

"Le soutien de la Commission européenne pour le projet PROVE ne constitue pas une approbation du contenu de cet article qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient."

Tester l'approche innovante suggérée par la stratégie Prove auprès des conseillers VAE - de l'outil d'auto-évaluation à la Boîte à outils numérique

by Dr. Bénédicte Halba, iriv conseil, Décembre 2021

Le projet européen « Professionnalisation des experts en validation (PROVE) » vise à contribuer au développement des compétences professionnelles des personnels impliqués dans la validation des acquis (VAE). Cet objectif est atteint en définissant des normes de compétence, en développant un outil d'auto-évaluation pour l'évaluation des compétences définies et en compilant et en testant des ressources d'apprentissage (une boîte à outils numérique) pour le développement professionnel des praticiens de la VAE en Europe¹..

Face à la situation unique due à la pandémie de Coronavirus qui a débuté en 2020 en Europe, l'équipe européenne réunie par l'Université de Tübingen (UoT) en Allemagne (UoT, DIE), en Autriche (Wba & OIBF), en France (iriv), en Grèce (Université Aristote de Thessalonique), les Pays-Bas (EC-VPL & Erik Kaemingk) et le Portugal (Citeforma) ont dû privilégier une approche e-learning .

En complément des résultats intellectuels attendus, une boîte à outils d'apprentissage numérique (DLTK) a été conçue. Elle combine le modèle de compétence (représentation graphique des compétences) avec une sélection de ressources (valable pour toute l'Europe ou pour l'un des six États membres de l'UE participant à PROVE) et l'outil d'autoévaluation pour que les professionnels puissent trouver des ressources pertinentes (avec l'auteur et le lien hypertexte vers la ressource) , pour améliorer leurs compétences (référentiel de compétence PROVE). Il s'agit donc d'un processus en trois étapes : faire correspondre le modèle de compétence (sous PDF) avec les ressources à utiliser (accessibles en ligne) après avoir auto-évalué son niveau de compétences (tableau Excel). Il s'agit d'un processus d'apprentissage vertueux et circulaire .

Le projet Prove combine une approche théorique et pratique. Toutes les productions intellectuelles doivent être testées auprès des professionnels impliqués dans le processus VAE. Une première expérimentation a été réalisée à l'automne 2020 portant sur l'outil d'auto-évaluation ; une deuxième expérimentation a été mise en œuvre au printemps 2021, axée cette fois sur la boîte à outils en ligne (une sélection de ressources significatives pour les conseillers VAE, rendu plus accessible grâce à un développement numérique - DLTK) ².

Nous souhaitons rappeler dans notre article les principaux résultats obtenus lors de ce test en deux étapes et faire quelques suggestions pour la pérennité de l'approche Prove en Europe.

¹ Weblog du projet en français <https://prove-erasmus.blogspot.com/> – et site du projet – en <https://uni-tuebingen.de/en/174546>

² Boîte à outils numérique PROVE- <https://www.prove-ltk.eu/>

1- Une première expérimentation de l’outil d’évaluation (automne 2020)

L’expérimentation a été réalisée dans les 6 pays de mi-octobre à début décembre 2020. Les modalités d’implication des conseillers VAE ont été les suivantes : e-mails ou appels téléphoniques leur demandant de remplir des questionnaires en ligne ; une approche directe était plus fructueuse. Il y a eu une différence dans les approches nationales : l’Autriche, l’Allemagne, la Grèce et le Portugal ont présenté l’outil d’auto-évaluation et le questionnaire en anglais ; la France a envoyé l’outil d’auto-évaluation puis le questionnaire en français ; et les Pays-Bas ont présenté l’outil d’auto-évaluation en néerlandais et le questionnaire en anglais.

Le nombre total de réponses a été de 74 avec la répartition suivante selon les pays

Pays	Réponses	Pourcentage
Autriche	15	20%
France	11	15%
Allemagne	10	13.5%
Grèce	13	17.5%
Pays Bas	13	17.5%
Portugal	12	16%
Total	74	100%

Le profil des conseillers VAE se définit en fonction des tâches et activités accomplies. Il existe principalement quatre types de tâches : information et conseil ; orientation et formation ; évaluation ; et l’admission et la vérification des compétences du candidat (en fonction d’une qualification ou d’un diplôme visé). En complément, certains participants ont détaillé d’autres tâches et activités dont ils ont la charge. Elles sont détaillées dans le tableau ci-dessous.

Tâches et activités	réponses	pourcentage
Information & conseil	46	35%
Accompagnement et formation	33	25%
Évaluation	27	20%
Admission & vérification	15	11%
Autres suggestions faites par les répondants	12	9%
Gestion & développement de la qualité		
Gestion de projet		
Gestion du processus VAE		
Gestion et évaluation de la qualité		
Améliorer le site dédié à la VAE		
Formation		
Soutien au candidat pour l’écriture de leur candidature		
Différentes démarches auprès d’organisations pertinentes pour la VAE		

L'environnement professionnel a un impact sur les tâches accomplies mais aussi sur le soutien reçu et attendu. Les conseillers VAE participant à l'expérimentation appartenaient majoritairement à une structure publique (59 %), privée pour 35 %. Ils travaillaient principalement pour un organisme d'orientation professionnelle - 55 % ; une organisation de ressources humaines pour 20%, et une agence pour l'emploi pour 17,5%. Leur organisation était surtout de taille moyenne (50 %), de grande taille (35 %) et de petite taille (15 %). Elle était localisée majoritairement sur un territoire urbain (85%), rural seulement pour 15% ; principalement dans une grande ville (59 %) ou de taille moyenne (31 %). L'expérience des professionnels est un autre élément clé : 49% des conseillers travaillent depuis plus de 10 ans, 27% moins de 5 ans et 24% de 5 à 10 ans.

Un autre élément important est le profil professionnel et éducatif des conseillers VAE. Leur formation initiale est plutôt dans le domaine des sciences de l'éducation (31 %), de la psychologie (20 %) et de l'économie et de la gestion (9 %). Leur niveau d'études est élevé : 53 % ont un Master, 16 % une Licence, 15 % un doctorat et 16 % ont un niveau inférieur au Baccalauréat ès arts. Ils ont une expérience professionnelle pertinente en VAE : 41 % de plus de 10 ans, 35 % de moins de 3 ans et 24 % de 3 à 10 ans. Une grande partie d'entre eux n'a suivi aucune formation : 44% des conseillers, seulement 30% ont été formés à leur fonction. Une grande partie justifie d'une expérience antérieure dans un autre domaine : 81 % ont eu une autre expérience professionnelle (seulement 19 % n'en ont pas).

Le type de formation suivie concerne principalement : « le coaching, l'évaluation par les pairs, la gestion de l'éducation, l'enseignement de qualification », la formation certifiée, la formation à l'évaluation par les pairs, une formation spécifique à l'évaluation (VIGOR a Dutch NL institution), une approche d'orientation en évaluation, des cours académiques (dispensé par l'organisation portugaise), accompagnement & l'apprentissage au travail, une formation au processus de VAE (dispensée par le prestataire de formation portugais RVCC), atelier VAE (en France), un type spécifique de VAE (la VAP proposée par l'académie de Rouen en France) ; et des informations sur la VAE fournies par l'organisme de formation français CARIF OREF (niveau régional).

Leurs expériences professionnelles antérieures concernent principalement : l'enseignement (plusieurs fois), la formation en entreprise (plusieurs fois) dont formateur professionnel (deux fois), conseiller FPC & conseiller à l'emploi, manager dont responsable orientation & responsable programme & chef de projet & responsable éducation & directeur commercial, coordinateur de projet, avocat, travailleur social, dirigeant d'entreprise et membre d'un conseil d'administration.

Leur intérêt pour une démarche de professionnalisation est directement lié au soutien financier dont ils pourraient bénéficier (78 % ne sont pas soutenus financièrement - le cas échéant, il provient principalement de leur employeur), à une promotion professionnelle (86 % n'envisagent pas de meilleure position et 93% ne veulent pas trouver un autre poste). Les attentes sont de plusieurs ordres. Certains espèrent un poste international ou pour diriger un centre VAE ou un poste plus sûr. (66% ont un poste permanent avec un contrat à long terme ; pour 34% qui n'en ont pas, ils ont majoritairement un CDD, à 68%). D'autres souhaitent accéder à un diplôme (73 % ne recherchent aucune orientation pour un diplôme ou une formation continue). Si la plupart des réponses ne sont pas en faveur d'une professionnalisation, 61% sont tout de même intéressés par une prise de conscience plus précise de leur compétence.

Leur intérêt pour l'approche par la compétence et donc l'approche PROVE est d'avoir une meilleure connaissance de leur profil de compétence, pour développer un esprit critique et être plus clair à la fois sur leurs ressources et les compétences acquises. Ils seraient principalement

intéressés par le processus de validation et d'évaluation des compétences, par exemple en mettant l'accent sur les compétences horizontales et les compétences transversales en agriculture (Pays-Bas). Ils aimeraient prendre conscience de leurs compétences existantes, trouver quelques idées pour les utiliser ou les développer, avoir un regard extérieur et un retour d'expérience pour savoir comment procéder s'ils souhaitent changer de carrière professionnelle. Ils ont également exprimé une préoccupation pour les compétences en communication pour améliorer l'accueil, l'orientation des personnes intéressées à participer à la VAE, pour améliorer leurs compétences lors d'un entretien professionnel et pour améliorer un conseil sans jugement ni parti pris. Ils souhaitent améliorer l'évaluation et l'appréciation des compétences et des aptitudes des chômeurs.

Leur attente d'une formation complémentaire concerne : les objectifs & processus de connaissance, les stratégies & techniques de motivation ; le protocole d'évaluation comprend un master en évaluation pédagogique ; une approche pratique, plus de pratique que de théorie, une évaluation basée sur des CV, des conseils de personnes compétentes ; une formation pratique à l'utilisation des outils de validation & formation à l'orientation ; une meilleure utilisation des nouveaux médias ; un savoir-faire de validation expert et une insertion professionnelle de l'orientation.

Sur la base des réponses et retours d'expérience recueillis à l'occasion de cette première expérimentation, l'analyse SWOT suivante a pu être suggérée :

Analyse SWOT

<p>Strengths- Force</p> <p>L'enquête confirme le profil des candidats à une VAE , leur contexte professionnel et leur aptitude à exprimer leurs besoins en formation et accompagnement</p>	<p>Weaknesses- faiblesses</p> <p>Beaucoup d'outils existent et nous devons être convaincants sur la valeur ajoutée des outils Prove par rapport aux outils et ressources existants</p>
<p>Opportunities - Opportunités-</p> <p>Beaucoup des conseillers sont intéressés pour améliorer leur prise de conscience du processus VAE- un bon point pour l'approche proposée par le projet PROVE</p>	<p>Threats-menaces</p> <p>La formation qui les intéresserait dépend du soutien financier dont les professionnels pourraient bénéficier</p>

En conclusion, le nombre de réponses est positif avec 4 conseillers VAE impliqués dans 6 pays ayant des parcours différents dans le processus de VAE. Malgré la grande diversité, les besoins exprimés sont assez similaires d'autant plus que la plupart des élus n'ont pas reçu de formation spécifique sur le processus VAE et ont dû découvrir des outils et des conseils sur le terrain. Le profil professionnel est également très proche d'un pays à l'autre - les sciences de l'éducation et la psychologie semblent être la formation la plus populaire. Enfin, l'environnement professionnel est également assez similaire - zone urbaine et principalement dans les grandes villes (tous les partenaires travaillent dans ce cadre)

2- Une deuxième expérimentation de la boîte à outils et de son développement numérique (printemps 2021)

Le contexte a été plus chaotique. Les tests ont été menés dans 6 pays d'avril à juillet 2021. Les modalités d'implication des conseillers VAE ont été les mêmes que lors de la première expérimentation: e-mails, appels téléphoniques et réunions directes. Cette fois, la même approche a été appliquée dans les 6 pays : questionnaires & boîte à outils des ressources en ligne en anglais ; même pour la France et les Pays-Bas (pas de traduction nationale cette fois).

Les commentaires peuvent être divisés en 5 catégories principales : des félicitations (7 commentaires soit 21%) ; des améliorations dans les traductions (3 commentaires soit 9%) ; des remarques sur base de données de ressources ou modèles de compétences (8 commentaires soit 24%) ; des suggestions d'amélioration des bases de données de ressources (9 commentaires soit 28%) ; et des commentaires sur la boîte à outils d'apprentissage numérique (6 commentaires soit 18 %).

Les félicitations ont été exprimées par 7 commentaires (21 % du total des réponses) : « très bon travail ! c'est vraiment utile pour mon travail », « Excellente compilation de documents majeurs et de référence », « Je suis heureux qu'il y ait autant de ressources en allemand, en particulier pour la validation et les connaissances et compétences pratiques spécifiques au domaine » ; « Dans l'ensemble, je trouve le site très attrayant et clair » (traduction de l'allemand), « Je n'ai rien à ajouter.

Les améliorations de traduction concernent 3 commentaires (9% du total) : « une grande partie du matériel est en anglais et je le comprends mais il y a aussi du matériel dans d'autres langues qui pourrait m'être utile mais je ne peux pas dire si c'est utile ou non. J'aime qu'il soit là et disponible. J'imagine que la base de ressources va grandir. « il faudrait traduire le contenu/les ressources de la bopite à outils d'apprentissage dans les différentes langues. » ; et « pensez à traduire le texte. Les utilisateurs peuvent ne pas parler couramment l'anglais (traduction en français).

Les remarques sur la boîte à outils d'apprentissage (base de données des ressources) ou les modèles de compétences (en ligne dans une première partie) concernent 8 commentaires (24 % du total) : « Je souhaite télécharger du matériel » ; « Peu de ressources suggestions en allemand » ; « une critique sur une vidéo YouTube suggérée ; une demande de détailler davantage la ressource ; une remarque sur les facteurs de qualité ; une critique sur les outils de communication générale ; une suggestion d'autres types d'informations ; et une suggestion pour un aperçu des instruments

Les suggestions pour améliorer les bases de données de ressources sont nombreuses avec 9 commentaires (28 % du total) : « une vidéo doit motiver la pratique de validation » ; une recommandation de ressources ; une présentation plus structurée et analytique des ressources a été demandée à deux reprises ; des doutes sur l'actualisation de la boîte à outils ont été exprimés ; des suggestions sur le processus d'évaluation puis des recommandations d'amélioration ont été faites ; un accès direct au document et non à la source a été demandé ; un meilleur accès aux articles à lire a été suggéré ; et le résultat de l'outil d'auto-évaluation n'était pas convaincant pour un participant.

Les retours ont porté uniquement sur la boîte à outils d'apprentissage numérique -6 commentaires (soit 18 % du total) : un bouton pour revenir à la zone ou à la facette ou à la page d'accueil a été demandé deux fois ; quelques erreurs formelles (dactylographie & lien) ont été constatées ; une

autre présentation des aptitudes et compétences a été suggérée ; un filtre de sélection de toutes les ressources pertinentes dans un domaine avec une hiérarchie a été proposé ; et un forum proposé.

En conclusion, les principales suggestions exprimées lors de cette deuxième expérimentation ont concerné la base de ressources / compétences modèles / outil d'auto-évaluation : 17 commentaires sur 33 – 52%. Les conseillers VAE participants ont suggéré une présentation plus attrayante avec une vidéo, une indication de la source pour expliquer pourquoi elle est recommandée. Ils ont demandé une vue d'ensemble des demandes/réponses obtenues et de tous les instruments. Ils ont recommandé de hiérarchiser les ressources au lieu d'une liste statique mais aussi de passer à un manuel. Ils aimeraient avoir un accès direct au document et non à sa source, que plus d'articles soient disponibles. Enfin, ils souhaitent avoir un lien plus direct avec les résultats obtenus grâce à l'outil d'auto-évaluation et une recommandation de moyens. En conséquence : l'approche devrait être plus dynamique (moins statique) et davantage de liens entre le modèle de compétence, l'outil d'auto-évaluation et les ressources.

Les deux expérimentations réalisées pour le PROVE ont été très positives car les participants ont fait preuve d'un esprit ouvert et constructif. Ils n'auraient pas participé s'ils n'avaient pas été intéressés par le sujet ou le processus proposé par le PROVE.

Une difficulté principale que nous pouvons souligner est d'impliquer le nombre prévu de conseillers en raison de la situation particulière créée par la pandémie de coronavirus car les tests devaient être effectués en ligne et les professionnels sont déjà impliqués dans de nombreux processus en ligne (réunions avec leurs collègues, clients ou public...). Cela a donc créé une concurrence car le temps est limité et les tests suggérés par le PROVE nécessitaient du temps pour comprendre à la fois l'approche et les outils.

Une autre difficulté que l'on peut noter est l'incertitude générée par le Coronavirus sur le marché du travail et l'opportunité de formation - tant que l'avenir social et économique est incertain, les professionnels hésitent à se lancer dans une démarche exigeante et la professionnalisation est bel et bien un défi. Dès que des conditions de travail plus normales seront de retour, un aperçu plus clair de la demande de formation des conseillers VAE pourra être proposé.

Une troisième difficulté est la langue utilisée par le PROVE, l'anglais. Lors du premier test, seuls les partenaires néerlandais et français ont traduit l'outil d'auto-évaluation dans leurs langues nationales. Ils ont ainsi obtenu un meilleur résultat au premier tour qu'au second tour (un nombre de réponses plus faible au printemps 2021 où l'anglais était utilisé pour le kit d'outils d'apprentissage et sa conception numérique). Traduire le modèle de compétence est donc très pertinent, à la fois dans sa version courte mais aussi dans sa version plus détaillée, dans les 5 langues (allemand, français, néerlandais, grec et portugais). Le vocabulaire de la VAE est très spécifique et la traduction nationale est donc significative.

L'expérimentation a également souligné la nécessaire combinaison entre une approche théorique de la VAE (cadre institutionnel, approche par compétences, stratégie de connaissance...) et une approche pratique avec des outils sur mesure pour les praticiens qu'ils pourraient facilement adapter aux besoins exprimés par leur public (candidats à la VAE) dont les profils sont de plus en plus diversifiés. Le parcours scolaire et professionnel des professionnels de la VAE doit également être identifié afin de proposer un accompagnement pertinent. Professionnalisation signifie qualification et il est bien connu que plus vous êtes qualifié, plus vous avez de chances d'améliorer votre qualification car vous êtes généralement mieux informé, mieux équipé pour évaluer vos compétences et désireux de les améliorer.