
LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

Table of Contents

Définition de VAE	1
Dimension individuel	1
Dimension institutionnelle	1
Dimension de validation des acquis de l'expérience	2
LE DISPOSITIF DE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE	2
Le bilan de compétence	2
Évaluation	3

La validation des acquis de l'expérience est venue comme une solution répondante au besoin du public non qualifié plus particulièrement, même si cela ne se limite pas uniquement à ces personnes. Car, les personnes qualifiées peuvent aussi la passer si elles ont acquis une expérience professionnelle au cours d'un travail qui est différente de leur formation professionnelle initiale. En effet, la VAE, permet à une personne ayant exercé un travail pendant un certains nombres d'années de valider son expérience. Elle se reconnaît elle-même comme compétente et il se fait reconnaître comme quelqu'un qui a des potentialités en matière de pratique professionnelle, la capacité d'agir au travail précis et de savoir faire. Certes les gens qui s'engagent dans ce processus ils y vont pour obtenir un diplôme, mais dans une perspective avoir la facilité de s'insérer dans le marché du travail, cela concerne en particulier les personnes qui n'ont jamais obtenu de qualification et qui sont sans diplôme, malgré leur savoir faire et leur expérience acquise dans une activité professionnelle ou extraprofessionnelle.

Définition de VAE

L'Office de Formation Professionnelle et Continue définit la VAE de manière suivante « La validation des acquis de l'expérience est la procédure par laquelle une institution, une école reconnaît que des compétences résultant d'une formation, formelle ou non formelle ou de l'expérience ont la même valeur que celle d'un titre donné

A. Lainé (2005) propose une définition de VAE en terme de « Droit pour le candidat à la validation des acquis de l'expérience d'obtenir entièrement ou partiellement le diplôme sur la base de son expérience, cependant ce droit repose sur un certains nombre de thèse et principe qui relèvent de conception de l'action, du savoir de la compétence, du processus d'apprendre et de l'évaluation » (Page, 35)

Dimension individuel

Cette dimension est celle de la reconnaissance personnelle est comprise comme un processus d'auto-évaluation par lequel un individu se reconnaît comme tel. Il se réapproprie ses compétences individuelles et professionnelles, dans le but d'avoir une meilleure représentation de soi, et de penser à de nouvelles voies d'orientation et d'élaborer un nouveau projet.

Dimension institutionnelle

La reconnaissance institutionnelle des compétences, cette dimension constitue un processus d'évaluation d'une institution reconnue et officielle, certifiée que l'individu a vraiment fait preuve de compétence dans un ou plusieurs domaines précis. Et tout en certifiant que la forme de reconnaissance atteste que, pour évaluer ses compétences, le concerné a bien suivie une procédure clairement définie.

Dimension de validation des acquis de l'expérience

C'est la procédure par laquelle une instance désignée et neutre attribue une valeur à des compétences en fonction des normes d'exigences à remplir et de standards. Il s'agit d'un acte officiel établissant des équivalences et de compétences issues de l'expérience et des exigences liées à des diplômes. La validation des acquis de compétences est toujours liée à une certification. Nous reprenons Barbier, dans son interview, (2006) indiquant que les dispositifs de la validation des acquis de l'expérience dans le système français ont quelques spécificités. En effet, dans la culture française de pensée, on donne une place importante à la production écrite et orale, dans la mesure où le candidat est invité à « décrire » les tâches qui incombent sa propre activité, de « l'analyser » de « constituer un dossier » et enfin le faire valoir à l'occasion d'un entretien avec le jury. En d'autre terme, l'expérience en tant que telle n'est pas validée, mais c'est la communication de l'expérience qui est validé il distingue trois types de compétences : 1. Les compétences d'action proprement dites, réfèrent à l'engagement direct du sujet dans son action. 2. Les compétences de gestion de l'action, réfèrent aux constructions mentales que le sujet opère sur son activité. 3. Les compétences de communication sur l'action, réfèrent aux discours qu'il tient sur elle. Ce sont les deux dernières compétences qui se trouvent développés ou certifiées par les dispositifs de la validation des acquis de l'expérience, pas la compétence en tant que telle. Il y a d'autres caractéristiques du dispositif français de la validation des acquis de l'expérience, le fait que celle-ci se fixe sur le diplôme existant, d'une part, et aussi le fait qu'elle permette l'obtention l'ensemble ou d'une partie du diplôme que la VAE, valorise les compétences mentales. Cependant ces compétences n'ont pas la même nature homologuer, c'est la communication de l'individu sur ses activités, dans la VAE, c'est l'acte discursive des sujets concernant le savoir valable dans un lieu formation à un métier.

LE DISPOSITIF DE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

À Genève, c'est la qualification+ qui est chargé de la validation des acquis de l'expérience mis en place par l'OFPC (Office de Formation Professionnelle et Continue) La procédure de VAE, constitue quatre étapes principales :

Cette phase consiste à donner des informations, des conseils et des orientations au candidat à la VAE, ce qui lui permettra de prendre connaissance de la procédure nécessaire à suivre pour la validation des acquis de l'expérience. Pendant cette étape, on lui fait savoir avant d'aller loin dans ses démarches, quelle serait sa chance de réussir dans sa démarche de VAE, mais, aussi on lui apprend à constituer son dossier de portfolio de compétence. Si l'étape du conseil et d'information constitue une aide technique pour le candidat à rédiger et à établir le bilan de ses compétences, son expérience et son savoir faire. Néanmoins, cette aide porte principalement sur le plan technique du portfolio, le candidat est le seul responsable du contenu de son dossier

Le bilan de compétence

Le bilan de compétence, c'est celle qui permet au candidat de rédiger, d'analyser son expérience ses compétences personnelle et professionnelles, il établit ce que on appelle un « portfolio » il déjà évoqué au premier chapitre. C'est dans ce cadre que le CEBIG (Centre de Bilan de Compétence de Genève) a mis en place plusieurs types de bilan en vue de répondre aux différents besoins des individus et des entreprises.

Évaluation

L'étape d'évaluation du candidat est un moment cruciale et décisif dans le dispositif de validation des acquis de l'expérience, car, c'est le moment où il sera décidé si oui ou non l'expérience est vraiment acquise et si elle répond aux exigences du diplôme postulé par le candidat. Pendant cette évaluation, le candidat est invité à répondre à des séries de questions que les experts lui posent. Selon les experts que nous avons interviewés dans ce domaine, ils nous ont expliqué leur méthode d'évaluation du candidat. Celle-ci consiste à convoquer le candidat à un entretien. Les questions qui sont posées durant l'entretien ne concernent que l'expérience que le candidat souhaite valider.