

Les prérequis, la flexibilité et la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Il faut des prérequis... des prérequis stricts, inflexibles et appliqués à la lettre. Du moins cela était-il le cas jusqu'à il y a peu, dans de nombreux pays européens. Ainsi, pour accéder à l'Université il fallait un baccalauréat, un diplôme de fin d'études secondaires, des A-levels ou équivalent, de préférence avec un bon niveau si l'on désirait accéder aux universités les plus prestigieuses et offrant donc les meilleurs débouchés sur le marché du travail.

Une institution innovante, la Open University, accueillant ses premiers étudiants en 1971, a osé bouleverser les règles établies en n'exigeant pas de prérequis pour l'admission aux études. Durement critiquée en ses débuts, cette institution s'est peu à peu forgé une réputation comme étant une excellente université défiant les conceptions classiques d'excellence et d'exclusivité¹.

Autre caractéristique initialement propre à cette université qui s'est cependant répandue au fil des années est le concept d'enseignement à distance, permettant aux étudiants une flexibilité qui jusque-là ne leur était pas donnée. C'est cette flexibilité qu'offre l'enseignement à distance qui permet de plus en plus à des personnes intéressées d'acquérir des diplômes tout en travaillant.

Cette flexibilité caractérisant l'enseignement à distance constitue pour certains un inconvénient en ce sens que bon nombre de personnes préfèrent l'enseignement en face à face, qui est souvent perçu comme plus motivant et permettant plus d'interactions entre participants. C'est ce qu'offre la formation continue classique sous forme de cours du soir ou de cours du weekend. Cependant, même cette forme d'éducation tertiaire est encore souvent négligée par les universités et hautes écoles qui se focalisent sur la formation initiale, marginalisant en quelque sorte les potentiels apprenants adultes, qui pour quelle que raison que ce soit n'ont pas pu saisir l'occasion de faire des études dans leur jeunesse.

Pourtant, un changement des mentalités est en train de se produire et s'est déjà accompli dans des pays comme la Finlande ou les États-Unis, où une plus grande perméabilité entre parcours académique et professionnel est de rigueur, et en France où la validation des acquis de l'expérience (VAE²) est régulièrement mise en œuvre (Hanft & Maschwitz, 2012)³. Au Luxembourg la VAE est limitée à l'enseignement professionnel. Cependant, 643 dossiers de recevabilité VAE ont été soumis depuis son introduction en printemps 2010, ce qui témoigne du bien-fondé de la démarche.

Considérons cette VAE de manière plus approfondie. La VAE permet à des personnes d'acquérir une qualification ou partie d'une qualification sur base de leur expérience. Ce concept est ardemment rejeté par les conservateurs élitistes qui prônent une dualité tant entre l'académique et le professionnel qu'entre le formel et l'informel, mais est soutenu par les plus innovants, adeptes de la reconnaissance des apprentissages informels⁴ et non-formels⁵. Ces apprentissages informels et non-formels qui pourtant sont tout aussi réels, ont souvent une orientation plus pratique et appliquée aux problèmes et défis que l'on rencontre dans la vie professionnelle de tous les jours, et sont donc finalement tout aussi valables que les connaissances formelles acquises à l'occasion d'une formation purement académique. On en conclut qu'il n'y a pas de justification valable à l'établissement d'une hiérarchie entre les différents types d'apprentissage. L'important n'est-il pas le résultat, qui dans ce contexte serait la présence d'une connaissance, d'une compétence et/ou d'un savoir-faire ?

Or, les prérequis formels qui existent encore pour l'accès à la plupart des établissements d'enseignement supérieur sont limitatifs en ce sens qu'ils ne se basent pas sur les acquis effectifs du candidat, mais uniquement sur les connaissances acquises par l'intermédiaire d'un processus d'apprentissage formel et formalisé.

Il est grand temps, que dans un monde où prime la diversité, cette diversité commence à être acceptée et surtout implémentée au niveau du système éducatif en permettant à des personnes d'origines éducatives différentes d'évoluer indépendamment du mode d'acquisition de leurs connaissances et compétences.

¹ <http://www8.open.ac.uk/about/main/the-ou-explained/history-the-ou>

² http://www.men.public.lu/sys_edu/form_vie/vae/index.html

³ Hanft, A., Maschwitz, A. (2012). Verankerung von Lebenslangem Lernen an Hochschulen – ein internationaler Vergleich in Hessische Blätter für Volksbildung.

⁴ L'apprentissage informel « n'est pas organisé ou structuré en termes d'objectifs, de temps ou de formation. Il comprend les compétences acquises [...] dans le cadre de la vie personnelle et professionnelle [...] » http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/informal_fr.htm

⁵ L'apprentissage non-formel « est effectué en dehors du système formel (école/formation professionnelle/université), dans le cadre d'activités programmées [...] comprenant une certaine forme de formation [...] » http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/informal_fr.htm

Interview avec Jacques IGALENS, Professeur des Universités, Directeur de la Recherche Toulouse Business School, Membre du Laboratoire Interdisciplinaire sur les ressources humaines et l'emploi (CNRS LIRHE) au sujet de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE)

○ Pourquoi intégrer des objectifs RSE (responsabilité sociale de l'entreprise) dans la stratégie des entreprises/organisations ?

La RSE est devenue stratégique, elle s'inscrit désormais dans les métiers et dans les fonctions de l'entreprise. Ce n'est plus, comme aux débuts, une activité ou un programme « de plus ». L'entreprise doit transformer cette contrainte en opportunité : elle peut y trouver des idées, de nouveaux produits et de nouveaux services car la RSE et l'innovation font bon ménage. Elle peut y trouver également de nouveaux marchés comme, dans le cas de la base de la pyramide (BOP), les consommateurs les plus pauvres.

○ Dans quelle mesure une démarche RSE peut-elle contribuer au succès de l'entreprise/organisation ?

La liaison entre la performance sociale ou sociétale et la performance économique n'est pas automatique, c'est une construction volontaire. Tous les efforts que l'entreprise fait pour améliorer sa RSE ne se traduisent pas par des profits. Mais c'est le cas pour certains d'entre eux, par exemple l'écoconception ou l'efficacité énergétique. En général c'est en écoutant ses parties prenantes que l'entreprise trouve des pistes pour améliorer conjointement sa performance sociale et économique. De nombreuses entreprises ont, par exemple, amélioré leur « sourcing » et leurs approvisionnements en aidant leurs fournisseurs et leurs sous-traitants à progresser sur des sujets tels que les droits de l'homme et le droit du travail.

○ Quels sont les départements/personnes les plus concernés pour initier une démarche RSE (sensibilisation et mobilisation des salariés) ?

Si, dans un premier temps, les directions générales ont souvent été à l'origine de l'engagement de l'entreprise dans la RSE, aujourd'hui toutes les directions sont concernées. Il ne s'agit pas tant de créer une DRSE (Direction de la RSE), que d'installer la RSE dans toutes les directions fonctionnelles et opérationnelles. Bien sûr, la DRH possède une responsabilité particulière car les salariés sont à la fois des cibles de la RSE mais les salariés sont également des moteurs de la RSE.

○ Comment faire le choix des indicateurs économiques, sociaux et environnementaux et lesquels retenir ?

Il existe aujourd'hui d'importants travaux internationaux sur le sujet, notamment la GRI (Global Reporting Initiative) ou encore ceux de l'IIRC (International Integrated Reporting Framework) qui fournissent des indicateurs de qualité concernant l'ensemble des domaines que vous évoquez et auxquels il faut rajouter la gouvernance. Je pense également que la norme ISO 26000 peut être source d'idées pour trouver des indicateurs

pertinents. Rien ne dispense l'entreprise de réfléchir par elle-même pour trouver des indicateurs adaptés et pour lesquels le coût d'obtention des données correspondantes reste réaliste.

○ Quels sont les outils d'évaluation RSE ? Pour les grandes entreprises ? Pour les PME ?

Il existe beaucoup d'outils de diagnostic de la RSE, notamment pour les PME. Ils consistent souvent en des questionnaires qui s'adressent au dirigeant et qui permettent de faire un rapide tour d'horizon de l'ensemble des sujets qui constituent la RSE. Des sites comme celui de l'ORSE (Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises) en fournissent la liste. En revanche les démarches d'évaluation concernant la qualité, l'efficacité voire l'efficience des politiques ou des programmes de RSE sont plus rares. C'est un domaine d'avenir, celui de l'audit de la responsabilité sociétale.

○ Pouvez-vous donner un état des lieux sur la mise en œuvre de la RSE au niveau européen ?

L'Europe a fait cet état des lieux dans une communication importante, « RSE : une nouvelle stratégie de l'Union Européenne (UE) pour la période 2011-2014 », elle écrit : « Dans l'Union Européenne les entreprises sont nombreuses à ne pas avoir encore pleinement intégré les préoccupations d'ordre social et environnemental dans leurs activités et leur stratégie. Une petite minorité d'entreprises européennes continuent d'être mises en cause pour atteinte aux droits de l'homme et non-respect des normes du travail. Sur 27 États membres de l'UE, 15 seulement sont dotés de cadres stratégiques nationaux visant à promouvoir la RSE ». Bref, il y a encore du travail à faire...



CERTIFICAT Analyse et Audit de la responsabilité sociale de l'entreprise

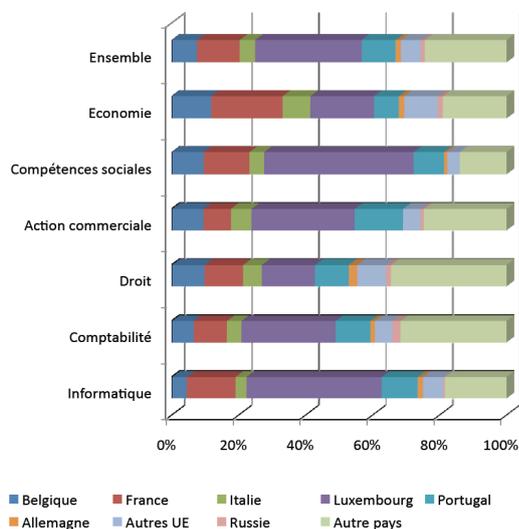
Lieu de formation :
Luxembourg

Début des cours :
8 novembre 2012

Délai d'inscription :
25 octobre 2012

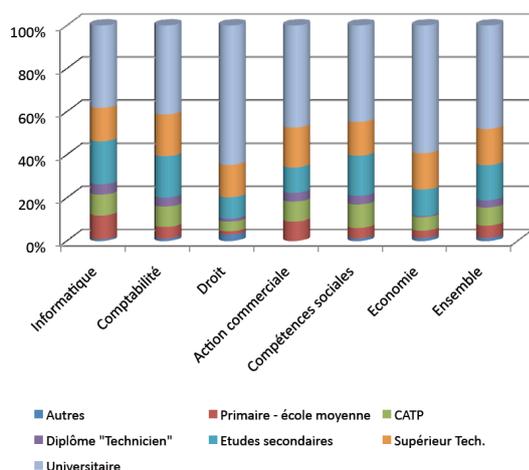
Les cours du soir en chiffres...

Cours du soir et nationalité (sous-groupe des résidents luxembourgeois) - automne 2011



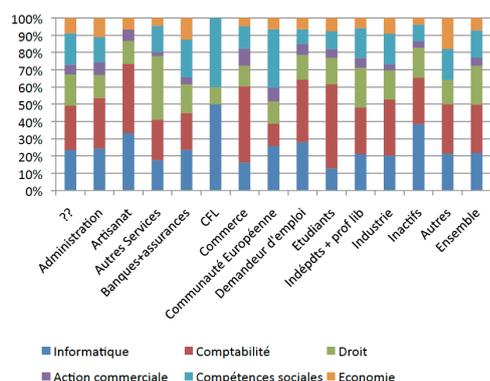
On observe, au cours du semestre d'automne 2011, que pour les cours en compétences sociales et en informatique la majorité des inscrits étaient de nationalité luxembourgeoise. L'intérêt des inscrits de nationalité française s'est plutôt porté vers les cours d'économie suivi de très près des cours en informatique et en compétences sociales.

Cours du soir par niveau de formation - automne 2011



Le graphique ci-contre illustre qu'au semestre d'automne 2011, la plupart des inscrits dans les cours de droit et d'économie avaient un niveau de formation élevé (universitaire ou enseignement supérieur technique). En général, on voit que la plupart des cours étaient suivis par des personnes ayant terminé au moins leurs études secondaires.

Cours du soir et secteur économique - automne 2011



Lors du semestre d'automne 2011 les cours de comptabilité étaient le plus demandés par les personnes travaillant dans l'artisanat et le commerce, ainsi que par les étudiants. En général, les cours en comptabilité et en informatique sont ceux qui attirent le plus grand nombre d'adhérents, tous secteurs économiques confondus.

- La formation CISCO : CISCO-Exploration et CISCO-Security *fin octobre 2012*

- Analyse et audit de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) *8 novembre 2012, délai d'inscription le 25 octobre 2012*
partenaire : Toulouse Business School, Groupe ESC Toulouse

- Certificat en contrôle interne (Certification CICS) *8 novembre 2012, délai d'inscription le 29 octobre 2012*
partenaire : ICHEC – Entreprises

- Délégués à la sécurité (formation de base) *12 novembre 2012*

- Diplôme d'études spécialisées (DES) en Risk Management *13 novembre 2012, délai d'inscription le 29 octobre 2012*
partenaire : ICHEC – Entreprises

- Techniques de Relaxation et Sophrologie
Diplôme d'Université (DU) *17 janvier 2013, délai d'inscription 20 décembre 2012*
partenaire : Université Jean Monnet St. Etienne et l'Institut Européen de Sophrologie du Travail (IEST)

Certification *21 février 2013, délai d'inscription 1^{er} février 2013*
partenaire : Institut Européen de Sophrologie du Travail (IEST)

- Master Gestion des Ressources humaines et Relations du travail *février 2013, délai d'inscription 20 décembre 2012*
CIFFOP de l'Université Panthéon-Assas, Paris II

- Formation en droit appliqué pour les salariés des services juridiques *février 2013*
partenaire : Institut Universitaire International Luxembourg (IUIL)

- Master Administration des Entreprises *février 2013*
partenaire : Institut Supérieur d'Administration et de Management (ISAM-IAE) Nancy de l'Université de Lorraine

- Licence Sciences humaines et sociales (SHS) parcours Psychologie du travail et clinique du travail *mars 2013, délai d'inscription janvier 2013*
partenaire : Conservatoire national des arts et métiers (Cnam)

**DÉCOUVREZ ICI
NOS SÉMINAIRES
de novembre 2012**



Objectif

Les particuliers peuvent bénéficier de toute une palette d'aides financières et de facilités pour mener à bien leurs projets de formation.

Il s'agit notamment de **congés spéciaux** (congé individuel, congé linguistique, congé jeunesse), de **mesures concernant le temps de travail** (aménagement personnel du temps de travail dans le cadre de l'horaire mobile, congé sans solde pour formation) et **d'autres dispositifs** tels que les bourses européennes.

L'INFPC se propose de présenter un tableau sommaire de ces différentes mesures afin de permettre à tout un chacun d'en prendre connaissance.

Programme

Introduction

- › Congés spéciaux avec prise en charge de la rémunération
- › Congé individuel de formation
- › Congé linguistique

Organisation du temps de travail

- › Aménagement du temps de travail dans le cadre de l'horaire mobile
- › Congé sans solde pour formation

Accès aux diplômes

- › Validation des acquis de l'expérience

Autres sources de financement

- › Déductibilité fiscale
- › Aides financières pour études supérieures
- › Bourses européennes

Lieu : Chambre des salariés
13 rue de Bragance
L-1255 Luxembourg

Date : mercredi 21 novembre 2012

Horaire : 18h30-20h00

Langue : français

Intervenants : responsables INFPC

Prix : gratuit

Inscription obligatoire via
secretariat@infpc.lu