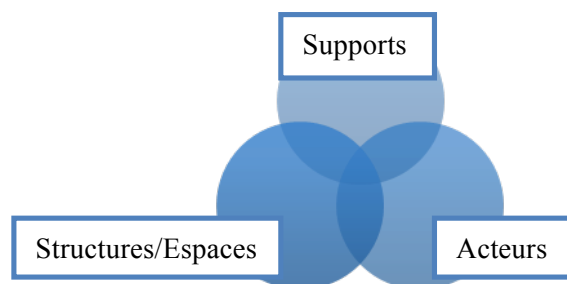
Aujourd'hui, il existe deux grandes familles de travailleurs qui font l'objet de certifications et qui présentent une évaluation très différenciée :

- Les *travailleurs du savoir* avec une logique de compétence.
- Les *professionnels du savoir* qui s'orientent davantage autour de la sociologie et qui sont soit des experts soit des personnes talentueuses, qui sont dans des logiques de classements symboliques et parfois même financiers.

Il travaille sur la société du savoir depuis plusieurs années et pour lui, les métiers du conseil sont des métiers prospectifs du savoir (cf. bibliographie).

Cela l'a conduit à approfondir les modèles des travailleurs du savoir avec notamment une réflexion sur ce modèle du savoir qui se confond avec l'histoire de l'humanité. Le savoir est une combinaison d'un certain nombre d'éléments (faits, connaissances, information, expertise) qui crée le concept générique de savoir.

C'est en quelque sorte une dynamique au carrefour de 3 composantes :



- **Objets/ Supports** : à caractère intellectuel, qui ont pour fonctions le stockage, le traitement et la manipulation de l'information. (ex : tablette d'argile, imprimerie, radio, internet, tablette digitale...)
- **Structures / Espaces** : rassemblements où vont se retrouver des acteurs afin de préserver et d'exploiter de l'information et du savoir. (ex : Bibliothèques, universités, communautés professionnelles, espaces géographiques...)
- **Acteurs** : qui vont agir de manière à produire, valider, capitaliser, utiliser, diffuser et transmettre le savoir. (ex : libraires, enseignants, auteurs, chercheurs, consultants...)

❖ Cas particulier : la bibliothèque d'ALEXANDRIE

La plus célèbre bibliothèque du monde qui est celle d'Alexandrie fut fondée au III^e siècle avant J-C. Elle a eu pour vocation « exceptionnelle » de créer un savoir total mondial, avec comme idée de regrouper l'ensemble des ouvrages produits et écrits sur la terre pour capitaliser le savoir.

Tous les ouvrages de la terre sont arrivés par bateaux sous forme rouleaux (environ 500 000).

On peut considérer qu'il y a eu d'abord **le temps de la saisie**.

Puis, des philosophes ainsi que des chercheurs ont eu l'idée naturelle de retravailler ces textes anciens en apportant des contestations, ce qui a abouti à de nouvelles créations de savoir. Ce fut **le temps de la création du savoir**.

Enfin, il y a eu **le temps de la transmission et de la diffusion**.

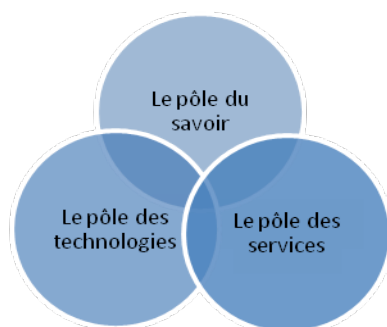
❖ La bibliothèque numérique GOOGLE : d'Alexandrie à GOOGLE

Ce dispositif a été présenté en 2004 à la Foire du Livre de Francfort. L'initiative est à la fois d'offrir un accès sans précédent à ce qui doit devenir le plus grand corpus en ligne du savoir humain et également de promouvoir la démocratisation de la connaissance.

L'idée générale est de capitaliser les savoirs qui ont toujours existé et qui sont encore d'actualité aujourd'hui. Ce phénomène de marchandisation des savoirs a été fortement marqué notamment à travers le discours de Lisbonne sur la société de la connaissance qui est un aboutissement de cette innovation du savoir marchand.

❖ La dynamique socio-économique articulée autour de 3 pôles dominants interactifs

Trois pôles sont en interactions au cœur de la création de savoir et de l'innovation :

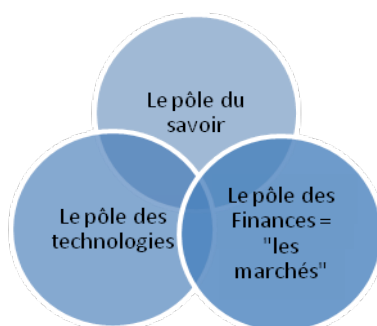


- Le pôle du savoir = « les cerveaux » s'intéresse notamment à l'entrée dans l'économie de la notion de *connaissance*.
- Le pôle des services = « les relations », avec une explosion des activités de services marchands depuis la fin des années 60 et également une généralisation de la posture de la relation de service dans les organisations.
- Le pôle des technologies = « les machines immatérielles », s'oriente autour de la *révolution numérique*.

Dans l'économie postindustrielle, on assiste aujourd'hui à un éclatement de la R&D avec notamment un déplacement de la création de valeur en amont et en aval. En effet en amont, les professionnels du savoir prennent des risques considérables et ils créent en même temps de la valeur. En aval, des personnes ne font que penser et réfléchir et ne touchent plus le matériel, les machines. Par exemple, les entreprises automobiles sont des entreprises hybrides en termes de savoir et d'innovation.

Un des enjeux majeurs qui se pose est de parvenir à réduire le temps de la conception et le temps de la prescription. Il faut innover pour rentabiliser la conception.

Un nouveau schéma fait son apparition en remplaçant le pôle service par le pôle finance:



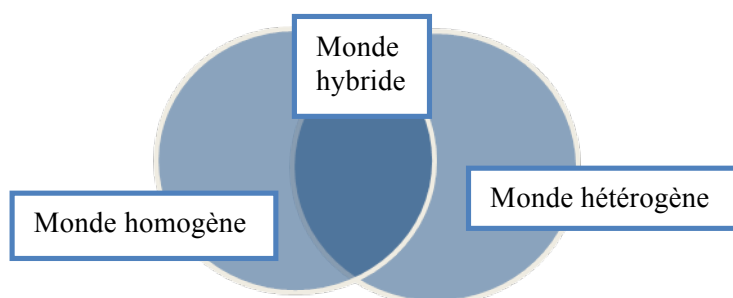
Il y a une relation très marquée entre les 3 pôles car tout se tient et tout se combine. Le temps de la conception et de la production est réduit pour rentabiliser les capitaux.

Jean-Pierre BOUCHEZ présente un projet dans lequel un laboratoire va être créé et fonctionner comme un campus avec des chercheurs de toutes les régions du monde, ouvert 24h/24, avec une liberté complète de l'auto-organisation ; en contrepartie, il faudra innover 3 fois plus vite sur une année que le laboratoire central.

En France, on arrive à une fin de cycle du management et on revient à une réflexion beaucoup plus étayée, argumentée. Quelque chose va basculer mais on ne sait pas encore quand. Aujourd'hui, on semble perdu dans ce domaine.

❖ Structuration du travail intellectuel autour de trois mondes

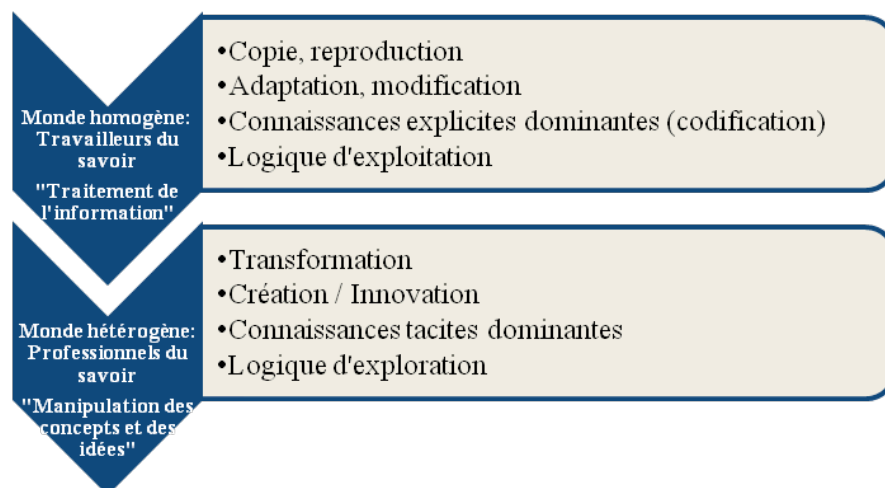
Il caractérise la population de *travailleurs du savoir* en partant d'une approche globale et structurante fondée sur 3 « mondes » où « grandeur » de représentations référents du travail immatériel :



- ✚ Un monde **Homogène: VOLUME**, c'est un univers de production standardisée et d'une économie de la « réutilisation.
- ✚ Un univers **Hétérogène : VALEUR**, c'est un univers de la production différenciée et personnalisée, et une économie de la « singularité ».
- ✚ Un monde intermédiaire **Hybride**. Ce monde va combiner une configuration hybride et collaborative et une personnalisation de masse.

❖ Typologie simplifiée des travailleurs et professionnels du savoir

Jean-Pierre BOUCHEZ explique qu'il y a de moins en moins d'ouvriers. C'est la fin d'une histoire. En effet, la population est majoritairement constituée de personnes qui traitent l'information avec une minorité de travailleurs qui manipulent des concepts et des idées. De plus, il y a beaucoup de gens qui font de la copie, de la reproduction, comme par exemple le *call center* : on doit appliquer un scripte, on est sûr de la reproduction.



Il existe plusieurs types d'évolutions selon les caractéristiques de ces populations. On a des référentiels « logique managériale » et « logique professionnelle ».

- Monde Homogène: logique managériale, l'évaluation se fait par rapport à la norme et par rapport à un référentiel. C'est ce qui **rapproche** les individus au regard par exemple du référentiel de compétences à atteindre. On parlera ici « d'agents » et « d'acteurs ».
- Monde Hétérogène, logique professionnelle, l'évaluation se fait soit par un jugement subjectif (les pairs, les clients, l'environnement) soit par un « jugement de beauté ». C'est ce qui **distingue** les individus en termes de talent et d'expertise. La distinction se fait par le biais d'un dispositif qui est la notion de classement, de réputation et qui fait qu'aujourd'hui on n'a plus de référentiel de compétence mais une logique de talent, de distinction et de représentation. C'est un autre ordre mais qui demeure tout aussi important car là on se situe sur le schéma de l'innovation. On parlera ici de « savants » et « d'artistes ».

❖ Le nouvel enjeu : le management des travailleurs et des professionnels du savoir

- En ce qui concerne les **travailleurs du savoir**, l'enjeu va être la prépondérance de la *logique managériale* avec d'une part l'importance des conditions environnementales du travail et d'autre part des managers qui seront reconnus comme légitimes, crédibles, attentifs et exemplaires c'est-à-dire des managers hybrides qui managent et produisent.
- S'agissant plus particulièrement des **professionnels du savoir**, l'enjeu sera la prépondérance de la *logique professionnelle* avec l'épreuve illustrative de l'évaluation :
 - Une pratique nécessairement complexe, car souvent associée à une prestation ou à une réalisation unique ou singulière
 - Une pratique soumise à l'épreuve de la réputation et associée à « l'échelle de prestige ».

- Une pratique souvent partagée avec le client (coproduction)
 - Une pratique qui s'inscrit dans la durée
 - Des évaluateurs multiples aux enjeux différenciés : la hiérarchie de l'organisation, les pairs, le client commanditaire, l'environnement.
- Enfin, en ce qui concerne les **créatifs**, l'objectif et à la fois la *logique professionnelle* et la prépondérance du *talent* avec d'une part l'épreuve illustrative de l'évaluation du *talent* comme vu précédemment avec le « jugement de beauté », et d'autre part le pari de la cohabitation des « géomètres » et des « saltimbanques » : conciliation et réconciliation.

Question : Intégrez-vous le concept d'intuition dans savoir ou dans talent ?

Réponse : L'innovation et la création de savoirs est un exercice collectif où l'intuition à sa place.

III - Intervention d'Isabelle LIBERT - CNCP

Créée par la loi de modernisation sociale n°2002-73 du 17 Janvier 2002, la Commission Nationale de la Certification Professionnelle est placée sous l'autorité du ministre en charge de la formation professionnelle. Elle a plusieurs missions dont notamment celle de répertorier l'offre de certifications professionnelles (RNCP).

En introduction, **Isabelle LIBERT** précise que le RNCP n'est pas focalisé sur l'enseignement supérieur mais va du niveau V au niveau I.

Le RNCP répertorie deux types de titre:

- Les enregistrements de droit : diplômes délivrés par l'Etat ou au nom de l'Etat
- Les enregistrements sur demande : organisme comme NOVANCIA, par exemple, avec une demande d'enregistrement d'un titre à finalité professionnelle au RNCP. Par exemple, un DU fait l'objet d'un enregistrement sur demande.

La commission nationale est composée de représentants des ministères, des partenaires sociaux, des régions, des réseaux consulaires et des experts, un président national, le rapporteur général et le rapporteur général adjoint.

Cette commission émet un avis favorable ou défavorable aux demandes qui lui sont formulées.

Dans le RNCP, aujourd'hui figurent 8094 fiches : 6037 enregistrées de droit et 2057 enregistrées sur demande.

Cela permet de créer un espace pour l'obtention d'un diplôme par la validation d'acquis et de d'expérience (VAE).

La CNCP a mis l'accent sur la VAE.

Aujourd'hui, la mise en place de la VAE est devenue une condition sine qua non de l'éligibilité du dépôt d'une demande au RNCP.

La VAE fait aussi partie des principaux critères examinés par les membres de la CNCP avec :

- Identification d'une cible professionnelle
- Placements attestant d'une insertion dans l'emploi visé
- Ingénierie de certification : l'organisme doit faire un référentiel d'activité et un référentiel de certification ; ce n'est plus une logique de formation qui est à l'œuvre mais une logique de finalité des apprentissages. Elle doit avoir été maîtrisée par l'organisme
- Mise en place d'une procédure opérationnelle d'accès à la certification par la validation des acquis de l'expérience, prévoir un accompagnement facultatif des candidats

Il doit exister un lien très fort entre l'ingénierie des référentiels et la VAE.

Le référentiel de certification doit pouvoir être utilisé quel que soit le mode d'accès.

La certification au sens de la CNCP a pour rôle d'être un outil d'identification et de visibilité des compétences et de leur reconnaissance. Il y a une réelle volonté de sécurisation des parcours professionnels.

Observation de la mise en place de la VAE de la part des organismes :

Différents rapports ont constaté que la VAE s'est beaucoup développée mais pas autant qu'espéré. Deux correspondants régionaux pour l'IDF sur les 29 pour toute la France, y compris les DOM-TOM.

Regards

Un certain nombre d'organismes font preuve de résistance concernant la mise en place de la VAE : en effet il y a parfois des confusions dues à un manque de connaissances sur ce sujet.

Il existe deux décrets pour la VAE, l'un a une portée générale et l'autre porte sur la VAE pour diplômes délivrés au nom de l'Etat par les établissements d'enseignement supérieur. : le décret 2002-590 du 24 Avril 2002 sur la VAE dans l'enseignement supérieur et le décret 2002-615 du 26 Avril 2002 relatif à la VAE pour la délivrance d'une certification professionnelle.

Ces deux décrets présentent des différences de mise en place de la VAE :

- La composition des jurys est différente
- La durée de validité n'est pas la même
- Dans le 1^{er} décret (celui à portée générale) ne sont pas prises en compte : les périodes en stage et celles en milieu professionnel effectuées pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre.

Donc le rôle en tant que correspondant est de rappeler la loi relative à la VAE.

Les organismes ont parfois certaines difficultés à rentrer dans cette logique de VAE car il n'y a plus les mêmes repères et certains considèrent la VAE comme un examen parmi d'autres.

On remarque aussi que l'organisme de formation peine quelquefois à bien investir son jury quant aux décisions souveraines. Parfois ils vont plus loin, tendent à se substituer à leur jury VAE et sont déjà dans une logique d'évaluation des compétences, alors que c'est au jury de les évaluer.

La VAE est pertinente :

- Quand l'organisme s'est approprié la démarche
- Quand des jurys donnent aussi une large part à la présence de professionnels externes.
- Quand certains préparent, forment les membres du jury.
- Quand l'organisme communique sur sa VAE, notamment sur son site web.

Au niveau des correspondants, les sollicitations sont très nombreuses et beaucoup de personnes manquent d'informations sur la certification.

Les diplômes les plus demandés dans le cadre de la VAE sont ceux du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la santé.

Question : *Pourquoi pour un même diplôme, mais provenant de deux universités différentes, la reconnaissance n'est-elle pas la même sur le marché de l'emploi?*

Réponse d'Isabelle LIBERT: dans le RNCP Il n'y a pas de classement, de hiérarchie des organismes de formation entre eux. La nomenclature de 1967 fait référence à des niveaux de formations. Le RNCP s'est davantage fondé sur la nomenclature de 1969 qui fait référence aux niveaux de responsabilité dans l'emploi.

Réponse de Bénédicte GRANGER : cela s'explique essentiellement par la « marque » de l'Université

IV- Table ronde : Actualité des pratiques de la VAE

a) Intervention de Jean CANDELIER - CESI

Le groupe CESI est un Centre d'Enseignement Supérieur et de formation professionnelle créé en 1958, spécialisé dans la formation des ingénieurs, des cadres, des techniciens et des agents de maîtrise. L'objectif du CESI est de favoriser l'accès de tous à la formation. Il délivre des diplômes et des titres homologués.

Jean CANDELIER présente les démarches VAE entreprises par le CESI et les pratiques d'accompagnement VAE.

Pendant des années, les entreprises ont uniquement demandé à ce que les collaborateurs soient formés de manière à ce qu'ils puissent développer des capacités. De nouvelles tendances apparaissent aujourd'hui. On constate que les entreprises sont passées à un deuxième niveau d'exigence qui consiste à engager les collaborateurs afin de développer ces capacités en situation de travail, donc les compétences. Cela passe essentiellement par des projets (chantiers d'application) à piloter en entreprise.

Un troisième niveau d'exigence des entreprises apparaît. Bien que les salariés suivent déjà aujourd'hui des formations, ainsi que des mises en pratiques, les entreprises souhaitent que ces dernières soient également évaluées. Selon elles, les salariés ont besoin d'acquérir des savoirs, des compétences mais aussi de la reconnaissance qui peuvent provenir des centres de formations avec des jurys qui vont évaluer la maîtrise du métier et qui pourront également leur attribuer un diplôme. Une fois que le dernier niveau de reconnaissance est atteint, le diplôme peut être « monnayé » en interne ou en externe.

On assiste donc à une certaine évolution : les entreprises demandent à ce que les organismes de formation proposent des solutions d'ingénierie de formation combinant actions favorisant l'acquisition de connaissances, de développement de compétences (via des chantiers d'application), et action de reconnaissances (via des jurys, des soutenances).

La VAE, est un dispositif combinant bilan des connaissances et compétences acquises au travers d'expérience et action de reconnaissances par ses pairs dans le cadre d'une évaluation finale face à un Jury. En effet, l'un des premiers moments pendant lequel le stagiaire pourra ressentir une certaine forme de reconnaissance sera lorsqu'il se retrouvera face au jury.

Aujourd'hui, de plus en plus d'entreprises sollicitent ce genre de méthode, d'où le développement de VAE individuelles et même de *VAE collectives* qui peut également être considérée comme une démarche vers d'autres filières ou dans une filière vers d'autres titres.

Jean CANDELIER termine son intervention en citant son expérience concernant une VAE qu'il a vécue dans une université parisienne. Il remarque en effet que la prestation d'accompagnement n'est pas la même qu'au CESI et qu'elle n'est pas homogène d'un organisme ou d'une université à l'autre.

La personne qui s'occupait de la VAE au sein de cette université lui a tout d'abord demandé de raconter par écrit ses trois premiers emplois.

Puis, par rapport à cela, il fallait dégager les compétences acquises grâce à ces expériences, faire le lien avec les UE du diplôme, répondre à une question de réflexion sur une problématique et aussi rédiger une bibliographie.

Lors de la soutenance, un des membres du jury lui a fait remarquer qu'il n'avait pas dit ce qu'il avait tiré de ses lectures citées dans la bibliographie.

Suite à cette expérience, le principal problème qui lui semble apparaître est celui d'un manque de processus « commun », une sorte de référentiel, d'accompagnement entre les différents prestataires pour aider les participants à monter un dossier de VAE.

b) Intervention de France UEBERSFELD - UPMC

L'Université « Pierre et Marie Curie Paris 6 » (UPMC) est le plus grand complexe scientifique et médical de France et se situe parmi les 10 premières universités européennes.

France UEBERSFELD insiste sur le fait que l'on valide non pas des compétences mais des acquis issus de l'exercice des compétences.

L'UPMC appartient au PRESS Sorbonne Université depuis 2010 avec entre autre l'Université Paris-Sorbonne et l'Université Paris II Panthéon-Assas. Et pour rebondir sur l'intervention de **Denis CRISTOL**, elle souligne qu'il y a une certaine logique des « marques » dans les PRESS en IDF

Le service Formation continue de l'UPMC est certifié ISO 9001 (depuis 2007) pour ses prestations de formation continue, de validation des acquis de l'expérience et d'accompagnement à la reprise d'études et à la réussite.

La VAE dans l'enseignement supérieur

Pour la VAE dans l'enseignement supérieur, il existe un décret spécifique (2002-590 du 26/04/2002) avec :

- Une obligation d'entretien du candidat avec le jury
- Une prescription (en cas de validation partielle) qui ne se limite pas à un retour en formation
- Une obligation d'un 2^e jury VAE en cas de validation partielle

Le décret n°85-906 du 23 Aout 1985 relatif à VAP85 est un dispositif propre à l'enseignement supérieur.

Il permet à toute personne qui ne possède pas le titre requis d'accéder directement à une formation dispensée par l'établissement qui accorde la validation, conduisant à un diplôme national ou à un titre réglementé par l'état.

Depuis le passage au LMD, ce décret s'applique pour la reprise d'études avec l'entrée en L1, M1, LP ou D.

Dans les autres cas (entrée en L2, L3, M2,) la VAE représente à la fois l'obtention d'une certification mais aussi la 1^{ère} marche vers la reprise d'études. (Cf. : Les lois relatives aux libertés et responsabilités des universités : loi n°2007-1199 du 10 Aout 2007 et loi n°2009-1437 du 24 Novembre 2009).

Paysage régional de la VAE en IDF

En IDF, il y a 17 universités, il n'y a pas de « charte VAE » interministérielle mais il existe une charte interuniversitaire régionale concernant l'accompagnement.

3 POINTS DE DEVELOPPEMENT DE LA VAE DANS LES UNIVERSITES

➤ **VAE collective**

Aujourd'hui, les développements dans l'université sont de plus en plus sollicités par des entreprises. On parle de **VAE collective** avec :

- Des expérimentations au niveau national ou régional avec de nombreuses entreprises dans des secteurs variés
- Exemple de VAE collective à l'UPMC : accompagnement à la démarche VAE pour les personnels de l'Université en partenariat avec le service RH pôle VAE du service de formation continue
- Exemple interuniversitaire : un partenariat entre la DIRECCTE 92 et un certain nombre d'Universités, afin d'offrir un accompagnement renforcé pour les publics fragiles ; en particulier les demandeurs d'emploi du 92. Les universités ont mis en place une plateforme d'accueil et d'orientation et un accompagnement VAE.

Ces dispositifs permettent d'aider les personnes à réfléchir à leur parcours afin de déterminer le diplôme le plus adapté à leur projet. Cette aide qui constitue la première phase de l'accompagnement VAE est un des facteurs de réussite de la démarche VAE

➤ **La VAE doctorale : obtention du doctorat par la VAE**

Il y a de nombreuses demandes

- Elaboration d'un *vade-mecum* national pour la VAE doctorale.
- A l'UPMC, il y a 4 doctorats ont été délivrés et 5 sont en cours d'accompagnement.
- Aujourd'hui, des partenariats avec les entreprises se développent : l'obtention de doctorats pour les collaborateurs peut faciliter une reconnaissance et un développement à l'international.

➤ **Un troisième développement est celui de la VAE liée à la « Masterisation » des diplômes professionnels**

- Le passage au LMD des diplômes des professions de santé (médecins et paramédicaux)
- La « masterisation » des diplômes des enseignants du primaire et du secondaire
- Des agrégations internes (VAE pour les Master II)
- Des CAPES internes dont l'épreuve d'admissibilité est remplacée par un dossier RAEP. Celle-ci ne se fait plus sur la vérification de connaissance disciplinaire mais sur une reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

Certains problèmes se posent face à cette VAE notamment le manque d'argent pour l'effectuer. Le ministère de l'éducation nationale et les rectorats n'ont pas prévu d'enveloppe budgétaire pour permettre aux enseignants du secondaire de bénéficier d'un accompagnement à la VAE ou à la RAEP. Certains rectorats refusent à leur personnel l'utilisation du DIF pour cela. Cela est très dommageable en particulier pour les candidats à l'agrégation interne (comme l'agrégation en biologie) dont le programme est basé sur le M et qui souhaiteraient pouvoir obtenir par la VAE le master dans sa totalité. Aujourd'hui avec l'arrivée des jeunes enseignants titulaires d'un master nombre de professeurs confirmés souhaiteraient voir leur expérience reconnue par l'obtention d'un master.

Pour conclure ce survol très rapide, le projet de l'UPMC s'oriente vers la reconnaissance du métier d'accompagnateur VAE dans l'enseignement supérieur avec peut-être l'écriture d'un référentiel.

c) Intervention de Bénédicte GRANGER - Paris-Dauphine

Le centre universitaire Dauphine est devenu le 1^{er} Janvier 1971 l'Université Paris IX Dauphine. C'est un établissement public d'enseignement et de recherche spécialisé dans les sciences de gestion. La formation continue est pleinement intégrée à l'Université.

Paris-Dauphine présente un statut comparable à celui des grandes écoles alors que c'est une Université. Elle est très sélective même pour les anciens, la sélection se fait *tous les ans*. De plus, elle se compose de 9000 étudiants sélectionnés à l'entrée, 350 enseignants, 1500 cadres inscrits dans des formations diplômantes, 400 managers dans des programmes de formations intra-entreprise et 600 managers dans des formations interentreprises.

La formation continue

Elle propose de nombreux programmes bac +5, des filières dédiées au management et à l'organisation, une pédagogie par petit groupe et une formation adossée à la recherche académique. Certains cours se font même durant le week-end.

En lien avec le contexte économique actuel, les entreprises se doivent de considérer les efforts de formation de leurs salariés comme de réelles opportunités d'investissement avec un véritable retour.

C'est dans cette dynamique que l'Université Paris-Dauphine propose une offre de formation articulée autour des caractéristiques suivantes :

- Des formations **longues** de manières à obtenir un réel retour sur investissement
- Des formations « **diplômantes** ». Bien que les entreprises prennent souvent en charge les dépenses afférentes, ce sont bien les salariés qui s'investissent, donc cet effort doit pouvoir être reconnu par un diplôme.
- Des formations **adaptées** aux besoins des entreprises et à leurs cadres afin de contribuer à faire changer durablement leurs pratiques et leurs postures managériales.

L'Université Paris-Dauphine n'est pas très avancée dans ce domaine car elle fait peu de VAE. De plus, elle est très sélective donc il y a peu de jury par rapport au grand nombre de demandes.

Témoignages de candidats VAE rapportés par B. GRANGER

Christine R. Licence de gestion de patrimoine en 2008

Validation de 50% du diplôme car elle habitait en province et ne pouvait donc pas assister à tous les cours situaient sur Paris. La reconnaissance professionnelle a été ressentie notamment par le fait que l'Université de Paris-Dauphine, qui détient une certaine réputation, l'ai sélectionnée.

Florence C. Master Banque et finance en 2008

Démarche entreprise au moment où elle sentait que sa carrière professionnelle allait stagner. La partie la plus difficile a été la réalisation du dossier écrit et la préparation de l'oral de VAE. Elle en a retiré notamment une certaine reconnaissance personnelle individuelle.

Christophe D. Master Contrôle de Gestion en 2009

Obtention des 2/3 du diplôme donc il a repris les études à Dauphine comme un étudiant « normal » afin de valider le reste des cours et le mémoire. La charge de travail est relativement intense notamment en raison du travail en groupe qui est demandé. Il était au chômage et a retrouvé un emploi grâce à cette VAE et cela lui a donné une nouvelle vision de la fonction qu'il occupe.

Question : *Pour quelle raison les VAE sont-elles généralement partielles au sein de l'Université Paris-Dauphine ?*

Réponse : A travers cette approche, nous souhaitons que ces personnes développent un esprit d'appartenance à l'université ce qui représente pour nous une valeur relativement importante. On tient à ce qu'ils se sentent fiers d'appartenir à Dauphine. On peut citer également l'exemple d'une personne qui était en validation totale à qui on a proposé de faire un cours, cela a énormément joué sur sa reconnaissance.

Il y a donc en effet peu de VAE au sein de l'Université Paris-Dauphine, mais le seul fait que les personnes qui ont pu en bénéficier ressentent une importante forme de reconnaissance rapporte une réelle satisfaction pour l'Université.

d) Intervention de Luc MULLER - NOVANCIA

NOVANCIA propose neuf titres et diplômes ouverts à la VAE à des entreprises et qu'à des particuliers.

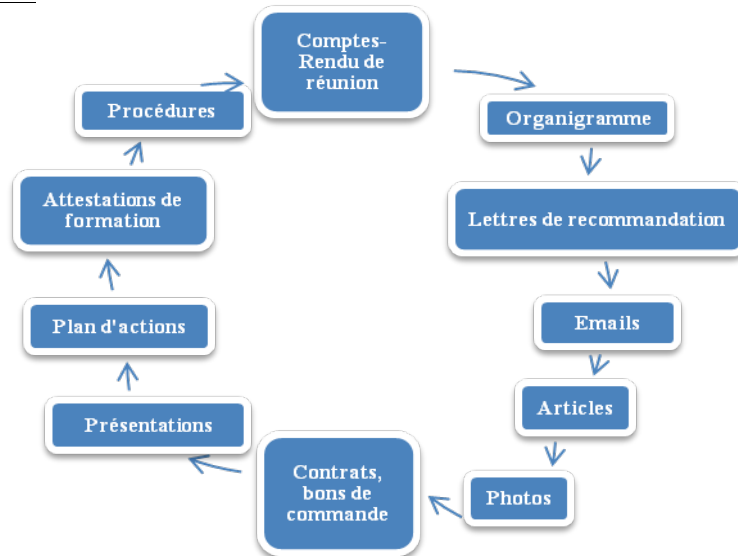
Le processus VAE se fait en 5 étapes, sur 4 à 9 mois :

- Accueil et information : remise du dossier de candidature
- Recevabilité de la demande : remise d'une méthodologie
- Constitution du dossier : accompagnement collectif et personnalisé
- Dépôt du dossier VAE : dossiers, portefeuille de preuves, parcours
- Jury de validation VAE

En ce qui concerne l'accompagnement :

- Tout d'abord il y a **12 heures de face à face** avec une présentation détaillée du référentiel, des entretiens individuels, un suivi technique et méthodologique autour du dossier...
- Puis il y a **3 × 1h30 d'ateliers** avec des présentations des différents outils, du référentiel, de la méthodologie, des étapes-clés, de témoignages d'anciens candidats, une préparation au jury final...
- Enfin il y a **une commission technique** avec une relecture annotée du dossier par un référent méthodologique, ainsi que des préconisations et des recommandations.

Le type de preuves :



Réalisations probantes

Le processus de certification par la VAE peut se faire à deux niveaux : individuel ou collectif. Les entreprises qui ont instauré des démarches collectives de préparations et d'accompagnement à la VAE sont parvenues à atteindre avec succès les objectifs visés voire à les dépasser parfois.

Témoignages d'un RH de PFIZER cité par Luc MULLER

«C'est à destination de ses managers commerciaux, souvent des anciens délégués médicaux formés sur le terrain que le groupe a proposé la préparation, via la VAE, du titre RDC (Niv II) [...] a été l'occasion pour ces salariés de faire le point sur leur expérience professionnelle et de relever un vrai défi personnel [...] les candidats expriment très souvent une vraie reconnaissance vis-à-vis de l'entreprise, y compris dans le cadre d'une restructuration de l'emploi...».

La motivation est autant personnelle que professionnelle. Il est demandé aux personnes d'avoir des compétences mais aussi d'être employables sur le marché du travail.

e) Echanges et débats avec la salle, animés par Denis CRISTOL

Question : Comment traite-t-on la problématique de la sélectivité et VAE ?

France UEBERSFELD : Pour Paris-Dauphine, la sélection représente son fonds de commerce tandis que l'UMPC est une université standard. Nous devons vérifier que le parcours du candidat soit en rapport avec les objectifs du diplôme. Quand on travaille sur la nature du rapport on obéit à la loi et donc il n'y a pas de problème sur les questions de sélection (au niveau juridique).

Question : *Quel est le juste milieu entre le déclaratif (approche du CESI) et la preuve (approche de NOVANCIA) ?*

Bénédicte GRANGER : Quand on est en VAE, dans le déclaratif, il faut d'abord savoir dire ce que l'on fait, ensuite il faut pouvoir tirer des enseignements de ce que l'on a fait. Dans ce cadre, les preuves sont secondaires. Les preuves servent à conforter le candidat et à le rassurer dans sa présentation.

Si cela est suffisamment pertinent, le jury ne regardera pas nécessairement le contexte (nom de l'entreprise, par exemple). Dans cette approche, on est davantage dans la démarche de l'université.

France UEBERSFELD : Concernant les chercheurs que nous accompagnons pour la VAE, les preuves ne sont pas uniquement les publications mais la capacité à prendre du recul.

Question : *Les preuves ont-elles la même force probante ?*

Luc MULLER : La manière dont la personne explique comment il en arrive là va permettre d'apporter la preuve.

Jean CANDELIER : Au CESI, il faut cadrer la démarche du candidat : expériences, compétences, situation de travail pour réanimer sa mémoire. L'aider en lui donnant une « trame », un fil conducteur pour qu'il puisse restituer ses expériences pertinentes.

France UEBERSFELD : Dans l'enseignement supérieur qui lie des connaissances sectorielles et des éléments communs à l'ensemble de cet enseignement, la capacité à comprendre, à prendre du recul, à réagir doit se voir dans la réalisation et l'organisation du dossier de demande de VAE.

Question : *Combien coûte la VAE dans les différentes structures ?*

Bénédicte GRANGER : 1800€ pour l'Université Paris-Dauphine (procédure 900€ ; accompagnement 16h : 900€)

France UEBERSFELD : 1910€ pour l'UPMC, l'accompagnement s'élève à 2200€ pour les diplômés d'ingénieurs, le tarif pour les VAE doctorales est de 4000€ (cette VAE est relativement chère car les membres du jury viennent de toute la France et sont hébergés aux frais de l'Université). (L'accompagnement représente entre 12h et 16h).

Luc MULLER : Les frais de jury et les frais de dossier sont de 1000€ et l'accompagnement de 2000€.

Jean CANDELIER : la VAE coûte 2500€ (dont 1500€ pour 20 h d'accompagnement)

Question : *Voyez-vous des différences entre la VAE individuelle et la VAE collective ?*

Bénédicte GRANGER : L'université Paris Dauphine traite de la VAE collective avec le groupe AXA. Les personnes en gestion de patrimoine ont une certification professionnelle qui doit être actualisée chaque année. Cette démarche est relativement coûteuse et AXA s'est interrogé sur l'efficacité de cette actualisation. Il a donc demandé une certification à l'université Paris Dauphine. L'université a donc mis en place une VAE collective mais en positionnant l'ensemble des personnes sur trois diplômes différents.

L'intérêt de la VAE collective est de permettre un échange d'expériences, un renforcement de connaissances des autres, un enrichissement mutuel, une formalisation collective ; ceci permet un renforcement de ce lien de solidarité au sein d'AXA.

Jean CANDELIER : La VAE collective est aussi une possibilité pour les candidats de s'entraider pour « réactiver leur mémoire ». Chacun reste sur son propre récit d'expérience. La difficulté quand on fait de la VAE c'est le rythme, la cadence donc avec la VAE collective il y a une émulation et un rythme du groupe qui est plus simple.

France UEBERSFELD : Les accompagnements sont collectifs car les candidats sont à la recherche du même diplôme. Mais ils ne proviennent pas de la même entreprise. Il y a donc aussi une démarche individuelle spécifique à chaque candidat en fonction de son entreprise.

Luc MULLER : Il est difficile pour les candidats de faire émerger la compétence de l'expérience. Au bout de quelques mois, on peut constater une démotivation. Donc la VAE collective permet une émulation mais aussi l'atteinte plus rapide de l'objectif de chaque candidat.

Question : *Quel est le taux de réussite ?*

Bénédictte GRANGER : Moins de 1 % d'échec. Mettre les gens échec, c'est insupportable et couteux.

France UEBERSFELD : Aucune personne n'a été confrontée à un échec de validation

Isabelle LIBERT : Nous n'avons pas de chiffres. La présentation de l'accès à la certification par la VAE faite par l'organisme doit être claire pour que les candidats puissent clairement se positionner et décider de s'engager dans la démarche VAE ou pas. Après recevabilité de la candidature, la procédure de VAE doit respecter le fait que la reconnaissance des compétences est de la responsabilité du jury. La validation partielle doit être possible et doit aboutir à des préconisations en termes de formation ou d'expériences professionnelles complémentaires. Malheureusement, lors de la phase de recevabilité, certains organismes tendent à réorienter les candidats vers leur propre formation. .

Conclusion

Denis CRISTOL indique que le début de cette séance, avec le panorama sur l'enseignement supérieur, a permis de présenter des problématiques concernant la reconnaissance au travail avec les tensions apparaissant entre « diplômés » et les « marques ».

Un monde des savoirs et de la connaissance se met en place ainsi qu'un monde des savoir-faire et des compétences.

L'apprentissage acquis au cours de l'expérience est également très important. En effet, avec la VAE il existe un monde du savoir-dire dans lequel il faut parvenir à extraire l'enseignement de l'expérience et savoir confronter sa singularité à un référentiel normé.

La norme sociale doit rassurer soit la personne elle-même soit les employeurs car la finalité est de trouver un emploi.

BIBLIOGRAPHIE

- Jean-Pierre BOUCHEZ, *Les nouveaux travailleurs du savoir*, Editions d'Organisation, 2004
- Jean-Pierre BOUCHEZ, *Manager les travailleurs du savoir*, Editions Liaisons, 2006
- Jean-Pierre BOUCHEZ, *Le management invisible – Autour des travailleurs du savoir*, Edition Vuibert, 2008
- Jean-Pierre BOUCHEZ, *La nouvelle économie du savoir*, Edition De Boeck, 2012
- François DUPUIS, *Lost in Mangement, La vie quotidienne des entreprises au XXIe siècle*, Seuil, 2011
- Christian JACOB, *Lieux de savoir, Espaces et communautés*, Albin Michel, 2007
- Christian JACOB, *Lieux de savoir. Les mains de l'intellect*, Albin Michel, 2011
- Ed MICHAELS, *The war for talent*, First Edition, 2001
- Henry MINTZBERG, *The Structuring of Organizations*, Prentice-Hall, 1979
- Jeffrey PFEFFER et Robert I. SUTTON, *Hard facts, dangerous half-truths, and total nonsense*, Harvard Business Press, 2006

WEBOGRAPHIE

<http://www.idrh.fr/>

<http://www.uvsq.fr/>

<http://www.cncp.gouv.fr>

<http://www.upmc.fr>

<http://www.cesi.fr/>

<http://www.novancia.com>

<http://www.dauphine.fr>

(Références sur les textes régissant la VAE)

<http://www.cefi.org/CEFINET/ECOLES/VAE/TextesVAE.htm>

Auteurs du compte-rendu : Marion FILLAT et Mathilde WINTER du MASTER 2 ATOGE (Analyse du Travail, Organisation et Gestion de l'Emploi), Management des Ressources Humaines à l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense

Directeur de la spécialité Master ATOGE : Patrice SIMOUNET

Coordinateur pour les travaux de compte rendu : Jacques PEVET, délégué AFREF

Contacts : Jacques PEVET ; Françoise CORFA

Responsable du thème : Denis CRISTOL