

L'expérience de la Validation des Acquis de l'Expérience en termes de pédagogie et de gouvernance.

Sophie CHASSAIGNE¹ & Pierre BRICAGE

sophie.chassaigne@univ-pau.fr & pierre.bricage@univ-pau.fr

Laboratoire "Processus d'Accompagnement et de Formation"²

Faculté des Sciences, Université de Pau et des Pays de l'Adour, campus de Pau

Résumé

Le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) a une triple mission : Valoriser Accompagner, et Eduquer l'individu, acteur de sa propre re-formation et de sa re-liance. Mais, il n'y a pas d'éducation sans aliénation et il implique un formatage initial de l'individu en fonction d'une formation finale attendue. Toute la question est "Ce formatage et cette formation finale doivent-ils être du prêt-à-porter industriel ou du sur-mesure artisanal ?".

C'est aussi un **dispositif de co-formation** entre 3 acteurs : les formés, les formateurs et les institutions. La VAE peut être l'occasion d'une pédagogie et d'une gouvernance, à la fois, par l'élève et pour l'élève, et, par le maître et pour le maître.³ Peut-elle l'être aussi par l'institution et pour l'institution ?⁴

Comment se déroule cette **formatation** dans une université pluridisciplinaire ? Quelle est la typologie des acteurs en co-formation ? Quelle est l'évolution de leurs demandes ? Quelles sont leurs interactions ? Un modèle systémique peut-il en rendre compte ? Si la VAE représente un nouveau mode de certification institutionnel, sa mise en œuvre ne relève pas du simple fait juridique (application du texte de loi et de leurs décrets) mais implique l'édification d'un nouveau dispositif administrativo-pédagogique assimilable à un *système hypercomplexe*.

La VAE à l'Université de Pau et des Pays de l'Adour (UPPA), et plus particulièrement dans la filière sanitaire et sociale, révèle la nécessité de construire avec tous les partenaires concernés une entité capable de gérer ce mode de certification. Cette entité nécessite une forme de management susceptible de favoriser son intégration dans le système universitaire tout autant que de permettre la réalisation des visées du législateur à travers la satisfaction des candidats, la réponse aux besoins des établissements employeurs et les attentes de la société.

Mots clés : acteurs, accompagnement, aliénation, éducation, gouvernance, pédagogie, reliance

The lessons of the Validation of the Acquired Experience in terms of pedagogy and governance.

Abstract

The device of Validation of the Acquired Experience (VAE) has a triple mission : to valorise to accompany, and to educate the individual, actor of his self-training and of his reliance. But, there is no education without alienation and it implies an initial formatting of the individual according to a waited final training. The question is "Does this formatting be carried through the mean of an industrial or of an individual device ?".

¹ Chargée de Mission Validation des Acquis de l'Expérience, **DIVA**

Service commun de la Formation Continue **FORCO**, Université de Pau et des Pays de l'Adour **UPPA**

² Axe : **L'accompagnement et la formation en milieu sanitaire et social.**

³ Bricage P. (2003) Types vigiles & performances éducatives. Peut-on enseigner en prêt-à-porter de façon industrielle, ou doit-on enseigner sur mesure, de façon artisanale ? Visages des Sciences, Fête de la Science, initiation à la recherche. UFR Sciences, Université de Pau et des Pays de l'Adour. 79 p.

⁴ Bricage P. (1993) Quelle pédagogie pour quelle formation ? Bull. A.A.E.E.N.S. n° 2, p. 45-71.

It is also a device of co-training between 3 actors : the formed, the formative and the institutions. The VAE can be the opportunity of a pedagogy and a governance, both, by the pupil and for the pupil, and, by the master and for the master. Can it be also an opportunity of management by the institution and for the institution ?

How evolves this formatting in a multi-training university ? What is the typology of actors in co-training ? What is the evolution of their asks and of their answers ? What is their network of interactions ? Can a **systemic model** explain and models the process ?

If the VAE represents a new mode of institutional certification, its setting does not notice the simple legal actions (application of the text of law and their decrees) but implies the building of a new administrative-pedagogical device comparable to a hypercomplex system.

The VAE at the University of Pau and of the Adour Land (UPPA), and more particularly in the social and sanitary training-path, reveals the necessity to construct with all concerned partners an entity capable to manage this mode of certification. This entity necessitates a form of management susceptible to favour its integration in the university system all as much that to allow the realisation of the intentions of the legislator through the satisfaction of the candidates, the reply to the needs of the employers and the waits of the society.

Key words : actors, alienation, co-training, coaching, governance, pedagogy, reliance

Introduction

Qu'est-ce que la VAE ?⁵

La **VAE** est la **procédure de dispense pour inscription**⁶ par passage devant une commission pédagogique⁷, pour tous les étudiants désirant s'inscrire dans une formation sans en avoir acquis les pré-requis (le parcours adéquat). (À Pau, il existe aussi une procédure d'obtention d'une **équivalence pour inscription** dans une formation, avec validation d'un parcours adéquat par une commission pédagogique.⁸)

La **VAE**⁹ est **l'obtention totale ou partielle d'un diplôme** prononcée par un jury devant lequel se présente le candidat. C'est une autre modalité de **certification sur des preuves** (les Acquis de l'Expérience) par rapport à la certification traditionnelle d'épreuves. À Pau, elle implique, au sein du service de la formation continue, des interactions entre le dispositif de la VAE, celui de la gestion des filières de formation et celui de la gestion financière et comptable.

À quoi sert la VAE ?¹⁰

Cette nouvelle modalité de certification **crée un réseau d'interactions** entre des utilisateurs (candidats à la VAE) des personnels formateurs & certificateurs (enseignants, membres de jury, experts) et des personnels administratifs institutionnels, tous **partenaires** à la fois pour le choix du niveau et de la filière en VAE et sa certification.

La VAE est à la fois un constat, un questionnement et une réponse (**tableau 1**).

Comment fonctionne-t-elle ?

Tous les partenaires, les "validants", **contribuent ensemble à la validation** (**figure 1**).

Le personnel administratif joue d'abord un rôle d'information puis d'analyse des besoins afin d'ajuster les attentes du candidat aux possibilités institutionnelles locales. Il assure le suivi et le contrôle du dossier conformément à la loi, et au plan de formation. Il **facilite** l'accès à la VAE et il **aide** à son obtention, il **accompagne** le candidat et coordonne ses interactions avec les autres validants.

⁵ Troger V. (2006) VAE : validation des acquis de l'expérience. *Sciences Humaines* n° 175S, p. 8-9.

⁶ **en formation initiale** pour les étudiants souhaitant changer de parcours (passerelles) ou ayant interrompu leurs études depuis moins de 3 ans, ou **en formation continue** pour les reprises d'études

⁷ avec audition obligatoire des candidats originaires du secteur privé

⁸ La **VEU**, principalement pour les élèves des CPGE et les étudiants de l'Union Européenne.

⁹ La **VAE** est une 4^{ème} voie...

Elle prend en compte les 3 voies de certification existantes (formation initiale, formation continue & apprentissage).

¹⁰ Barbier J.M. (2006) Le modèle francophone de la VAE. *Sciences Humaines* n° 175S, p. 10-11.

des **POSTULATS** :
L'EXPÉRIENCE EST FORMATRICE.¹¹ ELLE DOIT, & PEUT, ÊTRE VALORISÉE

un CONSTAT :
LA VAE EST une RENCONTRE DE RENCONTRES

une PRATIQUE & une ÉTHIQUE :
POUR ÊTRE VALORISÉE & VALORISANTE L'EXPÉRIENCE DOIT ÊTRE
REPENSÉE¹²

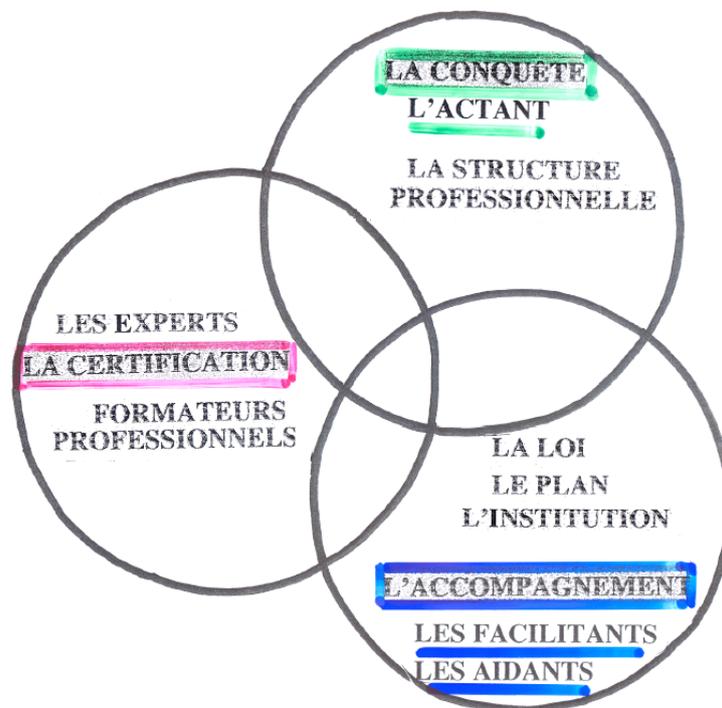
MISE EN MOTS SOUS FORME DE SAVOIRS **FORMELS**¹³ **INVESTIS**¹⁴

un QUESTIONNEMENT¹⁵
- COMMENT ÉVALUER LES COMPÉTENCES ?
- PAR RAPPORT A QUEL RÉFÉRENTIEL ?

et une RÉPONSE... :
LA VAE EST UNE CONQUÊTE ACTIVE¹⁶
UN COMPROMIS¹⁷ QUI REFORMATE L'INDIVIDU

Tableau 1. Qu'est-ce que la VAE ?

Figure 1. Les VALIDANTS



¹¹ Schwartz Y. (2004) L'expérience est-elle formatrice ? Éducation Permanente n° 158, p. 11-23.

¹² Charraud A.M. (2004) La validation des acquis de l'expérience : une reconstitution de l'approche et des objets des parcours de la qualification. Éducation Permanente n° 158, p. 39-50.

¹³ Vial M. & N. Mencacci (2004) Valider les acquis de l'expérience à l'université : une occasion de prendre en considération les savoirs informels. Éducation Permanente n° 159, p. 67-78.

¹⁴ Astier Ph. (2004) La validation des acquis de l'expérience. Éducation Permanente n° 158, p. 25-37.

¹⁵ Robichon M. & V. Josenhans (2004) Comment évaluer les compétences à des fins de certification ? Éducation Permanente n° 158, p. 87-98.

¹⁶ Lainé A. (2004) D'une expérience à l'autre. Éducation Permanente n° 159, p. 23-36.

¹⁷ Olry P. (2004) Saisir son expérience lors d'une VAE. Éducation Permanente n° 159, p. 37-49.

La certification implique à la fois des experts, qui constituent le jury délivrant le titre, et des formateurs dont le rôle est non seulement d'abord d'informer le candidat, de faire l'analyse de ses pré-requis et de ses besoins, puis d'ajuster leurs interventions de **formation** en conséquence, mais aussi d'assurer un suivi, un accompagnement, sous forme de prescriptions, compte tenu de ce qu'ils connaissent du référentiel et des attentes des experts du jury du diplôme postulé. À Pau, les experts et les aidants ne peuvent être les mêmes. Un enseignant qui intervient en accompagnement ne doit pas faire partie du jury correspondant et réciproquement.

L'utilisateur, l'actant, doit non seulement **accepter d'être accueilli et accompagné**, mais aussi **rechercher activement** l'information et l'accompagnement dont il a besoin, compte tenu de son positionnement et des prescriptions qu'il a reçues. Son objectif est **la conquête** de sa certification **au travers d'une analyse**, formatrice, nouvelle, de ses acquis, et qui va permettre sa reformation, **sa reformatation** puisqu'il en est l'acteur ! Cela, dans l'idéal, dans le cadre d'un **projet professionnel** soutenu par une structure professionnelle, dont il fait déjà partie ou dont il pourra ensuite faire partie.

I. Bilan administratif & pédagogique

A. Le point de vue des facilitants et des aidants.

1. Origines des demandes de VAE à l'UPPA

Après 3 ans de fonctionnement, la moitié des dossiers instruits (49%) correspond à une **démarche individuelle de contact personnel direct** avec le service de la VAE.

Les démarches encadrées, sur conseil d'un organisme d'accueil (12%) ou d'une structure professionnelle (8%), sont les plus rares. Le contact, indirect, est assuré par l'utilisation de ressources de sites internet dans 18% des cas.

2. Modalités de financement de la démarche VAE

À ce jour, la moitié des prises en charge (44%) a été individuelle et correspondait à une **démarche individuelle**. La prise en charge collective (totale, ou partielle : co-financement) résultait d'un plan de formation (26%, cas le plus fréquent), ou d'aides du Conseil Régional (17%), ou d'aides d'un organisme professionnel (FONGECIF, OPCA... 13%) mais jamais de l'ANPE (0%).

3. Recevabilité administrative

À Pau, 80% des dossiers (67 candidats en 3 ans) ont été acceptés en entrée dans le dispositif d'accompagnement. Sur ces candidats, en 3 ans, le tiers a été validé. Les autres sont en cours de démarche.

B. Typologie des actants.

1. Sexe, âge et situation professionnelle

Les femmes ont toujours été les plus nombreuses (53%, puis 57%) et, d'année en année, elles le sont de plus en plus (61%)¹⁸.

La tranche d'âge majoritaire, initialement de 30 ans à 45 ans (59%), s'est décalée vers le haut, actuellement plus de la moitié des actants (52%) ont 46 ans et plus.

Depuis la mise en place du dispositif, on a assisté à une évolution du profil du statut des candidats. Initialement la moitié des candidats à la VAE était constituée de non-salariés (29% d'inactifs et 21% de demandeurs d'emplois) pour 42% de travailleurs salariés et 8% de travailleurs indépendants. Actuellement les trois-quarts (76%) des candidats sont des salariés, leur représentation a doublé, de même celle des travailleurs indépendants (16%).

¹⁸ Ceci est lié à une spécificité de la ville de Pau dont les plus gros employeurs sont des centres hospitaliers ou des cliniques privées, avec une majorité de personnel féminin, en quête de reconnaissance professionnelle ou institutionnelle. En outre le bassin d'emploi des Pays de l'Adour comporte de nombreuses structures médicales ou paramédicales, dont le personnel, de techniciens ou de cadres intermédiaires, est majoritairement féminin.

Les catégories socioprofessionnelles des candidats actifs ont de même complètement basculé. Initialement, à Pau, les fonctionnaires constituaient la moitié des candidats (52%, dont des militaires¹⁹), et les cadres représentaient une minorité (5%) de demandes. La tendance s'est complètement inversée. Les cadres représentent au moins les trois-quarts des dossiers (59% pour les cadres moyens et les techniciens supérieurs, et 17% pour les cadres supérieurs et les ingénieurs), voire plus si on ajoute les techniciens et les agents de maîtrise (13%) qui font souvent fonction de cadre. Les ouvriers ont complètement disparu.

2. Secteurs professionnels d'origine & niveau d'études antérieur.

Les premiers à s'engouffrer dans la VAE furent les professions des métiers de services (52%) et les fonctionnaires (44%). Ils sont maintenant remplacés par les commerciaux (31%) et les professionnels du bâtiment (16%) et de l'industrie (11%). La diversification des secteurs d'origine (2X plus de secteurs maintenant) s'est accompagnée de la quasi-disparition des métiers de service (5% maintenant).

Alors qu'au début le niveau d'études des candidats était majoritairement (72%) le niveau III (bac +2 : DEUG, DUT, BTS) pour un niveau II visé (68%) de certification (bac +3 : licence, voire bac +4 : maîtrise), en même temps que la diversité des candidats s'est amplifiée, leur niveau initial d'études a diminué : entrées de candidats de niveaux IV (bac) 14%, voire V (BEPC) 21% ou VI (certificat d'études) 7%.

3. Diplômes sollicités en validation.

Bien que la typologie des candidats ait changé, les types de diplômes sollicités sont restés les mêmes, avec **prédominance des formations professionnalisantes** (Intervention Sociale, Formateur Consultant, Management des organisations, Métiers du transport du tourisme & de l'hôtellerie, Systèmes informatiques), mais avec une augmentation de leur diversité (de 30% en 3 ans). Le niveau le plus sollicité est resté le même, à **parts égales, licence ou master** (et maîtrise, avant la réforme LMD).

Les filières diplômantes choisies se répartissent également, par tiers, entre les Sciences & Techniques, les Lettres & Sciences Humaines et les Sciences Economiques & de Gestion.

C. Le point de vue des experts.

1. Motif d'une demande de VAE.

Si la moitié des demandes a pour objet **la consolidation de l'emploi existant** (maintien dans l'emploi 11%, amélioration de l'emploi en accédant à un concours interne 14%, conservation de l'emploi par réorientation 18%, promotion professionnelle sur diplôme 7%), la motivation principale (39%) est d'abord la reconnaissance sociale. Les individus en recherche d'emploi (11% des demandes) ne viennent pas à la VAE !

2. Motivation des candidats.

Tous les candidats ayant validé leur démarche de VAE ont bénéficié d'un accompagnement (l'ayant accepté, supporté et payé²⁰). Tous les candidats ayant abandonné (9%) avaient choisi de ne pas bénéficier d'un accompagnement. Parmi les candidats en cours de démarche VAE seulement 16% ont choisi de ne pas bénéficier d'un accompagnement.

3. Réussite des candidats.

Lors d'un premier passage en jury, **il n'y a jamais d'échec** : au mieux la validation est totale (76%), au pire elle est partielle (24%). Lors d'une validation partielle, le jury prescrit, dans 50% des cas, **une reprise d'accompagnement** pour le passage d'une seconde session (pour validation totale).

Il n'y a pas d'écart entre les sexes pour la validation (partielle ou totale).

¹⁹ C'est une autre spécificité de Pau, "ville garnison", qui "accueille" des centres de formation militaire.

²⁰ En 2005, le coût de l'accompagnement était de **1700 euros pour 50 heures de formation** (réparties sur 7 journées sur 6 mois), soit 34 euros de l'heure, (moins cher qu'une heure de garagiste ou de cours particulier), moins cher qu'une heure de Travaux Dirigés à ce niveau de formation.

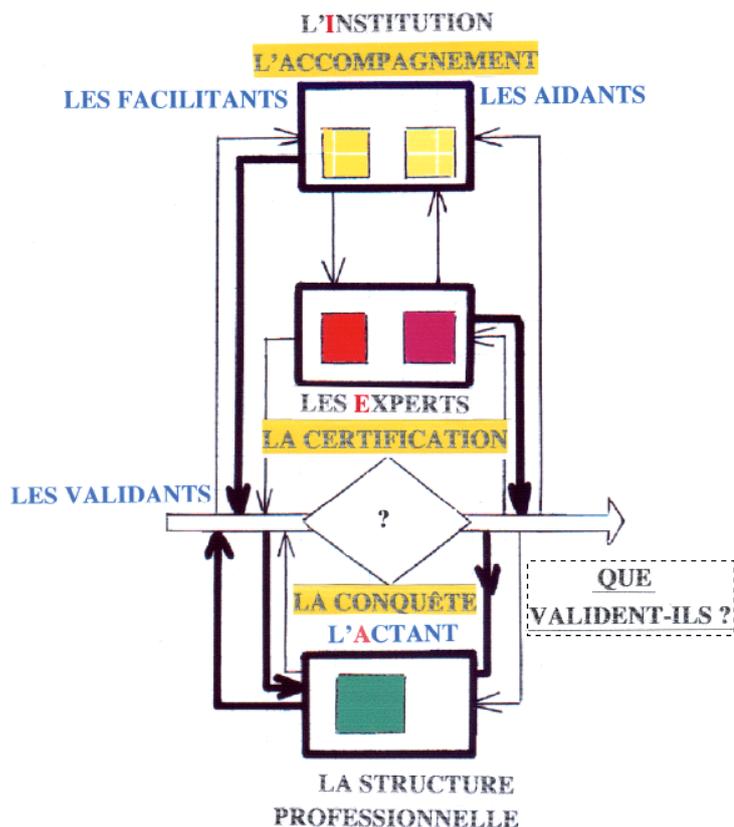


Figure 2a. Aspect qualitatif : les acteurs.

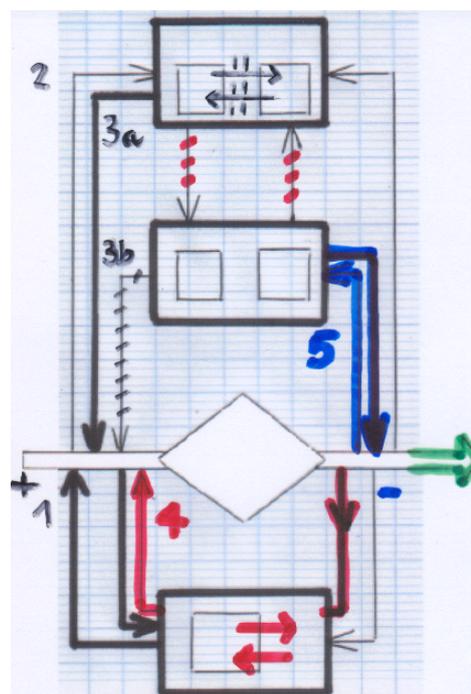


Figure 2b. Fonctionnement

Figure 2. La VAE : Les validants et leurs interactions.

2a. La flèche épaisse blanche avec “la boîte blanche” indique le sens temporel du déroulement de l’accompagnement. On ne connaît pas les modes de fonctionnement internes à chaque acteur ni le cheminement (?) : **“Le chemin se construit en cheminant...”**

Par son projet professionnel, l’actant (en vert) est indissociable de sa structure professionnelle (qu’elle le soutienne financièrement ou non). Il n’y a pas de gouvernance sans une expertise reconnue, les experts (en rouge, de 2 types : formateurs institutionnels ou professionnels) sont donc présents dans l’encadrement de l’actant tout en étant eux-mêmes encadrés par les facilitateurs et les aidants (en jaune, de 2 types : administratifs ou formateurs) auxquels ils délèguent l’accompagnement.

Les flèches simples indiquent les étapes critiques, d’information, de formation ou d’action, avec l’ordre des passages obligés, qui balisent le cheminement.

2b. Les nombres indiquent l’ordre de ces étapes. Certaines d’entre elles, en hachuré, peuvent prendre beaucoup de temps (concertation entre accompagnants et certifiants, pour “programmer” le déroulement de la conquête par l’actant & évaluation des pré-requis, nécessaires à la conquête de l’actant, par les experts 3b), mais si elles sont omises, elles le sont aux dépens de la qualité du cheminement.

Pour que la validation finale soit totale (5 : passage devant le jury), il faut que toutes les étapes partielles soient validées positivement, une à une, il est préférable de recommencer les étapes intermédiaires que d’échouer (-) à l’étape finale et de tout recommencer. C’est un modèle de boucles de rétro-actions toutes positives, d’amplification du changement à naître au sein de l’individu au cours de son accompagnement.

II. Modélisation & gouvernance

La VAE est une pédagogie et une gouvernance, **par l'élève et pour l'élève**²¹ et, **par le maître et pour le maître**.²² L'est-elle aussi **par l'institution et pour l'institution**²³ ?

A. Aspect qualitatif (figure 2a)

La VAE doit être **une conquête active**.²⁴ L'effet diplômé²⁵, son "image", est un enjeu central aussi bien pour le formé que pour les formateurs, de la même façon que l'art peut être un enjeu central dans la régulation technico-administrative des choix relatifs aux activités sociales. Nous avons donc choisi de modéliser le fonctionnement de la VAE à partir du modèle que Lucien Mehl a construit à propos de l'art non figuratif et de la théorie de l'information.²⁶

Tout se passe comme si un agent invisible (la boîte blanche) coordonnait l'activité des acteurs du système.

B. Aspect quantitatif (figure 2b)

1. Que valident les validants ?

Valident-il

- un mode d'acquisition des compétences acquises ? **une histoire ?**
- le niveau de ces compétences avant la validation ? **une efficience ?**
- le choix d'un projet de professionnalisation ? **une démarche ?**
- l'efficience de l'accompagnement ? **leur auto-co-image ?**
- le niveau de compétences anciennes et nouvelles, après l'accompagnement ? **une formation ?**

Le système ne peut être efficace que si tout cela est validé à la fois !

2. L'indispensabilité de l'accompagnement (figure 3).

Aucun actant n'a pour l'instant réussi sa procédure de VAE sans accompagnement.

Ceux qui ne sont jamais rentrés dans le processus d'accompagnement ont abandonné.

III. Quelle pédagogie pour quelle Gouvernance & quelle gouvernance pour quelle pédagogie ?

1. **La gouvernance implique une ingénierie.**

Il ne peut y avoir de gouvernance sans reconnaissance d'une expertise, **qualitative & quantitative**, scientifique, falsifiable. Il faut pouvoir utiliser les mêmes définitions, les mêmes conventions, les mêmes mesures, les mêmes outils, pour s'accorder sur une façon commune de poser des problèmes et de trouver des solutions, efficaces, acceptables et acceptées.²⁷

²¹ Bricage P. (1977) L'exploitation des procédés d'enseignement et des techniques éducatives en sciences naturelles. II. Les travaux pratiques, dirigés ou indépendants. Bull. A.A.S.N.S. n° 58, p. 5-30.

Bricage P. (1996) Chronobiologie. Évaluation & Formation. Licence de Sciences Sanitaires & sociales, Fac. Sciences, FORCO, Université de Pau, 21 p.

²² Bricage P. (2000) Méthodologie scientifique. DEUG scientifiques, Fac. Sciences, Université de Pau, 167 p.

²³ **Ibid** Bricage P. (1993) Quelle pédagogie pour quelle formation ?

²⁴ Halpern C. (2006) Sommes-nous libres d'agir ? Sciences Humaines, Grands Dossiers n° 4, p. 38-39

"La seule liberté, c'est de s'en tenir à ses choix." Goethe.

²⁵ Molénat X. (2006) L'éducation un enjeu central pour tous. Sciences Humaines, Grands Dossiers n° 4, p. 56-57.

²⁶ Lucien Mehl, décédé, ancien Maître des Requêtes au Conseil d'État, Ancien Directeur des Stages à L'École Nationale d'Administration de Paris, était Président de l'AFSCET.

Mehl L. (1961) L'art non figuratif et la théorie de l'information. 3rd International Congress on Cybernetics, Namur, Figure 1, p. 409.

²⁷ Bricage P. (2001) Évaluation. Filière SDV 1^{ère} année, Méthodologie scientifique, UFR Sciences, UPPA, 89 p

Mais c'est **plus qu'un pilotage**, il faut aussi coordonner des actions humaines conflictuelles et prendre le risque de se tromper ou d'être mal perçu, car l'arbitre, s'il est neutre, est toujours entre 2 mécontentements.²⁸

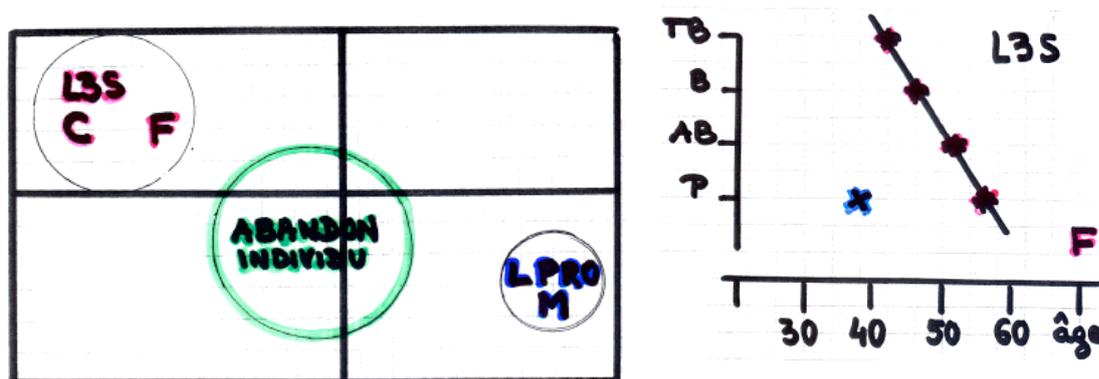
Figure 3. Analyse factorielle des **paramètres influençant la réussite à la VAE**.

L'analyse multidimensionnelle, à partir du fichier des données²⁹ relatives aux candidats, met en évidence 2 types majoritaires en VAE à Pau :

- des candidats en validation de la Licence de Sciences Sanitaires & Sociales **L3S**, de sexe féminin **F** et en situation de cadre **C**, mais n'ayant pas le niveau de formation initiale nécessaire au maintien institutionnel dans leur poste,

- des candidats en validation d'une licence professionnelle **LPRO**, de sexe masculin **M**, qui ne sont pas en situation de cadre, mais qui vont postuler pour un poste de cadre dans leur structure professionnelle. Elle met aussi en évidence que,

- les individus qui abandonnent **abandon** sont toujours des individus qui n'ont pas (pu ou voulu) bénéficier d'un accompagnement.³⁰



Pour les candidates ayant validé la Licence de Sciences Sanitaires & Sociales en VAE, sauf 1 cas particulier **x**, le facteur limitant de la qualité de la validation (**mention TB, B, AB ou P**) est l'**âge**.

2. L'aspect systémique de la VAE.

Le système fait-il preuve d'intelligence collective, comme une colonie de fourmis³¹ ?

Des structures organisées apparaissent-elles (figure 2) parce que les acteurs interagissent de façon non linéaire (les réactions n'étant pas proportionnelles aux stimulations) ?

La façon dont les acteurs se rencontrent n'est pas aléatoire. Elle est déterminée par des préférences sociales et culturelles et des attirances biologiques.³² Elle est imposée par les attentes socio-professionnelles des validants.

Dans la VAE, il n'y a ni risque de compétition, ni de manque de ressource, ni de conflit social. Mais, comme dans tout système bio-socio-logique, le seul risque c'est que certains profiteurs ("cheaters"³³) détournent le système coopératif à leur profit, et ce faisant menacent sa survie.³⁴

²⁸ Beaussart E. & P. Bricage (2006) Le jeu : un apprentissage de la gouvernance de soi et une gouvernance de l'apprentissage en société. *Pédagogie de la Gouvernance & Gouvernance de la Pédagogie Journées AFSCET* 20 octobre 2006, Faculté des Sciences, Université de Pau, 19 p.

téléchargeable à <http://www.abbayeslaiques.asso.fr/PELLEAS/eBpBjeuxTXT.pdf>

téléchargeable à <http://www.abbayeslaiques.asso.fr/PELLEAS/eBpBjeuxANX.pdf>

²⁹ Morineau A. & Y.M. Chatelin (2005) *L'analyse statistique des données avec Excel*. Ellipses, Paris, 407 p.

³⁰ Mais, il est possible de réussir sans accompagnement. C'est même la situation habituelle en IUT, à Bayonne.

³¹ Theraulaz G. & al. (1994) L'intelligence collective. Comment les fourmis recherchent leur nourriture et organisent leur nid. *Pour La Science* n° 198, p. 90-95.

³² Ohtsuki H. & al. (2006) A simple rule for the evolution of cooperation on graphs and social networks. *Nature* n° 441, p. 502-505.

³³ Mac Lean R.C. & I. Gudelj (2006) Resource competition and social conflict in experimental populations of yeast. *Nature* n° 441, p. 498-501.

3. L'actant doit trouver sa place dans un monde en changement, dans lequel il a changé.

La VAE est un processus socialement unique puisqu'il peut pallier les difficultés d'apprentissage ou les parcours de relégation ?³⁵

La VAE est à la fois une alternative au diplôme³⁶ et un confortement du diplôme.

Comme le coaching³⁷, l'**accompagnement** est plus qu'un formatage, une pratique qui rend conforme. C'est aussi plus qu'une réalisation de soi.³⁸

L'accompagnement est **à la fois plus et moins** qu'un formatage et une réalisation de soi..., il est à la fois l'un et l'autre et ni l'un ni l'autre. L'actant doit se former : apprendre & comprendre c'est-à-dire "**faire sien**" **ce qui vient des autres** validants, tout en sortant de soi : c'est-à-dire exprimer ce qui est en lui & surprendre.

L'accompagnement doit **permettre l'émergence des preuves**, formelles et informelles, validables par la certification. L'actant doit être efficace dans sa performance (soutenance orale de son mémoire écrit de validation) par rapport à des normes pré-établies qui visent à le rendre conforme au niveau attendu par les experts (et par sa structure professionnelle), tout en s'intéressant en priorité à ses attentes et aux besoins de sa structure professionnelle.

Conclusion

Si la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) représente un nouveau mode de certification institutionnel, sa mise en œuvre ne relève pas du simple fait juridique (application du texte de loi et de leurs décrets), elle impose **l'édification d'un nouveau dispositif** administrativo-pédagogique.

La VAE à l'Université de Pau et des Pays de l'Adour (UPPA), et particulièrement dans la filière sanitaire et sociale, révèle la nécessité de **construire avec tous les partenaires** concernés une entité capable de gérer ce mode de certification. Cette entité nécessite une forme de management susceptible de favoriser son intégration dans le système universitaire tout autant que de permettre la réalisation des visées du législateur à travers la satisfaction des candidats, la réponse aux besoins des établissements employeurs et les attentes de la société.

La VAE aboutit à une **formation artisanale, sur-mesure, qui est une conquête** et dont **l'acteur clé-de-voute est l'individu**, le formé, acteur de sa co-éco-re-formation. Mais cette formation, **par l'actant et pour l'actant**, n'est possible que grâce à son **accompagnement** par des aidants (formateurs) et des facilitants (institutionnels) et ce pour la certification de cette conquête et de cet accompagnement par des experts éthiquement indépendants.

Dans ce processus, le contenu didactique³⁹ a peu d'importance, ce qui importe c'est **la construction sur-mesure⁴⁰** de la **relation triale** (figures 1 & 2) de l'accompagnement dans le cadre

³⁴ Panchanathan K. & R. Boyd (2005) Human cooperation : Second-order free-riding problem solved ? (reply). Nature n° 437, p. E8-E9.

³⁵ Millet M. & Thin D. (2006) École : les raisons des ruptures. Sciences Humaines, Grands Dossiers n° 4, p. 52-55.

³⁶ Motto F. (2006) Le diplôme est-il une illusion ? Sciences Humaines, Grands Dossiers n° 4, p. 50-51.

³⁷ Coacher un athlète, c'est mobiliser ses ressources psychologiques en vue d'accroître ses performances. À la différence du simple entraîneur, le coach attache autant d'importance au conditionnement mental qu'à la préparation physique. Comme les valeurs de la compétition sportive croisent celles de la compétition économique, le **coaching** s'est rapidement annexé le territoire du **management**.

Mais, le coaching, en transformant la santé, l'éducation, la culture et la vie en marchandises, nous fait perdre tout rapport d'authenticité à l'existence. Les livres, la culture, les échanges apportent plus, et coûtent moins cher.

Le Coz P. & R. Gori (2006) L'empire des coachs. Albin Michel, Paris.

³⁸ Le coaching n'est pas le **formatage** de l'individu, car un individu ne peut être "formaté" que s'il accepte de l'être en abandonnant son libre-arbitre, sa position d'homme libre. L'efficacité, le sens, la pertinence de l'action de coaching implique que l'individu choisisse librement son propre projet et le mette en œuvre par lui-même, et pour lui-même.

Turner J. & B. Hévin (2006) Pratique du coaching. InterEditions, Paris.

³⁹ Bricage P. (1981) Méthodes et techniques pédagogiques. *In* Guide pour l'enseignement de la biologie dans les écoles africaines. (Système anglophone d'éducation). Chap. 8.4.3., 90 p. UNESCO, contrat d'auteur n° 206925, Paris.

d'un projet professionnel⁴¹ ou personnel (ou d'un apprentissage⁴² de savoirs, savoir-faires et savoir-être) **explicite** (en termes de référentiel).

L'accompagnement n'est possible qu'à condition que "l'image" du parcours soit valorisante à la fois pour tous les acteurs. Ce qui est réalisé par la mise en place, au travers de la VAE, d'une association à avantages et inconvénients réciproques et partagés.⁴³ Dans ce type d'association, tout ce qui est un avantage pour l'un des acteurs (l'actant, le facilitant, l'aidant, ou l'expert) est un inconvénient pour les autres et réciproquement.⁴⁴ Les conflits ne sont pas supprimés, c'est un jeu⁴⁵ où il n'y a ni gagnant-gagnant, ni perdant, et où il faut perdre pour gagner.⁴⁶

Bibliographie complémentaire

compétences

Le Boterf G. (1998) Évaluer les compétences, Quels jugements ? Quels critères ? Quelles instances ?, *In* La Compétence au travail, Education Permanente n° 135, p. 143-151.

compétences sociales

Argyle M. (1994) (traduction De Galbert E.) "Les compétences sociales" *In* Psychologie sociale des relations à autrui. (ss la dir. de Moscovici S.), p. 87-114. Nathan Université, Paris.

Collectif (2001) Autorité. De la hiérarchie à la négociation. Sciences Humaines n° 117, p. 21-39.

gouvernance & pilotage

Bricage P. (1998) Préparation aux concours d'entrée des écoles paramédicales. SOINS, Formation, Pédagogie, Encadrement n° 25, p. 44-50.

Bricage P. (2001) La nature de la décision dans la nature ? La décision systémique : du biologique au social. Colloque AFSCET, Andé, 19-20 mai 2001, 16 p. <http://www.afscet.asso.fr/Decision.pdf>

reliance

Peyre P. (2000) Chapitre VI. Sous le sceau de la reliance. p. 147-176. *In* Compétences sociales et relations à autrui. Une approche complexe. L'Harmattan, Paris, 229 p.

Collectif (2003) Les organisations. État des savoirs. Éditions Sciences Humaines, Auxerre, 432 p.

VAE

Astier Ph. & al. (2004) Les Acquis de l'Expérience 1. Education Permanente n° 158.

Astier Ph. & al. (2004) Les Acquis de l'Expérience 2. Education Permanente n° 159.

⁴⁰ Bricage P. (1999) Peut-on soigner en prêt à porter de façon industrielle, ou doit-on soigner sur mesure de façon artisanale ? Pragmatique et systèmes de santé. MCX Colloque International Pragmatique et complexité. Aix-en-Provence. 17 AM1 B : 2 p.

⁴¹ Bricage P. (1989) Stages de préprofessionnalisation en DEUG-B Etudes & Gestion des Ressources Naturelles. Stages FORÊT (relations plantes-insectes) & stage MAÏS (agriculture "BIO" & agronomie). Fac. Sciences & Techniques, Univ. De Pau, 219 p.

⁴² Bricage P. (1978) L'exploitation des procédés d'enseignement et des techniques éducatives en sciences naturelles III. Le bilan des comportements : connaissance des élèves et évaluation de l'action d'éducation ?

A. Le problème de l'évaluation d'un comportement. Bull. A.A.S.N.S. n° 61, p. 13-25.

C. Le cahier de l'élève : fichier de terrain et de laboratoire et outil de connaissance de l'élève et d'évaluation de l'action d'éducation. Bull. A.A.S.N.S. n° 62, p. 21-34.

⁴³ Bricage P. (2001) A new evolutionary paradigm : the Associations for the Mutual Sharing of Advantages and of Disadvantages. The creation of a sustainable society depends on Innovative Systems Thinking. 100th Anniversary of Karl Ludwig von Bertalanffy's International Conference on Systems Thinking "Unity through Diversity", Vienna, 1 p.

⁴⁴ Bricage P. (2001) Du biologique au social ? Les associations à avantages et inconvénients partagés. L'éthique de la prise en charge sanitaire et sociale. Atelier MCX20, Arcachon, 11 mai 2001, 21 p.

⁴⁵ Ibid Beaussart E. & P. Bricage (2006)

⁴⁶ Bricage P. (2005). La durabilité contractuelle du vivant. Seules perdurent les associations à avantages et inconvénients réciproques et partagés. Anthropo-politique et gouvernance des systèmes complexes territoriaux., Presses de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse, p. 111-117.

<http://www.afscet.asso.fr/PBtlseMCX33.pdf>