LA RECONNAISSANCE ET LA VALIDATION DES ACQUIS DANS L’ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

par Hugues Lenoir

En guise d'introduction à ce propos sur la validation et la reconnaissance des acquis, nous rappellerons en quelques mots l'origine de ces pratiques. La première apparition officielle et assez repérable d'une pratique de validation, en France, est la loi du 10 juillet 1934 qui "fixe les conditions de délivrance de l'usage du titre d'ingénieur diplômé" et qui permet, dans certaines conditions de validation, de décerner ce titre à des individus ayant exercé cette fonction durant cinq ans. En 1990, un jury national à reçu dans ce cadre 98 candidats sur 415 postulants. La seconde n'est pas née de la réflexion d'un pédagogue épris d'égalité éducative et sociale, mais paradoxalement à la suite d'un des plus grands cauchemars qu’ait déclenché et vu l'humanité. En effet, c’est à la suite de la Seconde Guerre mondiale que "les collèges américains se sont mis à reconnaître, sous la forme de créations d'unités, les savoirs et habilités acquis par les soldats au cours de leur entraînement et de leur expérience militaire". Nous nous garderons bien de prononcer un quelconque avis sur la nature de ces savoirs, leurs conditions de production et de validation. La loi Debré de 1959, qui organise la promotion sociale, et plus tard la création de l'examen spécial d'entrée à l'université (ESU) en sont, comme le remarque N. Terrot, d'autres précéances.

**Un enjeu éducatif majeur**
Aujourd'hui, même si cette pratique est encore trop rare et trop confidentielle dans l'enseignement supérieur, les deux textes que nous présenterons ci-après constituent une avancée significative en la matière. Même si en 1990/1991, les validations en premier cycle n'ont représenté que 0,68 % des inscrits (soit 4 282 validations) et que 2,15 % des inscrits en second cycle (soit 7 750) c'est-à-dire au total sur cinq ans 14 327.

Jack Lang, alors ministre de l'Éducation nationale et de la Culture, a fort bien défini lors de la présentation de la loi du 1er juillet 1992 aux parlementaires, la problématique de la validation et de la reconnaissance des acquis. En effet, "l'école délivre un savoir, déclare-t-il, ce savoir est sanctionné par un diplôme, ce diplôme est un métier. Mais ce système comporte quelques lacunes. Je vous propose donc de reconnaître que les métiers peuvent également produire des savoirs qu'un diplôme peut sanctionner". Il constituerait une "étape déterminante dans la démocratisation de notre enseignement secondaire et supérieur" ajoutait J.P. Bret, alors rapporteur de la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale. Acte de justice qui permettrait de reconnaître que "80 % de ce que les adultes apprennent se passe en dehors des établissements scolaires".

Il s'agit donc d'un enjeu éducatif majeur, tant d'un point de vue strictement humaniste - permettre l'accès de l'enseignement supérieur au plus grand nombre - que d'un point d'économie générale : augmenter et valider le niveau de connaissances et de compétences, voire de qualification, de l'ensemble de la population, afin de mieux résister à la pression internationale.

Dans un premier temps, nous allons tenter de définir les notions de validation et de reconnaissance, puis nous analyserons les deux textes qui organisent la validation des acquis dans l'enseignement supérieur, à savoir le décret du 23 août 1985 et la loi du 20 juillet 1992. Dans une troisième partie, nous essayerons de souligner et d'analyser l'enjeu que ces textes représentent pour l'enseignement supérieur, la formation continue et la société dans son ensemble.

**DISTINGUER RECONNAISSANCE ET VALIDATION DES ACQUIS**

Nous commencerons par définir la validation des acquis en nous appuyant sur un certain nombre de textes, puis après avoir tenter d'en dresser une typologie, nous essaierons de cerner la notion de reconnaissance et les systèmes d'acteurs impliqués dans l'une et l'autre.

Que faut-il entendre par validation ?
La réflexion sur ce sujet reprend force dans les années 1980 et concerne dans un premier temps les publics jeunes en difficulté d'insertion sociale et professionnelle. Une
La première définition est formulée, comme le rappelle J.-F. Bonami dans une circulaire du ministère du Travail du 21 juin 1985, dans laquelle la validation des acquis consiste à délivrer un diplôme, vérifier les capacités du sujet, garantir une qualification liée à une classification. Ce texte porte la marque de son origine et renvoie, nous le verrons, à la problématique de la reconnaissance. Le guide de la validation du crédit formation précise et restreint cette définition : "la validation des acquis est l’acte officiel qui consiste à certifier au nom de l’autorité compétente qu’un individu a fait la preuve, par des moyens déterminés à l’avance et non arbitraires, qu’il maîtrise les savoirs et savoir-faire correspondant à un diplôme ou à un titre homologué*.

Nous adopterons cette définition qui reporte la responsabilité de la validation sur le champ éducatif et permet, nous semble-t-il, de clarifier un débat souvent confus.

La typologie que nous proposerons sera des plus sommaires et reproduira deux des trois catégories définies par N. Terrot, la troisième proposée par celui-ci relevant, pour nous, de la reconnaissance. Il définit la première comme formative, c’est un mode de validation qui renvoie à un niveau de connaissance à un positionnement avant la possessivité ou la reprise d’une parcours de formation, ce serait cette continuité dans le décret de 1985. La seconde est définie comme diplômant car elle tient compte, dit-il, d’acquis antérieurs conduisant à une délivrance de diplôme après une validation partielle d’une partie de ces éléments ou de ces contenus, ce serait celle contenue dans la loi de 1992.

La notion de reconnaissance des acquis
Celle-ci est d’une autre nature que celle de validation et ne relève pas de la responsabilité des mêmes acteurs. Elle est la phase ultime du processus, non pas située en amont, comme le suggère la circulaire de juin 1985 déjà citée*.
L’amont est en fait une prise de conscience, une découverte ou une re découverte, une connaissance première des acquis plutôt qu’une reconnaissance. Etape initiale d’une démarche accessible à tout candidat depuis le vote de la loi ouvrant droit au bilan de compétences. La reconnaissance telle que nous l’entendons est une “validation” qui échappe au champ éducatif et à ses acteurs. La reconnaissance est individuelle et sociale : individuelle, lorsque la personne, après validation, se reconnaît comme appartenant à une communauté ou à un groupe déterminé ; sociale, lorsqu’un groupe reconnaît comme sien un individu qui partage ses valeurs et ses attributs et qu’il peut faire un usage social de la qualité et des acquis reconnus. Ainsi définie, la reconnaissance sociale peut devenir professionnelle et se fonder dans une logique de qualifications et de classifications, la validation n’étant qu’une procédure facilitante et extérieure.
Il est donc logique de ce point de vue que les deux textes que nous allons présenter ne traitent que de la validation et non de la reconnaissance des acquis. Cette dernière n’appartient pas à l’enseignement supérieur, même s’il doit s’en préoccuper, mais aux acteurs sociaux eux-mêmes, dans le jeu de leurs inter-relations.

LE DÉCRET DE 1985 ET LA LOI DE 1992
Ces textes décret et loi, sont de nature différente, de par leur forme juridique, mais aussi par leur contenu.

Le décret de 1985
Il fixe "les conditions de validation des études, expériences professionnelles ou acquis personnels en vue de l’accès aux différents niveaux de l’enseignement supérieur". Dans ce cadre, "peuvent donner lieu à validation (art S) : - toute formation suivie par le candidat dans un établissement ou une structure de formation publique ou privée, quels qu’en aient été les modalités, la durée et le mode de sanction ; - l’expérience professionnelle acquise au cours d’une activité salariée ou non salariée, ou d’un stage ; - les connaissances et les aptitudes acquises hors de tout système de formation.
Le savoir acquis par l’expérience
Ce texte, à l’évidence, constitue déjà une avancée considérable dans la mesure où il induit que le savoir peut être acquis et produit en dehors de lieux spécialisés, en dehors de tout système d’éducation formelle ; que le savoir peut être le résultat de l’expérience et de l’activité.
Il affirme, par ailleurs, que ce savoir informel, expérientiel a une valeur et qu’il est possible de le faire valider et reconnaître par l’université. Il confirme la portée académique de l’autodidaxie et l’existence d’une qualification sociale défendue par B. Schwartz.
Ce décret autorise la validation en vue soit "d’accéder directement à une formation dispensée par l’établissement, et conduisant à la délivrance d’un diplôme national ou d’un titre dont l’obtention est réglementée par l’État, soit de faire acte de candidature au concours d’entrée dans l’établissement."

7 - Bonami (J.-F.), Personnel, n° 353, juin 1992, p. 31.
9 - Terrot (N.), Intervention au colloque de Lille, Validation des acquis dans l’enseignement supérieur : une typologie, un contexte, Flash formation continue n° 262, 15 avril 1993, p. 9.
Il s'agit d'une reconnaissance de niveau, de validation de la totalité d'un parcours, de la marque d'une étape à partir de laquelle réintégrer un cursus ou une formation universitaires, à condition, pour "les candidats non titulaires du baccalauréat ou d'un titre admis en dispense, (d'avoir) interrompu leurs études initiales depuis au moins deux ans et être âgés de vingt ans au moins à la date prévue pour la reprise de leurs études" (art. 3).

La procédure de validation permet d'apprécier les connaissances, les méthodes et les savoir-faire du candidat en fonction de la formation qu'il souhaite suivre" (art. 7). Le législateur n'a pas voulu, semble-t-il, davantage définir les procédures, afin de respecter l'autonomie et la spécificité des établissements. Notons, néanmoins, que peuvent donner lieu à validation d'autres éléments que la seule connaissance.

La décision de validation appartient au président de l'université ou au directeur de l'établissement, sur proposition d'une commission pédagogique. La décision motivée, accompagnée éventuellement de propositions ou de conseils, est transmise au candidat (art. 8). Ces précisions visent, sans doute, à humaniser le texte, mais aussi à inciter les commissions à dépasser la simple validation et à engager un travail d'orientation.

Par ailleurs, ce texte confirme la place des professionnels dans les jurys de validation et impose au moins la participation de l'un d'entre eux "pour l'accès aux formations où ils assurent au moins 30 % des enseignements" (art. 8), ce qui constitue une garantie de prise en compte "réelle" des acquis de l'expérience.

La loi du 27 mars 1993

Cette loi et ses textes complémentaires sont relatifs à la seule "validation d'acquis professionnels pour la délivrance de diplômes".

La loi permet à "toute personne qui a exercé pendant cinq ans une activité professionnelle (...) de demander la validation d'acquis professionnels qui pourront être pris en compte pour justifier d'une partie des connaissances et des aptitudes pour l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur" (art. 1).

Le législateur souligne dans le même article que "la validation d'acquis professionnels produit les mêmes effets que le succès à l'épreuve dont le candidat a été dispensé." Il s'agit donc d'une dispense de plein droit, d'une équivalence ayant validité absolue. Néanmoins, cette validation ne saurait dispenser un candidat de la totalité d'un parcours universitaire : la loi n'autorise la validation que d'une partie d'un diplôme et non de son intégralité.

Le décret du 27 mars 1993

Ce décret relatif à la loi du 27 juin 1992 apporte quelques informations sur deux points :

- la nature de l'activité professionnelle sur laquelle porte la validation. Le texte précise que cette activité peut être continue ou discontinue sur une durée de cinq ans "et qu'elle doit être en rapport avec l'objet de la demande" (art. 2). Cette précision s'applique aux futurs candidats éventuels, à en juger par l'article de loi contresigné par le décret de 1985, ceux de 1993, toujours dans son article 2, ne prenant pas en compte les stages pratiques en entreprise dans la validation de l'expérience professionnelle, ce qui nous amène à nous interroger sur leur fonction dans les formations. Il s'agiraient de quelque sortes d'acquérir une première expérience sans que celle-ci ait une valeur réelle. Le contrat de travail serait-il une garantie quant à la qualité des savoirs acquis dans une situation de travail ?

- la composition des jurys est également définie par le décret. Les membres "autres que les enseignants-chercheurs et les enseignants doivent exercer ou avoir exercé une ou des activités professionnelles dans les domaines concernés par les demandes de validation. Ils doivent, en outre, avoir le diplôme postulé par le candidat, soit exercer ou avoir exercé des responsabilités ou une activité correspondant au niveau de ce diplôme, soit avoir participé à l'enseignement conduisant à ce diplôme" (art. 5).

Cet article vise non seulement à rassembler les milieux universitaires, tous jours soucieux de leurs prérogatives et de la qualité des formations qu'ils animent, mais aussi à garantir une validation de plein droit et "ayant les mêmes effets". De plus, par souci d'objectivité et de justice, il est prévu que "les membres du jury, appartenant à l'entreprise, à l'établissement ou au service du candidat ne peuvent participer aux délibérations du jury le concernant" (art. 6).

L'arrêté du même jour, que nous n'analyserons pas ici, est relatif à la constitution des dossiers de demandes de validation.

La loi du 27 juin 1992, dans une certaine mesure, accentue l'ouverture permise par le décret de 1985 puisque elle permet, non plus d'accéder à un niveau de validation, mais de l'obtenir d'un diplôme et, par validation, à l'acquisition d'une partie de celui-ci.

Il est toutefois regrettable que, ne s'agissant pas ici d'une filière du législateur, voire d'un recul ? - soient exclus de son champ d'application les acquis issus des activités et des expériences non professionnelles, comme le prévoyait le texte de 1985. Seul l'article 1 de l'arrêté évoque, comme éléments marginaux, puisque les dossiers de candidature comprennent un curriculum vitae "pouvoir inclure des activités extra-professionnelles".

Une utilisation incertaine

Quant à l'utilisation de cette loi, deux hypothèses sont envisageables. La première permet une application renforcée et étendue du décret de 1985, la seconde une application restrictive du droit à la validation des acquis. Il faut souligner que ces deux textes ne s'excluent nullement l'un l'autre, mais qu'au contraire, ils se complètent et peuvent se cumuler.
LES ENJEUX

Après avoir présenté les textes qui organisent la validation des acquis dans l’enseignement supérieur, nous allons tenter de mieux cerner les enjeux et les difficultés que constituent leur mise en œuvre, d’abord d’un point de vue général, pour ne pas écarter societal, puis pour l’université.

Une chance de relance de la promotion sociale

La validation des acquis apparaît comme une manifestation concrète et socialement organisée d’une des valeurs fondateuses du courant de l’éducation permanente, celle de la deuxième chance permettant à tout individu, à un moment de son parcours, l’accès à l’éducation et à la connaissance. Elle est un second souffle et une chance de relance de la promotion sociale. En effet, “la reconnaissance (et la validation) d’acquis expérientiels sont largement pertinents pour des personnes fragilisées par les dysfonctionnements de l’appareil éducatif”10. Pour B. Létart, artisan de la validation des acquis dans l’Hexagone, elle est un signe de l’évolution des valeurs de notre société. Pour G. Berger, elle est “un principe de justice sociale, postulant qu’il est normal que les individus qui n’ont pas pu bénéficier, au cours de leur formation initiale, de validations officielles, puissent se voir reconnaître leurs compétences actuelles, quelle qu’en soit l’origine, même si c’est “l’évaluateur” qui choisit ce qui l’intéresse”. La validation et la reconnaissance des acquis ont donc valeur d’indicateur social, elles sont un signal quant à l’évolution des mentalités et des représentations concernant le savoir et ses modes de production. Il s’agit donc bien de lire cette loi de 1992 dans le prolongement des propositions de Condorcet sur l’éducation durant toute la vie en la replaçant, toutefois, dans un contexte social où environ 70 % d’une classe d’âge atteint le niveau du baccalauréat. L’effort qui aura pour conséquence, à terme, une forte mobilisation des dispensateurs de formation continue supérieure, et en premier lieu, si on la conçoit certificante et qualifiante, l’université.

À ce jour, dans la sphère professionnelle, la reconnaissance, quelle que soit l’origine de la validation, et comme le soulignent les juristes, est de la responsabilité de l’employeur, “seul juge”, selon la formule consacrée, de la capacité d’un salarié à occuper (un emploi)14. Évolution en cours, si l’on en croit les attendus en matière de reconnaissance de l’investissement-formation, prévue dans le cadre de l’accord interprofessionnel du 3 juillet 1991. Soulignons qu’une mise en œuvre volontariste de la validation des acquis permettrait sans doute, du fait de la diminution de la durée des parcours, une réduction sensible des coûts pédagogiques et salariaux dans la gestion du Cif et des plans de formation. Elle favoriserait, sans doute, le multiplication des formations diplômantes et qualifiantes entreprises dans l’enseignement supérieur. De plus, sans se lasser sur la difficulté de l’exercice, la validation des acquis pourrait faciliter l’adaptation et la gestion prévisionnelle des compétences et des qualifications à produire, sans nuire pour autant à la promotion sociale.

Des économies importantes de parcours éducatifs

Pour l’appareil éducatif et pour l’enseignement supérieur aussi, devant les flux toujours grandissants d’étudiants, d’étudiants adultes” en particulier15, tous les auteurs considèrent que la mise en œuvre de la validation des acquis favorisera des économies de parcours éducatifs substantielles,
Étude de cas : validation des acquis professionnels pour la préparation du diplôme

Si la pratique de validation des acquis dans le cadre de la loi de juillet 1992 est encore confidentielle et "expérimentale" dans de nombreuses universités, la mise en application du décret d'août 1985 est assez largement pratiquée, en particulier au Centre d'éducation permanente (CEP) de l'université Paris-X. Cette étude de cas en est une illustration.

Le contexte
Le DUSC "Gestion du personnel et des ressources humaines". (GPRH) est un diplôme d'université, sortie à Bac+3, articulé à la licence d'État d'administration économique et sociale (AES), dans le cadre d'accord conventionnel entre les deux composantes de Paris-X. Cette formation qualifiante et certifiante a une durée de 730 heures, plus des modules complémentaires (jusqu'à un total possible de 1 200 h) et un stage pratique en entreprise de 169 h.

Les objectifs et le contenu
Cette filière est une formation généraliste visant à rendre les apprenants capables d'assumer les responsabilités et les tâches qui incombent à un (e) adjoint (e) RH (Ressources Humaines)
Elle est composée d'un ensemble de modules à la fois théoriques et pratiques touchant à l'économie et à la flexibilité du travail, à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, à la communication interne, à l'ingénierie et au droit de la formation, au droit social, à la paie et à l'élaboration des statistiques légales.. L'équipe pédagogique est composée à parité d'universitaires et de professionnels.

Les conditions d'accès et les modalités d'inscription
• Public
La formation GP RH, sanctionnée par un diplôme à Bac+3, est ouverte aux titulaires d'un D.E.U.G ou diplôme équivalent et aux personnes pouvant justifier d'acquis professionnels.
Elle vise des salariés ou des demandeurs d'emploi ayant une expérience en entreprise, notamment dans un service du personnel, et qui souhaitent une promotion ou la reconnaissance d'acquis par une formation diplômante.
• Conditions d'accès
Trois possibilités :
- D.E.U.G ou diplôme équivalent, (accès sur titre) ;
- Bac+1 et quatre années d'expérience professionnelle, sociale ou culturelle cohérente avec le projet professionnel du candidat ;
- 26 ans d'âge et six années expérience professionnelle, sociale ou culturelle cohérente avec le projet professionnel du candidat.
Il s'agit donc bien de la mise en œuvre du décret de 1985.
Pour la licence d'AES, le candidat remplira les mêmes conditions et devra justifier d'un niveau général en économie, sociologie et droit suffisant, soumis à l'approbation de la commission d'équivalence du département.
Le travail complémentaire de licence pourra être échelonné sur un an (en parallèle au DUSC) ou en deux ans.
Une formule adaptée à chaque profil sera recherchée dans la mesure du possible.
Condition sine qua non : ne pas avoir subi d'échec au DEUG dans les 3 années précédant l'inscription au DUSC.
• Dossier d'inscription
- Éléments d'état civil
- Statut professionnel actuel
- Diplômes obtenus
- Modalités d'inscription dans la filière (sur validation des acquis ou sur titre)
- Nature de l'inscription (plan de formation, CIF, AFR, autre...)
- Pièces à fournir (lettre de motivation, CV, certificats de travail, diplômes, etc.).
- Récapitulatif de l'expérience professionnelle (sous forme de grille à remplir)
- Demande d'équivalence.

Parcours professionnel de la candidate
Née en 1962, de niveau BTS de secrétariat, elle a occupé depuis 1983 des fonctions d'assistante dans le service RH de deux entreprises importantes...
De nombreuses questions à résoudre

Plus fondamentalement, cette loi devrait favoriser une recherche sur l'évaluation et les modes d'identification des savoirs. En effet, comment déterminer précisément des équivalences entre des compétences professionnelles et des savoirs académiques, avec quelles procédures de bilan, quels outils et quels personnels ? Comment définir le niveau et la nature des connaissances et des savoirs acquis par l'expérience ? Les savoirs de l'expérience sont-ils toujours identifiables ? Faut-il construire des référentiels de formation en parallèle à des référentiels de métiers ? Quelles procédures de validation crédibles et compatibles avec les exigences de l'université utiliser ? Comment prendre en considération les différents publics et les origines mul-

universitaire de second cycle (DUSC) en "gestion du personnel et des ressources humaines"

toire pharmaceutique et un grand groupe industriel, longtemps nationalisé. Son expérience RH apparaît réelle, riche et diversifiée (lieu et tâches). Elle a, par ailleurs, récemment suivi un stage de formation continue dans un organisme privé intitulé "assistante du cadre chargée de la formation".

Sa lettre de motivation, bien que courte, précise que le projet de formation se situe bien dans le cadre d'une recherche d'évolution professionnelle. Compte tenu de son passé professionnel, cette candidate semble avoir le profil type pour entrer dans cette formation en bénéficiant d'une reconnaissance d'acquis.

Modalités de recrutement

Le recrutement se fait sur entretien approfondi, après étude du dossier de candidature. Une attention particulière est portée à l'étude du CV, de la lettre de motivation, de l'expérience professionnelle.

L'entretien est conduit par la responsable pédagogique de la filière, assistée par un étudiant formé au recrutement, diplômé RH de l'année précédente.

Ne sont rencontrés que les candidats recevables d'un point de vue administratif (cf : conditions d'accès) et après une première sélection sur dossier.

Critères

- Étude détaillée du CV et mise en valeur de l'expérience dans le secteur des RH, mais pas nécessairement à des postes clés ;
- mise en relation de la lettre de motivation avec le profil du candidat et avec son projet professionnel ;
- recherche d'une logique professionnelle (continuité, cohérence) ou de lignes de fracture (réconversion) ;
- hypothèses sur la nature et le niveau des connaissances professionnelles et académiques ;
- réflexion sur le transfert des compétences professionnelles dans le champ de la formation.

L'entretien (au minimum 30 minutes) a pour but de mettre en relation ces différents critères, de valider le projet professionnel et de mesurer sa faisabilité.

Il vise également à permettre la constitution d'un groupe d'apprenants cohérent, à mettre en place une dynamique de groupe favorable aux apprentissages et à la coopération.

Par certains aspects, cette procédure de recrutement s'apparente à celle proposée dans la loi de 1992, car pour cette filière, elle valorise l'expérience professionnelle antérieure dans les RH et la met en rapport étroit avec la nature du diplôme.

Pour cette candidate au profil "type", l'entretien a permis de faire apparaître l'adéquation entre expérience/hypothèse d'acquis/transférabilité des compétences/motivation et projet. Quant à la personnalité de la candidate, tout laisse à penser qu'elle lui permettra une bonne intégration dans le groupe et le cursus.

Conclusion

Même si un profil "type" et un cas écrit sont évidemment réducteurs, l'on voit ici quelles sont les procédures et surtout l'esprit de reconnaissance des acquis développé au CEP de Paris X.

A ce jour, et en l'absence de règles juridiques et financières précises, il va de soi que compte tenu des coûts du recrutement et du travail de validation, il ne peut s'agir à l'université Paris X que de procédures légères articulées aux conditions de mise en œuvre du décret de 1985. La mise en œuvre de la loi de 1992, au-delà de débats et d'ajustements dans l'établissement, requiert à n'en point douter une autre logistique, d'autres moyens financiers et d'autres compétences encore, pour une large part à produire.

Cette équivalence de niveau, largement prédictive mais qui se révèle à l'expérience relativement fiable, est actée par le président du jury après discussion avec le responsable pédagogique et scientifique de la filière.

A noter qu'au CEP, il n'existe pas une seule pratique de délivrance d'équivalence de niveau. En effet, celle-ci est de la responsabilité du coordinateur pédagogique de la filière. Ainsi, l'on peut trouver des pratiques très différentes selon les diplômes préparés et selon leurs exigences : tests pour les uns, tests et entretiens pour d'autres ou encore analyses de réalisations, mais dans tous les cas prise en compte des expériences de vie professionnelle ou sociale et du projet en cours et à construire.
d'associer, sans rien perdre de nos exigences, lors de l'ingénierie pédagogique et pour l'étude des dossiers de validation, des professionnels qui garantiront, pour une part la solidité des acquis dès à l'expérience et l'accès ultérieur à la qualification visée. Car "la qualification professionnelle comme expression d'un état des connaissances et des aptitudes d'un individu, validé par une autorité légitime à un moment donné, n'a de valeur qu'instrumentale. En effet, l'épreuve de vérité viendra de la confrontation avec le marché du travail des titulaires de cette qualification acquise et validée selon de nouvelles modalités".

**ACCEPTER D'ÉVOLUER**

La validation des acquis et la loi de juillet 1992 recouvrent de nombreux enjeux tant pour les individus que pour le système éducatif et la société tout entière. Car si la loi offre aux individus la possibilité d'une reprise d'études prenant en compte les savoirs produits dans et par leur expérience professionnelle et sociale, elle contribue aussi à l'élevation du niveau culturel général de la population, ce qui est non seulement un gage de "développement" mais aussi et surtout (malheureusement) aux yeux de certains) un gage de productivité. Elle est par ailleurs un moyen de redéploiement et de rénovation de la formation permanente dans les universités, pour peu que celles-ci s'en emparent et assument davantage encore cette mission qui est la leur depuis 1984. Elle est une opportunité à saisir pour déployer d'ambitieuses politiques de formation permanente dans les universités et une occasion de préparer l'université du troisième millénaire.

La problématique de la validation et de la reconnaissance des acquis, nous espérons l'avoir démontrée à travers l'étude de ces deux textes, concerne l'université dans son ensemble et en particulier son activité de formation permanente et professionnelle. Elle est l'une des clés de ses évolutions et de son adaptation aux exigences d'un monde en pleine transformation. Pour réussir cette mutation, cela n'a pas sans grincements de dents. L'université et l'enseignement supérieur doivent accepter et reconnaître que des situations professionnelles et/ou sociales totalement exogènes sont productrices de savoirs de qualité. Accepter aussi de "valider" d'autres modalités d'apprentissage, d'autres modes de transmission des connaissances et de reconnaître d'autres lieux et d'autres acteurs dans le champ éducatif. Il leur faut, d'une certaine manière, faire le deuil d'une partie de leur identité et de leur héritage, voire de leur privilège, en renonçant à d'anciens monopoles.

Par ailleurs, cette évolution entraînera des modifications dans la conception même de l'architecture des cursus, mais elle nécessite aussi de la part des universitaires, non seulement un effort de construction d'outils adaptés, afin de conduire les...
validations d'acquis en veillant à la fois aux intérêts des individus et à ceux de l'université, mais surtout, une volonté forte et sans faille d'ouverture. Une telle démarche permettrait à l'Université de reconnaître pour acquitted le niveau et la nature académique des apprentissages de tel ou tel candidat ; en bref, de lui donner quittance de son parcours. Le candidat disposerait alors de "la façon définitive et sûre" de ses acquis, ceux-ci lui étant "reconnus sans contestation".

De leur côté, les individus, salariés ou non, ont tout à gagner à la mise en œuvre de ces deux textes. Mais soyons réalistes, dans le jeu des pouvoirs et des intérêts sociaux d'aujourd'hui, "il serait illusoire, comme le rappelle cyniquement D. de Calan de l'UIMM, de penser que tous pourront en tirer une évolution ou un important changement professionnel. Ce n'est pas le diplôme qui fait l'emploi, mais la qualification" et le rapport de force.

La réflexion des branches professionnelles dans le domaine de la validation, par exemple celle du secteur de la formation, dont la convention collective précise que les connaissances "peuvent être acquises par formation spécifique ou par expérience", et la directive du Conseil des communautés européennes du 21 décembre 1988 qui propose d'établir un système général de reconnaissances des diplômes d'enseignement supérieur sanctionnant des formations professionnelles d'une durée minimale de trois ans, aideront sans doute l'enseignement supérieur à mieux accepter, donc à davantage utiliser, les textes et les procédures de validation des acquis.

Hugues Lenoir
Centre d'éducation permanente, Paris-X

21 - Se reporter aux définitions d'acquit et d'acquis du dictionnaire Robert.
23 - Ministère du Travail, op. cit., fiches n° 17.