



DISPOSITIF ACADEMIQUE DE VALIDATION DES ACQUIS
Groupement d'Intérêt Public – Formation Continue et Insertion Professionnelle - Académie de la
Martinique

GUIDE METHODOLOGIQUE ACADEMIQUE
A LA DISPOSITION DES MEMBRES DE JURYS
DE
VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

Ce guide a été conçu à l'intention des membres de jurys de validation des acquis de l'expérience (VAE) pour les diplômés de l'Education Nationale.



SOMMAIRE

1. Cadre législatif
2. Déroulement
3. Analyse du dossier de validation et entretien avec le candidat. Cadre de travail du jury
4. Lire et analyser l'expérience d'un candidat : principes et éléments de méthode
5. Exemple de procédure de lecture de l'expérience
6. Exemple du référentiel BTS Electrotechnique
7. Organisation du référentiel de certification



CADRE LEGISLATIF

La loi L-2002-73 du 17 janvier 2002 reconnaît à toute personne engagée dans la vie active le droit de faire valider les acquis de son expérience en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification

Cette expérience, d'une durée au moins égale à 3 ans, peut être liée à des activités salariées, non salariées ou bénévoles exercées en continue ou non. Cette expérience est appréciée à la date du dépôt de la demande.

Le diplôme n'est donc plus seulement la reconnaissance d'un parcours de formation mais devient également celle d'un parcours professionnel et personnel, source d'acquisition de connaissances et de compétences.

Il s'agit d'un dispositif centré sur l'individu pris dans la globalité de son parcours à un moment donné. Chaque demande est différente et mérite le plus grand intérêt car chaque expérience est singulière

La recevabilité de la demande est prononcée par l'autorité académique au regard de la loi (article C 335-5 du code de l'Education) **au vu d'informations et de pièces fournies par le demandeur dans un dossier (livret 1)**, compte tenu de la durée effective de l'ensemble des activités et du rapport qui existe entre les activités et les emplois du demandeur avec le champ du diplôme visé.

Une décision de recevabilité de la demande ne préjuge en aucun cas de l'étendue de la validation qui peut être prononcée par le jury du diplôme.

La VAE valide et atteste les acquis en produisant les mêmes effets que les autres modes de contrôle des connaissances, aptitudes et compétences.

La nature de l'évaluation des acquis en VAE présente une particularité importante. **Le candidat possède l'expérience d'un ou plusieurs emplois ; cette expérience est composée de compétences en terme de savoirs, savoir-faire, «savoir-être», nécessairement liées aux emplois occupés. Le contenu de l'expérience ne peut, de ce fait, être comparé directement à celui d'un diplômé en formation initiale, formé fréquemment sur un champ plus étendu dans l'objectif d'exercer un emploi au sein d'un large panel de métiers** (un diplômé en formation initiale peut quant à lui ne pas être immédiatement opérationnel et doit acquérir un certain nombre de connaissances liées à l'expérience professionnelle).

LA VAE CONSTITUE UN ENJEU QUI S'ENRACINE DANS LE CONCEPT D'EDUCATION ET DE FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE.

<p>Les Enjeux</p>	<p>⇒ LES INDIVIDUS :</p> <p>⇒ <i>outil de reconnaissance personnelle et sociale</i></p> <p>⇒ reconnaissance des acquis professionnels, de la valeur, du niveau de compétences</p> <p>⇒ atout supplémentaire dans une recherche d'emploi</p> <p>⇒ <i>démarche d'anticipation des changements, positionnement personnel par rapport aux choix de l'entreprise</i></p> <p>⇒ peut représenter une certaine forme de revanche personnelle. La personne a échoué à l'école ou à l'université ou n'a pas souhaité ou pas pu prolonger son parcours académique.</p> <p>⇒ Reconnaissance des compétences acquises dans l'expérience tout au long de la vie</p> <p>⇒ <i>Amélioration des pratiques professionnelles après prise de conscience de la compétence acquise et comparaison avec un référentiel de diplôme</i></p> <p>⇒ La V.A.E. présente donc de multiples intérêts pour toute personne ayant travaillé pendant plusieurs années et ne possédant pas de diplôme correspondant au niveau qu'elle a atteint.</p> <p>⇒ LES ENTREPRISES</p> <p>La VAE permet de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Relancer la promotion sociale</i> • <i>Développer des compétences nouvelles et revaloriser certains métiers</i> • <i>Intéresser un certain nombre d'entreprises en cas d'évolution importante de l'organisation</i> • <i>Professionaliser certains métiers</i> • <i>Répondre de façon optimale aux exigences réglementaires d'accès aux postes</i> • <i>Participer à une démarche qualité nécessitant la requalification du personnel</i> • <i>Diminuer la fracture entre anciens expérimentés et jeunes diplômés</i> • <i>Faciliter le reclassement des personnels en cas de plan social...</i>
-----------------------	--

Jury VAE : Déroulement

❖ Avant la réunion du jury :

- **Etape 1 (J-2 mois) :**
 - Réception des livrets 1 et 2 des candidats dans les EPLE, par *le coordonnateur VAE de l'EPLE*
- **Etape 2 (J-1 mois)**
 - Proposition à la D.E.C. du jury par l'inspecteur en coordination avec le coordonnateur VAE
 - La D.E.C. constitue le jury et en informe officiellement le coordonnateur et l'inspecteur
- **Etape 3 (J-2 semaines)**
 - Le coordonnateur organise dans l'établissement la consultation des livrets à partir d'une grille de lecture, la réunion d'harmonisation préalable au jury

❖ Au début de la réunion du jury :

- **Etape 4 (J) :** Rappel des principes et du cadre de la VAE par le président du jury
- **Etape 5 (J) :** Organisation des travaux du jury par le coordonnateur et l'inspecteur

❖ Pour chaque candidat évalué :

Deux cas peuvent se présenter :

- l'entretien n'a pas lieu (si le jury et le candidat ne souhaitent pas l'entretien) : alors étape 9
- l'entretien a lieu : alors étape 6

- **Etape 6 (J) :** Un des membres du jury appelle le candidat, il vérifie son identité et le fait émarger (**Un candidat qui, convoqué, ne s'est pas présenté à l'entretien est déclaré ajourné**)
- **Etape 7 (J) :** Un membre du jury précise à l'attention du candidat la demande de validation formulée (*nom du diplôme et type de validation totale ou partielle*)
- **Etape 8 (J) :** Le jury indique au candidat que la durée totale de l'entretien est comprise entre 20 et 45 minutes.

Le jury propose au candidat de s'exprimer pendant 10 minutes environ sans être interrompu. Cet exposé ainsi que l'échange qui suit permet au candidat d'apporter des informations complémentaires de celles qu'il a fournies dans son dossier et d'en expliciter certaines.

Après l'exposé du candidat, l'échange permet au jury de compléter son information, de mieux comprendre les activités réelles du candidat et de saisir les éléments d'information les plus significatifs au regard des exigences du diplôme.

Quand l'entretien est terminé, un membre du jury remercie le candidat et l'informe que les résultats lui seront communiqués par courrier.

Aucun résultat et aucune appréciation ne doit être donné par les membres de jury au candidat.



➤ **Etape 9 : délibération du jury**

Le jury intervient souverainement dans sa décision.

Le jury apprécie l'étendue de la validation à partir :

- de l'analyse approfondie de l'ensemble des éléments fournis par le candidat dans son dossier
- de l'entretien si celui-ci a eu lieu

Le jury prend en compte les éventuels bénéfiques, dispenses ou décisions de validation des acquis que le candidat a fait valoir dans sa demande

L'étendue de la validation est établie par le jury à partir de l'analyse des activités exercées par le candidat et de son adéquation avec tout ou partie des exigences du diplôme postulé.

Le relevé de décision précise les parties du diplôme ou, lorsque le diplôme est constitué d'unités, les unités qui sont acquises par le candidat et celles qui restent à acquérir.

Si le diplôme n'est pas attribué ou n'est attribué qu'en partie, le jury doit assortir sa décision d'explications et de recommandations permettant au candidat d'élaborer son parcours ultérieur et la non validation.

➤ **Etape 10 : après délibération**

Rédaction du procès-verbal (Relevé de décisions) pour l'ensemble des candidats évalués par le président de jury et émargement du président de jury.

- **Etape 11: Le coordonnateur** centralise l'ensemble des documents et les vérifie selon la fiche « contrôle des documents » à remettre à l'issue des travaux du ou des jurys. Ces documents ainsi que les dossiers sont renvoyés à la DEC.

Analyse du dossier de validation et entretien avec le candidat s'il y a lieu Cadre de travail du jury

1. **Rôle du jury** : C'est par une analyse des activités et du parcours du candidat, que le jury détectera et appréciera les acquis de son expérience décrite dans un livret (**livret 2**) et éventuellement lors de l'entretien.
Le livret 1 sert à préciser le parcours du candidat à travers l'inventaire de son expérience professionnelle, de sa formation et éventuellement, de ses acquis antérieurs
2. **Le jury n'a pas à se prononcer sur la recevabilité des candidatures.** Quand un dossier de validation lui a été transmis, c'est parce que la Division des Examens et Concours a déjà statué sur la recevabilité de la candidature au regard de la réglementation
3. **Le jury ne peut pas se prononcer sur un autre diplôme** que celui pour lequel le candidat est inscrit par la voie de la VAE et pour lequel il a déposé son dossier de validation
 - de la même manière, le jury ne peut pas se prononcer sur une autre option ou une autre spécialité que celle pour laquelle le candidat est inscrit par la voie de la VAE
4. Les procédures d'évaluation doivent permettre au jury de vérifier si les acquis dont fait état le candidat correspondent aux connaissances (savoirs et savoirs associés) et compétences exigées par le règlement et les dispositions régissant le diplôme visé
5. La réglementation de délivrance du diplôme sert de cadre pour le jury et tous les référentiels du diplôme (référentiel des activités professionnelles, référentiel de certification, règlement d'examen) sont des outils de référence. **Cependant, le jury doit davantage s'appuyer sur le référentiel d'activités professionnelles que sur le référentiel de certification qui est communément utilisé dans le cadre d'une préparation du titre par la voie de la formation.**
6. L'entretien n'est pas obligatoire, il a lieu soit sur l'initiative du candidat soit sur celle du jury.
L'évaluation ne doit porter en aucun cas sur une vérification des connaissances.
Le niveau des questions de l'entretien doit correspondre au niveau du diplôme.
Ces questions doivent porter sur des situations concrètes tirées de l'expérience du candidat. Elles ne doivent donc pas chercher à vérifier des connaissances théoriques.
La validation des acquis de l'expérience est une démarche de **valorisation des compétences** et non de sanction des manques.
7. Le jury ne doit pas chercher à obtenir d'autres informations complémentaires à celles contenues dans le dossier de validation en dehors de celles qui lui seront communiquées par le candidat au cours de l'entretien.
8. Comme pour les autres voies d'accès au diplôme la décision du jury est souveraine. Elle n'est pas susceptible de faire l'objet de recours gracieux, hiérarchique ou juridictionnel, sauf pour vice de forme ou pour cause de discrimination.
9. Toutes les décisions du jury doivent être motivées et s'appuyer sur le référentiel du diplôme concerné.



10. Pour chaque candidat à qui le jury décide de ne pas attribuer la totalité du diplôme, le procès-verbal doit mentionner outre les unités obtenues, la liste des connaissances et compétences manquantes exprimées à partir du règlement d'examen. Il doit conseiller le candidat sur le mode le plus approprié d'obtention des unités manquantes (formation modulaire complémentaire, expérience professionnelle supplémentaire, présentation améliorée de l'expérience ou choix d'un autre diplôme).
11. Les recommandations du jury devront donner au candidat toutes les informations lui permettant de poursuivre son parcours de validation

Lire et analyser l'expérience d'un candidat : principes et éléments de méthode

Cette étape est au cœur de la mission du jury puisqu'il s'agit de bien cerner le parcours du candidat, son projet et d'identifier les compétences qu'il détient au travers des activités exercées qu'il décrit.

C'est ainsi qu'il convient de :

- Repérer la demande et le projet du candidat **sans jugement de valeur**
- Identifier les différents éléments de son parcours
- Procéder à l'examen du descriptif de l'emploi
 - lire complètement la partie professionnelle
 - prendre en compte les informations fournies par les réponses aux questionnaires complémentaires (dans une approche pluridisciplinaire)
 - en déduire les compétences et savoirs maîtrisés au regard des activités présentées dans le référentiel de diplôme (RAP essentiellement)
 - construire, si besoin, le questionnement qui servira de guide pour l'entretien
 - repérer les compétences incontournables.

1. La prise de connaissance d'un dossier de validation demande beaucoup de temps, ce qui suppose d'organiser son travail de lecture à partir d'une grille de lecture suivie d'une concertation pluridisciplinaire pour préparer, éventuellement, l'entretien avec le candidat.
2. Les dossiers de validation sont riches et touffus, et comportent donc des informations nombreuses dont certaines ne sont pas en rapport avec le diplôme concerné. Une stratégie de lecture permet une prise d'informations, plus efficace. La structure du dossier, son organisation, ses questions, ses éléments de guidage constituent la première grille de lecture du jury. **Cette lecture doit s'appuyer sur le référentiel des activités professionnelles du diplôme.**

Les référentiels de diplôme, élaborés avec des professionnels, sont construits sur la base d'un référentiel d'activité associé à un référentiel de certification.

Le référentiel d'activités professionnelles (RAP) définit les fonctions, les tâches et les conditions de l'exercice professionnel ; il identifie un ensemble d'activités.

Le RAP sert de fondation au référentiel de certification. La maîtrise de l'activité professionnelle atteste l'acquisition des compétences opérationnelles figurant au référentiel de certification

3. Les informations exprimées par le candidat ne constituent pas un « texte libre », elles sont orientées par la structure du dossier (fiches parcours, organisations, emplois, activités), par des consignes, des questions et des éléments de guidage. **L'analyse du dossier doit donc se faire par la lecture de ce que le candidat exprime en réponse à ce que le dossier suscite**, ce qui implique que les membres du jury ne s'en tiennent pas à la seule lecture des réponses et les relient aux consignes, questions et éléments de guidage correspondants.
4. L'analyse du dossier doit se faire sur l'ensemble du livret et prendre en compte les éléments de preuves portés en annexe. Il convient notamment de ne pas se montrer ni plus exigeant ni plus tolérant pour ces candidats que pour tous ceux postulant le même diplôme à l'issue de la formation.
5. La confrontation passé-futur devra être analysée. Il faudra ne pas tenir rigueur à un candidat de ne pas systématiquement posséder une expérience sur un créneau nouvellement ajouté au



référentiel pour tenir compte de l'évolution prévisible des emplois mais apporter le plus grand intérêt au potentiel de mutation et aux capacités d'adaptation que le candidat en poste a déjà eu l'occasion de mettre en œuvre.

6. L'appréciation de l'expérience s'effectue à travers le caractère significatif des activités choisies et l'identification des éléments de preuve apportés quant aux connaissances (savoirs et savoirs associés) et compétences du candidat en rapport avec le diplôme.
7. Les informations contenues dans le livret 1 (parcours professionnel et de formation) viendront étayer l'appréciation des compétences décrites dans le livret 2
8. Il y a plusieurs niveaux de traitement des informations d'un dossier de validation :
 - appréciation du degré de recouvrement entre l'expérience et le référentiel des activités professionnelles du diplôme
 - appréciation du caractère significatif ou pas du choix des activités décrites
 - repérage d'informations incomplètes, imprécises ou manquantes
 - identification d'éléments de preuve en rapport avec les connaissances et compétences du diplôme visé

C'est au jury de mettre en relation les éléments du dossier de validation et ceux du référentiel. Il n'est pas possible d'établir systématiquement de correspondance terme à terme, le jury doit donc raisonner sur la représentativité et la significativité de ce qui est exprimé plus que sur l'exhaustivité.

L'analyse d'un dossier de validation se fait à partir de regards croisés et de mises en relation des éléments de l'expérience relatée.

9. La lecture individuelle d'un dossier permet de dégager des impressions à partir desquelles chacun des membres du jury construit des hypothèses **qui sont ensuite discutées collectivement.** Lors de cette discussion, l'échange permet de dépasser les interprétations individuelles. Les évaluations du jury doivent être énoncées et justifiées à partir des éléments effectivement exprimés et présentés par le candidat. L'énoncé d'un jugement doit être construit et justifié à partir d'éléments du dossier et en fonction du référentiel et tout particulièrement du référentiel des activités professionnelles. Ainsi le jury doit s'en tenir au plus près de ce qui est effectivement exprimé par le candidat et combiner les informations des différentes parties du dossier.
10. L'entretien permet au jury d'obtenir des réponses aux questions qu'il se pose et qu'il a préparées à l'issue des échanges qui ont suivi l'examen du dossier de validation. C'est aussi une occasion supplémentaire pour le candidat d'exprimer ses acquis à partir des questions en lien avec son dossier de validation que lui pose le jury.
11. Le président de jury doit veiller à ce que les différents éléments exprimés en rapport avec le diplôme soient pris en compte et mis en relation entre eux ; les échanges entre les membres du jury doivent permettre de compléter, valider, réfuter, pondérer les éléments exprimés par le candidat dans son dossier et, le cas échéant, au cours de l'entretien.



En résumé :

Le jury doit :

- Identifier les acquis du candidat

- Analyser le dossier rempli par le candidat,
- Déceler les savoirs et les compétences mobilisées à travers la description attestée des fonctions et activités,
- Avoir une approche globale, pluridisciplinaire et transversale
- Admettre le principe de compensation,
- Eventuellement lors d'un entretien, obtenir et vérifier des données complémentaires relatives aux activités exercées, à l'expérience...

- Décider de la validation

- Attribuer le diplôme,
- A défaut, déterminer les épreuves ou unités attribuées et définir la nature des connaissances devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire dans un délai de 5 ans
- N'attribuer aucune épreuve(s) ou unité (s)

Au moment de la décision finale, la question que doit se poser le jury n'est pas :

« Est-ce que le candidat possède toutes les compétences figurant au référentiel de certification » ?

Mais

« Quelles insuffisances interdisent de délivrer le diplôme » ?

« Est-ce que le candidat peut occuper n'importe quel poste ou fonction en lien avec le diplôme postulé »

- Justifier sa décision

- Prescrire une éventuelle suite de parcours au candidat

Deux écueils majeurs sont à éviter par les membres des jurys :

- Le repli :

C'est-à-dire ne pas assumer pleinement la mission du service public confiée par le législateur et préférer ne pas valider en totalité alors que c'est possible. Ce renvoi vers une (ou des) épreuve(s) à passer ferait apparaître la VAE comme génératrice de difficultés supplémentaires pour accéder au diplôme et détournerait les candidats vers d'autres titres, d'autres structures certificatives...

- Le laxisme :

C'est-à-dire considérer hâtivement que le fait d'être en emploi autorise la délivrance systématique du diplôme. Cette attitude que la déontologie interdit, devrait nous préserver de la dépréciation des diplômes qui continueront à être délivrés au regard des attentes énoncées dans le référentiel (RAP).



D.A.V.A.

Exemple de procédure de lecture de l'expérience :

Questionnement	Indicateurs	Rubriques du dossier VAE	Référence
1er angle de lecture : le niveau d'emploi du candidat			
A quel niveau correspondent les emplois occupés ?	Intitulé emploi(s) ou expérience Rémunération Position convention collective Statut cadre	Parcours professionnel Description de l'entreprise Description de l'unité de travail, la direction ou le service Description des différents emplois Les relations liées à l'emploi	Grille d'analyse VAE
Les conditions d'exercice des emplois du candidat correspondent –elles au niveau d'emploi occupé par un diplômé ?	Effectif service ou autre unité Autonomie Responsabilité Encadrement	Description de l'entreprise Description de l'unité de travail, la direction ou le service Description des différents emplois Organigramme Les relations liées à l'emploi	Grille d'analyse VAE
2ème angle de lecture : l'adéquation expérience du candidat / diplôme postulé			
Le(s) emploi(s) occupés correspondent-ils à ceux liés au diplôme ?	Nature et domaine de l'expérience	Parcours professionnel Description des différents emplois	Fiche du répertoire national des certifications professionnelles : emplois, métiers Grille d'analyse VAE
Les activités décrites correspondent -elles à celles des emplois occupés par des élèves diplômés ?	Contenu des activités : gestion de projet, conception, mise en oeuvre, gestion, évaluation, valorisation...	Description des différents emplois Description détaillée des activités liées aux emplois	Descriptif des emplois ou fiches métiers ou activités auxquels prépare l'école Grille d'analyse VAE
3ème angle de lecture : les compétences à travers les emplois et les activités			
Les activités exercées et les capacités	- Référentiel du métier	Présentation d'une situation-problème	Grille d'analyse VAE



D.A.V.A.

développées correspondent-elles à la définition du ou des métiers auxquels permet d'accéder le diplôme ?	- Choix de la situation, description en terme de problème à résoudre, description et analyse des choix possibles et des actions mises en oeuvre, analyse		
Les connaissances, aptitudes, compétences mobilisées dans les activités correspondent-elles en nature et en niveau à celles acquises par l'élève diplômé	- Avoir maîtrisé différentes situations professionnelles correspondant à celles auxquelles préparent le diplôme - Avoir décrit les activités exercées en les contextualisant, en spécifiant les résultats attendus ou produits (capacité à poser le problème) et en explicitant les ressources mobilisées (savoirs, savoir-faire, environnement...) pour les mener à bien.	Description des activités et tâches liées à l'emploi Relations liées à l'emploi Présentation d'une situation-problème Démonstration de la manière dont on a acquis ces connaissances Formation (initiale, continue), stages... Connaissances, aptitudes, compétences acquises	Référentiel des activités professionnelles Connaissances (de base et méthodologiques), aptitudes, compétences associées à ces situations professionnelles (référentiel de certification) Fiche répertoire national des certifications professionnelles Grille d'analyse VAE
4ème angle de lecture : l'étendue du champ de compétence lié aux emplois et aux activités			
La diversité de l'expérience du candidat lui permet-elle de mettre en évidence des connaissances, aptitudes et compétences susceptibles d'être mobilisées dans l'exercice d'une activité ou d'un emploi en rapport avec ce diplôme ?	Nature de l'expérience Transférabilité des connaissances, aptitudes, compétences.	Parcours professionnel Description des différents emplois Description des activités et tâches liées à l'emploi Description des activités exercées à titre bénévole	Fiche du répertoire national des certifications professionnelles : Référentiel des Activités professionnelles Grille d'analyse VAE

Exemple du référentiel du BTS ELECTROTECHNIQUE

Les tâches recensées dans le référentiel des activités professionnelles ont permis de définir les compétences professionnelles d'un technicien supérieur en électrotechnique. Ces compétences ont été recherchées à partir des situations de travail définies dans les tâches "autonomes".

Le domaine des connaissances générales contribue au développement culturel et apporte les compétences transversales nécessaires dans les emplois de technicien supérieur. Ces compétences sont définies de manière commune pour un ensemble de diplômes. Elles peuvent être utilisées dans l'enseignement professionnel mais restent évaluées dans des épreuves d'enseignement général.

Les compétences :

La réalisation des tâches nécessite la mobilisation de compétences qui seront évaluables en fonction de ressources fournies et d'indicateurs de performances attachés à une situation de travail.

Données	Compétences	Indicateurs de performance
Recensement des ressources fournies au candidat	Description en verbe d'action des compétences mises en oeuvre dans une tâche professionnelle	Performance attendue du candidat

Certaines compétences sont rencontrées dans plusieurs diplômes de la filière électrotechnique, ce qui ne signifie pas que l'attente est la même pour tous ces diplômes. C'est dans les indicateurs de performances et le contexte professionnel qu'est défini le niveau exigé pour le diplôme, ici en l'occurrence le BTS électrotechnique. Afin de conserver les liens qui les unissent dans les situations de travail, les compétences sont développées par tâche professionnelle. Certaines compétences sont nécessaires à l'accomplissement de différentes tâches. Ce principe est synthétisé, pour chaque tâche, par le tableau suivant :

Tx.y	Énoncé de la tâche professionnelle		
	Données	Compétences	Indicateurs de performance
	Données, contraintes, normes, ressources matérielles et humaines mises à disposition	{Cx, Cy, Cz, ...} : ensemble des compétences mobilisé dans la tâche professionnelle	Niveau de performance attendue définissant les critères d'évaluation

Organisation du référentiel de certification

