

Sous la direction de
Pascal Lafont

Institutionnalisation et internationalisation
des dispositifs de reconnaissance
et de validation des acquis de l'expérience,
vecteur de renouvellement des relations
entre univers de formation et de travail ?

Tome I

Le processus de reconnaissance, validation et certification de compétences au Portugal et en France. Un nouveau modèle avec de nouveaux acteurs professionnels ?

Márcia Aguiar¹⁰⁹ – Ana Maria Silva¹¹⁰

Introduction

L'éducation pour adultes a connu un nouvel essor lors de la dernière décennie, qui a apporté avec lui de nouveaux programmes, processus et profils professionnels. C'est en prenant en considération cette perspective de progrès et d'innovation que nous avons débuté notre recherche, à caractère principalement qualitatif, qui porte sur l'étude des figures de médiation inhérentes au domaine de l'éducation et de la formation des adultes. Un des points d'analyse de notre travail correspond à l'étude et à la comparaison de deux processus semblables, bien que distincts sur certains aspects : le processus de Reconnaissance, Validation et Certification des Compétences (RVCC) au Portugal, et la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) en France.

L'axe central de notre étude se situe au niveau de la caractérisation des figures professionnelles qui interviennent dans l'expérimentation institutionnelle de pratiques d'éducation et de formation, notamment, celles qui ont un impact dans le contexte de la médiation, en tant que transformateur potentiel des itinéraires biographiques des publics impliqués dans la RVCC et la VAE. Ce travail d'investigation repose dans un paradigme constructiviste, centré sur l'interprétation des sens produits par les professionnels engagés dans ce processus. Cela veut dire que la méthodologie nous permettra la compréhension interprétative des événements et la valorisation du composant subjectif du comportement social révélé par l'expérience personnelle. Ce versant méthodologique permet au chercheur de développer une interaction privilégiée avec les sujets et facilite le partage d'expériences, de signifiants et de perceptions entre le chercheur et les sujets sociaux, au sein

¹⁰⁹ Institut d'Éducation, Université du Minho, Portugal

¹¹⁰ Projet de recherche financé par la FCT.

de l'interactionnisme symbolique (Bogdan et Biklen, 1994 ; Albarello *et al.*, 1997 ; Haguette, 1995 ; Lessard-Hérbert *et al.*, 1990 ; Erasmie et Lima, 1989).

Pour cela, nous avons réalisé, dans la phase exploratoire de notre étude, des entretiens avec quatre professionnels d'un Centre de Nouvelles Opportunités (CNO), avec les Responsables d'un DAVA et d'un CAVA et avec un Accompagnateur de VAE d'une Université française. Au Portugal, nous avons également eu recours à l'observation directe du travail des professionnels et à l'élaboration de récits écrits. Dans ce texte, nous chercherons à expliquer le processus de RVCC qui est réalisé au Portugal par les CNO, en mettant en évidence les pratiques des professionnels qui interviennent dans ce processus de reconnaissance des apprentissages et en comparant ce modèle avec les principes et les pratiques de la VAE réalisée en France.

Le processus de RVCC en tant que dispositif « révolutionnaire » dans les domaines de l'éducation et de la formation

Les CNO apparaissent en application des objectifs stipulés par « l'agenda de la stratégie de Lisbonne (2000) », « visant à augmenter les qualifications de la population ayant plus de 18 ans, par l'intermédiaire de la reconnaissance, de la validation et de l'homologation des compétences acquises tout au long de la vie, en promouvant l'employabilité active et favorisant l'égalité des chances, en ne négligeant pas l'insertion ultérieure dans des parcours d'éducation et de formation qui sont associés aux principes de l'apprentissage tout au long de la vie » (Aguiar et Silva, 2011 : [5]). La dynamique des CNO et du processus de RVCC est bien explicite dans les paroles de Cavaco (2007 : [22-23]), lorsqu'elle mentionne qu'ils « se basent sur la présupposition qu'il y a une continuité entre l'apprentissage et l'expérience et que les processus d'apprentissage sont interdépendants de l'accumulation d'expériences (...) il y a un apprentissage tout au long de la vie et dans différents contextes, au travers de modalités informelles, non formelles et formelles ». Ici, l'accent est alors placé sur les connaissances acquises par les adultes dans les contextes de vie les plus divers, considérées comme coconstructrices de leur apprentissage, « moyennant les savoirs qu'ils vont acquérir dans leur quotidien, par l'intermédiaire de la réflexion sur leurs actions, qui va se traduire dans l'évaluation des compétences qu'ils possèdent dans divers domaines » (Aguiar et Silva, 2011 : [6]).

Le processus de RVCC peut impliquer une augmentation des qualifications au niveau de la 9^e année de scolarité (équivalent à la troisième, en France), à l'enseignement secondaire et/ou professionnel. Notre étude se focalise sur deux figures professionnelles du CNO : le technicien de diagnostic et d'orientation (TDO) et le professionnel de RVC (PRVC). Le CNO, objet de l'étude, confère uniquement l'homologation scolaire.

Tout le processus de RVCC est basé sur des modèles de développement valorisant un aspect longitudinal (cycle de vie) et un aspect transversal (interaction de rôles dans différents contextes) du parcours de l'adulte. Le processus de RVCC est réalisé au travers d'un ensemble d'étapes que nous allons énoncer, de forme succincte. La première phase englobe l'accueil, le diagnostic et l'orientation (« ADE » en portugais) des adultes, étape que nous avons décrite en nous basant sur Almeida et al. (2008).

De forme très brève, nous pouvons dire que les étapes de cette phase sont au nombre de 8. Elles sont décrites dans le tableau 1 :

Tableau 1-Organisation de l'étape d'accueil, diagnostic et orientation, dans un centre de nouvelles opportunités (Adapté d'Almeida et al., 2008 : 18-35)

Étapes	Objectifs généraux	Phases	Objectifs spécifiques
A. Accueil	<ul style="list-style-type: none"> - Inscription informatique de l'adulte. - Promouvoir ou renforcer chez l'adulte une attitude favorable à l'apprentissage tout au long de la vie dans les différents rôles, phases et contextes où il s'insère. - Faciliter le développement chez l'adulte, d'attitudes et de compétences d'exploration, de sélection, d'interaction et d'optimisation des opportunités, dans différentes phases. 	<p>Phase 1 : Inscription de l'adulte dans le système intégré d'information et de gestion de l'offre éducative et formative (SIGO).</p> <p>Phase 2 : Dynamisation d'une session de groupe (session A).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Procéder au registre, dans le SIGO, du numéro du document d'identification de l'adulte. - Expliquer la mission du centre de nouvelles opportunités et les phases après l'inscription. - Divulguer les informations sur le processus de RVCC et les autres offres éducatives/formatives. - Planifier et établir le calendrier des étapes suivantes. - Solliciter les pièces justificatives/documents officiels.

	et contextes de vie.		
B. Diagnostic	Promouvoir chez l'adulte, la construction active et progressive d'un concept multidimensionnel de lui-même.	Phase 3 : Dynamisation d'une session en petit groupe (session B1). Phase 4 : Dynamisation d'une session individuelle (session B2).	Par l'intermédiaire du remplissage de fiches : - connaître la position spécifique du sujet par rapport à son inscription dans le centre, - approfondir la connaissance des caractéristiques de l'adulte, - obtenir des informations qui permettent de caractériser le contexte de vie de l'adulte. Par l'intermédiaire de la réalisation d'un entretien individuel : - clarifier la situation de l'adulte, les caractéristiques personnelles et le contexte de vie, - obtenir des informations complémentaires qui permettent de remplir la grille d'analyse du profil (instrument utilisé pour tracer le profil de l'adulte, afin de présenter les options éducatives/formatives qui lui correspondent le mieux).
C. Orientation	- Sensibiliser l'adulte à l'importance de la construction d'un parcours de qualification individuelle et à l'importance de l'adhésion progressive et de la responsabilisation par sa formulation et sa mise en place.	Phase 5 : Analyse des informations individuelles rassemblées et définition de proposition d'orientation. Phase 6 : Dynamisation d'une session individuelle (session C1).	- Procéder à l'analyse des informations individuelles et construction de la grille d'analyse du profil. - Définir la (les) proposition(s) d'orientation. - Présenter et analyser conjointement le profil de l'adulte. - Présenter à l'adulte et analyser, conjointement, les alternatives de qualification les plus

		Phase 7 : Dynamisation d'une session individuelle (session C2) Phase 8 : Concrétisation de l'orientation	appropriées. - Faciliter la décision négociée du choix du parcours le plus approprié pour l'adulte. - Élaborer, si nécessaire, le Plan Personnel de Qualification (PPQ). - Conclure le processus d'enregistrement des données dans le SIGO. - Assurer l'inscription de l'adulte dans un processus de RVCC ou dans un parcours d'éducation/formation. - Analyser les nécessités de formation pour l'élaboration de propositions aux entités formatrices.
--	--	---	--

À partir de cette phase, l'adulte peut être orienté vers un parcours éducatif/formatif parmi plusieurs, mais nous allons ici nous centrer sur l'orientation vers un processus de RVCC. Le processus de RVCC commence avec des sessions de travail en groupe où sont réalisées des activités de « déconstruction » des expériences. Ces groupes sont constitués par des adultes qui peuvent avoir des niveaux de qualification différents mais dont l'objectif est commun : voir reconnus et validés les savoirs acquis tout au long de leur vie, ce qui peut se traduire par des compétences dont ils n'ont pas toujours conscience (Aguar et Silva, 2011 : [7-8]).

Après les sessions de groupe, les adultes vont être accompagnés dans des sessions individuelles, où ils vont recevoir des indications sur le travail réalisé à partir de leur récit autobiographique, qui devra contenir tous les aspects de leur vie dans les contextes les plus divers.

À ce niveau-là, le professionnel de RVCC fournit des indicateurs d'amélioration pour que le travail corresponde à la découverte des compétences du Référentiel, en vue de l'homologation.

Ceci implique non seulement une description, mais une réflexion constante sur leur parcours de vie, en racontant avec des termes concrets des situations qui montrent l'importance et l'applicabilité des connaissances qui

ont été acquises, en pouvant et devant même, faire appel à des pièces justificatives, dans le cas où cela est possible (Aguiar et Silva, 2011 : [8]).

En fait, ce système est basé sur un référentiel de compétences-clés qui est le document officiel où figure un ensemble de compétences dans différents secteurs. Conformément aux paramètres du référentiel, un adulte devra, pour obtenir une homologation, valider totalement la moitié des compétences de ce référentiel. Dans le cas où cela n'est pas possible, c'est-à-dire si l'adulte ne possède pas le minimum de compétences reconnues pour pouvoir obtenir une validation totale, il devra réaliser une formation complémentaire dans les domaines où cela est nécessaire (Idem : [9]).

Une fois le processus de reconnaissance et de validation des compétences terminé, « l'adulte est présenté à un jury, composé par l'équipe pédagogique du centre et un évaluateur externe, devant lequel il réalisera une brève présentation du travail effectué pendant le processus et devra démontrer, une fois de plus, une capacité de réflexion sur le parcours qu'il a effectué » (Ibidem).

La VAE en tant que modèle innovateur

Le processus de VAE a vu le jour en France avec une loi de 2002 qui « institue un droit permettant d'obtenir tout ou une partie d'un diplôme (ou d'une certification) sans passer par une formation préalable ou plutôt sans se soumettre au système de formation précédant normalement l'accès à un diplôme » (Triby, 2007 : [181]). Cherqui-Houot et al. (2007 : [103]) soulignent que ce système demande de « construire des connaissances sur leur rapport aux systèmes de travail et d'emploi, sur les modes d'accès à la qualification et aux compétences, tant au travers de la formation que de la valorisation de l'expérience ».

Selon Pasquier (2009 : [14]) « la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 n° 2002-73 réforme le dispositif de validation des acquis (...) et permet la reconnaissance officielle de l'expérience pour l'accès à tous les diplômes et titres à finalité professionnelle figurant sur une liste validée par la commission nationale des certifications professionnelles, le Répertoire National des Certifications Professionnelles ». Le fondement de la loi sur la VAE de 2002 est appuyé sur la constatation du faible taux de diplômés sur le marché du travail, en comparaison avec d'autres pays industrialisés et sur le fait que d'un autre côté, les salariés qui démontraient des capacités pour évoluer ne pouvaient pas le faire, à cause d'un manque de

reconnaissance de leur expérience (Pasquier, 2009 : [15]). La VAE est venue ainsi révolutionner le secteur éducatif/formatif français (Boutinet et Pinte, 2009 : [26]), en instituant le droit à la reconnaissance des expériences acquises dans des contextes professionnels, non professionnels et de volontariat. La VAE se révèle donc être un vecteur de changement culturel car elle remet en question la formation initiale et valorise le processus au détriment de l'objectif. La grande nouveauté de la VAE « réside dans le fait que cette reconnaissance pourvoyeuse de qualification n'est plus obtenue a priori par un diplôme terminant un cursus scolaire ou universitaire qui la garantit à tout jamais mais, a posteriori, par une expérience déjà constituée qu'il s'agit de valider » (Boutinet, 2009 : [7]).

La VAE « officialise le rôle formateur de l'expérience professionnelle et entend valoriser la reconnaissance des compétences transversales » (Boutinet et Pinte, 2009 : [26]) et implique une rupture épistémologique, car « pour les organismes certificateurs (de formation) comme pour les employeurs, il est nécessaire de sortir des schémas traditionnels (diplôme implique formation), de repenser l'attribution partielle ou complète d'une certification à partir de situations apprenantes (professionnelles et extraprofessionnelles) » (Pasquier, 2009 [24]).

En ce qui concerne le candidat VAE, ce processus se traduit dans la manière dont il comprend son expérience et la traduit en termes de savoir et de savoir-faire, afin de situer ses compétences, en stimulant sa mémoire et sa réflexion (Idem : [17]). Dans la perspective du candidat, la VAE peut se traduire par une grande progression professionnelle, car l'augmentation de ses qualifications pourra signifier l'accès à un autre emploi ou à la promotion sur son lieu de travail. En forme de synthèse, « la VAE est certainement un moyen de reconnaître et de valoriser l'expérience du travail, qu'elle soit professionnelle, domestique, familiale ou associative (...) en conséquence, elle fait l'hypothèse que la vie professionnelle, familiale, sociale fournit des situations d'apprentissage génératrices de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être » (Boutinet et Pinte, 2009 : [28]).

Concernant le processus de VAE, ce dernier comporte un groupe de phases. En premier lieu, le candidat se dirige au DAVA, au CAVA ou à l'Université et toutes les informations concernant le dispositif de VAE lui sont données. Ensuite, si le candidat prétend continuer, il devra remplir le « Livret 1 », qui « effectue une étude de viabilité de son projet, pour voir s'il est possible d'établir l'admissibilité du dossier » (extrait retiré de l'entretien avec la responsable du DAVA). À partir du moment où l'analyse du « Livret 1 » permet l'admissibilité du candidat, celui-ci initie le processus

d'élaboration du « Livret 2 » qui est le dossier où il va décrire, traduire et relier la pratique de ses activités avec la théorie. À ce niveau, le candidat pourra faire appel à l'accompagnement, qui est facultatif. Ce dernier a un coût et c'est la raison pour laquelle il existe également une aide proportionnée aux moyens dont disposent les candidats pour la recherche de financement de l'accompagnement, qui peut être public, privé ou des employeurs eux-mêmes. L'accompagnement a une durée maximale de vingt-quatre heures. Bien qu'il soit facultatif, « les résultats montrent que les candidats accompagnés ont tendance à avoir des performances, en termes de validation, supérieures à celles des candidats qui ont mené leur démarche seuls » (extrait retiré de l'entretien avec l'accompagnateur de VAE).

L'accompagnateur de VAE va « suivre le candidat tout au long du parcours et reçoit la personne quand cela est nécessaire, en entretiens, pour voir comment il/elle avance (...), les obstacles qu'il/elle rencontre. Cela peut être réalisé en présentiel ou à distance, par téléphone, par courrier électronique » (extrait retiré de l'entretien avec le responsable du DAVA). Il existe des ateliers méthodologiques, c'est-à-dire des sessions de groupe où le dossier est expliqué, dans le but d'être approprié par le candidat et des sessions individuelles d'accompagnement. Un spécialiste du diplôme que le candidat prétend obtenir est alors sollicité. Il se réunit avec lui, afin de l'aider à trouver les quatre activités nécessaires à décrire et définir la problématique pour l'obtention du diplôme et ceci « parce qu'en France, le candidat ne doit pas couvrir la totalité du référentiel, mais au minimum quatre activités et il a souvent des difficultés à trouver les quatre qui correspondent au diplôme, au référentiel (...). Au travers de cette description, le spécialiste va conseiller le candidat à choisir les activités qui seront ensuite décrites dans son dossier » (extraits retirés de l'entretien avec le responsable du DAVA). Finalement, « il a également la phase de préparation de l'oral, car en France il y a un entretien obligatoire entre le candidat et le jury. Lors de cette phase, le candidat doit présenter son dossier au jury et répondre à des questions.

C'est la raison pour laquelle nous l'entraînons pour cet entretien avec le jury » (extrait retiré de l'entretien avec le responsable du DAVA). Lorsque l'accompagnement se termine, le dossier est donc envoyé au service des examens, qui va convoquer le candidat pour l'entretien avec le jury, composé d'enseignants et de professionnels en lien avec secteur du diplôme.

Le jury pose des questions, dans le but de comprendre ce que le candidat sait, ce qu'il fait, comment il le fait et afin de percevoir si le dossier a été ou non écrit par ce dernier. Si le jury considère que l'expérience est confirmée et suffisante, le candidat obtient la validation totale. Dans le cas contraire, il a la possibilité de se soumettre à des épreuves ponctuelles (et ici, nous

sommes déjà dans le modèle classique et non dans celui de l'évaluation des expériences acquises) ou, il pourra approfondir des connaissances et des expériences et, plus tard, présenter un nouveau dossier.

Profils professionnels dans la validation des acquis de l'expérience

Ces deux modèles ont fait émerger de nouveaux profils professionnels, parmi lesquels les figures du TDO et du PRVC, au sein du CNO, au Portugal et les Accompagnateurs de VAE, en France. Le tableau qui suit présente le travail prescrit de ces professionnels. C'est-à-dire celui qui est stipulé et qu'ils devront réaliser (nous soulignons le fait que l'Accompagnateur de VAE manque d'une législation qui régleme la profession, raison pour laquelle nous nous basons sur quelques auteurs) et le travail réel décrit par les professionnels objet de l'étude, au cours des entretiens réalisés avec eux¹¹¹.

Tableau 2 : Le travail prescrit des professionnels du CNO et de la VAE

Professionnels	Travail prescrit	Travail réel (identifié par les professionnels)
TDO	<p>a) Coordonner le travail réalisé par les techniciens administratifs durant l'étape d'accueil ;</p> <p>b) Développer et guider les sessions de travail qui permettent, en fonction du profil de chaque adulte, de définir la réponse la plus appropriée à l'augmentation de son niveau de qualification, en faisant appel pour cela à l'aide des PRVC, chaque fois que cela est nécessaire ;</p> <p>c) Organiser l'orientation vers les offres éducatives et formatives externes aux CNO, en coordination avec le PRVC, les entités formatrices et les</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Il dynamise la session informative, l'entretien individuel et les sessions d'orientation ; - Il réalise travail de motivation de l'adulte ; - Il est en contact, quotidiennement et de forme très directe, avec les personnes ; - Il donne des explications sur la diversité des orientations, dans une dynamique de personnalisation ; - Il assure l'intégration de l'adulte dans le parcours négocié.

¹¹¹ Dans le dispositif de VAE, nous présentons uniquement les données relatives à l'Accompagnateur de VAE dans une Université française car les deux responsables, du CAVA et du DAVA, ont révélé des fonctions beaucoup plus vastes que ce que notre étude privilégie.

	services, organismes et structures compétents (DR [Journal Officiel], 1 ^{re} série – N. 98 – 21 mai 2008, p. 2901).	
PRVC	<p>a) Participer lors des étapes de diagnostic et d'orientation, chaque fois que cela se révèle nécessaire ;</p> <p>b) Accompagner et soutenir les adultes dans la construction de portfolios qui traduisent les apprentissages, en étroite coordination avec les formateurs, au moyen de méthodologies biographiques spécialisées, comme le bilan de compétences ou les histoires de vie ;</p> <p>c) Conduire, en coordination avec les formateurs, l'identification des nécessités de formation des adultes durant le processus de RVC et les orienter vers d'autres offres formatives, notamment, vers des cours d'éducation et de formation pour adultes ou de formations modulaires, mises à disposition par des entités de formation externes ou vers la formation complémentaire, à caractère résiduel et réalisée dans le centre lui-même, après la validation des compétences et de leur homologation ;</p> <p>d) Dynamiser le travail des formateurs dans le contexte des processus de RVC développées ;</p> <p>e) Organiser, conjointement avec les éléments de l'équipe du centre qui interviennent dans les processus RVC et avec l'évaluateur externe, les jurys d'homologation et y participer (DR [Journal Officiel], 1^{re} série – n° 98 – 21 mai 2008, p. 2901).</p>	<p>PRVC 1 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il réalise le travail de reconnaissance des compétences de vie ; - Il explique le processus : concepts et phases ; - Il promeut l'autoréflexion et la réflexion externe sur les expériences de vie, dans le sens de la construction d'un portfolio traduisant les apprentissages, qui conjugue les expériences de vie et le référentiel de compétences-clés ; - Il négocie avec l'équipe pédagogique les processus en commun ; - Il aide les adultes à surmonter les moments moins positifs. <p>PRVC 2 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il assure la liaison entre les adultes, le CNO et l'équipe pédagogique ; - Il accompagne le travail que l'adulte réalise ; - Il réalise le travail de motivation de l'adulte ; - Il dynamise les sessions individuelles, de groupe et d'intégration ; - Il lit les récits autobiographiques ; - Il préside les sessions de validation et de jury.
Accompagnateur de VAE	<ul style="list-style-type: none"> - Assister le candidat, à partir de la connaissance du référentiel, pour expliciter un ensemble de savoirs provenant des expériences et lui donner les moyens nécessaires à une analyse narrative des derniers ; - Utiliser une méthodologie qui per- 	<ul style="list-style-type: none"> - Il informe les candidats sur le calendrier, le financement, le référentiel, etc. ; - Il récupère le « Livret 1 » et le transmet aux responsables pédagogiques des diplômes concernés ;

	<p>mette d'inciter le candidat à analyser ses savoirs comme une personne externe à lui-même, en favorisant le questionnement et le dialogue internes et la relation des concepts pratiques avec des concepts théoriques ;</p> <p>- Faire appel à l'histoire de vie, au portfolio, à l'autobiographie et à l'entretien d'explicitation ; (Paul, 2009a, p. 48)</p> <p>- Personne inscrite dans une relation transitoire avec un candidat VAE, liée à lui par un contrat explicite et un but commun, afin d'activer, de seconder, de délimiter le processus nécessaire au déplacement cognitif permettant la rédaction du dossier ;</p> <p>- Tiers qui permet au candidat d'analyser à distance son activité et son parcours</p> <p>- Facilitateur qui aide le candidat à accéder à son expérience, en révélant une position clinique, d'accueil, d'écoute et d'acceptation. (Gaudin et Guinaudeau, 2009, pp. 50-51)</p> <p>- L'accompagnement se réinscrit dans une problématique de passage dans laquelle il s'agit de veiller à assurer le passage de l'expérience brute à l'expérience élaborée, de l'activité prescrite à l'activité réelle et de l'activité réelle au réel de l'activité, et enfin, celui des concepts quotidiens aux concepts scientifiques, des savoirs aux concepts du référentiel. Il contribue ainsi à permettre au candidat un changement de statut d'apprenant à impétrant. (Paul, 2009b, p. 54)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Il reçoit la réponse d'admissibilité ou non et informe les candidats ; - Il réalise l'interface entre les candidats et l'équipe pédagogique ; - Il accompagne les candidats dans l'élaboration du dossier ; - Il établit le lien entre l'expérience et les savoirs académiques, pour que les candidats réussissent à relier les deux ; - Il commente les dossiers avec des pistes de rédaction. Il les oriente au niveau de la « traduction » des informations, en prenant en compte le diplôme concerné ; - Il se charge des questions administratives et du financement des candidats ; - Il convoque le jury (salle, matériel, etc.) ; - Il gère les notifications d'admissibilité et vérifie le paiement du parcours ; - Il travaille en coordination avec les enseignants des diplômes.
--	--	--

À l'analyse de ce tableau (2) deux idées principales se dégagent :

- en premier lieu, la figure du TDO n'existe pas en France. Nous pouvons dire que l'unique aspect de la VAE qui implique une

dynamique semblable au diagnostic, même si elle est encore bien distincte, est lié à l'admissibilité ou non du « Livret 1 ». En effet, si le candidat ne possède pas le profil lui permettant de s'engager dans le processus de VAE, après analyse de son premier dossier, il est exclu du début du dispositif. En revanche, dans la RVCC, même si l'adulte n'a pas le profil requis pour ce processus, l'objectif est de l'acheminer vers d'autres parcours éducatifs-formatifs que lui sont adaptés.

- La seconde est la proximité entre les fonctions PRVC et celles de l'Accompagnateur de VAE. En effet, tous les deux réalisent un travail de « déconstruction » et de reconnaissance des compétences de vie, accompagnent les adultes/candidats dans l'autoréflexion et la réflexion externe sur leurs expériences, organisent et dynamisent les sessions de préparation pour le jury, utilisent des méthodologies basées sur l'histoire de vie, les récits autobiographiques et le portfolio, bien que le processus de VAE fasse également appel à l'entretien d'explicitation.

Par ailleurs, les professionnels considèrent qu'ils réalisent la médiation/interface entre l'équipe pédagogique et les adultes/candidats. Ils font référence à la gestion des questions administratives (ce qui n'est pas explicite dans le travail prescrit) et informent les candidats sur le chronogramme et sur le référentiel. Dans le cas de la VAE, l'Accompagnateur traite aussi de la question du financement qui ne s'applique pas au cas portugais. Et, concernant le jury, il existe une différence car l'Accompagnateur de VAE ne préside pas la session de jury, bien qu'il le convoque et organise tous les préparatifs, comme dans le PRVC. Nous concluons donc qu'il existe une grande similitude entre les fonctions du PRVC et celles de l'Accompagnateur de VAE, bien que quelques différences puissent pour autant être identifiées.

Les processus de RVCC et de VAE ont la même finalité et une logique sous-jacente d'apprentissage tout au long de la vie, parce que, comme nous le disent Boutinet et Pinte (2009 : [31]), « la VAE va encourager les adultes qui l'utilisent, professionnels ou pas, à poursuivre une formation supérieure susceptible d'ouvrir vers de nouvelles compétences ».

Dans le tableau ci-dessous, nous systématisons les principales caractéristiques des processus de RVCC et de VAE.

Tableau 3 : Caractéristiques des processus de RVCC et de VAE

Processus Caractéristiques	RVCC	VAE
Finalité	Reconnaissance des acquis, au travers des savoirs expérientiels	Reconnaissance des acquis, au travers des savoirs expérientiels
Modalité	6 ^e année, 9 ^e année (équivalent à la troisième, en France) et secondaire	Jusqu'à l'université
Processus	Réalisation d'un portfolio traduisant les apprentissages ; récit autobiographique ; présence au jury : validation totale ou partielle	Remplissage du « Livret 1 » et du « Livret 2 »/Dossier ; recours à l'histoire de vie, au récit autobiographique, à l'entretien et au portfolio ; présence au jury : validation totale ou partielle
Figures professionnelles	Coordinateur, techniciens administratifs, TDO, PRVC, formateurs et évaluateur externe	Responsable, Accompagnateur de VAE, spécialistes du diplôme, enseignants
Accompagnement	Sans limite de temps ; sans coûts ; aide à la « déconstruction » des savoirs expérientiels	8 h à 24 h ; facultatif ; nécessité de financement ; aide à la « déconstruction » des savoirs expérientiels ; relation entre les savoirs pratiques et les savoirs théoriques
Homologation	Scolaire ; moitié des compétences du référentiel	Professionnelle : Diplôme d'un secteur spécifique ; quatre activités
Logique sous-jacente	Apprentissage tout au long de la vie ; augmentation/amélioration des qualifications	Apprentissage tout au long de la vie ; augmentation/amélioration des qualifications
Opinion publique	Facilitisme ; concurrence déloyale avec le système en vigueur	Facilitisme ; concurrence déloyale avec le système en vigueur

Comme cela a déjà été mentionné précédemment, les figures professionnelles diffèrent au niveau de l'existence du TDO dans le cas portugais. Il existe un volume d'heures limité (plafond) pour l'accompagnement ; il est facultatif, et soumis à un paiement, ce qui n'est pas le cas dans la RVCC. La composition du jury est différente dans les deux cas : il est constitué dans la RVCC par l'équipe pédagogique et un évaluateur externe, et dans la VAE par des enseignants et des professionnels experts du diplôme. Dans la VAE, il y a homologation conformément à un diplôme spécifique alors que dans la

RVCC objet de notre étude, l'homologation est uniquement scolaire. Dans la VAE, il faut décrire et confirmer quatre activités et dans la RVCC, la moitié des compétences du référentiel. Dans la VAE, il est réalisé un entretien avec un spécialiste du diplôme concerné, ce qui n'est pas le cas dans la RVCC.

Conclusion

Même si quelques aspects distinguent les fonctions de ces professionnels au Portugal et en France, nous considérons être en réalité devant deux modèles qui présentent des similitudes suffisamment significatives dans leur genèse, dans leurs objectifs, dans leur idéologie : les deux visent en effet à l'augmentation des qualifications et à l'évaluation des savoirs expérimentiels, se concrétisent aussi bien au moyen de sessions de groupe que de sessions individuelles, et au bout du compte, la figure du PRVC et de l'Accompagnateur de VAE ont des fonctions semblables. Cela voudrait-il dire que nous avons deux figures semblables avec des désignations différentes ? Ou les petites différences qui les séparent leur confèrent-elles cette distinction ? À quelle forme, pourrions-nous les associer ? En termes génériques, nous pouvons dire que nous sommes devant des professionnels avec un profil spécifique, qui exercent des fonctions qui sont également spécifiques. Il s'agit de figures qui ont besoin de dominer des techniques de dynamiques de groupe, d'avoir une grande capacité relationnelle et de communication interpersonnelle, qui doivent posséder des connaissances technico-scientifiques dans le domaine de l'éducation et de la formation d'adultes, ainsi qu'une capacité d'écoute active. Des similitudes entre les profils professionnels du TDO du PRVC, et de l'Accompagnateur de VAE, sont donc aussi observées dans ce secteur. Aussi, pouvons-nous conclure que, malgré leurs différences en termes de gestion, ils présentent des profils professionnels très semblables même s'ils ont des désignations différentes.

Références bibliographiques

Aguiar, M. B. & Silva, A. M. C. (2011). Educational training in Portugal : a multicase study focused on autobiographical experiences. In *Life History and Biographical Research Network : Human Agency and Biographical Transformations* : Atas Conferência da ESREA. Universidade de Genebra (em publicação).

- Albarello, L., Digneffe, F., Hiernaux, J. P., Maroy, C., Ruquoy, D. & Saint-Georges, P. (1997). *Práticas e métodos de investigação em ciências sociais*. Lisboa : Gradiva.
- Almeida, M., Candeias, P., Morais, E. C., Milagre, C. & Lopes, G. (2008). *Metodologia de acolhimento, diagnóstico e encaminhamento de adultos*. Centros Novas Oportunidades. Lisboa : Agência Nacional para a Qualificação, I. P.
- Bogdan, R. & Biklen, S. (1994). *Investigação qualitativa em educação. Uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto : Porto Editora.
- Boutinet, J.-P. & Pinte, G. (2009). La mise en place de la validation des acquis de l'expérience (VAE), pour un nouveau profil de vie adulte. In J.-P. Boutinet (dir.), *L'ABC de la VAE* (pp. 26-33). Toulouse : Éditions Érès.
- Boutinet, J.-P. (2009). Liminaire. In J.-P. Boutinet (dir.), *L'ABC de la VAE* (pp. 7-9). Toulouse : Éditions Érès.
- Boutinet, J.-P. (dir.) (2009). *L'ABC de la VAE*. Toulouse : Éditions Érès.
- Cavaco, C. (2007). Reconhecimento, validação e certificação de competências : complexidade e novas actividades profissionais. In *Sísifo. Revista de Ciências da Educação*, 2, 21-34. Consulté en décembre 2010 dans le site <http://sisifo.fpce.ul.pt>.
- Cherqui-Houot, I., Nkeng, P., Pagnani, B. & Zapata, A. (2007). La construction de nouvelles compétences, parcours de reconnaissance. In Prairat, Eirick (org.), *La médiation : problématiques, figures, usages* (pp. 101-122). Nancy : Presses Universitaires.
- Erasmie, T. & Lima, L. (1989). *Investigação e projectos de desenvolvimento em educação*. Braga : Unidade de Educação de Adultos, Universidade do Minho.
- Gaudin, J.-M. & Guinaudeau, V. (2009). Accompagnateur(trice) de candidat(e). In J.-P. Boutinet (dir.), *L'ABC de la VAE* (pp. 50-52). Toulouse : Éditions Érès.
- Haguette, T. M. F. (1995). *Metodologias qualitativas na sociologia*. Petrópolis : Vozes.
- Lessard-Hébert, M., Boutin, G., Goyette, G. (1990). *Investigação qualitativa. Fundamentos e práticas*. Lisboa : Instituto Piaget.
- Pasquier, L. (2009). La validation des acquis de l'expérience, carrefour d'enjeux multiples. In J.-P. Boutinet (dir.), *L'ABC de la VAE* (pp. 13-25). Toulouse : Éditions Érès.
- Paul, M. (2009a). Accompagnateur/trice. In J.-P. Boutinet (dir.), *L'ABC de la VAE* (pp. 48-49). Toulouse : Éditions Érès.
- Paul, M. (2009b). Accompagnement. In J.-P. Boutinet (dir.), *L'ABC de la VAE* (pp. 53-54). Toulouse : Éditions Érès.
- Portaria n.º 370/2008 de 21 de Maio. Diário da República N.º 98 – 1ª Série. Ministérios do Trabalho e da Solidariedade Social e da Educação, p. 2901.
- Triby, E. (2007). La formation des adultes entre médiation et intermédiation. In Prairat, E. (org.), *La médiation : problématiques, figures, usages* (pp. 173-188). Nancy : Presses Universitaires.

Conclusion	168
La VAE dans le secteur de la solidarité internationale en Afrique francophone : outil de développement des compétences pertinent ou internationalisation d'un dispositif contraignant ?.....	171
Sarah Lutz Simon	
Introduction.....	171
Institut Bioforce	172
Question de méthode	173
Des difficultés à prévoir et limites de l'étude	174
Un dispositif pertinent pour les professionnels de la solidarité internationale d'Afrique francophone.....	174
Un dispositif générateur de nouvelles inégalités ?.....	177
Des contraintes aux tentatives de développement.....	178
Des contraintes pratiques	180
Conclusion	182
La validation des acquis de l'expérience à la lumière de la comparaison internationale.....	185
Le processus de reconnaissance, validation et certification de compétences au Portugal et en France. Un nouveau modèle avec de nouveaux acteurs professionnels ?	187
Márcia Aguiar – Ana Maria Silva	
Le processus de RVCC en tant que dispositif « révolutionnaire » dans les domaines de l'éducation et de la formation.....	188
La VAE en tant que modèle innovateur.....	192
Profils professionnels dans la validation des acquis de l'expérience.....	195
Conclusion.....	200
Sistemas de validacion de la experiencia adquirida : estudio comparativo entre España, Francia, Chile, Colombia, México	203
María del Carmen Carillo Alonzo	
Résumé	203
Introducción.....	203
Propósito.....	208
Objetivos.....	208
Metodología.....	209
Población de estudio	210
Criterios de inclusión	211
Limitaciones del estudio	211
Marco Referencial	211
Conceptos y definición de términos.....	213
Antecedentes normativos.....	213
Marco normativo vigente.....	214
Denominación.....	214
Objetivos.....	214
Principios básicos que sustentan el sistema	215
Funciones.....	215