

Les rôles et les missions des conseillers VAE

Par Maryse Faure

Les conseillers qui s'impliquent actuellement au sein des "guichets initiatives" VAE que les régions instaurent, viennent de tous horizons. Maryse Faure montre de quelle manière un enseignant ou coordonnateur pédagogique, un conseiller d'enseignement technologique ou un conseiller d'orientation psychologue vont aborder le candidat et l'aider à avancer dans son projet. Elle souligne l'importance du dialogue, pour générer le changement.

La réussite de la mise en place de la VAE dépend de la motivation des personnes, donc de leur véritable besoin. Des "guichets initiatives" viennent d'être instaurés au sein des régions par un comité interministériel. Dans une première phase, des conseillers y analysent les demandes, informent et orientent les personnes vers l'élaboration d'un projet professionnel, une formation ou encore, si la VAE correspond à leur situation, vers un centre de validation jusqu'ici, du ministère de l'Éducation nationale.

Une note de service de 1994 avait déjà organisé l'accompa-

gnement par des conseillers. Il s'agit à ce jour de prendre en compte les pratiques émergentes en matière de validation des acquis de l'expérience. L'objectif est d'aider à formaliser, à démontrer, des acquisitions de connaissances, de capacités d'activités, d'un potentiel. C'est pourquoi il est indispensable d'identifier les compétences nécessaires à ces conseillers.

Actuellement, ils viennent de tous horizons : enseignant, formateur, coordonnateur, conseiller d'enseignement technologique et conseiller d'orientation psychologue. Chacun présente des atouts et des points à améliorer, qu'il faut analyser et comparer.

ces, c'est qu'il a "compris".

Le déclaratif encouragé par les enseignants concerne donc **uniquement les connaissances prescrites** par le référentiel de certification, ce qui pose la question du sens d'un tel référentiel, puis le problème de la reconnaissance des connaissances réelles et implicites, considérables chez l'adulte, utilisées dans les situations de travail. Les enseignants, qu'ils soient accompagnateurs ou membres du jury de délivrance du diplôme, rencontrent là une réelle difficulté.

A l'inverse de l'élève, le professionnel, le salarié, "fait les choses machinalement", sans penser à ce qu'il met en œuvre pour réaliser ses activités. Il apprend par imitation, par essai-erreur, par construction de la réponse, ce qui lui permet, au fil du temps et des expériences, d'acquérir des savoir-faire. S'il veut réussir la validation de ses acquis en vue de l'obtention d'un diplôme, il doit analyser et prendre conscience de ce qui constitue sa pratique afin de montrer plus spécifiquement les connaissances théoriques qu'il mobilise pour réussir son travail. Or, les candidats se disent souvent "incapables de dire quelles sont au juste les connaissances qu'ils mettent en

■ ■ ■ ■ ■
Maryse Faure est chargée d'études au cabinet de ressources humaines Liaison France.

“ S’il veut réussir la validation de ses acquis en vue de l’obtention d’un diplôme, le professionnel doit prendre conscience de ce qui constitue sa pratique ”

L'enseignant et le coordonnateur pédagogique

Jusqu'à présent, ils utilisent, en formation continue, des méthodes et des outils issus principalement de la formation initiale. Les enseignants sont les spécialistes des connaissances, de leur acquisition et de leur validation pour les jeunes en situation scolaire. Ils

développent notamment l'aptitude au langage écrit et oral.

Si l'élève réussit à expliciter, oralement ou par écrit, les connaissances enseignées, ils considèrent qu'il les a intégrées sur le plan cognitif. S'il résout des problèmes fictifs à l'aide de ses connais-

œuvre”, ou bien déclarent : “je sais faire, je le fais, mais comment vous l’expliquer ?...” Mis en situation devant une machine, un schéma ou une représentation symbolique de son activité, l’individu redevient en mesure de l’énoncer, car elle cesse d’être une unité isolée pour s’intégrer dans un ensemble. Il “voit” et explique ce qu’il fait, grâce à une représentation issue d’un faisceau d’informations.

Finalement, les compétences nécessaires à l’enseignant pour aider et conseiller le candidat dans l’émergence, la structuration, la présentation (explicitation écrite et orale) de ses acquis professionnels en regard d’un référentiel de diplôme semblent relever principalement de qualités d’écoute, d’ouverture et de compréhension pour “entrer” dans la situation professionnelle de l’autre. Il doit avoir une connaissance réelle de l’em-

ploi, maîtriser le référentiel d’activités professionnelles et de diplôme, connaître une méthode d’analyse du travail, et élaborer des grilles d’analyse de capacités et de compétences par spécialité et de diplôme. Tout ceci limite la tendance naturelle (acquise en formation initiale) de l’évaluation, voire du contrôle strict, et favorise l’aide, l’émergence et l’appréciation du tissu global d’acquis expérimentiels du candidat.

“ Mis en situation devant une représentation symbolique de son activité, l’individu redevient en mesure de l’énoncer ”

Compétences de l’enseignant professionnel

Atouts

Spécialiste de :

- la pratique de la connaissance explicite et implicite,
- l’expérience de l’évaluation et du contrôle,
- la relation d’aide,
- il connaît la notion de capacité et de compétence attendue et sait les mettre en œuvre de manière prescrite par rapport au référentiel de diplôme.

Points à améliorer

- Son expérience repose sur la formation initiale,
- il méconnaît souvent le public adulte, et les méthodes pédagogiques qui lui sont appliquées.
- Spécialisé dans les connaissances prescrites, il pratique par la procéduralisation.
- Il s’appuie sur son expérience et son habitude de l’évaluation, sur sa position de pouvoir quant à la transmission de savoir.
- Il connaît peu les situations réelles de travail, et éprouve des difficultés à faire émerger les performances réalisées en situations professionnelles, et à en tenir compte,
- il différencie peu le travail prescrit du travail réel,
- il connaît mal les techniques d’entretien et les méthodes d’analyse de l’emploi.

Poste	Enseignant
Définition	
Rôles	<ul style="list-style-type: none"> ■ psychopédagogue ■ expert d’une spécialité
Missions	<ul style="list-style-type: none"> ■ élaborer un projet de validation en fonction des expériences professionnelles et des formations suivies par l’adulte au regard du référentiel de l’emploi et/ou de diplôme : <ul style="list-style-type: none"> ▶ à partir de la demande de validation et de l’analyse des acquis avec l’individu, proposer ①, ② ou ③ produits : <ul style="list-style-type: none"> ① un bilan certifié des compétences acquises au regard des référentiels d’emploi issus des conventions collectives (“vendre les savoirs” d’un conseiller en formation continue pour évaluer les compétences en entreprise) ② les compétences pouvant être validées par des épreuves ou des unités de diplôme du ministère de l’Éducation nationale (la relation avec le référentiel de diplôme), ③ les compétences restant à acquérir pour la validation des épreuves ou des unités d’un diplôme avec proposition d’un plan de formation : <ul style="list-style-type: none"> ▶ aider au repérage du mode d’apprentissage mis en place PAR l’adulte, ▶ organiser des situations d’apprentissage, et des programmes de connaissances nécessaires à l’acquisition de nouvelles compétences pour être capable de réaliser de “nouvelles activités” (d’atteindre une performance par la réalisation d’une activité spécifique attestant d’une compétence). Ces activités correspondent au contenu du référentiel d’activités et de diplôme, et à l’évolution des emplois.

Techniques	<ul style="list-style-type: none"> ■ Le projet professionnel, ■ les processus d'apprentissage déployés par l'adulte, ■ les méthodes de travail intellectuel : analyse, synthèse et mise en relation des données (observées et mémorisées), ■ l'analyse du travail, ■ les techniques d'entretien, ■ l'explicitation (dossier et soutenance orale), ■ l'évaluation, ■ le référentiel de l'emploi et du diplôme, ■ l'élaboration de programmes exprimés en termes de compétences distinguées en : <ul style="list-style-type: none"> ▶ compétences transversales relatives à des <i>attitudes professionnelles</i>, ▶ compétences <i>disciplinaires</i> = connaissances, ▶ et maîtrise de la langue. <p>Ces compétences s'illustrent à travers des activités à réaliser ou une capacité à démontrer. Ainsi, une relation est établie entre les activités et le programme.</p>
-------------------	---

Poste	Coordonnateur pédagogique
Définition	
Rôles	<ul style="list-style-type: none"> ■ Représentant d'une politique académique en termes de reconnaissance et de validation d'acquis expérimentiels, ■ psychopédagogique et socio-économique, ■ praticien de l'orientation, de la formation et de l'insertion professionnelles (profil de poste de travail), ■ recherche action.
Missions	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conseiller un candidat c'est-à-dire : <ul style="list-style-type: none"> ▶ écouter, ▶ mettre en vue, ▶ analyser, ▶ informer afin que le candidat donne du sens à son expérience puis élabore et concrétise son projet professionnel, ■ informer, former, animer et coordonner une équipe pédagogique, ■ analyser, les pratiques, et l'expérience des processus cognitifs pour produire : <ul style="list-style-type: none"> ▶ des méthodes, ▶ des outils pédagogiques appliqués à l'évaluation des acquis. ■ assurer le suivi pédagogique des candidats, ■ communiquer avec le système de la formation continue, ■ entretenir et développer des relations avec des partenaires extérieurs (prospection, promotion, médias...), ■ diffuser de l'information validation des acquis auprès des organismes, ■ élaborer, préparer et mettre en place des actions de validation (locaux, matériels, compétences pédagogiques...), ■ évaluer les résultats des actions menées.
Techniques	<ul style="list-style-type: none"> ■ La chronologie des expériences, le récit autobiographique, le curriculum vitae, etc., ■ les techniques du conseil pour un cursus de formation adapté : <ul style="list-style-type: none"> ▶ validation directe, ▶ formation continue, ▶ projet professionnel (CIBC, élaboration) ; ■ les techniques d'entretien, ■ le projet professionnel, concrétisation, ■ le bilan de compétences : les acquis expérimentiels, l'autodidaxie, etc., ■ les apprentissages chez l'adulte, ■ le référentiel des emplois dans l'entreprise (convention collective), ■ le référentiel de métier et de diplôme, ■ l'individualisation, ■ l'évaluation, ■ les modes de validation : <ul style="list-style-type: none"> ▶ examen ponctuel (niveau III à V) ▶ unités capitalisables (niveau V), ▶ validation des acquis de l'expérience (niveau III à V) ; ■ le cadre législatif de la formation, les mesures spécifiques, ■ le groupe : dynamique et régulation, ■ la conduite des réunions, ■ le planning, ■ le tableau de bord.

Le conseiller d'enseignement technologique

Professionnels des métiers, garants des activités et des compétences nécessaires en entreprise, ils ont le souci de participer à la reconnaissance des acquis professionnels afin de valoriser les activités et compétences requises pour les postes de travail.

En accompagnement, ils ont tendance à reproduire le comportement d'évaluateur qui est le leur en tant que membre de jury, ou à transmettre leurs savoirs et à former. Cela génère deux approches : soit le questionnement systématique à visée d'exploration et de

contrôle, qui se traduit par un conseil directif (expliquer telle et telle activité de telle et telle manière pour éviter la sanction du jury) ; soit une situation d'échange de pratiques, où se mêlent à la fois reconnaissance, critique, curiosité et réflexion.

Dans ce cas, son attitude de compréhension et d'ouverture favorise l'écoute, la réflexion et la motivation du candidat à décrire sa pratique professionnelle. Le professionnel va étayer ses explications orales par la proposition d'un plan de présentation des pratiques

professionnelles. Un schéma facilitera à la fois la démonstration du candidat et la compréhension du jury.

Le conseiller d'enseignement technologique analyse des situations complexes, des démarches, des processus professionnels ; il apprécie des connaissances, des savoir-faire et des comportements. Tout ceci relève de l'évaluation formative¹ qui sert à déterminer la nature et la manière dont la compétence se forme afin d'être en mesure de comprendre la "performance" réalisée, mais il n'est pas question ici de formation du candidat.



1

L'évaluation se distingue du contrôle en ce qu'elle ne juge pas des résultats par rapport à une norme définie en amont et de manière conventionnelle. Elle mesure une moyenne statistique et des écarts en fonction d'objectifs assignés. Ce pourrait être l'objectif à atteindre pour valider une épreuve.

Poste	Conseiller d'enseignement technologique
Définition	
Rôles	<ul style="list-style-type: none"> ■ Représentant du métier ou de la profession, ■ expert des activités exercées et des compétences requises pour son exercice en entreprise
Missions	<ul style="list-style-type: none"> ■ Faire émerger l'exercice réel de pratiques à travers : <ul style="list-style-type: none"> ▶ l'emploi occupé, ▶ les responsabilités réelles par niveau, ▶ les activités réelles exercées, ▶ les tâches et donc les performances atteintes ; ■ collaborer avec l'enseignant pour aider le candidat à expliciter les pratiques professionnelles requises dans le référentiel de l'emploi et/ou de diplôme.
Techniques	<ul style="list-style-type: none"> ■ L'écoute, ■ les techniques d'entretien, ■ l'explicitation, ■ les processus d'apprentissage de l'adulte, ■ l'évaluation, ■ le contrôle, ■ l'analyse du travail, plus particulièrement pour l'émergence des processus professionnels et des démarches adaptées, ■ la convention collective, la classification des professions, des statuts, ■ le référentiel de l'emploi et de diplôme.

Le conseiller d'orientation psychologue

Le conseiller d'orientation psychologue aide à la prise de conscience du cheminement et des ressources personnelles du candidat. Tout d'abord, il fait preuve d'écoute, d'attention et d'empathie, ce qui lui permet, à l'aide de questions, de remarques et de suggestions, de commencer à cerner le comportement de la personne. Peu à peu, le dialogue s'instaure.

Le candidat présente l'ensemble de ses emplois ainsi que les principales missions qui lui ont été confiées ; le conseiller d'orientation psychologue facilite la formalisation verbale de cet ensemble. Il tente de saisir comment et pourquoi le candidat est passé d'une mission à une autre, ce qui permet aussi d'appréhender les processus qu'il utilise avant d'agir.

Tour à tour, le conseiller soutient l'expression et la réflexion par une écoute, une reformulation, voire des questions, qui vont permettre l'explicitation, la connaissance et la reconnaissance des activités de l'individu. Pour Carl Rogers², c'est la relation d'aide et la "mise en travail" d'un sujet pour qu'il agisse de lui-même, qu'il prenne conscience d'un

certain nombre d'éléments à remettre en question, qui vont générer le changement et l'atteinte d'un nouvel état, le but.

Au fil des échanges qui visent la description des emplois et des compétences permettant de réaliser des activités, la personne comprend l'intérêt des objectifs de l'entretien et, par là, adhère aux moyens qui lui sont proposés. Elle parvient à faire une description de ses expériences et une analyse de ses pratiques. Le conseiller d'orientation psychologue serait donc un élaborateur du projet global du candidat, un facilitateur d'expression et un valorisateur de ressources.



2

Le développement de la personne. Carl Rogers. Paris, Dunod, 1968. Rééd. 1998.

La relation d'aide en psychothérapie. Carl Rogers. Paris, ESF, 1970. Rééd. 1999.

Il peut aider l'enseignant ou le conseiller d'enseignement technologique à découvrir, organiser, donc structurer les informations qui vont permettre de comprendre la manière de faire et les connaissances utilisées par la personne pour réaliser son activité. Mais, pour le candidat, le seul moyen de l'explicitation limite la manière de montrer ses capacités et la structuration de ses connaissances.

L'intervention éducative des conseillers d'orientation psychologues pour les aspects psychologiques, mais aussi cognitifs et sociologiques à travers les processus de socialisation, les valeurs, les stéréotypes, conduirait l'individu

à se projeter et à prendre des décisions professionnelles qui contribuent à son autonomie.

Les caractéristiques des conseillers, qui viennent d'être présentées, sont hétérogènes mais complémentaires. Chacun met en œuvre des compétences spécifiques qu'il applique à la traduction de savoirs d'expérience en connaissances "académiques". Il s'agit d'une aide à la prise de conscience et à la mise en forme de savoirs et savoir-faire, qui favorise l'évolution de la personne : une aide directe à l'employabilité.

Maryse Faure

Poste	Conseiller d'orientation psychologue
Définition	
Rôles	<ul style="list-style-type: none"> ■ Psychologue, ■ psychologue social, ■ sociologue, ■ informateur.
Missions	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pré-analyser le dossier du candidat (motivation + descriptif études, formation et emplois occupés), ■ lui faire exprimer son histoire de vie ("génogramme") ■ le mettre "en travail" pour répondre à son désir de reconnaissance en introduisant une situation de réflexion, ■ analyser globalement ses expériences, ■ cerner sa personnalité et son processus d'action ("la mise en acte"), ■ mettre en valeur des ressources inhérentes aux expériences, ■ informer le candidat des diplômes, des formations, des métiers et des débouchés possibles.
Techniques	<ul style="list-style-type: none"> ■ Documents : dossier du candidat, fiches vulgarisées d'activités et de compétences requises par diplôme, ■ la relation d'aide, ■ l'entretien semi-directif, ■ l'histoire de vie, ■ le désir : la motivation, ■ la mise en travail d'un sujet, ■ la reconnaissance de l'expérience, ■ la cognition, ■ l'analyse du travail, ■ le projet professionnel, ■ le projet de validation : <ul style="list-style-type: none"> ▶ la fonction dominante (production, gestion administrative et financière, conseil,...) ▶ l'intitulé précis du ou des principaux emplois correspondant à cette fonction (classification de l'emploi en référence à une convention collective ou à un statut ou les classifications de la profession, la durée d'exercice de chaque emploi), ▶ les missions effectuées (avec un classement par ordre d'importance, une indication du temps consacré à chacune d'elles, des indicateurs de marge d'autonomie), ▶ les objectifs poursuivis, ▶ le ou les diplômes à envisager pour une validation des acquis.