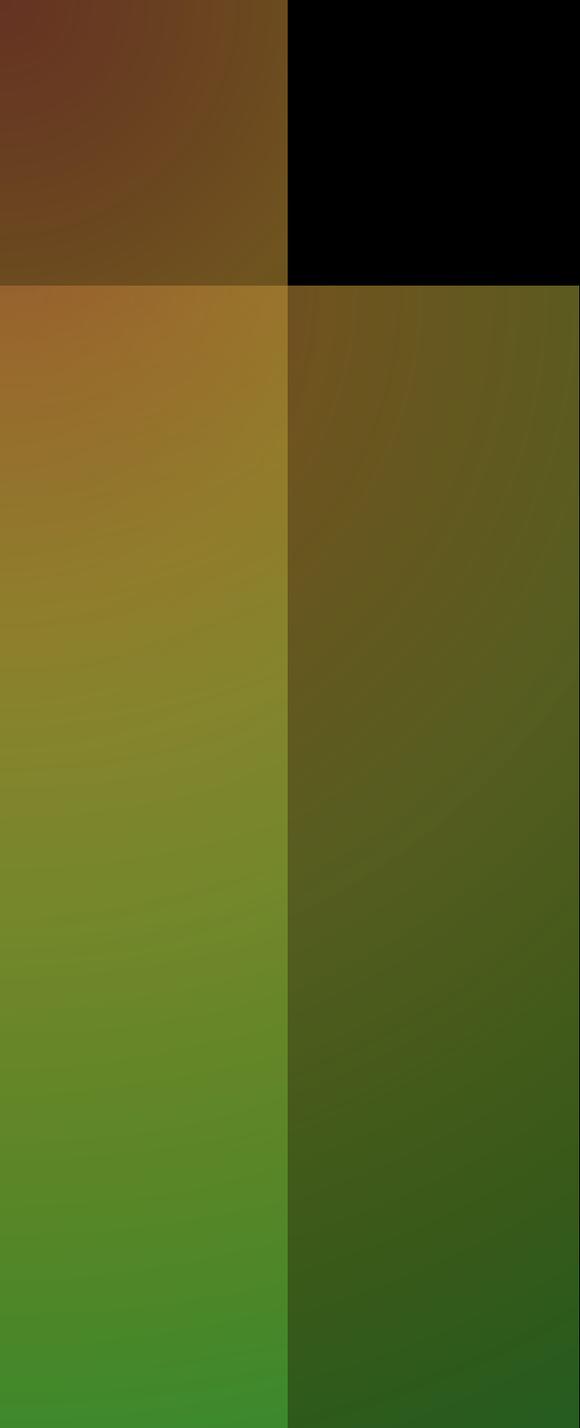


Rendre la VAE accessible à tout un chacun

Isabelle Houot, Luxembourg,
le 20/04/2023



Les dispositions réglementaires et les évolutions

La VAE en France et au Luxembourg : 2002-2009-2022

Un dispositif qui a ouvert la possibilité de non seulement **valider** les acquis de l'expérience mais aussi de les **certifier** par un diplôme

Une porte ouverte pour la reconnaissance des salariés expérimentés mais non diplômés (accès à la promotion professionnelle et sociale)

Une porte ouverte pour les entreprises de valoriser les acquis de leurs salariés : (fidéliser, retenir les salariés certifier l'organisation, développer de nouvelles activités)

La VAE en France : 20 ans d'expérience , vers la reconnaissance tout au long de la vie

Les constats du rapport Reconnaissance de l'expérience et Validation des acquis (REVA)

- Objectifs initiaux (60000 VAE/an) non atteints
- **Dans les faits, le dispositif ne s'adresse pas à tous**
- La VAE reste une démarche ponctuelle
- La notion d'analyse réflexive comme principe fondateur de la VAE reste à travailler
- La VAE reste principalement un système de validation individuelle (quid l'aspect social et collectif de la reconnaissance ?)
- La démarche de VAE est toujours un "parcours du combattant"
-

Les propositions du rapport Reconnaissance de l'expérience et Validation des acquis (REVA)

1. Organiser un dispositif national digitalisé
2. Intégrer la VAE dans les parcours de **professionnalisation**
3. Multiplier et faciliter les **jurys** : réaffirmer leur posture
5. Faire du dispositif un outil de recrutement et de formation reposant sur le principe de la **FEST** diplômante
6. Développer la VAE dans le monde professionnel
7. Renforcer le rôle de **Pôle Emploi** dans le développement du nouveau système REVA
8. Aider et soutenir **les publics spécifiques** par des actions concrètes

Loi du 21
décembre 2022
portant mesures
d'urgence
relatives au
fonctionnement
du marché du
travail en vue du
plein emploi

Elargissement et simplification du dispositif :

Instauration d'un **accès universel à la VAE**.
Toute personne, et non plus les seules
personnes engagées dans la vie active, pourront
bénéficier du dispositif,

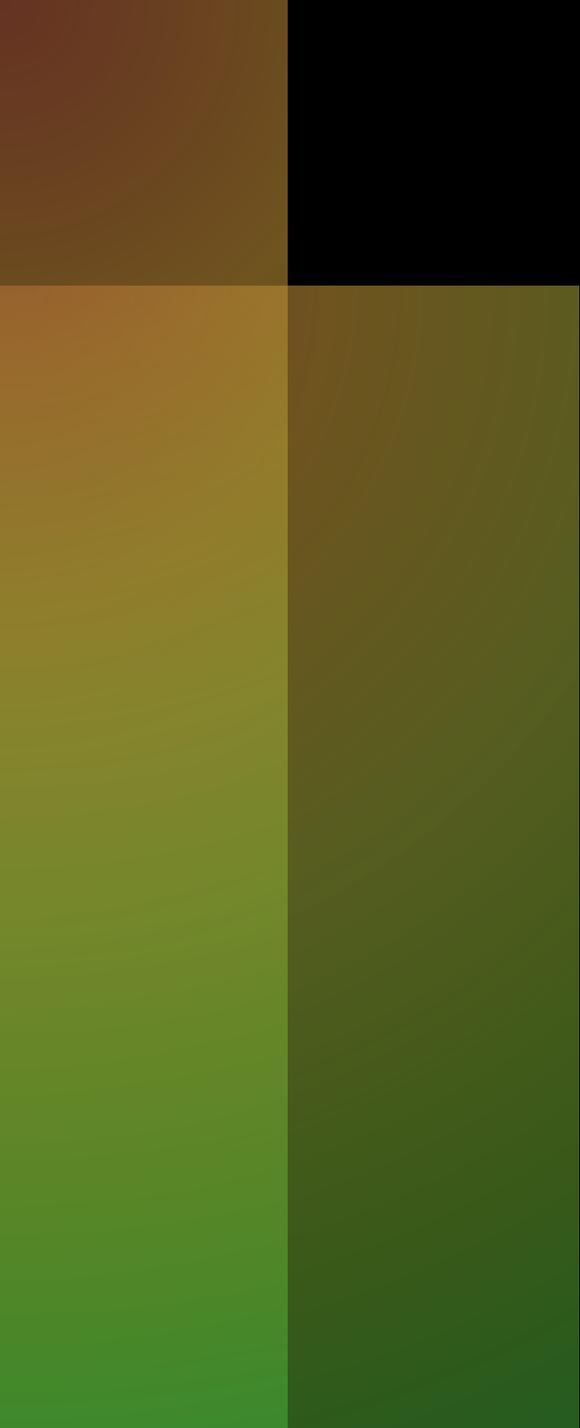
La durée d'un an minimum d'expérience est
supprimée, la VAE devient accessible à toute
personne justifiant d'une **activité en rapport**
direct avec le contenu de la certification visée

La VAE est étendue à l'acquisition de **blocs de**
compétences

Refonte des jurys (code du travail)

Un accompagnement est proposé au candidat **dès**
la constitution du dossier d'admissibilité,

Le congé VAE peut durer jusqu'à **48 heures**,



Les principes fondateurs de la VAE



L'expérience ça se développe comment ?

Disposer de connaissances permettant de comprendre l'environnement et la situation



Savoir comment s'y prendre en situation



Développer et ajuster les bons gestes



Cette photo par Auteur inconnu est soumise à la licence [CC BY](#)

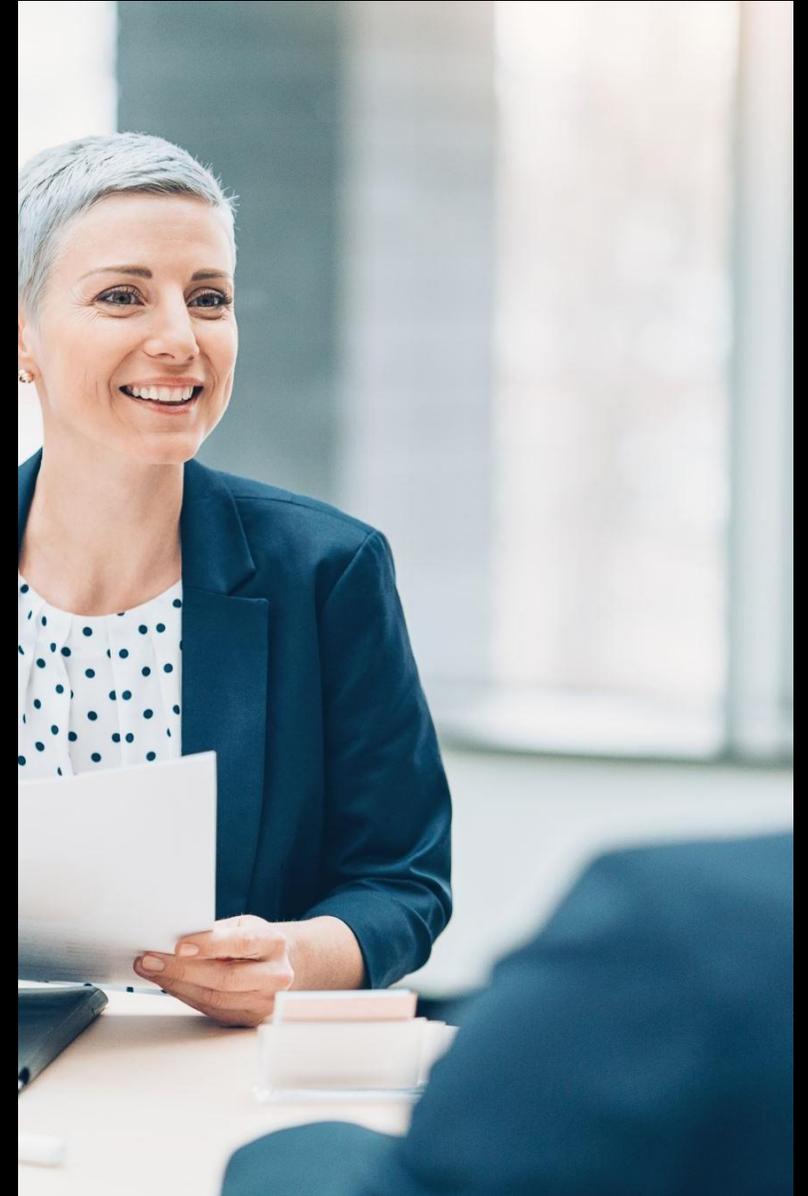


Conditions nécessaires pour développer son expérience

Accéder à la formation
formelle ou non formelle
Notion de carrière

Agir dans des situations
professionnelles
propices aux
apprentissages

Bénéficier du conseil
des pairs



Des définitions

- Un acquis d'apprentissage est une attestation de ce qu'un apprenant ou une apprenante est censé savoir, comprendre ou être capable de faire à la fin d'un processus d'apprentissage ..
- Le Cadre luxembourgeois des certifications classe les acquis d'apprentissage selon les catégories suivantes :
 - Connaissances : faits, principes, théories
 - Aptitudes : capacité à appliquer des connaissances à la réalisation de tâches et à la résolution de problèmes (cognitifs ou pratiques)
 - Attitudes : prise de responsabilité et autonomie



Mettre en mots son expérience : une condition de sa validation

Ce que la
démarche
déclarative
permet :

- Mettre en évidence les capacités développées pour exercer le travail mais aussi les capacités à **analyser le travail** (le retour réflexif)
- Fournir aux évaluateurs (les commissions de validation) une trace concrète de ce travail d'analyse fait par le candidat dans les termes du cadre de certification (connaissances , aptitudes, attitudes)

Quelles sont les
limites ?

- La barrière de la langue (outils linguistiques absents ou insuffisamment développés)
- Les compétences de base notamment en littératie et concernant les usages numériques
- Le « trop peu » d'expérience du travail (décrocheurs, publics peu qualifiés)

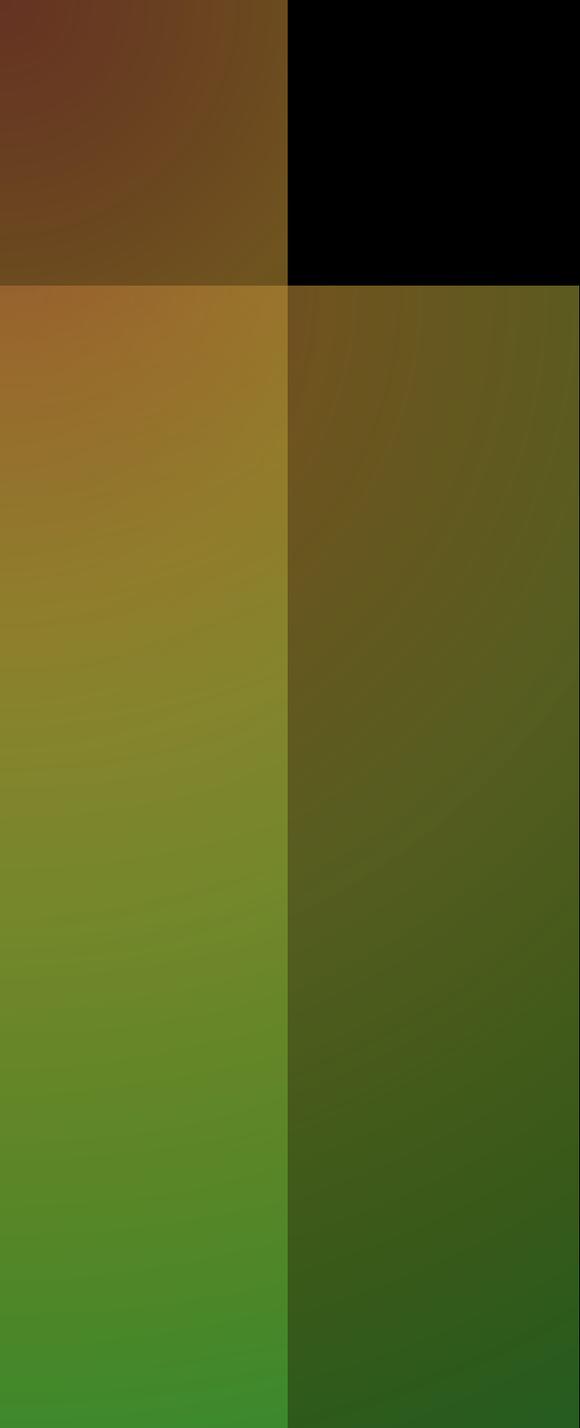
La validation des acquis de l'expérience : Quelles alternatives pour les publics « exclus » de la démarche ?

L'hybridation de la démarche d'évaluation

- Entre mise en situation et rédaction du dossier
- Entre exercice du travail et analyse de l'activité en direct (dialogue évaluatif)
- L'acquisition progressive du diplôme par blocs de compétences (somme de validation partielles)

Des démarches d'accompagnement renforcées

- Par le dialogue formatif et l'aide renforcée à la formalisation
- Par la liaison avec l'expert (le tuteur) professionnel
- Par l'aide à la « lecture pas à pas » des attendus du cadre de certification



**Des expériences
inspirantes**

Le cas des publics décrocheurs, l'expérience E2C en France

Délivrer l'ACA (attestation de compétences acquises) sur la base d'un référentiel de compétences repensé en 9 domaines

COMMUNIQUER (à l'oral et à l'écrit)

MOBILISER LES RÈGLES DE CALCUL ET LE RAISONNEMENT EN MATHÉMATIQUES

UTILISER LES TECHNIQUES USUELLES NUMÉRIQUES

AGIR DANS LE CADRE D'UN COLLECTIF

PRÉPARER SON AVENIR PROFESSIONNEL

APPRENDRE TOUT AU LONG DE LA VIE DOMAINE

AGIR DANS SON ENVIRONNEMENT ET AU TRAVAIL

S'OUVRIRE À LA VIE CULTURELLE, SOCIALE ET CITOYENNE

Avec une définition des niveaux de compétences axés sur le degré d'autonomie

Le palier 1 (descriptif) réaliser une activité en contexte connu

Le palier 2 (abstrait) : représenter, expliquer une activité réalisée ou à réaliser.

Le palier 3 (réflexif) : analyser une situation et en tirer des enseignements pour agir.

Le palier 4 (transfert) : agir de manière autonome dans un environnement nouveau en s'appuyant sur ce qui est acquis

Dans la perspective de valoriser le parcours E2C pour les employeurs (donner confiance)

L'action de formation en situation de travail (AFEST)

L'activité de travail comme supports aux apprentissages

Une activité professionnelle adaptée pour l'AFEST

La désignation d'un formateur exerçant une fonction tutorale.

Sur la base d'une alternance qui peut être répétée

Des séquences d'activité/travail définies au préalable avec droit à l'erreur.

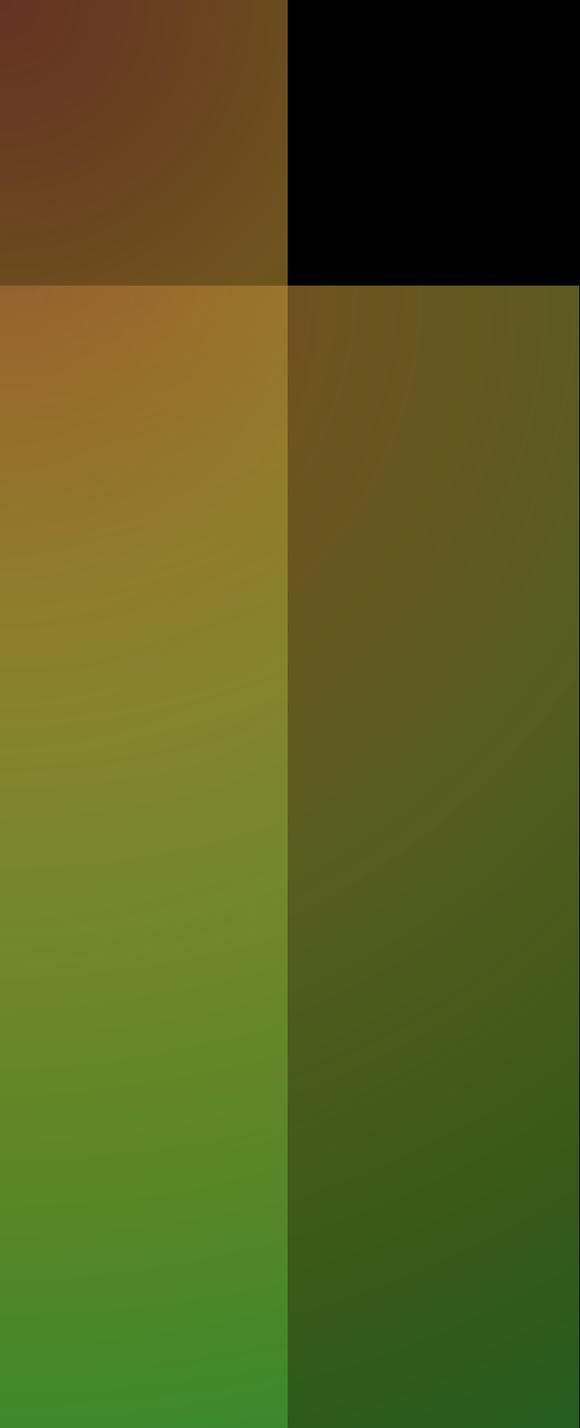
Des séquences réflexives d'analyse de l'activité, accompagnées par le tuteur/ formateur : la **validation consensuelle** des acquis d'apprentissage .

Dans la perspective de valider ou non des acquis d'apprentissage développer des compétences et/ou des qualifications

La VAE « inversée » qu'est ce c'est ?

- Perspective : Rapprocher les entreprises qui manquent de compétences et un public éloigné de l'emploi et de la formation (**métiers en tension**)
- Sur le socle d'un contrat de professionnalisation, un parcours de formation en situation de travail via l'**Afest** et sa reconnaissance par une certification professionnelle.
- Un dispositif qui part du **projet** de la personne
- Qui accompagne et certifie la professionnalisation au fur et à mesure qu'elle se produit





Perspectives pour une VAE accessible à toutes et tous



S'engager en VAE et /ou en formation

- **Savoir comment entreprendre** : voir l'horizon et l'étendue des possibles
- **Vouloir** s'engager : voir et mesurer ses possibilités
- **Pouvoir** suivre ce chemin : accéder à une démarche adaptée
- **Être dans l'expérience** : cheminer et penser son chemin d'apprentissage

Une posture de professionnel(le)/ conseiller/conseillère



- L'Usage de la VAE et/ou de la formation
- Un outil de développement d'accompagnement pour le développement des trajectoires professionnelles
- Définir un cap avec la personne
 - Vers quoi aller ?
 - Dessiner un chemin et le baliser
 - Quelles vont être les étapes ?
- Ajuster les bagages
 - Quelles ressources vont être proposées
- Un outil enfin pour reconnaître les acquis
 - mesurer le chemin accompli

ACCOMPAGNER LES PARCOURS DE VAE

	Entrer dans la démarche VAE	Tenir la démarche VAE	Dispositions sociales associées	Fonctions d'accompagnement associées
Savoir comment demander une VAE	Accéder à l'information sur les ressources	Investiguer ses possibilités réelles d'entrer dans le dispositif	Dispositions autorisantes	Guider (donner à voir)
Vouloir s'engager en VAE	Mesurer son degré de liberté dans le choix de VAE. Estimer ses chances d'aboutir	Conscientiser ses buts et en délibérer Estimer le rapport coûts/bénéfice pour soi dans son environnement	Dispositions capacitantes	Tenir conseil
Pouvoir s'engager en VAE	Disposer de ressources externes adaptées	Légitimer ses choix face à autrui	Dispositions facilitantes	Etayer
Être dans l'expérience	Se mettre en activité	Donner sens et valeur à ses modes d'action	Dispositions habilitantes	Accueillir et soutenir la mise en mots de l'expérience

Une posture d'accompagnement dans le travail pour développer les compétences



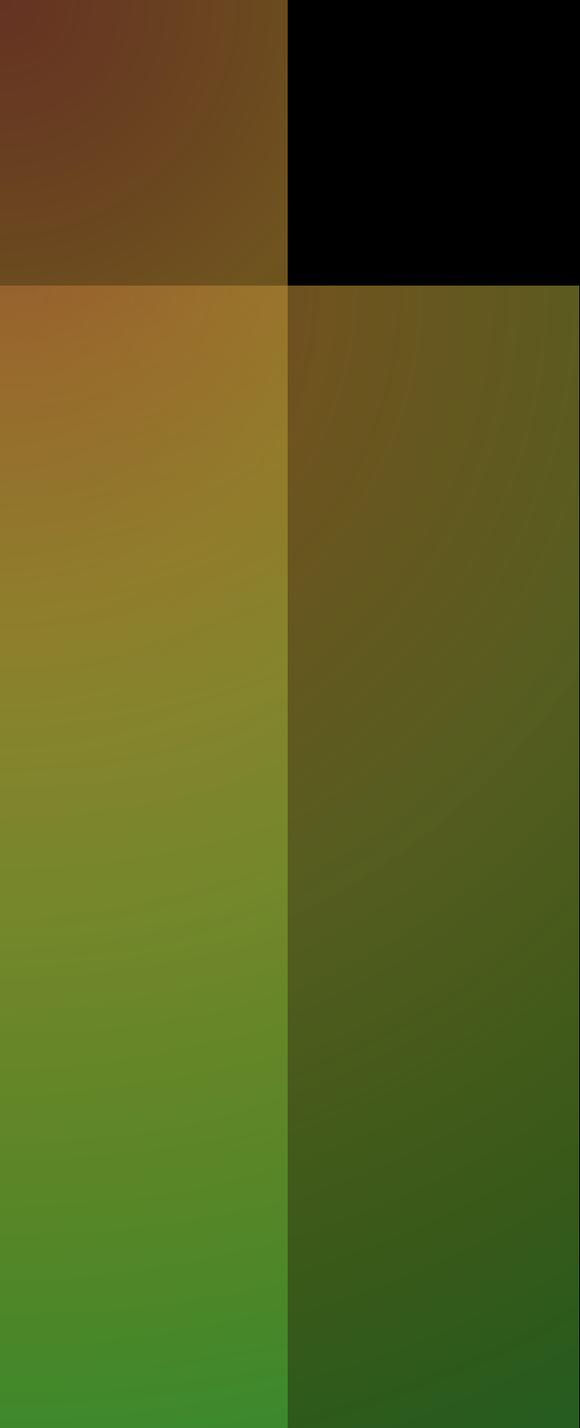
- Entendre les attentes
- Analyser les besoins d'évolutions
- Créer les conditions pour une activité qui fasse expérience
- Créer les conditions pour le retour sur expérience
- Créer les conditions pour la conscientisation
- Créer les conditions pour la formalisation
- Etayer par la mise à disposition de ressources

- L'accompagnement c'est aussi une histoire de **collectifs**



Des alliances à développer entre les “mondes” professionnels

- Pour construire des accompagnements plus proches de l'exercice du travail (alliance tuteur/formateur)
- Pour développer des accompagnements hybrides entre validation et formation (alliance validations partielles et formation)
- Pour “traduire” (dans le respect des cadres de certification) des indicateurs de réussite en indicateurs d'apprentissage (alliance éducation/travail)



Pour conclure

La VAE : une expérience sociale à valoriser

Par la redéfinition de la notion de compétence qu'elle a occasionné :

Agir en compétence dans son environnement de travail

Faire son travail et penser son travail

Par les formes d'accompagnement des mobilités qu'elle a permis de générer pour les gestionnaires des ressources humaines

Par la réaffirmation du lien continu entre développement de la personne, développement de l'activité et développement de l'organisation qu'elle permet d'affirmer